

«Karriereveiledning i en transformasjon»

Master i karriereveiledning - bredde

Kjersti Stangeland

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

15. September 2022

Forord

Sensommeren 2017 satte jeg meg i bilen en sen mandags ettermiddag etter jobb, med mål å kjøre fra Sandnes til Lillehammer. Det ble ni timers kjøring og 560 km. Neste dag var det oppmøte på Høgskolen i Lillehammer, og dette var startskuddet for min Master i Karriereveiledning. I dag, etter mange kilometer i bil til samlinger på Lillehammer, og fem år senere sitter jeg nå og skal levere inn min masteroppgave. Dette har vært en utrolig reise!

Kunnskapen jeg har tilegnet meg innen karriereveiledningsfaget er uvurderlig. Det har vært mange spennende og gode diskusjoner med mine medstudenter, både fysisk og online, midt i en pandemi. Bekjentskap som har blitt til nye gode vennskap, og et nettverk innenfor fagfeltet karriereveiledning.

Jeg vil først og fremst takke min familie og særlig mine foreldre som alltid har støttet meg og hatt troen på meg. Uansett hva jeg har ønsket og gjennomført, på min egen livsreise hittil i livet. «*Selvfølgelig kan du klare det!*». Det har jeg alltid fått høre. Det er en uvurderlig setning å få med seg på sin egen livsreise. Mine tre barn Mari, Elisabeth og Håvard som heier på mamma, og støtter når hode til tider er fullt, og ikke følger med fordi en eksamen eller et prosjekt skal leveres. Støtte fra medstudenter, kollegaer, venner og ikke minst mine veiledere fra Høgskolen i Innlandet, Mårten Kae Paulsen ved oppstart av prosjektet, og ikke minst det siste året veileder Camilla Hellesøy Krogstie.

Tusen hjertelig takk alle sammen!

Kjersti Stangeland

Sandnes 15.09.22

Sammendrag

Hensikten med min forskning i dette prosjektet er å få økt kunnskap om hvordan karriereveiledning bidrar for veisøker i en prosess med å skaffe seg arbeid. Jeg er ute etter veisøkers egne subjektive opplevelser av å være i en transformasjonsprosess som er forårsaket av en nedbemanning, oppsigelse eller omorganisering internt i en bedrift eller organisasjon. I en transformasjonsprosess har veisøker gjennomført karriereveiledning. Jeg har vært ute etter opplevelser som kan gi kunnskap til karriereveiledningsfagfeltet, og kanskje benyttes videre for utøving av karriereveiledning med fremtidens veisøkere i en tilnærmet transformasjonsprosess. Min problemstilling for prosjektet er

«Hvordan opplevde veisøker at karriereveiledning bidro i en transformasjon fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid?»

Jeg har valgt et kvalitativ forskningsdesign for mitt prosjekt og jeg har valgt å intervju seks informanter som har gjennomført karriereveiledning i forskjellig kontekst i Norge. I bearbeiding av min analyse og av mitt forskningsmaterieell har jeg valgt å benytte Tjora sin stegvis-deduktiv-induksjon SDI – analysemodell. Etter bearbeidelsen av analysen satt jeg igjen med tre hovedtema; fra overgang til transformasjon, karriereveiledning og kompetansebevissthet. Temaene fra analysen drøfter jeg opp mot ulike valgte teoretiske modeller, teori og tidligere forskning innen fagfeltet.

Resultatet fra forskningen viser blant annet at veisøkere opplever å få støtte og en sparringspartner gjennom karriereveiledning i en usikker og krevende transformasjonsprosess som arbeidssøker. Videre resultater viser også at veisøker blir mer bevisst sin egen kompetanse og identitet gjennom dialog og samhandling over tid, gjennom narrativ – karriereveiledning. Jeg har også på bakgrunn av mine funn utviklet «den hermeneutiske kompetansebevissthetsspiralen». Spiralen illustrerer noe som aldri tar slutt, men som stadig utvikles og vokser. Modellen beskriver hvordan veisøker utvikler i dialog og samhandling med karriereveileder sin meta-narrativ gjennom selvfortellinger. Hver enkelt selvfortelling utvikler en narrativ – identitet. Narrativ identitet er å gi en forklaring på hvordan individet kommer til å forstå seg selv ved fortelle historien som beskriver dem selv. Avslutningsvis i prosjektet ser jeg på resultatene og videre forskning. Oppsummert så viser mine funn at mine informanter opplevde at karriereveiledning bidro i en situasjon hvor man er arbeidssøker, og skal skaffe

arbeid. Videre forskning så anbefaler jeg å forske på tema «*å være aktør i eget liv*» i en overgang eller transformasjon.

Søkeord; Karriereveiledning, transformasjon, kompetansebevissthet, meta - narrativ, narrativ - identitet, konstruktivistisk, sosialkonstruktivistisk

Summary

The purpose of my research in this project is to gain increased knowledge about how career guidance contributes to jobseeking for individuals in a process of obtaining work. I'm researching a person's own subjective experiences of being in a transformation process that is caused by downsizing, dismissal or reorganization within a company or organization. In the transformation process a person has completed career guidance. I have been researching for experiences that can contribute with knowledge to the career guidance field, and might be useful for further practice of career guidance for persons in a similar transformation processes. My thesis is:

"How did a person experience career guidance as a contributing factor during the transformation process from being a job seeker to finding work?"

I have chosen a qualitative research design for my project, and I have chosen to interview six persons who have completed career guidance in different contexts in Norway. In processing my analysis of my research material, I have chosen to use Tjora's SDI - analysis model. After processing the analysis, I was left with three main topics; from transition to transformation, career guidance and competence consciousness. I further discuss the topics from the analysis against various selected theoretical models, theory and previous research within the field.

The result of the research is that jobseekers experience receiving support and guidance through a conversation partner in career counseling. This is guidance and support in an uncertain and demanding transformation process as a job seeker. Further results show that a person becomes more conscious of their own competence and identity. This is through dialogue and interaction, over time, through a narrative - career counseling approach. Based on my research I have developed «the hermeneutic competence consciousness spiral». A person develops his meta-narrative and narra – identity through dialogue and interaction. At the end of my thesis I gather my results and suggest areas of further research.

Keywords; Career guidance, transformation, competence consciousness, meta-narrative, narrative-identity, constructivism, social constructivism

Innhold

Forord	1
Sammendrag	2
Summary	4
1. Innledning.....	8
1.1 Bakgrunn for prosjektet	8
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	8
1.3 Begrepsavklaringer for mitt prosjekt	8
1.3.1 Overgang.....	9
1.3.2 Transformasjon.....	9
1.3.3 Karriereveiledning	9
1.3.4 Kompetanse.....	10
1.3.5 Karrierekompetanse	10
1.3.6 Bevisstgjøring.....	11
1.3.7 Strukturert karrierelæring.....	11
1.3.8 Selvfortelling og identitet	11
1.3.9 Jeg- et og internalisering.....	12
1.3.10 Meta narrativ	12
1.3.10.1 Narrativ – identitet.....	12
1.3.11 Arbeidssøker og veisøker.....	12
1.4 Oppgavens oppbygning.....	13
2. Kunnskapsstatus	13
2.1 Litteratursøk.....	13
2.2 Tidligere forskning	14
3. Teori	15
3.1 Transformasjon.....	16
3.1.1 Bridges Transformasjonsmodell	16
3.1.2 Avslutning.....	16
3.1.3 Løsrivelse fra en kontekst.....	17
3.1.4 Demontering	17
3.1.5 En ny identifikasjon.....	17
3.1.6 Sannheten	18
3.1.7 Desorientering.....	18
3.2 Nøytral sone	19
3.3 Den nye begynnelsen	21
3.4 Karrierferdighetsperspektivet og strukturert karrierelæring.....	22

3.4.1 Kolb's erfaringsmodell	22
3.4.2 Ny DOTS tenkning.....	23
3.5. Krumboltz Happen Stance Learning Theory	24
3.6 Narrativ karriereveiledning.....	26
3.6.1 Karrierekonstruksjonsteori	26
3.6.2 Narrativ karriereveiledning.....	27
3.6.3 Konstruksjon av sammenhengende selvbiografiske karrierefortellinger	28
3.6.4 Selvfortelling	29
3.7 Identitet.....	30
3.8 Oppsummering bakgrunn, kunnskapssted og teori.....	31
4. Metode.....	31
4.1 Vitenskapligståsted.....	31
4.2. Forskningsdesign og metode.....	35
4.2.1 Utvalget	35
4.2.2 Seleksjon for mitt utvalg – snøballmetoden.....	36
4.2.3 Utvalgets størrelse.....	38
4.2.4 Gjennomføring av intervjuer.....	38
4.2.5 Intervjuet.....	38
4.2.6 Semistrukturert intervju.....	39
4.2.7 Tre med grener modellen.....	39
4.2.8 Intervjuguidens dramaturgi.....	40
4.3 Transkribering	41
4.4 Analyse av intervju materiale	42
4.5.1 Etikk i mitt forskningsarbeid.....	45
4.5.2 Validitet og reliabilitet.....	47
4.5.3 Vurdering av eget metodisk arbeid	48
5 Funn.....	49
5.1 Presentasjon av funn	49
5.1.1 Overgang til transformasjon	49
5.1.2 Karriereveiledning.....	51
5.1.3 Kompetansebevisstgjøring	52
5.2 Oppsummering	54
6. Drøftelse	56
6.1 Fra overgang til transformasjon.....	56
6.1.1 Usikkerhet og tapsfølelse	56

6.1.2	Hvordan kan overgang bli til transformasjon?.....	57
6.1.3	Er transformasjonsprosessen en livsreise for alle veisøkere?	58
6.1.4	Støtte og en god sparringspartner.....	58
6.1.5	Karriereveileder som veiviser og mine informanter som veisøker, eller?.....	59
6.1.6	Skaper karriereveiledning en ny begynnelse og en ny identitet?	59
6.1.7.	Oppsummering.....	60
6.2	Karriereveiledning	60
6.2.1	Personlighetstest som fundament i dagens karriereveiledning	60
6.2.2	Hvordan skape meningssøkning?.....	61
6.2.3	Er det alltid som du tror?.....	62
6.2.4	Tro, håp og « <i>det kan fort gå godt</i> »	62
6.2.5	Oppsummering.....	64
6.3	Kompetansebevissthet.....	64
6.3.1	Sette ord på hva jeg har gjort.....	64
6.3.2	Selvfortellinger og identitet.....	65
6.3.4	Dannelse av et nytt meta – narrativ i karrierekonstruksjonsveiledning	66
6.3.5	Selvsikkerhet, hva med den?	66
6.3.6	Ny narrativ -identitet Hvem er du?.....	67
6.4	Den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen	68
6.4.1	Utviklingen av den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen	68
6.5.	Mine funn opp mot karriereveiledning.....	71
7.	Avslutning	73
7.1	Svar på mine forskningsspørsmål.....	73
7.2.	Videre forskning	74
	Referanser.....	75
	Vedlegg 1 Intervjuguide.....	77
	Vedlegg 2 Samtykkeskjema	79
	Vedlegg 3 NSD Vurdering	82
	Vedlegg 4.....	83
	Hermeneutisk kompetansebevisstgjøringsspiralen i Versjon 1.0	83

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for prosjektet

Før jeg startet på min bredde master i karriereveiledning jobbet jeg innen rekrutteringsbransjen. Under studietiden ble jeg nysgjerrig på hvor jeg kunne plassere karriereveiledning, som en tjeneste og aktivitet i et helhetsbilde i en rekrutteringsprosess. Hvor kunne jeg plassere læren om karriereveiledning kombinert med min tidligere erfaring som rekrutterer? Spørsmålet som jeg stilte meg selv, på bakgrunn av min interesse og hvilken ny kunnskap jeg ønsket å forske på i mitt prosjekt. «*Hvordan kan karriereveiledning bidra til at en veisøker skaffer seg arbeid?*» Dette var det første spørsmålet hos meg som ble bakgrunnen for dette prosjektet. Spørsmålet har utviklet seg og blitt til min følgende problemstilling og mine forskningsspørsmål.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

På bakgrunn for prosjektet har jeg formulert følgende problemstilling

Min problemstilling:

Hvordan opplevde veisøker at karriereveiledning bidro i en transformasjon fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid?

I tillegg til problemstillingen har jeg utarbeidet følgende forskningsspørsmål

1. *Hvordan utvikler veisøker selvbevissthet om egen kompetanse, over tid, gjennom dialog og samhandling i en karriereveiledning?*
2. *Hvordan utvikler veisøker sin selvbevissthet i forhold til sin identitet?*

1.3 Begrepsavklaringer for mitt prosjekt

Jeg vil nå tydeliggjøre de ulike begrepene som omtales i min problemstilling, forskningsspørsmål og for mitt prosjekt.

1.3.1 Overgang

Jeg velger å benytte NOU (2016) sin forklaring for overgang knyttet til arbeid eller utdanning. Overgang er noe som alle mennesker vil oppleve og måtte håndtere flere ganger i livet. Årlig skifter mer enn halv million mennesker jobb i Norge. Overganger er for noen uproblematisk og for andre kan den by på utfordringer. Overgangen kan relateres til forskjellige årsaker av eget ønske eller ikke. Det kan være endringer på arbeidsplassen eller personlig. Den mest markante og kanskje dramatiske overgangen skjer ved oppsigelse (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 57). Overgang definerer jeg i mitt prosjekt som overgang til nytt arbeid enten internt i en bedrift, eller organisasjon, eller eksternt i et arbeidsmarked i privat eller offentlig sektor.

1.3.2 Transformasjon

Bridges&Bridges (2019) beskriver en transformasjon som den indre psykologiske prosessen. Internalisering skjer når den ytre prosessen blir rekonstruert som den indre prosessen. Du ser på deg selv utenfra og inn. Der er her internalisering oppstår (McAdams, 2001). Dette kan være i form av dialoger og problemløsning i samarbeid, dette blir gjort til at den indre prosesser blir som en del av personens sinn. I dette prosjektet så forstås transformasjon når internalisering som skjer hos veisøker, når den ytre prosessen blir rekonstruert som den indre prosessen. Transformasjonen skjer i form av dialog og problemløsning mellom veisøker og karriereveileder. I mitt prosjekt kan dette forstås ved at den ytre prosessen starter i en overgang, når arbeidstaker blir arbeidsledig. Dette oppstår i en situasjon hvor veisøker kommer i en nedbemanning, oppsigelse eller omstilling ved et jobbskifte.

1.3.3 Karriereveiledning

Jeg velger å benytte Kompetanse Norge (2016) sin OECD definisjon på karriereveiledning. Jeg velger denne definisjonen fordi denne definisjonen dekker helhetsbilde av hva karriereveiledning er, hvor den finner sted og hvordan. Mine informanter har fått karriereveiledning i forskjellige kontekster;

Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere

Den neste delen i definisjonen definerer hvor karriereveiledning finner sted;

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

Siste delen definerer hvor aktiviteten gjennomføres, og hvordan;

Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser (Kompetanse Norge, 2016).

1.3.4 Kompetanse

Det er viktig å definere kompetanse, og i mitt prosjekt for å forstå hva dette begrepet innebærer velger jeg OECD (2019) som definerer kompetanse som evnen til å mobilisere kunnskap, ferdigheter, holdninger og verdier, kombinert med en refleksiv læringsprosess for å kunne engasjere og samhandle (Regjeringen.no, 2018). I mitt forskningsprosjekt brukes ordet kompetanse for å definere hvordan veisøker evner å mobilisere kunnskap, ferdigheter, holdninger og verdier i en refleksiv læringsprosess sammen med karriereveileder i en transformasjon.

1.3.5 Karrierekompetanse

Kompetanse Norge (2018) sier Thomsen fremhever at på engelsk heter karrierekompetanse CMS career management skills, eller career competence. I nordiske land benyttes karrierekompetanse. Det er også et internasjonalt begrep som man finner igjen både i forskning, politikk og i praksis på tvers av land og sektorer. Kompetanse Norge benytter følgende definisjon av karrierekompetanse;

Karrierekompetanse refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karrier på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg (Kompetanse Norge , 2018)

1.3.6 Bevisstgjøring

Delås (2011) definerer bevisstgjøring med at det er en prosess hvor vi gjennom selvrefleksjon får selvinnsikt. I dette prosjektet forstås bevisstgjøring med hva som skjer med den indre prosessen i en karriereveiledning, i en transformasjon hos den enkelte veisøker. Hva skjer med jeg-et i en transformasjonsprosessen.

1.3.7 Strukturert karrierelæring

Kompetanse Norge (2018) definerer strukturert karrierelæring med den læring som skjer når en person deltar i karrierelæringsaktiviteter, som er tilrettelagt av en profesjonell part med karrierekompetane som mål. I dette prosjektet skjer karrierelæringen for mine veisøkere i samarbeid med karriereveileder i en karriereveiledning.

1.3.8 Selvfortelling og identitet

McAdams (2001) sier selvfortellinger består av et sett med selvdefinerende hendelser av opplevelser og bekymringer (tanker), som utgjør ens identitet. Selvdefinerende hendelser og andre fremtredende hendelser kan sees på som en del av en selvfortelling, men en selvfortelling kan også inkludere kunnskap. McAdams (2001) sier videre at identitet er som en livshistorie. Den internaliserte og utviklende historien som gir en persons liv. Dagens identitetsteoretikere støtter definisjonen om at identitet er fortellinger og erfaringer fra hendelser.

1.3.9 Jeg- et og internalisering

Sinnet eller «jeg» kan ikke beskrive «jeg – et», eller meg uten å fortelle om selvet. Eller hvordan du oppfatter deg selv. Derfor tenker sinnet på selvet som et objekt, og en historie blir skapt. Du ser på deg selv utenfra og inn. Der er her internalisering oppstår. Personer formulere sin identitet ved språk eller historier. I løpet av et liv danner det seg temaer eller mønstre som skaper en helhet av selvet eller ens identitet. Når noen spør en person “Hvem er du?”, deler en person hva man oppfatter er egne egenskaper, og hva person oppfatter er sannheten om seg selv (Corso & Rehfuss, 2011).

1.3.10 Meta narrativ

Ifølge Corso&Rehfuss (2022) fremhever McAdams at selvfortellinger ikke er faktiske beretninger om et individs fortid, men er tolkninger og erindringer av deres erfaringer. Det er historier om hvordan individet forklarer hendelsen og deres liv som menneskelige aktører som streber etter å gjøre ting over tid. Hver enkelt selvfortelling, eller historie kommer sammen for å danne en større selvdefinerende livshistorie. Polkinghorne er kjent som teoretikeren bak meta-narrativ (Polkinghorne, 1988). Meta- narrativ strekker seg over tid og viser tematisk kontinuitet i et individs tanker, handlinger og atferd. Jeg-et er med andre ord fortellingen (Corso & Rehfuss, 2011).

1.3.10.1 Narrativ – identitet

Mc Adams (2001) bruker begrepene «narrativ – identitet». Dette er for å gi en forklaring på hvordan individet kommer til å forstå seg selv ved fortelle historien, som beskriver dem selv. Denne historien blir definert som en persons selvfortelling (Corso & Rehfuss, 2011). Identiteten jeg prater om i mitt prosjekt som narrativ -identitet er identiteten som er viktig i prosessen for en arbeidssøker med å skaffe arbeid.

1.3.11 Arbeidssøker og veisøker

I mitt prosjekt forstås dette med at veisøker er når du mottar karriereveiledning og arbeidssøker når du aktivt søker arbeid, med mål og skaffer arbeid.

1.4 Oppgavens oppbygning

I kapittel 1 skriver jeg om bakgrunnen for prosjektet, problemstilling og definerer begrepsavklaringer. I kapittel 2 skriver jeg om kunnskapsstatus og redegjør jeg for tidligere forskning. Kapittel 3 handler om transformasjon, og hvilke teoretiske modeller jeg har valgt som jeg bruker for å analysere funnene i drøftingskapittelet. I kapittel 4 beskriver jeg vitenskapelig ståsted, undersøkelsesdesign og valg av metodisk tilnærming. I dette kapittelet utdyper jeg hvordan jeg har jobbet med utvalget for min forskning, hvordan min datainnsamling har blitt gjennomført og selve transkriberingen. Til slutt i kapittel 4 beskriver jeg analysemetoden. I kapittel 5 skriver jeg om funnene som jeg har kommet frem til i min forskning. Drøftelsen gjennomfører jeg i kapittel 6 hvor funnene blir drøftet opp mot min teori. I kapittel 7 oppsummerer jeg min oppgave, og redegjør for funnene i min forskning og utarbeidet forslag til videre forskning.

2. Kunnskapsstatus

2.1 Litteratursøk

Jeg søkte på kombinasjonen «overgang», «karriereveiledning» i Oria. Det kom opp 37 resultater totalt, men ikke det jeg lettet etter. Jeg fant mye forskning om overganger innen skole og offentlig sektor, spesielt NAV. Jeg søkte videre på «overgang» «karriereveiledning» og «arbeid». Da kom det opp 19 resultater, men enda var det overgang innen utdanning eller offentlig sektor, NAV. Jeg forsøkte en siste kombinasjon med søkeord «karriereveiledning», «overgang», «arbeid» og «privat sektor». Dette resulterte ikke at kom opp noen flere forslag til søket. Jeg konkluderte der og da, etter søket, at det var lite forskning innen tema overgang, arbeid og karriereveiledning innen privat sektor i Norge.

Jeg jobbet videre i mitt prosjekt med å utarbeid intervjuguide og startet med å intervju mine informanter. Under mine intervjuer kom det frem nye søkeord som transformasjon, karriere, læring og identitet for mitt prosjekt. I søken etter litteratur på Oria kom jeg da frem til tidligere forskning både i Norge og internasjonalt som presenteres i punkt 2.2.

2.2 Tidligere forskning

Dalene (2021) har forsket på hvordan karrierekonstruksjonsveiledning kan fremme tilgang til anstendig arbeid basert på det psykologiske perspektivet. Det er basert på det psykologiske perspektivet til anstendig arbeid i arbeidsteoriens psykologi. Empirien er gjennomført med fokusgrupper under aksjonsforskning med 16 karriereveiledere, fra ulike karriereveiledningskontekst i Norge. Det er videre benyttet tematisk analyse basert på forskningsspørsmålet hvordan karrierekonstruksjonsveiledning kan komme veisøker til gode, og hvilke veisøkere denne metoden passer best for i veiledning. Funnene i artikkelen argumenterer for at karrierekonstruksjonsveiledning kan fremme tilgang til anstendig arbeid ved å skape to typer meningskapning internalisert hos veisøker. Indre forankring fremmer vilje til endring. Forskingen viser også styrken til karrierekonstruksjonsveiledning fokus på individet. Videre sier forskingen at fokus på individet og den universelle verdien historiefortelling har, kan bidra til å nå mål knyttet til anstendig arbeid uavhengig av land og kultur. I tillegg antyder artikkelen at en karriereveileder kan påvirke hvorvidt karrierekonstruksjonsveiledning fremmer tilgang til anstendig arbeid. Nøkkelord er karrierekonstruksjon, livsdesign, konstruktivistisk tilnærming og aksjonsforskning (Dalene , 2021) Denne forskningen mener jeg også er relevant for mitt prosjekt. Mine veisøkere er representere fra forskjellige karriereveiledningskontekster i Norge. Det kommer frem i min undersøkelse at karrierekonstruksjonsveiledning i et meta-narrativt perspektiv bidrar til at veisøker får styrker søkelyset på jeg-et. Meta -narrativt perspektivet dannes ved at veisøker forteller mange selvfortellinger som danner en selvdefinerende livshistorie.

I min videre søken på et internasjonalt nivå så kommer jeg over en ny forskning fra Black&Warhurst (2019) som undersøker fenomenet karriereovergang i vilkår for læring ved bruk av egen auto etnografisk historie som karrieretrekk. I den store globaliserte verden er sysselsetting internt i organisasjoner i økende grad utbredt. Læring knyttes også til slike overganger, som også er representert som en kontekst i min forskning. Noen av mine informanter har vært i flere overganger både internt og eksternt. Organisasjonene skriver Black&Warhurst (2019), i økende grad utbredt også opptatt av læring til slike overganger, disse må også bli bedre forstått innenfor menneskelig ressursutvikling, også kalt Human Resource Development. Artikkelen har en oversikt over identitetsteorier i en sosial konstruktivisme perspektiv. Her forklares også begrepet identitetsarbeid for å forstå historien til identitetslæring

i karriereovergang, og videre tolke historier når det gjelder identitetslæring. Funnen viser hvordan læringen knyttet til karriereovergang innebærer bevisst og ubevisst identitetsarbeid for å frigjør en etablert væremåte, fremdyrke en ny og ønsket væremåte å være på, og håndtere angsten knyttet til overgang (Black & Warhurst, 2019). Mine veisøkere har kommet fra forskjellige kontekster i en overgang. Overgang internt i en organisasjon er også representert i min forskning, men som jeg ikke har valgt å sette søkelys på dette prosjektet. Det kan være forslag til videre forskning. Ifølge Black&Warhurst (2019) blir det her diskutert innen Human Resources Development fagfeltet. Tidligere forskning til Black& Warhurst (2019) viser også, som mine funn frembringer hvordan strukturert læring i kombinasjon med karriereferdighetsperspektivet i en transformasjon har søkelys på individet. Kunnskapen i min forskning viser at det skapes en ny narrativ -identitet.

3. Teori

I mitt teorikapittel har jeg valgt teori som underbygger mine funn fra analysen, og som jeg skal drøfte videre i mitt prosjekt i kapittel 6. Gjennom intervjuene med mine informanter har jeg vært nysgjerrig på å finne ny kunnskap på hvordan informantene selv har opplevde karriereveiledningen har bidratt i en transformasjon.

Teori knyttet til karrierelæring, transformasjon og narrativ karriereveiledning så jeg tydelig komme frem i mitt arbeid i analysen med prosjektet. Jeg tolket etter hvert at flere av mine informanter prater om den indre psykologiske prosessen som Bridges& Bridges (2019) prater om i sin transformasjonsprosess.

Jeg har valgt teori fra Susan og William Bridges (2019), fordi deres teori om transformasjonsprosess favner de viktigste opplevelsene mine informanter har uttrykt gjennom sine egne opplevelser i en transformasjon. Videre i teoridelen tar jeg for meg karrierelæring med Kolbs's læringsmodell (Svensrund, 2015), karriereveiledning teori av Krumboltz (Krumboltz , Foley, & Cotter , 2013)og Law's nye DOTS modell (Law, 1999). Til slutt narrativ karriereveiledning, og teori som beskriver karriereveiledningen i lys av dagens samfunn i et konstruktivistisk og sosialt konstruktivistisk vitenskaplig ståsted. Tema karrierelæring og selvbevissthet gjennom tilnærmet narrativ karriereveiledning kommer klart frem i mine kodegrupper i analysen, som videre danner mine konseptualiseringer for mitt prosjekt. Dette

vil jeg forklarer nærmere i min analysedel i kapittel 4 som er om omhandler metoden for mitt prosjekt.

3.1 Transformasjon

«The magic is not how William Bridges changes the conversation from being about the tactics of change to being the journey of transformation» (Bridges & Bridges , 2019, s. ix)

Selve transformasjonen sier Bridges&Bridges (2019) starter med en avslutning. Transformasjonsprosessen starter når en person identifiserer hva de mister, og lærer hvordan de skal håndtere tapet. Personen bestemmer hva som er over og blir etterlatt, og hva de skal beholde.

3.1.1 Bridges Transformasjonsmodell

Bridges & Bridges (2019) beskriver hvordan transformasjons modellen hjelper personer til å forstå, og effektivt jobbe seg gjennom en transformasjon. Dette forklares gjennom tre faser, og hvordan endringen skjer hos personen som er i transformasjonsprosessen. De tre fasene er avslutning, den nøytrale sonen og den nye begynnelsen.

3.1.2 Avslutning

Tatt i betraktning at vi må forholde oss til avslutninger gjennom hele livet, håndterer de fleste av oss dette dårlig (Bridges & Bridges , 2019). Dette sier Bridges & Bridges (2019) er fordi vi misforstår eller tar det for seriøst. Vi sier gjerne «det var det», «nok er nok» eller «over og ut». Vi tenker ikke over at dette er noe som vi skal følge opp, eller se på som en første fase i en transformasjonsprosess. Det er en forutsetning for det første steget i egen selvutvikling. På samme tid glemmer vi å ta det seriøst. Det ubehagelige skremmer oss, eller vi forsøker å unngå det (Bridges & Bridges , 2019). I en avslutningsfase i en transformasjon er det flere hendelser som skal håndteres. Disse forklares med løsrivelse fra en kontekst, demontering, en ny identifisering og til slutt sannheten (Bridges & Bridges , 2019).

3.1.3 Løsrivelse fra en kontekst

Det virker som om det er en felles forståelse blant mennesker om at når det til tider skal skje en indre transaksjon, har mennesket behov for å forflytte seg fysisk til andre steder, enn å være til stede i gamle eller kjente omgivelser (Bridges & Bridges , 2019, s. 113). Bridges & Bridges (2019) sier at vi befinner oss til tider i en løsrivelsesprosess frivillig eller ufrivillig, fra forskjellige hendelser, relasjoner, aktiviteter som kan ha vært viktig for oss. Skilsmisser, død, jobbskifte, flytting, og mange andre mindre hendelser løsriver oss fra den vanlige konteksten i daglivet som vi har best erfaring og kjennskap til. Dette er en løsrivelse fra et mer eller mindre kjent mønster i hverdagen, som skal trygge og forsterke vår rolle. Når vi løsrives fra det gamle mønsteret, tvinger det oss til å tenke nytt. Det er nå slik at så lenge det gamle systemet fungerer er det svært vanskelig for en person å finne en alternativ livsstil eller identitet. Ved løsrivelse begynner en transformasjon. Avklaringer, støtte og en endring kan føre til utvikling og fornyelse (Bridges & Bridges , 2019, ss. 115 -116).

3.1.4 Demontering

Å løsrive seg fra det kjente mønsteret i den sosiale og mellom menneskelige verden som gir deg identitet er der transformasjonsprosessen starter. Men demonteringen fra det gamle mønsteret stopper, men signalene fortsetter å bli mottatt. Det etterlater urørt livsinfrastruktur som man selv har konstruert som i livet som svar på disse signalene. Demonteringen kan skje på et øyeblikk. «Jeg drar», «jeg er ferdig» «farvel» (Bridges & Bridges , 2019, s. 116). Bridges & Bridges (201)) sier at gamle vaner, og måter å gjøre ting på, som får deg til å føle deg som deg selv, kan bare demonteres. Det må demonteres stykkevis og delt. En metafor som Bridges & Bridges (2019) benytter for å forklare denne fasen, er stegene man tar når man pusser opp et hus.

3.1.5 En ny identifikasjon

«I lived in the cracks and moved in the shadow» (Bridges & Bridges , 2019, s. 120)

I en transaksjon så mister man ofte den gamle måten å se seg selv på, og noen kan bli usikre på hvem de er som person. Den nye identifiserings prosessen er ofte den indre psykologiske prosessen. Det er ofte sammenlignet med hvor man er i en transaksjon skifter man yrke, eller hvor man har hatt en viktig rolle, eller en tittel som identifiserer personen. Virkningen av et slikt tap kan være mye større enn hva man kan forestille seg. Bridges & Bridges (2019) forteller i sin egen transformasjon med å få en ny identifikasjon, så var det viktig å reflektere over at dette var en viktig fase i selve transformasjonsprosessen. Den gamle identiteten stod i veien for selve transformasjonen og selvutviklingen. Det er viktig å gi slipp på den gamle identiteten, slik at vi kan begynne på reisen til å finne en ny identitet.

3.1.6 Sannheten

Oppdagelsen med at verden ikke er som du tror, er å oppdage sannheten. Mange transformasjoner begynner med sannheten. Men som ved flere aspekter også i en transformasjonsprosess, så kan en persons endring først starte når man innser alvoret, og forstår hva som er virkelig. Når du mottar en oppsigelse så er det lite relevant å diskutere om gamle, eller nye realiteter. Men senere, og i etterkant er det viktig å reflektere over den nye realiteten. Dette er som ved prosessen med identifikasjon eller relasjoner. Det gamle må være ryddet bort før det nye kan vokse. Sinnet må tømmes hvis det skal komme påfyll (Bridges & Bridges , 2019, s. 122).

«Odysseus fant sannheten med at det førte steget i en transaksjon prosess er å avlære ikke lære»
(Bridges & Bridges , 2019, s. 123)

Sannhetens øyeblikk er et signal på at tiden har kommet for å se under vann overflaten, for hva man selv har trodd, eller antatt skal være selve sannheten. Dette er et signal på at du er mentalt klar for å ta det neste steget. Personen som tar sannheten inn over seg og reflekterer går videre. Personer som ikke tar sannheten inn over seg går inn i en ny sirkel med nye fantasifigurer og saboterer sin egen selvutviklingsprosess (Bridges & Bridges , 2019, s. 124).

3.1.7 Desorientering

«Lost enough to find yourself» (Bridges & Bridges , 2019, s. 125)

Vi er i en prosess med å anerkjenne tapet, blir forvirret, vet- ikke-hvem- jeg-er- følelsen samtidig som vi blir løsrevet, må finne en ny identitet og oppdage sannheten. Fremtidsplanene går i vasken og du føler deg tom. Personer som får sparken eller blir forbigått i en forfremmelse enda en gang, mister ofte interessen for sitt fremtidsmål og planer. Å miste troen på fremtiden kan være skremmende for mange mennesker og for dem som står dem nær. Det kan påvirke en persons livssituasjon i meget sterk grad (Bridges & Bridges , 2019, s. 125).

Å være desorienterte sier Bridges & Bridges (2019) ikke er noe behagelig opplevelse, men den kan faktisk oppleves som meningsfylt. Det er en tid med fortvilelse og mye tomhet. Det som før var viktig føles ikke viktig lenger. Fortvilelse påvirker både vår opplevelse av tid og sted. Vi erfarer gjerne egen motstand når vi skal gå inn i en transformasjon, i frykt for å møte det ukjente. Dette er ikke i frykt for å finne en ny jobb, en relasjon, en ny identitet eller å innse sannheten. Utfordringen ligger i at før vi kan finne den nye veien, må vi håndtere å stå i en usikker situasjon.

3.2 Nøytral sone

«Well, first you've got to understand what you're doing there, and then you've got to see why it 's important to stay there for a while, and then we can talk about what to do»
(Bridges & Bridges , 2019, s. 145)

For mange menneskers er den nøytrale sonen en fase hvor den gamle sannheten blir klar og tydelig, og ditt eget fundament føles ikke solid lenger (Bridges & Bridges , 2019, s. 142). Bridges&Bridges (2019) sier det er tre steg i den nøytrale sonen og den første er å overgi seg. Dette er ikke enkelt, men det gir en dypere mening med å forstå hvorfor denne «tomheten» er vanskelig. Den første grunnen er at transformasjonsprosessen er en «gjenfødelsesprosess». Den andre grunnen er gapet mellom det gamle livet og det nye livet er prosessen med oppløsning og integrering av fornyelser. Nøytrale sonen er den eneste sonen for fornyelse, som vi alle søker. Den siste grunnen for tomheten mellom stegene er selve perspektivene livsreisen frembringer på scenen. I fra tomhetsperspektivet sees virkeligheten klar og uvesentlig ut, alt vi tenker på som er vanlig i hverdagen blir en illusjon. Det er få som kan leve med dette perspektivet over lengre tid. Når vi vender tilbake til virkeligheten, og hverdagen tar vi med oss en ny forståelse av virkeligheten, og vi verdsetter at vi ikke kjenner til alt i fremtiden. Den nøytrale sonen

frembringer er forståelse av livets reise som du ikke kan få andre steder. Det er slike reiser gjennom livet som frembringer visdom (Bridges & Bridges , 2019, ss. 142-145).

Først må du forstå hva du gjør i den nøytrale sonen, så må du forstå hvorfor det er viktig å være der en stund, og så kan vi prate om hva vi skal gjøre. Veien inn er også veien ut. (Bridges & Bridges , 2019).

Bridges&Bridges (2019) anbefaler seks måter å jobbe seg gjennom den nøytrale sonen. Den første er aksept at du trenger tid i den nøytrale sonen. Du må selv forstå hvorfor du er i denne situasjonen, hvorfor livet ditt har tatt en pause og hvorfor disse endringene skjer rundt deg. Du må forstå hensikten med erfaringene som livet gir deg. Dette er viktig å forstå hvis ikke så kan den nøytrale sonen oppleves som et endestopp.

Det andre er å finne tid og sted til å være alene. Det kan være så enkelt som å stå opp tidlig en morgen, og få alenetid før familien våkner, det kan være å gå en tur alene om ettermiddagen. Egentid er viktig i denne prosessen hvor du får anledning til å være med deg selv (Bridges & Bridges , 2019, s. 147). Det tredje er å skrive ned hva du selv erfarer i den nøytrale sonen. Hva skjer med deg? Det kan være vanskelig å få med seg alle inntrykkene og endringene som skjer med deg. Når du skriver ned din erfaring, senker du tempo og tvinger deg selv til å sette ord på ting. Ut av det blå basert på din erfaring skaper du starten på en ny begynnelse. Når du har hatt denne opplevelsen vil du ta deg selv mer på alvor, og den neste transformasjonen vil du mestre på en ny måte. Ta en pause og skriv ned din egen historie. Dette sier Bridges&Bridges (2019) er viktig fordi det er først når du forstår hvor du har vært du kan fortelle hvor veien går videre. Dette er fordi å tenke tilbake på noe når noe er avsluttet er en svært naturlig impuls. Det er vanskelig å avslutte noe uten å tenke over hendelsen. Det vil sannsynligvis dukk opp nyttig informasjon fra andre hendelser i fortiden din.

Hva man kaller sin fortid er faktisk små porsjoner av ditt virkelige liv, et utvalg av situasjoner, hendelser og begivenheter som er viktig for din fremtid (Bridges & Bridges , 2019, s. 150). Uansett sier Bridges&Bridges (2019) det er viktig å reflektere over fortiden av flere grunner, og ikke minst fra perspektivet med tanke på å skape en ny fremtid. Det fjerde er å ta denne muligheten og oppdage hva du virkelig ønsker. Det femte er å tenke over hva det gjenstår å oppdage, og å leve ut hvis livet ditt ble avsluttet i dag. Ikke hva du har oppnådd eller levd ut, men hva har du ikke fått oppleve i livet så langt. Når du er i den nøytrale sonen så tenker hva skjedde i fortiden? Hva fikk du ikke gjort som du ønsker å gjøre i fremtiden? Hva er dine drømmer? Hvilket talent, hvilke ideer, og hvilke kvaliteter har du ikke fått brukt, som du har?

Du er nå ved et vendepunkt i den nøytrale sonen. Den neste fasen i livet ditt tar form. Dette er muligheten til å gjøre noe annerledes med ditt liv, noe som uttrykker deg på en bestemt måte. Dette er en mulighet for å starte på et nytt kapittel i livet (Bridges & Bridges , 2019, s. 154).

Det hender også at avslutningsfasen og den nye begynnelsen overlapper hverandre. Dette kan f.eks. være hvis du går fra en jobb til en ny, uten å være i den nøytrale sonen. Da kan man ofte si at man er ikke helt vant med den nye situasjonen, den nye jobben og ting virker ukjent i starten. Dette fremhever Bridges&Bridges (2019) er den fasen i internaliseringen hos et menneske i en transaksjon den moderne «verden», som gir minst oppmerksomhet. Det er i den nøytrale sonen hvor den virkelige transformasjonen hender. Det er når den indre reorganiseringen og opplevelsene oppstår. Det er her du som individ skaper en ny begynnelse. Det er i denne fasen mange sier i etterkant, «det var da det skjedde». I retrosperspektiv vil ofte personen referer tilbake til den nøytrale sonen.

3.3 Den nye begynnelsen

« .. when we are ready to make a new beginning, we will shortly find an opportunity»
(Bridges & Bridges , 2019, s. 163)

Bridges&Bridges (2019) sier for å vite at du er ved den nye begynnelsen må du nøye deg med at din indre prosess som gir signaler. Signalet kan være veldig subtilt, og det kan være vanskelig å oppfatte når andre stimuli er sterke, - og det er derfor vi naturlig, om ubevisst, søker tomhet og stillhet i livets overganger. Du kan få signalene uten at du at du er klar over det selv, fordi erfaring skjer i den lavere delen av bevisstheten, som en halvformet dagdrøm.

Virkelige begynnelse er avhengig av indre omstillinger istedenfor ytre hendelser. Der er når vi virkelig ønsker vi skaper indre motivasjon. Nye begynnelse er mulig for alle, og for alle som jobber med dette. For å nå den nye begynnelsen er det viktig å gjøre mye mer enn bare å holde ut. Det er også å forstå hva det som hindrer deg til å gjennomføre dine planer. For det første er et enkelt stop, med å gjør deg klar og for å gjennomføre. Når tiden er inne, slutt med å gjøre deg klar for å gjøre det – gjør det! (Bridges & Bridges , 2019, ss. 173-174).

Når du gjør det sier Bridges& Bridges (2019) at du vil oppleve at din selvsikkerhet vil øke. Du vil oppleve at måten andre ser på deg, skyldes din egen selvsikkerhet som du har fått ved å mestre, det du ikke trodde du skulle få til.

Transformasjonsprosessen er en loop i en livsreise hvor du går ut av den daglige «flow» sonen for en periode og vender så tilbake. Flow er definert som den kreative tilstanden man er i når man er så engasjert og oppslukt av det du driver med, at du glemmer tid og sted. (Hanssen, 2015) Den nøytrale sonen er ment for å være en midlertidig fase. Psykologisk når vi vender tilbake, integreres vår nye identitet med elementer fra vår gamle identitet.

3.4 Karrierferdighetsperspektivet og strukturert karrierelæring

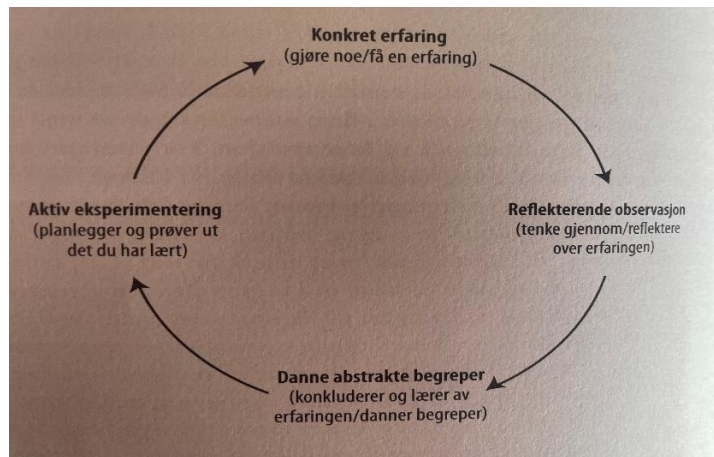
I neste valgte teoridel er karrierferdighetsperspektivet og strukturert karrierelærings som også er valgt på bakgrunn av mine funn i analysen. Her forklares og defineres Kolb's erfaringsmodell og ny DOTS tenkning.

Karrierferdighetsperspektivet sier Svendsrud (2015) defineres som et sett av holdninger, ferdigheter, egenskaper og kunnskap som den enkelte veisøker bør ha for å håndtere egen karriere gjennom livsløpet.

Det viktigste oppgaven til karrierferdighetsperspektivet er at det tydeliggjør karriereutvikling og håndtering i en læringsprosess, med veisøker som den aktive i sin egen prosess (Svensrund, 2015).

3.4.1 Kolb's erfaringsmodell

Innen karrierferdighetsperspektivet har læringsteorier fått en mer sentral rolle de siste årene. I praksis sier Svendsrud (2015) at karrierferdighetsperspektivet inneholder Kolb's læringssirkel som en ramme for beskrivelsen av læringsmålene. Læringen er en sirkulær prosess og oppstår når man har en kombinasjon av muligheten til å få tolke og omdanne erfaringer.

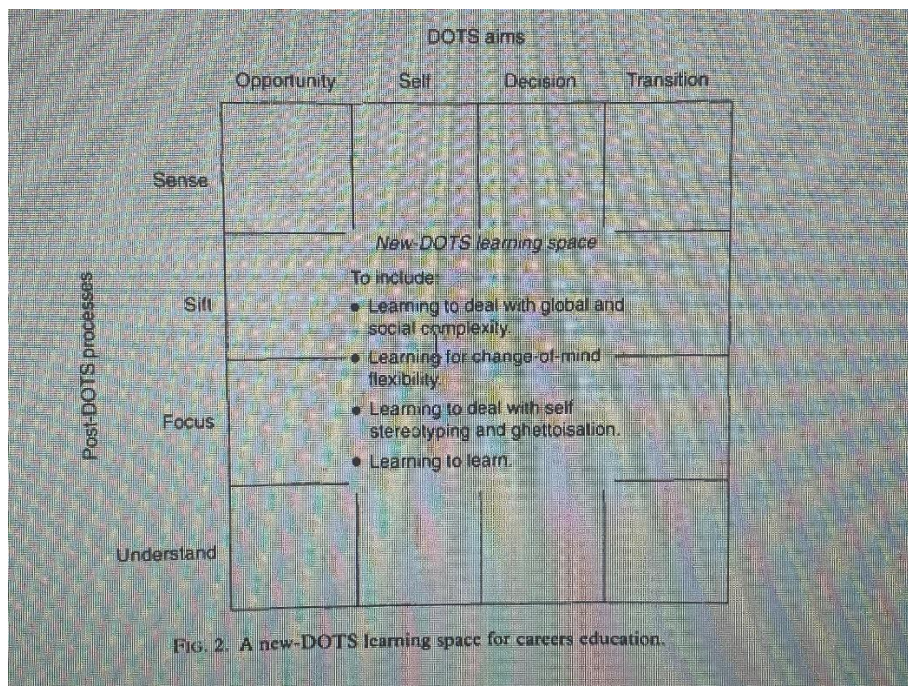


Figur 1 Kolb's lærings sirkel (Svensrund, 2015, s. 30)

Lærings sirkelen består av fire læringsstadier. Det første er den konkrete opplevelsen. Det andre er å reflektere selve opplevelsen og se den fra flere perspektiver. Det tredje stadiet danner man abstrakte begreper hvor veisøker strukturerer og generaliserer. Videre konkluderer veisøker og lærer av opplevelsen/erfaringen, utformer så begreper, teorier og hypoteser. Det siste stadiet i sirkelen planlegge, handler og tar beslutninger basert på det man har opplevd/erfart. Det kalles aktiv eksperimentering som man så videre reflekterer over. I denne sirkelen konstrueres læring, og slik fortsetter læringsprosessen gjennom livet (Svensrund, 2015, ss. 29 - 30). Mine informanter opplever strukturert læring i karriereveiledning.

3.4.2 Ny DOTS tenkning

Law (1999) fremhever at i de siste 20 årene har karriereveiledning bygget på hans DOTS modell. DOTS står for Decition learning som betyr å kjenne seg selv og ta valg, Oppportunitets awareness defineres som å kjenne sine muligheter Transition learning betyr å håndtere overganger og Self awareness den siste er selvbevissthet (Law, 1999). Denne modellen ble i sin tid mot slutten av syttitallet utarbeidet for elever og deres overgang fra skole til jobb (Svensrund, 2015, s. 31)



Figur 2 Ny Dots tekning (Law, 1999, s. 46)

Den tidligere modellen fremhever Svendsrud (2015) ikke definerer klart nok hva karriereferdighetsperspektivet er i dagens samfunn. DOTS rammeverket er blitt videreutviklet og i den nye versjonen trekker Watts inn konstruktivistiske og særlig narrative karrierteori. I den nye DOTS tenkning jobber veisøkers med egen tankeprosess.

Den nye DOTS tenkingen anerkjenner kompleksiteten av samtidens karriereplanlegging og imøtekommer interaksjoner som oppstår i det sosiale og samfunnslivet for veisøker. Denne endringer har ført til en videreutvikling av modellen og et karrierelæringsrom. Karrierelæringsrommet vises på figur 2. Her lærer veisøker å håndtere en verden i stadig endring og sosiale kompleksiteter, lære å utvikle et fleksibelt tanke sett, lærer og lære og lærer å håndtere forståelsen av seg selv i sosiale kompliserte samfunnet (Law, 1999, s. 35). Mine informanter opplever å jobbe med egen tankeprosess i karriereveiledning.

3.5. Krumbolz Happen Stance Learning Theory

Jeg velger videre i teorien på å ta med Krumbolz sin happen stance learning theory. Denne retter seg spesielt mot veisøkere i en nedbemanningssituasjon. Mine informanter i mitt prosjekt er i en tilsvarende situasjon.

The happenstance learning theory av Krumboltz mfl. (2013) forklarer at karriereskjebnet til hvert enkelt individ kan man ikke forutse. Det er en serie med planlagte og ikke planlagte læringsopplevelser som begynner ved fødsel. Karriereveileder bidrar i karrierelæringsprosessen med å hjelpe veisøker til å engasjere seg i en aktiv livsstil og skape uventede hendelser og være oppmerksom på nye muligheter og utnytte mulighetene som de finner. Det grunnleggende målet med karriereveiledning er å hjelpe veisøker til å skape et mer tilfredsstillende liv (Krumboltz , Foley, & Cotter , 2013)

Krumboltz mfl. (2013) nevner fire strategier for å lykkes med aktiviteter i en karriereveiledning for sine veisøkere. Den første er at målet med karriereveiledning er å hjelpe veisøker til å iverksette tiltak for å oppnå en mer tilfredsstillende karriere og liv. Den andre er og stimulerer til læring. Det tredje er å lære å engasjere seg og utforske hendelser som på en måte skaper fordelaktige uplanlagte aktiviteter. Det fjerde er suksessen med kvalitetsveiledningen vurderes etter hva veisøkeren oppnår i virkeligheten.

Et individs atferd er et produkt av utallige antall læringserfaringer, som er skapt av både planlagte og ikke planlagte situasjoner. Utbytte av denne læringen er ferdigheter, interesser, kunnskap, preferanser, følelser og fremtidige handlinger (Krumboltz , Foley, & Cotter , 2013).

Videre sier Krumboltz mfl. (2013) at situasjoner som et individ befinner seg i, et resultat av faktorer som vi ikke kan kontrollere, og delvis av faktorer som et individ har selv igangsatt. Individet kan enten fokusere på hendelser som ikke kan kontrolleres, eller ha fokus på det som kan kontrolleres. Velger individet å fokusere på det man kan kontrollere og utelukkende på egne vellykkede handlinger. Velger man å se på disse hendelsen som muligheter og kan derfra velge å utnytte dem. Samspillet mellom planlagte og uplanlagte hendelser er komplekst, uforutsigbart og kan kalles som tilfældigheter (Krumboltz , Foley, & Cotter , 2013)

Krumboltz mfl. (2013) sier at å møte en arbeidsledighetsprosess alene vil forsterke vanskeligheten for en veisøker. Den første del i en arbeidsledighetsprosess bør veien finnes i felleskap med en karriereveileder, for å gjøre situasjonen så bra som mulig. Karriereveilederens mål er å bistå veisøker med å skape et tilfredsstillende liv for seg selv. Fokuset i karriereveiledningen sier Krumboltz mfl. (2013) bør være på fremtidens arbeid, samtidig som man utvikler tilpasningsevne til endringer i samfunnet og motstandskraft i møte med hindringer. Hovedprinsippene i Happen Stance Theory er spesielt egnet til å jobbe med veisøkere som rammes av blant annet nedbemanning. Teorien har også søkelys på berikelse av flere dimensjoner av identitet. I motsetning til å bare ha søkelys på en identitet kan søkelys på flere

identiteter redusere effekten ved tap av en jobb. Hendelser og endringer i en veisøkers karrierer sier Krumboltz mfl. (2013) er unngåelig, og oppfordrer veisøker til å se på ikke planlagte hendelser som en mulighet istedenfor et tap. Teoriens kjerne er at i en nedbemanning så skal veisøker ha fokus på handling, istedenfor å være passiv, veisøker skal ta tak i sin egen karrierevei istedenfor å være avhengig av en organisasjon som styrer karriereveien.

3.6 Narrativ karriereveiledning

I videre teori har jeg valgt å se på narrativ karriereveiledning fra et helhetsperspektiv, og velger derav ikke å fordype meg eller gå i dybden på teoretikerne som opp igjennom historien har utviklet karrierekonstruksjonsteorier. Jeg har valgt andre teoretikere som fremstiller narrativ veiledning i et nytt lys. Teoretikerne setter lys på karrierekonstruksjonsteori i et krevende og moderne samfunn, i et konstruktivistisk og sosialt konstruktivistisk perspektiv. Narrativ karriereveiledning kan øke refleksjon, øke selvbevissthet og hjelpe veisøkeren med å sette meningsfulle mål for fremtiden. I sentrum av alle forskjellige narrative karriereutviklingsteorier er søkelyset på å forsøket å beskrive den dynamiske kompleksiteten til individet (Andronikos & Philia, 2022, s. 369).

3.6.1 Karrierekonstruksjonsteori

Andronikos&Philia (2022) sier Savickas karrierekonstruksjonsteori tilnærmer seg karriereveiledning og karriereutvikling fra et konstruktivistisk og narrativt perspektiv. Teoriene beveger seg mot å inkludere holistiske tilnærminger som tar hensyn til individets subjektive erfaringer, og benytter narrativ teori som et middel for å trekke frem og klargjøre det enkelte individs historie. Karrierekonstruksjonsteori benytter effektivt narrative og karrierekonseptualiseringer til å skape klarhet og en forståelse for hvorfor og hvordan det enkelte individ forfatter livet sitt, og sin karriere for å utvikle en sammenhengende identitet, tilpasset deres miljø, og konstruere neste kapittel individets karrierehistorie.

Narrative eller historiebaserte tilnærminger til karriereveiledning hjelper individet til å forstå seg selv som forfatteren av ens egen utvikling. Dette innebærer konstruering og organisering

av opplevelser som er hentet fra egne erfaringer og hendelser. På denne måten trekkes frem hver enkelt individets historie som markerer et paradigmeskifte i karriereveiledning. Dette er bort fra tidligere tradisjonell objektiv observasjon som var vanlig innen karriereveiledning (Andronikos & Philia, 2022, s. 366).

Når man går til tilbake i karriereveiledningsfeltets historie sier Andronikos& Philia (2022) at mange aspekter i tradisjonelle positivistiske teorier har en tendens til å bruke for eksempel resultater av personlighetstester – eller interessedørreskjemaer. Disse testene blir fortsatt sett på som relevante og hensiktsmessige i en karriereveiledning. Imidlertid skjer karriereutvikling ikke lenger i en stabil og lineær arbeidsverden, men fremhever snarere at karriere defineres av metaforen om en «uforutsigbar reise» inkludert flere motorveier og sideveier. Andronikos&Philia (2022) fremhever at Savickas oppfatter at karriere ikke bare refererer til yrke, men også til livsrollen.

Svendsrud (2015) sier den kjente karriereteoretikeren Savickas snur søkelyset på konsepter i karriereveiledningen fra personlighet, verdier, interesser og lignende til å bli personlige historier, og sosiale konstruksjoner. Det er historier og prosjekter fra karrieren som mennesker er opptatt av å fortelle. Mennesker bruker metaforer og forfatter sin egen biografi. En bok med forskjellige historier fra livet som til sammen blir en karriere. Det handler om meningssøking og meningsgjøring (Svensrund, 2015, s. 49)

3.6.2 Narrativ karriereveiledning

Narrativ betyr å gjøre kjent eller å fortelle og kommer fra det latinske navnet *narrare* (Svensrund, 2015, s. 54).

Narrativ Career Counseling (NCC) eller narrativ karriereveiledning beskriver Andronikos& Philia (2022), kan forstås som en støtteprosess når en veisøker presenterer sin livshistorie som en helhet. Personlige historier som en veisøker deler med en karriereveileder blir viktig for å hjelpe dem for å se fremtiden. I historiene innlemmer man erfaringer fra fortid og nåtid for å kunne formulere fremtidsutsikter.

En karriereveileders hovedfokus er fremtiden. Fortiden er ikke neglisjert, men den blir viktig fordi den er fylt med utsagn for fremtiden (Cochran, 1997, s. 1)

Hovedhensikten med narrativ karriereveiledning er å få karriereveilederen og veisøker involvert i en interaksjon med mål å skape en livs – og karriereidentitet. I en slik tilnærming oppfattes ulike deler av karrieren som konstruksjoner bestående av både personlig meningsskapning, og interaksjon mellom veisøker og den sosiokulturelle konteksten. I narrativ karriereveiledning støttes veisøker til å utvikle ulike tema, og betydninger samt å reformere tidligere konstruksjoner som bygger på deres karriereerfaring i samarbeid med karriereveileder. Karriereveileder sees på som en profesjonell, som har en ekspertise til å kunne stille spørsmål om deres liv. En karriereveileder skal også legge til rette for utvikling for veisøkerens læringserfaringer, samt å se sammenhenger fra veisøkers egen historien som er av betydning. (Andronikos & Philia, 2022, s. 368). I samtale med mine informanter opplever jeg mine veisøkere i interaksjon med karriereveileder har stilt spørsmål om deres liv. Andronikos&Philia (2022) sier at veisøkeren må navigere i forskjellige sammenhenger fra sin egen historie, ta forskjellige roller og utvikle seg over tid. Dette skjer samtidig med at veisøkeren tenker på hva dem ønsker å jobbe med i fremtiden.

3.6.3 Konstruksjon av sammenhengende selvbiografiske karrierefortellinger

I den komplekse hverdagen og verden hvor veisøker skal navigere i forskjellige sammenhenger, ta forskjellige roller, utvikler seg over tid og samtidig koble på deres indre liv med hva som er deres ønsker og mål i denne verden. Denne dynamikken utvikles i tre retninger det indre liv, gjennom ulike roller og over tid. Dette skal veisøker gi uttrykk for på en meningsfull måte, får så videre å strukturere en kontinuerlig selvoppfatning. Å frembringe refleksjoner om erfaringer og påvirkninger fra fortiden og nåtiden i forhold til visjoner, og ønsker om et fremtidig «jeg» representerer et grunnleggende mål for narrativ karriereveiledning. Gjennom dette vil en veisøker være i stand til å skape en sterk og solid selvbiografisk karrierefortelling gjennom en kontinuerlig vurderingsprosess (Andronikos & Philia, 2022, s. 370). Mine informanter har gjennom karriereveiledning evnet og utviklet sin egen selvbiografiske karriereforelling.

Andronikos&Philia (2022) sier at fortellinger forteller ikke nødvendigvis kronologiske historier, men frembringer episoder og hendelser. Disse hendelsene er relatert til individets psykososiale konstruerte syn på seg selv i verden, og danner biografiske mønster som blir tydelige. Å identifisere mønstre på hva som komme frem i en historie kan være muligheten til

å identifisere flere livstemaer og karriereinteresser. En av styrkene til den narrative tilnærmingen, er at det i selve prosessen er mulighet for veisøker å høre rådene de gir til seg selv, i historiene de forteller. Noen av mine informanter har gjennom å identifisere mønster i sin egen karrierehistorie utviklet nye styrker, og dannet nye selvfortellinger.

3.6.4 Selvfortelling

Ifølge McAdams (2001) sier Robinson og Taylor (1998) at det er viktig å skille mellom selvbiografiske minner og en selvfortelling. Personer husker mange episoder i livet som er hverdagslige, men ser ut til å ha liten relevans for selvoppfatningen. Selvbiografisk hukommelse omfatter derfor et stort spekter av personlig erfaringer og informasjon. Selvfortellinger består av et sett med temporalt og tematisk organiserte opplevelser, og bekymringer som utgjør ens identitet. De er ikke helt klart ifølge Robinson og Taylor (1998) at selvfortelling er en sann undergruppe av alt som eksisterer i selvbiografisk hukommelse. Selvdefinerende hendelser, og andre fremtredende hendelser, kan ses på som en del av selvfortelling, men selvfortelling kan også inkludere kunnskap som teknisk sett ikke er en del av den selvbiografiske kunnskapsbasen. Dette samsvarer med McAdams påstander om at identitet som en livshistorie. Den internaliserte og utviklende historien som gir en persons liv, inneholder selvdefinerende informasjon knyttet til livsperioder, generelle hendelser og kunnskap om spesifikke hendelser i livet.

Dagens identitetsteoretikere støtter definisjonen om at identitet er fortellinger, og erfaring er fra hendelser. Sinnet eller «jeg» kan ikke beskrive jeg -et, eller meg uten å fortelle om selvet. Derfor tenker sinnet på selvet som et objekt, og en historie er skapt. Personer formulerer sin identitet ved språk eller historier. I løpet av et liv danner det seg temaer, eller mønstre som skaper en helhet av en selv eller ens identitet. Når noen spør en person, hvem er du deler et individ egenskaper som dem tror er sanne om seg selv (Corso & Rehfuss, 2011).

Det endelige målet er å formulere tilfredsstillende identiteter for fremtiden, ved å utnytte en følelse av sammenheng mellom historier, og påvirkning fra tidligere nåværende. Veisøker i samarbeid med en karriereveileder, og beveger seg gjennom fasene av dekonstruksjon og samkonstruksjon for å trekke ut subjektive erfaringer, og viktige betydninger knyttet til karriere og liv. Denne dekonstruksjonen og samkonstruksjonen i en skapelse av en identitet, kan vi

også trekke en parallell til i forhold til Bridges&Bridges (2019) sin transformasjonsmodellens tre faser ; avslutning, den nøytrale sonen og den nye begynnelsen. Begge teoriene er i en oppbygningsfase av en ny rolle som veisøker ønsker å spille i det virkelige liv, og som blir skapt over tid. Kraften av fortellingene gjør at veisøkeren kobler sammen sin indre og sosiale utvikling, og opplever en sammenhengende helhet. Denne utviklingen av en sammenhengende helhet diskuterer jeg nærmere i min avslutning i selve prosjektet.

Kanskje deler veisøkeren egenskaper de tror er sanne om seg selv i en samtale med en mulig fremtidig arbeidsgiver. Når noen spør en veisøker «*Hvem er du?*» Veisøker kan fortelle at de er smarte, morsomme eller snille. Når en veisøker blir videre spurt hvordan disse egenskapene kan utdypes. Da deler veisøker sine erfaringer og deres oppfatninger og verdenssyn. En veisøker kan fortelle; «Jeg vet jeg er god til å løse komplekse problemer. Det var meg mange kom til for å få leksehjelp». Fokuset her er ikke på objektiv sannhet, men måten en person oppfattet seg selv på subjektivt (Corso & Rehfuss, 2011, s. 335).

3.7 Identitet

McAdams (2001) livshistoriemodell for identitet hevder at mennesker som lever i det moderne samfunn har som formål å konstruere internaliserte og utviklende narrativ om selvet. Identiteten er en livshistorie resonert med en rekke viktige temaer innen utviklings-, kognitiv-, personlighet og kulturpsykologi. Når personlighetspsykologien begynte å rette oppmerksomheten mot et individs liv, fant man ut at forestillinger som «historie» og «narrativ» var spesielt nyttig for å formidle sammenheng og mening med livet (McAdams, 2001, s. 100). Mc Adams (2001) sier livshistorien er psykososiale konstruksjoner, med forfattet av personen selv og den kulturelle konteksten som personens liv er innebygd og gitt mening i fra personen selv. Individuelle livshistorier reflekterer kulturelle verdier og normer, inkludert antakelse om kjønn, rase og klasse.

3.8 Oppsummering bakgrunn, kunnskapssted og teori

Bakgrunnen for mitt prosjekt er at jeg ønsket å få kunnskap om hvordan karriereveiledning bidro i en transformasjon fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid. Denne problemstillingen har utviklet seg over tid igjennom mitt prosjekt. I min søken etter tidligere forskning fant jeg lite forskning i starten av mitt prosjekt, men jeg fant relevant forskning i Norge fra høsten 2021. Dette var blant annet forskning fra Dalene (2021). Funnene i artikkelen argumenterer for at karrierekonstruksjonsveiledning kan fremme tilgang til anstendig arbeid ved å skape to typer meningskapning internalisert hos veisøker. Indre forankring fremmer vilje til endring. Forskningen viser også styrken til karrierekonstruksjonsveiledning søkelys på individet. Videre sier forskningen at søkelys på individet, og den universelle verdien historiefortelling kan bidra til å nå mål ,knyttet til anstendig arbeid uavhengig av land og kultur.

Videre har jeg valgt teori opp mot mine tema som kom frem i analysedelen i metodekapittelet, og som og underbygger og drøftes med funnene i kapittel 6. Dette er teori om transformasjon, Krumboltz Happen Stance Theory som er karriereveiledningsteori er rettet mot veisøkere i en nedbemanningssituasjon. Videre defineres karrierelæring, karrierekonstruksjonsveiledning og narrativ karriereveiledning. I kapittel 4 l beskriver jeg metode delen i mitt prosjekt.

4. Metode

I dette kapittelet skal jeg belyse min metode for prosjektet. Først forklarer jeg mitt vitenskapligståsted for prosjektet, valg av forskningsdesign og metode, og analysemetode av intervjumaterialet,

4.1 Vitenskapligståsted

Ifølge Thomassen (2006) er konstruktivisme «kvalitativ metode» fortolkningsbaser. I konstruktivismen er virkeligheten en subjektiv skapelse, og som mennesker skaper vi alle våre

syn på verden. Kunnskapen fra virkeligheten i mitt prosjekt er sosialt konstruert fra mine informanter, og hvilket syn mine informanter har på verden. Dette kommer frem som fenomener i min analyse.

Ontologi har gresk opprinnelse og defineres slik ting faktisk er, og læren om hvordan virkeligheten faktisk ser ut. Epistemologi defineres som læren om kunnskap om denne verden (Jacobsen, 2016, ss. 22-23). Videre i mitt prosjekt så er ontologien søkelys på hvordan opplevde faktisk en veisøker karriereveiledning i en transformasjonsprosess fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid. Epistemologien er læren om den kunnskapen som kommer frem i mitt prosjekt.

Ifølge Jacobsen (2016) er det tre teser som står sentralt i den fortolkningsbaserte tilnærmingen. Den første tesen er at den sosiale virkeligheten ikke er stabil, men endres kontinuerlig. Kunnskap om menneskene bli mindre generell, mer tidsavgrenset, mer dynamisk, og mer avhengig av kontekst. Kunnskapen blir mer unik. Den andre tesen er at det finnes ikke en objektiv sosial virkelighet, men heller flere ulike forståelser av virkeligheten. I fortolkningsbasert tilnærming er man opptatt av å studere samfunnsvitenskapene, det er samfunn, familier og organisasjoner som ikke er fysiske ting hvor man konstruerer fenomener. Hvilket virkelighetsbilde forskeren får vil være avhengig av hvem som gir informasjon og er informanter. Den tredje fasen er forståelsen av at virkeligheten kan bare kartlegges ved at forskeren setter seg inn i hvordan menneskene fortolker og legger mening i spesielle sosiale fenomener. Det blir utfordringer for forskeren å få frem hvordan mennesker oppfatter, fortolker, og konstruerer virkeligheten. Jacobsen (2016) sier videre at dette krever at forskeren har empati, og har evne til å sette seg inn i andres situasjon. I tillegg vil forskeren selv måtte fortolke den empirien som informantene gir. Kunnskapsutviklingen er stadig en fortolkningsprosess, og empirien som samles inn settes i en større forståelsesramme av forskeren. En slik forståelse av utvikling av kunnskap kalles hermeneutikk. Virkeligheten blir fortolket fra ulike mennesker. Det nærmeste man kommer virkeligheten er at flere oppfatter samme fenomen på lik måte (Jacobsen, 2016, ss. 27- 28).

Hvordan jeg tolker og forstår virkeligheten fra mine informanter i et helhetsbilde gjennom hele mitt prosjekt og utviklingen av ny kunnskap kalles hermeneutikk. Det nærmeste jeg kommer virkeligheten i mitt prosjekt er hvordan flere av mine informanter oppfatter samme fenomen på like måter. Fenomenene fra mitt prosjekt vil bli presentert og belyst i min analysedel senere i kapitlet.

Jeg har forsket innen samfunnsvitenskap hvor det ikke er fysiske ting som har skapt fenomener, men virkelighetsbildet mitt har jeg fått via informasjon fra mine seks informanter. Jeg har videre i en fortolkningsbasert tilnærming forsøkt etter beste evne å få frem hva mine informanter oppfatter, fortolker og konstruerer virkeligheten. I denne fasen har jeg, for å gjøre min forskning etisk riktig og satt meg inn i mine informanters situasjon når jeg har fortolket empirien som informantene har gitt meg som forsker. Jeg har da utviklet kunnskap i min prosess ved å benytte det Jacobsen (2016) kaller for en hermeneutisk prosess.

Jeg benytter hermeneutikk i min forskning som handler om at jeg som forsker tolker og forstå grunnlaget for menneskelig eksistens. Hvordan opplever mine informanter overgang fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid. Det er her jeg som forsker forsøker å finne en mening og forklare noe som er uklart. Hermeneutikken vil forstå og ikke bare forklare (Dalland, 2017, s. 47)

Min formulering av problemstilling og forskningsspørsmål samt valg av metode vil forme hvilken informasjon som skal samles inn, som igjen vil bestemme hvordan virkeligheten fremstår, og deretter hvordan forskeren oppfatter dette (Jacobsen, 2016).

I mitt forskningsprosjekt har jeg valgt delvis strukturert intervju for å innhente informasjon fra mine informanter. Thagaard (2019) sier at intervju er den mest anvendte metoden innenfor kvalitativ forskning, og formålet med intervju er å få fyldig, og omfattende kunnskap om hvordan andre mennesker opplever livssituasjon, og hvilke synspunkter og perspektiver de har på temaer intervjuet handler om. Intervju gir et meget godt grunnlag for å få innsikt i et menneskets erfaringer, følelser og tanker. Erfaringer fra en informant i et intervju forteller og er forankret i hendelser i deres liv, og preges derfor av den forståelsen de har av sine opplevelser (Thagaard, 2019, s. 89).

Dalland (2017) sier hermeneutikk og fenomenologi brukes ofte hver for seg, men også sammen. Å fortolke er å forsøke å finne frem til meninger noe, eller forklare noe som i utgangspunktet er uklart. Fenomenologi betyr læren om fenomenene. Et fenomen er fremtoning noe som viser seg eller kommer til syne. Eller det som oppfattes av sansene. Gjennom min forskning forsøker jeg å fortolke hvilke fenomen mine informanter har oppfattet gjennom karriereveiledning i en overgang. I et fenomenologisk perspektiv er verden rettet mot slik den konkret oppleves, og erfares hos mine informanter (Dalland, 2017, ss. 45 - 46).

Ifølge Dalland (2017) handler hermeneutikken om å fortolke meningsfulle fenomener, og beskrive vilkårene for at forståelse av mening skal være mulig. Vi kan si om en rekke fenomener at de er meningsfulle, og vi mener dem har en betydning og en mening. En beskrivende og fenomenologi sikter mot å forstå mennesker tanker, følelser og adferd.

Begrepet mening sier Dalland (2017) Gilje og Grimen brukes både om menneskelige aktiviteter og om tolkninger av menneskelig aktivitet. En slik tolkningsprosess kalles den hermeneutiske spiral. Spiralen illustrerer noe som aldri tar slutt, men som stadig utvikles og vokser.

Jeg som forsker skal forsøke å finne frem til meninger om noe eller forklare noe som i utgangspunktet er uklart. Jeg har igjennom min utarbeidelse av intervjukjema, basert på min problemstilling og forskningsspørsmål i lys at et hermeneutisk perspektiv, forsøkt å finne frem til meninger, forklare noe som er uklart eller finne fenomener. Jeg har med meg min forforståelse og liten erfaring med forskning ikke hatt mulighet til å være objektiv.

Ifølge Andronikos&Philia (2022) gir konstruktivisme og sosial konstruktivisme svar på samfunnsendringer. Imens konstruktivisme legger vekt på individers kognitive prosesser, støtter sosial konstruktivisme at menneskelig handling og interaksjon er konstruksjoner som blir dannet gjennom sosiale sammenhenger. Denne filosofiske tilnærmingen kan ha større kapasitet til å imøtekomme det komplekse og dynamiske prosesser i et raskt skiftende samfunn enn teorier som reflekterer en positivist perspektiv. Konstruktivistisk verdensbilde kan hjelpe veisøkers komplekse behov å navigere. Fortelling er kjernen i narrative veiledningsteorier. Fortellinger, som er enten muntlig, skriftlig eller blandet i en senere fase, utgjør et gammelt kulturelt virkemiddel som historisk dukket opp når folk ble klar over viktigheten av historier når de beskriver tanker og følelser. Fortellinger reflekterer ikke bare virkeligheten, men også skape den, ved å gi individer evnen til å gi mening til sine opplevelser (Andronikos & Philia, 2022)

Jeg velger å forholde meg både til konstruktivismen individets kognitive prosess og sosialkonstruktivismen som gir svar på samfunnsendringer i min forskning.

Thomassen (2016) sier at sosialkonstruktivismen legger vekt på språklig sosial interaksjon som betingelse for kunnskap. All kunnskap oppstår i en intersubjektiv kontekst, hvor språklig samhandling konstruerer relasjoner så vel mellom subjekter som mellom subjekt og verden. Ved disse konstruksjonene etableres både vår selvforståelse og vår virkelighetsforståelse.

Erkjennelsen er at det er ikke en primært individuell prosess, men den skapes i selve den språklige relasjonen i sosialt fellesskap.

I min forskning oppstår sosial interaksjon i språklig samhandling i en transformasjon med en karriereveileder for mine informanter. Mine informanter har opplevd karriereveiledning både individuelt og i grupper.

4.2. Forskningsdesign og metode

I denne delen skal jeg beskrive hvordan jeg har lagt opp forskningsprosjektet. Det er hva undersøkelsen har rettet seg mot, hvem jeg har intervjuet og hvordan jeg har gjennomført undersøkelsen. Forskningsdesignet beskriver den faglige konteksten og en beskrivelse av undersøkelsen som jeg har gjennomført altså hvem, hva, hvor og hvordan (Thagaard, 2019, s. 50).

4.2.1 Utvalget

«Systematisk utvelgelse er basert på at vi systematisk velger personer eller enheter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategisks i forhold til problemstillingen (Thagaard, 2019, s. 54) .

I min utvelgelse av personer har jeg valgt personer som har kvalifikasjoner strategisk i forhold til min problemstilling. I første omgang når jeg skulle velge personer, tok jeg direkte kontakt med et karriersenter. Thagaard (2019) sier når vi har utarbeidet hvordan vi skal velge ut personer, er det viktig å henvende seg til det miljøet hvor de rette personene befinner seg for å kunne utføre prosjektet. Det var fem viktige kvalifikasjoner i forhold til min strategiske utvelgelse;

- personer mellom 30 – 65 år
- erfaring med å være arbeidssøkende
- erfaring med karriereveiledning
- personen hadde skaffet seg arbeid

- personen hadde vært i en eller flere overganger

I søken etter de riktige personen for forskningsprosjektet, arrangerte kontaktpersonen et møte, slik at jeg fikk presentert mitt prosjekt for veiledere hos karrieresenteret, i søken etter riktige personer for forskningsprosjektet. Det er viktig å finne frem til de rette personene som kan presenterer prosjektet for de rette om givelsene hvor vi skal vi skal gjennomføre forskningsprosjektet (Thagaard, 2019, s. 56).

Min kontaktperson på karrieresenteret og jeg ble enig om karrieresenteret kunne sende ut informasjon om mitt prosjekt. Dette var til personer som hadde tatt direkte kontakt med karrieresenteret den siste tiden for å booke en veiledningssamtale. Dette kunne være potensielle personer for mitt prosjekt som hadde gjennomført profesjonell karriereveiledning, og som selv ville ta kontakt med meg. Thagaard (2019) sier at mulige personer kan få opplysninger om forskningen i et informasjonsskriv. Det ble sendt ut et informasjonsskriv fra karrieresenteret som jeg utarbeidet, hvor jeg informerte om forskningsprosjektet mitt ved høyskolen, og hvordan deres anonymitet ble ivarettatt ved at dem måtte ta kontakt med meg ved interesse for prosjektet. Jeg måtte selv avklare med dem som tok kontakt om de var aktuelle og hadde de rette utvalgsriteriene. De av mottakerne av informasjonsskrivet som var villig til å delta i undersøkelsen, måtte ta direkte kontakt med meg som representant for prosjektet (Thagaard, 2019, s. 56). Ifølge min kontaktperson ved karrieresenteret ble det sendt ut informasjonsskriv til mellom 500 – 800 stykker. Thagaard fremhever det er dessverre ikke alltid formelle henvendelser fører frem til mulige personer (Thagaard, 2019, s. 56). Jeg fikk ikke en eneste henvendelse etter utsendelse fra karrieresenteret, og nå måtte jeg tenke hvordan jeg skulle få tak i deltakere til mitt forskningsprosjekt på en annen måte.

4.2.2 Seleksjon for mitt utvalg – snøballmetoden

Tiden gikk, og jeg hadde ikke lyktes med å få personer fra karrieresenteret som jeg hadde håpet på i første omgang. Jeg valgte videre å fokusere på selvseleksjon. Rekrutterer vi personer basert på selvseleksjon er det basert på et tilgjengelighetsutvalg. Dette er personer som representerer egenskapene som er relevant for min problemstilling, og som er tilgjengelige for meg som forsker gjennom å benytte snøballmetoden. Jeg valgte å gå videre med snøballmetoden. Dette

definerer Thagaard (2019) ved at man selv som forsker tar kontakt med personer som man kjenner som har egenskapene og kvalifikasjonene som er relevant for problemstillingen.

Jeg tok direkte kontakt med en informant som jeg kjente, og som jeg visste hadde egenskapene og kvalifikasjonene som jeg ønsket for mine informanter. Denne informanten kjente jeg til var i min ønskede aldersgruppe. Jeg visste også at informanten hadde vært i en overgang fra å være arbeidssøker til å bli arbeidstaker. Dette var i forbindelse med en nedbemanningsprosess i en bedrift. I denne forbindelse hadde informanten takket ja til tilbud om profesjonell karriereveiledning i prosessen med mål å skaffe seg ny jobb. Vi kan videre i prosessen for å få flere informanter be om navn fra informanten som de kjenner har vært i en tilsvarende situasjon og prosess. Svakheten med denne fremgangsmåten kan være å få for mange informanter innen samme bransje eller nettverk (Thagaard, 2019, s. 56).

På bakgrunn av dette valgte jeg å ta kontakt med personer fra flere miljøer, samt benytte sosiale medier for å nå ut til mulige informanter. Sosiale medier som jeg benyttet i søken etter informanter var LinkedIn og Facebook. Jeg hadde flere kontaktpersoner i min søken etter informanter, og kan i denne forbindelse si at jeg hadde mange små snøballer som rullet samtidig, for å få antall informanter som jeg hadde satt som ønske for forskningsprosjektet (Thagaard, 2019, s. 57).

Thagaard (2019) fremhever ved et slikt utvalg, så kan man få et utvalg som er fortrolig med forskning, og at personer med høyere utdanning er villig til å delta i kvalitative studier, enn personer med lite utdanning. I mitt utvalg så er det motsatt, halvparten av informantene har ingen høy utdanning, og halvparten har høyere utdanning. Dette er tilfældighetsutvalg som er blitt til etter snøballmetoden hvor det er flere snøballer som har rullet i flere miljøer. Ved å ha flere snøballer som rullet samtidig, og gå ut i forskjellige kanaler, sikrer jeg bredden i mitt utvalg (Thagaard, 2019, s. 58). Utvalget ble ikke helt som jeg hadde forestilt meg i starten av prosjektet. Jeg hadde i første omgang forestilt meg at informantene skulle ha fått karriereveiledning via et karrieresenter ved et fylkeskontor. Når dette ikke lot seg gjennomføre, så ble det et bredere utvalg som hadde fått karriereveiledning via universitet, via privat bedrift, via NAV, eller internt i en bedrift fra en HR-avdeling. Karriereveiledning er samarbeid med karriereveileder over tre til fire måneder.

4.2.3 Utvalgets størrelse

Når jeg hadde intervjuet seks informanter, fant jeg ut at dette var metningspunktet, og dette oppdaget jeg under selve intervjuprosessen. Det var ved dette antallet jeg kom frem til at å studere flere personer, ikke ville gi ytterligere informasjon.. Den kvalitative tilnærmingen i intervjuene hadde gitt meg dyptgående og intensive prosesser med mine informanter, hvor jeg hadde fått mulighet til å studere detaljer (Thagaard, 2019, s. 59).

4.2.4 Gjennomføring av intervjuer

Jeg avklarte i telefonsamtale med alle mine informanter at dem hadde egenskapene og kvalifikasjonene som jeg ønsker opp mot min problemstilling, så avtalte jeg et møtetidspunkt med kandidatene på teams. Jeg gjennomførte samtlige intervjuer på teams. Thagaard (2019) sier vi må være forberedt på finne alternative løsninger dersom det viser seg å være vanskelig å få adgang til det miljøet som vi hadde sett for oss i første omgang. Jeg som forsker har erfart i min prosess at jeg har måtte endre strategi som kunne fungere som en døråpner for å få adgang til mine informanter (Thagaard, 2019, s. 60) .

4.2.5 Intervjuet

Hovedhensikten med kvalitative forskningsintervjuet er å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, og fra personenes eget perspektiv. Strukturen på intervjuet er tilnærmet en vanlig dagligdags samtale, men i et profesjonelt intervju benyttes en bestemt metode og spørreteknikk (Binkmann & Kvale, 2015, ss. 42-43). Brinkmann & Kvale (2015) sier forskjellige former for intervju tjener ulike formål, og jeg velger i min oppgave å benytte forskningsintervju som har som mål å produsere kunnskap (Binkmann & Kvale, 2015, s. 21). I forskningsintervjuet er tilnærmingen varsomt spørre- og-lytte-orientert. Hensikten er å frembringe kunnskap som er grundig utprøvd. Forskningsintervjuer er ikke en konversasjon mellom likeverdige, ettersom det er forskeren som definerer og kontrollerer samtalen. Temaet for intervjuet gis av intervjueren, som også kritisk følger opp intervjupersonens svar på spørsmålene (Binkmann & Kvale, 2015, s. 22). Formålet med å benytte forskningsintervju i mine forskningsoppgaver er å frembringe den kunnskap som er grundig utprøvd i handling som førte frem til å skaffe arbeid etter samtale med karriereveileder.

4.2.6 Semistrukturert intervju

Jeg valgte å bruke en delvis strukturert tilnærming i mitt valg av intervju. Thagaard beskriver denne formen for intervju ved at temaene er delvis bestemt på forhånd, men rekkefølgen på temaene vil bestemmes underveis i samtalen. (Thagaard, 2019, s. 91) «*Vi kan både følge med på intervjupersonens fortelling og samtidig sørge for temaene som er viktige for problemstillingen, blir belyst i løpet av intervjusamtalen*» (Thagaard, 2019, s. 91)

4.2.7 Tre med grener modellen

Når jeg utformet intervjuguiden så valgte jeg tre med grener modellen. (Thagaard, 2019) Stammen i min intervjuguide var tema overgang og grenene i modellen representerer temaene mine arbeidssøker, profesjonell karriereveiledning og skaffe arbeid/arbeidstaker. Jeg stilte spørsmål underveis innenfor hvert tema for å utdype informantene mines erfaringer. (Thagaard, 2019, s. 95). Jeg erfarte i intervjuprosessen jeg jobbet iherdig med å finne balansen med å stille spørsmål i alle temaene underveis. Informantene pratet, og jeg erfarte jeg måtte styre intervjuene, og påpeke underveis at jeg ønsker å gå tilbake til et av temaene stille noen flere utdypende spørsmål for å få frem informantens erfaring. Thagaard sier at tre grener modellen er fin å benytte når jeg som forsker kjenner til temaene i forkant, og at steget videre for meg i analysen av dataen er å sammenligne hva informantene i mitt forskningsprosjekt har sagt om det samme tema (Thagaard, 2019, s. 95).

Jeg valgte å sende intervjuguiden i forkant av intervjuene til informantene. Dette var også for å sikre å få god kvalitet. Jeg erfarte at informantene hadde forberedt seg, og de ga konkrete og utfyllende beskrivelse om de temaene intervjuet handlet om. Mine hovedspørsmål i intervjuguiden hadde som mål å få informantene til å presentere sine erfaringer og synspunkter om temaene i forskningsprosjektet. Jeg benyttet åpne spørsmål for å få informantene til fremme sine erfaringer, og ledende spørsmål som oppfølgingsspørsmål hvis der var noe jeg ønsket å få enda mer konkret svar på (Thagaard, 2019, ss. 96-97). Jeg anvendte oppfølgingsspørsmål i intervjuet for å få et mer utfyllende svar på de tema jeg ønsket mer spesifikke erfaringer med (Thagaard, 2019, s. 95). Jeg erfarte i intervjuprosessen at jeg måtte stille mer

oppfølgingsspørsmål til de som ikke fortalte så mye om sin erfaring, og var korte i svarene. Dette var for å få frem den konkrete erfaringen jeg var ute etter i hvert intervju. Jeg erfarte noen av informantene fortalte mye, og var svært åpne, og andre var mindre åpne, og kom med kortere svar. Thagaard (2019) nevner noe som heter prober for å skape flyt i samtalen, og gi personene oppmuntrende respons. Jeg erfarte når jeg lyttet på intervju opptakene at jeg som intervjuer var god på å oppmuntre mine informanter i samtalen med å gi bekræftende tilbakemeldinger. Jeg hørte også i opptakene at jeg bekræftet med ord som “hm”, og signaliserte jeg var interessert i det som informanten pratet om. Jeg fikk da som forsker frem mer utdypende erfaring om det aktuelle tema (Thagaard, 2019, s. 97). Jeg merket også når jeg lyttet på opptaket, og under transkribering som forsker, at jeg la til rette for at informanten fikk tenke og tid til å reflektere. I etterkant av pausen kom gjerne erfaringer som informantene ønsket å utdype enda mer, og det ble en naturlig avslutning fra informanten om temaet. Informanten ble ferdig med svaret og refleksjonen, før vi gikk videre til neste spørsmål. Det ble da naturlig å gå over til neste tema, eller spørsmål, i intervjufasen (Thagaard, 2019, s. 96). En lyttende holdning sier Thagaard er at vi viser interesse og engasjement ved å gi respons til vedkommende som forteller (Thagaard, 2019, s. 102). Jeg erfarte og observerte gjennom transkribering, og lytte til mine opptak av samtaler med informantene, at jeg som forsker behersket godt å lytte og vise interesse og engasjement.

Jeg måtte gjennomføre mine intervjuer via teams på grunn av Covid 19 og høye smittetall på intervjuets tidspunkt. Jeg gjennomførte synkrone intervjuer på internett, disse har likhetstrekk med fysiske intervjuer da dette gir mulighet for direkte respons og samhandling med meg som forsker og informantene (Thagaard, 2019, s. 110)

4.2.8 Intervjuguidens dramaturgi

Når jeg skulle utarbeide rekkefølgen for temaene i intervjuguiden så valgte jeg å sette dette opp med hva som skjer i en overgang. Det dramaturgiske aspekter med oppbygningen av temaene i intervjuguiden innebærer at vi strukturerer intervjuet ved en emosjonell stigning i slutten (Thagaard, 2019, s. 100) Jeg som forsker merket at jeg lettere mot slutten av intervjuet kunne gå tilbake i temaene og stille oppfølgingsspørsmål, og be informantens om å utdype nærmere erfaringen. Jeg erfarte i intervjuene jeg klare å skape en tillit i starten som førte til at intervjuene fløt godt med informantene.

Jeg valgte å benytte spørsmål som hva, hvilke og i så tilfelle utdyp i spørreskjema. I transkriberingen la jeg merke til at jeg benytte ikke mye spørsmålet hvordan i oppfølgingsspørsmålene for å kunne samtalen i gang. Thagaard (2019) anbefaler gjerne å benytte spørsmålet for hvordan for å utdype, og få informanten til å fortelle. I mitt prosjekt valgte jeg å benytte spørsmål som hva, hvilke og utdype for å få så god informasjon som mulig i forhold til hvilken virkelighetsforståelse hver informant hadde om situasjonen. Hvilke fenomener ville komme frem i forhold til min problemstilling og forskningsspørsmål.

4.3 Transkribering

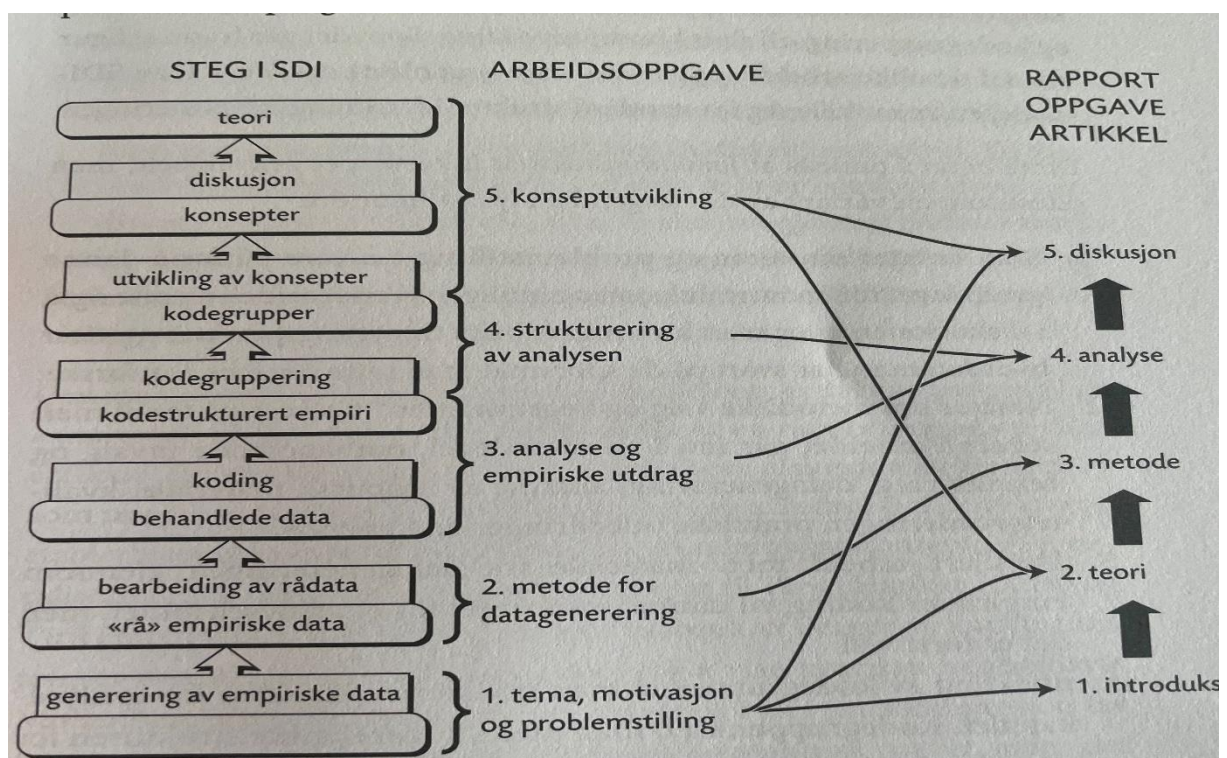
Thagaard (2019) anbefaler å benytte lydopptak og fullstendig transkribering av dybdeintervjuer. Jeg valget å følge denne anbefalingen. Jeg gjennomførte intervjuene med informantene på teams, og tok opp intervjuet på lydopptaker. Når intervjuet var ferdig, ble opptaket sendt direkte til nettskjema.no. Jeg lyttet til opptakene via nettskjema og intervjuet ble skrevet ned i sin helhet. Jeg syntes det gikk greit å transkribere da jeg kunne regulere tempo på intervjuopptaket. Jeg transkriberte selv alle 6 intervjuene, det var mye arbeid, men jeg ser i etterkant at jeg har fått en nærhet og eierskap til intervjuene i etterkant av transkriberingen. Thagaard (2019) fremhever at når jeg selv transkriberer, så er man straks tilbake i intervjuet. Jeg valgte å transkribere på bokmål. Thagaard (2019) sier også at muntlig språk er ikke som skriftlig språk.

I videre arbeid har jeg anonymisert informasjonen fra informantene, slik at det ikke kan gjenkjennes for andre. Navn på personer er fjernet, arbeidsplasser o.l. Dette ble det også informert om i forkant av intervjuet ville bli gjennomført, samt at alt materiell ville bli fjernet ved innlevering av prosjektet. Informantene fikk også informasjon om at opptak ble lastet opp og oppbevart til en bestemt dato ved prosjektets slutt hos nettskjema.no. Ved å informere om dette i forkant av intervjuet kan vi oppnå å få informantene til å være åpne og ærlig i intervjuet.

4.4 Analyse av intervjumateriale

Analysemetoden som jeg valgte å benytte i min forskning valgte jeg for å styre mine intervjuforberedelser, utarbeidelse av intervjuguiden, intervjuprosessen og transkriberingen (Binkmann & Kvale, 2015). I forberedelsen av intervjuerne med mine informanter så merket jeg at tolkningen underveis i intervjuet ble en vesentlig del av selve analysen. Jeg valgte automatisk å stille oppfølgingspørsmål i selve prosessen for å få mer utfyllende svar på det jeg ønsket. Dette gjennomførte jeg også med søkelys på mine problemstillinger i selve intervjuprosessen med mine informanter. Brinkmann & Kvale (2015) sier dette forenkler og gir en bedre grunnmur for videre arbeid av analysen. Deler av min analyse var gjennomført idet jeg slo av opptakeren etter intervjuene med mine informanter via teams.

Problemstillingen min er eksplorerende, og har til hensikt å utdype det vi vet lite om og finne omfanget av fenomenet (Jacobsen, 2016, s. 64) For å finne svar på min problemstilling «*Hvordan opplevde veisøker at karriereveiledning bidro i en transformasjon fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid?*» valget jeg å benytte Aksel Tjora sin analysemetode, SDI, stegvis- deduktiv – induktiv. (Figur 3)



Figur 3 Stegvis- deduktiv- induktiv metode (SDI) (Tjora, 2021, s. 275)

Jeg startet med å lese igjennom intervjuerne linje for linje som jeg hadde transkribert, og så etter koder. Dette var et tidkrevende arbeid, men det er her selve «gullet» fremstår, etter å ha gjennomført selve genereringen og bearbeidingen av data i de to første stegene i SDI modellen.

Koding er viktig for SDI metoden og med vekt på induksjon (Tjora, 2021, s. 218) Kodene er mulige kilder til å frembringe ideer som er tett forankret i empirien, i tråd med induktiv premiss, hvor man bør unngå premature konklusjoner. Jeg valgte å legge kodingen tett opp mot empirien, hvor jeg da utarbeidet empirinære koder (Tjora, 2021, s. 219). Jeg hadde 202 empirinære koder etter første steget. Jeg benytter informantenes utsagn og konkrete situasjoner. Her har det kommet frem gode ordvalg, inspirerende metaforer, smarte ironiske faser, stemningsfulle ordvalg som har er mitt «gull» og gode «knagger» i min forskning (Tjora, 2021, s. 218). Utsagn og hendelser er hvordan mine informanter erfarte hvordan karriereveiledningen bidro i en overgangsfase. Dette blir virkelighetsbilde og danner videre fenomener i min forskning. Jeg er erfarte også selv, som forsker i prosessen, som Tjora (2021) fremhever, utsagn og hendelser blir «knagger» for meg som forsker i mitt prosjekt. Ord og utsagn hjelper meg i min hukommelse og koblingen mellom koding og empiri. Videre i analysen har jeg utarbeidet 41 A4 sider med 202 koder, som jeg videre har reduserte til 90 kodegrupper. Etter utarbeidelse av kodegrupper har jeg kommet frem til fire teama i min analyse. Nedenfor er en oversikt over kodegrupper slik de kommer frem gjennom analysearbeidet og tilhørende tema.

Kodegrupper	Tema
Sluttpakke Arbeidsledig Søknadsprosess Jobb bytte Nedbemanning Oppsigelse Livsreise Sårbar Komme i gang Job bytte internt Skaffe jobb Tapsfølelse Møte veggen Usikkerhet/Uavklarte situasjoner Arbeidsmarked	Fra overgang til Transformasjon (15)
Karrierelæring Interesstest Veiledning Motivasjon Verktøy	Karriereveiledning (13)

Støtte Kompetanseutvikling Jobbmach Karriereveiledning over lenger tid Tilgjengelig Tro/håp Ny kompetanse Karriereutvikling Veivalg	
Sette seg selv i førersetet Ta ansvar for egen prosess Kaptein i egen prosessen Må selv sørge for fremdrift Herre i eget hus Stå i det Ta styringen Navigere i ukjent farvann Handling	Aktør i eget liv (9)
Karrierekompetanse Ferdigheter Selvsikker Selvbevisst Identitet Refleksjon Selvtillit Verdier Forsterke sterke sider Modig/Tryggere Tankesett Det gode liv Bekreftelse på egne egenskaper Livets skole Lite formal kompetanse	Kompetansebevissthet (15)

() *tallet viser til antall kodegrupper som ligger bak tema

Kodegruppene utarbeidet etter induktiv tilnærming i empirien, jeg har satt sammen koder som har *tilnærmet innbyrdes sammenheng* i grupper, og tatt bort koder som jeg ser om irrelevante for videre analyse (Tjora, 2021, ss. 229 - 230) Etter kodegruppering sitter jeg igjen med fire tema i min analyse. Jeg velger å gå videre med tre tema som har flest kodegrupper og er mest relevant for min fagdisiplin, teori og hvor jeg er plassert i min kunnskapsstatus og vitenskapligståsted. Mine tre valgte tema for mitt forskningsprosjekt er som følger;

- **Fra overgang til transformasjon**
- **Karriereveiledning**
- **Kompetansebevissthet**

Disse tre temaene blir videre mine overskrifter og danne en struktur i mitt videre prosjekt. Dette er også etter SDI analysemetode (Tjora, 2021, s. 229) Disse tre temaene er også det jeg finner av fenomener som speiler min kvalitativ forskning (Jacobsen, 2016)

Jeg har trukket ut hendelser og utsagn som antyder min relevante eller konseptuelle retning, for min forskning etter mine kodegrupper. Dette kalles også empirisk – analytiske referansepunkter. Tjora (2021) forklarer dette med at det er observasjoner som kan oppstå tidlige i forskningen, eller sekvenser fra selve intervjuene. Min opplevelse i mitt forskningsarbeid for tema kompetansebevissthet var en analytisk fiksering som skjedde i min tidlige fase i analysearbeidet med å utarbeide koder. Dette utløste videre en analytisk ide hos meg som forsker på starten til det jeg kaller «den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen».

Dette bekrefter Tjora (2021) sin hensikt med SDI som analysemetode hvor konseptualisering står sentralt i den siste delen av analysen. Konseptutvikling er at jeg som forsker beveger meg bort fra forutinntatte meninger i forkant av analysen. Jeg som forsker har søkt etter ny innsikt i det jeg forsøker å forstå fra min forskning. Jeg har også beskrevet i min kunnskapsstatus tidligere forskning i min fagdisiplin både fra Norge og internasjonalt. Dette er også fordi min forskning skal være generaliserbare. Tjora (2021) sier all samfunnsforskning skal ha en form for generaliserbar og overførbarhet

4.5.1 Etikk i mitt forskningsarbeid

Thagaard (2019) sier at enhver forskning og studentarbeid som gjennomføres i Norge skal prosjektet meldes inn til NDT (Norsk samfunnsvitenskapelig Datasenter) for godkjenning. Jeg som forsker måtte som et av mine første grep i dette prosjektet søke om tillatelse for prosjektet. Det er et eget skjema for som er laget for dette formålet. Dette skjema ligger som vedlegg 3 i min oppgave.

Jeg gjennomførte samtlige av mine intervjuer på teams. Jeg har erfart i min prosess at jeg har måtte endre strategi som kunne fungere som en døråpner for å få adgang til mine informanter (Thagaard, 2019, s. 60) Jeg gjennomførte telefonsamtale med hver av mine informanter i forkant hvor jeg kartla at dem hadde vært arbeidssøkere, gjennomført karriereveiledning og så skaffet seg jobb. Jeg avklarte også i forkant med mine informanter at dem har hatt en eller flere overganger med å være arbeidsledig, og for så å bli arbeidstakere.

Når jeg som forsker hadde kommet i kontakt med mine aktuelle informanter sendte jeg ut et informert samtykkeskjema. Dette ligger som vedlegg nummer 2 i mitt prosjekt. Hensikten med et informert samtykkeskjema til mine informanter var å gi informantene tilstrekkelig informasjon om forskningsfeltet, forskningen formål, hvem som får tilgang til informasjonen, hvordan informasjonen skal benyttes og konsekvensene om å delta i forskningsprosjektet (Thagaard, 2019, s. 22).

I forkant av hvert intervju jeg gjennomførte med mine seks informanter, så sendte jeg min intervjuguide til informantene. Noen av mine informanter mottok intervjuguiden noen dager i forveien, og andre en uke i forveien. Grunnen til dette var at noen informanter fikk jeg raskt tilgang på i min søken etter informanter, og når dem hadde tid. Tiden informantene hadde til å forberede seg på i forkant av denne grunn variert mye, og påvirket kanskje deres svar. Jeg erfarte at de fleste informantene spurte etter en intervjuguide når dem hadde fått samtykket, og vi avtalte nærmere tidspunkt for selve intervjuet. Jeg opplevde også at de fleste informantene hadde forberedt seg i forkant av forsknings intervjuet.

Brinkmann&Kvale (2015) sier at i kvalitativ forskning kan det være en spenning mellom ønske om å oppnå kunnskap, og det å ta etisk hensyn. Jeg nevnte for hver av mine informanter i forkant av intervjuet at dem selv kunne velger å svare på de spørsmålene dem ønsket, og at dem kunne velge å trekke seg fra prosjektet når som helst. Thagaard (2019) sier at samtykket er prinsippet om egen råderett over eget liv. Og at den enkelte har kontroll med opplysningene om seg selv som deles med andre. Jeg nevnte også dette med søkelys på min forskerrolle av respekt.

Et annet viktig moment som jeg hadde fokus på i selve intervjuene var empati i selve intervjuet. Jeg erfarte, før jeg hørte gjennom opptakene, at jeg hadde en naturlig empatisk tilnærming, uten å selv være det bevisst i min forskerrolle. Jeg stilte ekstra spørsmål for å innhente detaljer som gjør det mulig å forestille seg hva intervjupersonen har opplevd (Binkmann & Kvale, 2015, s. 109). Dette hørte jeg at jeg gjennomførte i flere av intervjuene med informanter, under min transkribering av intervjuene.

Informantene fikk også informasjon om at all data ville bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Brinkmann&Kvale (2015) sier at anonymitet kan beskytte deltakeren på den ene siden, men kan også tjene som alibi for forskeren ved å gi forskeren mulighet til å tolke deltakerens utsagn uten å bli motsagt. Anonymiteten kan frata informanten den stemmen forskningen som kanskje opprinnelig er dens formål (Binkmann & Kvale, 2015, s. 106)

Intervjuene ble gjennomført på teams på grunn av at ved starten av 2022 var Covid 19 smittetallene veldig høye i Norge. Intervjuet ble ikke tatt opp med bilde, men ble tatt opp på båndopptaker, og deretter lastet opp og lagret hos nettskjema.no. Dette ble alle informantene informert om i forkant av intervjuet. Jeg informerte også informantene om at når jeg startet opptaket i teams samtalen. Hensikten med undersøkelsen er å påføre informantene minst mulig skade, og dette bør jeg som forsker ha i bakhode under hele prosessen med mitt prosjekt (Binkmann & Kvale, 2015, s. 107).

4.5.2 Validitet og reliabilitet

Jacobsen (2016) sier å drøfte gyldighet og pålitelig kritisk betyr at forholder oss kritisk til kvaliteten på de dataene vi har samlet inn. Vi kan stille oss spørsmål om vi har fått tak i det vi ønsker å få tak i som referer til intern gyldighet. Kan vi overføre det vi har funnet til andre sammenhenger som referer til ekstern gyldighet. Kan jeg vi stole på de dataene vi har samlet inn? Er dataene som jeg som forsker har funnet i mitt forskingsprosjekt sant som blir presentert.?

Et av spørsmålene som Jacobsen (2016) stiller er om vi har fått tak i de rette kildene, og han nevner at et vanlig problem er at man i en forskningsprosess ikke får tilgang til informanter som ikke gir riktig informasjon. Jeg erfarte som jeg også har beskrevet i 4.2.1 om utvalget jeg ikke fikk tilgang til informantene som jeg først hadde antatt, og måtte da skifte strategi for å få tak i de rette kildene. Jeg jobbet mye og målrettet for å få tak i de rette kildene, og jeg avklarte i samtale med informantene at de hadde forkunnskap til hva jeg ønsket å skaffe mer kunnskap om.

Ved at mine informanter hadde forkunnskap om hva jeg ønsket å skaffe meg kunnskap om, så kommer informasjonen i dette forskningsprosjektet fra førstehåndskilder (Jacobsen, 2016, s. 230). Det vil si mine informanter referer til hendelser og opplevelser i en overgang med karriereveiledning fra å være arbeidstaker til å skaffe arbeid.

Mine kilder har en nærhet til fenomenet som jeg som forsker ønsker å belyse i min undersøkelse, og blir da betegnet som pålitelig eller gyldig (Jacobsen, 2016, s. 230).

En annen gyldighetsfaktor er hvis det er sammenfall med en eller flere undersøkelser, da kan vi si at gyldigheten blir styrket (Jacobsen, 2016, s. 237). Jeg har i 2.2 beskrevet tidligere forskning

i mitt kapittel om kunnskapsstatus som kan underbygge gyldigheten for mine funn i mitt forskningsprosjekt.

Jeg har intervjuet 6 informanter i min undersøkelse, og desto flere enheter en forsker undersøker, desto større er sannsynligheten for at man kan generalisere funn (Jacobsen, 2016, s. 238). Jeg opplevde at etter seks informanter så nådde jeg en metning, som vil si at jeg har funnet det som er å finne. Jeg hadde informanter som jeg beskriver som førstehåndskilder, og jeg har da fått tak i noe som mer eller mindre gjelder for alle (Jacobsen, 2016, s. 238). Jacobsen (2016) beskriver også at kontekst kan påvirke intervjuet. Flere av mine kilder informere om at det ville være mer naturlig å ha gjennomført et fysisk intervju ansikt til ansikt, men påpekte samtidig at det gikk greit. Kildene fremhevet vi har blitt så vant med å prate på video eller teams de siste to årene, siden Covid 19 startet i 2020. Vi gjennomførte synkrone intervjuer på teams som har flest likhetstrekk med ansikt til ansikt intervjuer. Dette fordi synkronisering gir muligheter for direkte respons, og spontan interaksjon mellom meg som forsker og informanten (Thagaard, 2019, s. 110).

4.5.3 Vurdering av eget metodisk arbeid

Jeg har nevnt tidligere at alle mine informanter ble intervjuet på teams. Det kan være en svakhet siden intervjuet ikke ble gjennomført fysisk og at jeg ikke fikk med meg kroppsspråk som kan være av betydning i et intervju. Nå jeg gjennomførte intervjuer så kan jeg kanskje som intervjuer påvirke interaksjonen mellom oss, og hva som kommer frem i intervjuet. Dette kan være en svakhet i motsetning til at man for eksempel sitter med et spørreskjema hvor man ikke blir på virket at noen er til stede. Når det gjelder utvalget av informanter til prosjektet så kan det være at jeg burde tenkt annerledes. Jeg valgte som nevnt å ta kontakt med en informant jeg kjente til ville være representativ til mitt prosjekt. Dette ble et tilgjengelighetsutvalg på hvem som responderte på henvendelsen jeg la ut på sosiale medier og videre i forhold til hvem som ble anbefalt av andre informanter. Kjønn og alder ble tilfeldig i forhold til hvem som tok kontakt. Det var ikke tilfeldig at mine informanter som jeg kom i kontakt med var godt voksne og hadde mye å fortelle og hadde stått i flere overganger. Dette vurderte jeg nøye fra dem som tok kontakt med meg. Jeg ønsket å få informanter som hadde noe å fortelle i forhold til en karriereveiledning, og en overgang fra å være arbeidstaker til å skaffe arbeid. Her tenker jeg at jeg måtte ta avgjørelse på hvem jeg valgte å intervjuer for å kunne få informasjon, og kunnskap om hvordan denne opplevelsen hadde vært for den enkelte informant. Hvis jeg ikke hadde

gjennomført dette, og tatt denne sjansen så tenker jeg at da ville jeg ikke fått god informasjon og ny kunnskap i forhold til min problemstilling. Jeg kunne selvsagt fått et annet utfall med andre informanter.

5 Funn

Jeg skal i dette kapitlet presentere funnene mine i min forskning. Funnene underbygger jeg med utsagn og hendelser fra mine informanter. Jeg har ikke tatt med teori i denne delen av oppgaven med den hensikt å få mine funn mer klart frem i prosjektet. Informantene er blitt anonymisert og fått bokstav fra A – F.

5.1 Presentasjon av funn

5.1.1 Overgang til transformasjon

Det første tema er fra overgang til transformasjon. Når noen blir arbeidsledig på grunn av at de har fått sluttpakke, blir nedbemannet, eller får oppsigelse grunnet endringer i arbeidsmarkedet internasjonalt, nasjonalt eller lokalt, er dette noe som oppleves for mange som meget krevende og uvant situasjon. Flesteparten av mine informanter kommer med denne opplevelsen fra bedrifter innen privat sektor. Dette er en overgang med jobbskifte både internt og eksternt i en bedrift eller organisasjon. Usikkerheten og hva denne uvante situasjonen fører med seg av tanker og følelser i en overgangsfase er opplevelsen mine informanter forteller.

Informant B forteller hvordan det opplevdes å få motta en oppsigelse:

Der og da så var det fryktelig tøft. Det å miste jobben det er å få den brune konvolutten på pulten. Det var ikke noe særlig jeg hadde egentlig bare meg selv og min egen ryggrad å stå i det med. Så der og da å bli oppsagt var en tøff tid.

Når mine informanter kom i en overgangsfase med å bli arbeidssøker så fikk mine informanter tilbud om karriereveiledning i forskjellig kontekst og over lengre tid. Ved å få tilbud og hjelp med karriereveiledning går informantene over fra en overgang til en transformasjon. Flere av

mine informanter var skeptiske til karriereveiledningen ved starten av karriereveiledningen, men har fått en positiv erfaring.

Informant A sier «*jeg var ikke superpositiv før jeg skulle i gang, fordi jeg var rett og slett i tvil og hva kan jeg få igjen av dette? Er det liksom bare en prat for en prat eller er det faktisk en Coach som guider og engasjerer litt i den fasen?*»

En annen informant C sier «*Jeg syntes det var fint å få tilbudet. Kanskje man trenger litt hjelp til å se seg selv utenfra. Og når man står i en slik situasjon og i ferd med å bli arbeidsledig. Vanskelig å tenke klart og vurdere seg selv. Det er lettere å gi råd til andre*».

Informant F sier «*Jeg har tidligere tenkt at det trenger ikke jeg. Jeg har alltid blitt dratt videre. Nå har jeg jobbet så lenge på samme sted. Og min CV var utdatert og kunne ikke brukes til noen ting og tenkte deg var greit å få satt ord på den kompetansen jeg har tilegnet meg de siste årene. Det er viktig for meg å få hjelp til å se hva jeg har kompetanse på jeg har noen kurs og sånn med det var viktigst for meg og synliggjort hva man kaller skjult kompetanse. Det var utgangspunktet*».

På den andre siden er det ikke alle av mine informanter som var følte dette var en tøff situasjon og informant D sier «*jeg tenkte ikke at det er tøft, vondt eller trist. Da må jeg finne meg et nytt arbeid*» Her opplever ikke informantene selve overgangen som noe usikkert eller tøft.

I selve karriereveiledningen under selve transformasjonen får jeg tilbakemelding informantene får hjelp, og opplever at de er i en endring på hvordan dem ser på seg selv. Informant B sier «*Det var en livsreise og veldig stort. Det var desidert største opplegget jeg har fått vært med på*» og videre utdyper informanten «*Jeg kom inn som en litt rolige søkende. Rolige, men jeg har aldri vært redd for å prate. Men du er i en situasjon hvor du er litt sårbar. Gikk ut i den andre enden og fikk klar beskjed om at du er en ledertype. Hvorfor har du ikke brukt det før*»

Informant C sier «*Jeg husker.. vi snakket mye om hvordan jeg følte meg av å bli arbeidsledig. Jeg følte meg som en taper. Karriereveileder fikk meg til å tro på at det skulle være mulig å snu denne situasjonen. Fra den tapsfølelsen av å miste en jobb. Som jeg var glad i til å finne noe nytt*»

Videre opplever mine informanter at i karriereveiledningen så får dem støtte og sette ord på sin egen situasjon i en transformasjonsprosess. Informant A uttrykker sin opplevelse på «*så mange følelser og tenker hvis og hvis og hvis og da er de en litt stødig støtte i den prosessen hvor man skal navigerte i et litt trøblete farvann*».

På den andre siden så sier informant E *«Ja, altså noe så gammelt som meg så blir det ikke radikal forandring, nei Jeg tror ikke det skjedde så mye forandring hos meg ... vanskelig å sette fingeren på i så fall»* Så, det er ikke alle informantene som opplevde en radikal endring i en karriereveiledning i en transformasjon. Denne informanten opplever ikke at det skjedde så mye endringer for personens tankeprosess.

Informant C opplevde støtte ifra andre i karriereveiledningen og i transformasjonsprosessen tankesettet kom det frem tanker som ikke var tenkt tidligere. *«Hvis du møter veggen så finnes det alltid en dør i nærheten. Jeg syntes det var tungt og litt spesielt»*. Informanten sier videre *«jeg gikk på toget og tenkte hvor mange som jeg er her har jobb og hvor mange har ikke jobb, det var en helt ny tanke hos meg»*.

5.1.2 Karriereveiledning

Mine informanter har opplevd å få karriereveiledning og hjelp i en fase hvor det skjer en transformasjon. Informantene har opplevd karriereveiledning i forskjellig kontekst både individuelt og i gruppe. Det har vært karriereveiledning over lengre tid som er over tre til fire måneder. Informantene har opplevd at skepsis til karriereveiledning forsvant når dem startet opp. Informant A sier *med en gang karriereveiledningen startet forsvant skepsisen. Jeg forstod dette kan faktisk gi meg noe hvis jeg gir en innsats nå»*

Mine informanter opplevde også å få konkrete verktøy og en sperringsparter i prosessen. Informant F sier; *Det å gå ut å søke jobber har jeg ikke gjort før, det var en ny opplevelse. Og jeg fikk også hjelp til å bygge opp CV. Med dette her å ha kjerne informasjon øverst og bygget opp på et fornuftig vis for å få frem de viktigste. Informanten forteller videre CV har jeg jobbet med over tid, men også sperret med karriereveileder.*

Informanter har også opplevd å få støtte, motivasjon, tro og håp i karriereveiledningen. Informant C sier; *«Sleit med motivasjonen i slutten, men da hjalp det at en karriereveileder som sa du må lage en overkommelig tidsplan på hva du skal søke. De sa til meg det er ikke hensiktsmessig å søke 20 jobber hver måned. Velg et mindre antall og gjør dem bra»*

Informant A sier at karriereveiledningen var med å motivere, engasjere, ta dette på alvor og holde fokus. *«Så mye engasjement som jeg hadde rundt dette og alvorlighet og seriøsitet. Det*

hadde jeg ikke hatt hvis ikke en karriereveileder hadde hjulpet meg og navigerer. Selv om det er meg selv som gjør det så blir det skjøvet i rett retning hele tiden»

Videre sier informanten; *« I starten ble jeg presentert for en rekke forskjellige verktøy i forhold til kartlegging, utfordre meg selv, kartlegge styrker og min personlighet. Jeg fikk verktøy og en verktøykasse til å holde søkelys på de rette tingene»*

Informant B sier *«jeg fikk en liste av aktiviteter å gjøre, så fikk vi både veiledning og aktiviteter»*
Informanten sier også at *«karriereveileder oppfordret til å bruke sitt nettverk både familiært og organisasjonsliv tidligere kollegaer og ikke være redd for å si at en er jobbsøker»*

Informant C sier *«Gjennom den samtalen fikk jeg mer tro på at jeg skulle kunne få meg en jobb»*
og videre *«jeg begynte å se på LinkedIn profilen min og jobbe konkret med den»*

5.1.3 Kompetansebevisstgjøring

Mitt tredje tema er kompetansebevisstgjøring. Informantene har opplevd å få fortelle sin historie, reflektert, oppdaget nye sterke sider ved seg selv , og blitt kjent med seg selv på en ny måte gjennom karriereveiledning i en transformasjon. Informantene sier dem har for styrket selvtillit, selvfølelse og mestringstro. Informant F sier; *«Ja altså for meg så var det en bevisstgjøring , og karriereveiledningen er litt sånn feil ord. Kompetanse bevisstgjøring har det vært for meg. Så karriere valg har jeg ikke gjort på bakgrunn av den hjelpen, det er mer bevisstgjøring hva som er viktig for meg og hva har jeg med meg og hva vil jeg bruke det til. Det jeg fikk hjelp til hadde jeg en tanke om hva jeg hadde mest lyst til å gjøre, det var en slags opptur for meg, og hjelp til å nøste opp i hvilke prosesser, og hva sier det om meg det var det viktigste for meg i den prosessen. En veldig modningsprosess for hele greie det tror jeg ikke jeg hadde fått til dette til alene»*

Informant B sier *«Det var hjelp både i først runde og andre runde i karriereveiledning. Det var fint å få bekrefte at man, ja at jeg hadde en interessant kombinasjon også av kompetanse. Og egenskaper. Ja»* Videre forteller informanten engasjert *«Jeg har gått på livets skole jeg har ingen skole eller universitetsgrad, og det har kua meg. Da har jeg tenkt at da må jeg jo holde meg på gulvet. Men det trenger jeg ikke. Fordi livserfaring er også erfaring. Det kan være*

vanskelig å komme inn i en offentlig søkeprosess. Der hvor grad er viktig. Da må du kanskje søke en annen plass. Ja det har gjort noe med hvor jeg sikte hen»

Informantene sier videre å ha utviklet en ny identitet og sier; «*Jeg ble kjent med meg selv på måter jeg ikke visste jeg var. Delvis på godt og ingenting vondt. Godt på hvor jeg ville hen»*

Informant F sier; «*jeg har ikke vært så selvsikker på kompetansen jeg har ... der har karriereveilederen drillet meg ... så er det en ting å høre å at du er flink til noe. Så er det å si det høyt, og sette det ned på et papir, og det har jeg lært av karriereveileder»*

Informant B sier «*Gikk ut i den andre enden og fått klar beskjed om at du er en ledertype. Hvorfor har du ikke brukt det før»*. Videre forteller informanten «*jeg har aldri søkt lederstillinger i type formelt lederskap. Men jeg har alltid vært engasjert i organisasjonsliv fått ting til å svive. Uformelt lederskap. Aldri tenkt på at jeg var en leder»*

Informant A sier. «*..... altså hele opplegget med karriereveiledning har hjulpet meg til å finne ut hva det er jeg vil, og hva det jeg er jeg i hvert fall ikke vil, i forhold til min karriere videre. Jeg har blitt mer bevist å kjenne etter og forstå de tingene i forhold til meg selv»* videre sier informantene «*jeg har vært sikker på hva det er jeg vil, og enda mer sikker på hva jeg ikke vil. Jeg har enda mer lært hva jeg ikke har lyst til, du får liksom en enorm bevissthet omkring de tingene som bare er «no og» For i det hele så kan man leve med mange ting men det er noen ting sikkert hos alle personer som bare ikke er OK i forhold til å trives, og det er de tingene som har vært i fokus nå. Derfor har det blitt tilpasset meg nå enda mer»*

Informant C sier «*Jeg hadde først en sesjon hvor jeg snakket om meg og der kom det frem ting i den samtalen som jeg ikke var klar over. Karriereveileder trakk fram mine styrker som jeg ikke var klar over var så tydelig. Jeg var modigere enn hva jeg trodde»* videre sier informantene «*Jeg har blitt mer klar over at jeg kan noe som arbeidsgiver har behov for. Hvis du kan identifiserer noe du kan som noe andre kan ha behov for av kompetanse og kunnskap så er det der gullet ligger»*. Videre sier informantene «*Jeg ble bevist det var noe som jeg hadde en følelse av før jeg gikk inn i prosessen. Jeg ble mer bevist på mine egne verdier, og hva som er viktig for meg i min neste jobb»*

Og til slutt sier informantene; «*Jeg tror kanskje det hjalp meg til å bli enda modigere og tørre mer. Ble mer bestemt og det er ikke farlig det er bare å kjøre på. Jeg tror jeg ble tryggere. Du blir usikker i en slik situasjon. Er det noen som har behov for kompetansen og hva kan jeg bidra? Hvordan skal jeg finne dem som har behov for min kompetanse?»*

«Og det har også altså hele opplegget med Karriereveiledning har jeg hjulpet meg til å finne ut hva det er jeg vil, og hva det jeg er jeg i hvert fall ikke vil i forhold til min karriere vider. Jeg har blitt mer bevist å kjenne etter og forstå de tingene i forhold til meg selv»

Informant B sier;

«Jeg kom ut som et annet menneske enn da jeg kom inn. Ja, jeg nevnte tidligere jeg ble kategorisert som en ledertype, og det ble nok krystallisert sterke enn hva jeg hadde forventet. Tydeliggjort mer for meg en hva jeg selv forventet».

5.2 Oppsummering

Oppsummering av mine funn fra mine informanter i min forskning er at mine informanter har opplevd at karriereveiledning har bidratt med hjelp i en transformasjon på flere områder;

Transformasjon

- Hjelp i en tøff situasjon med å være arbeidssøker
- Hjelp til å se seg selv utenfra i en vanskelig periode
- En livsreise
- Følelsen av å være en taper, tro det er mulig å snu situasjonen
- Stå stødig i mange tanker og følelser i en tøff situasjon
- Hjelp til å navigere i trøblete farvann

Karriereveiledning

- Opplevelse at karriereveiledning kan gi meg noe
- Karriereverktøy
- Karrierelæring
- Karrierevalg
- Karriereaktiviteter
- Karriereplanlegging

Kompetanebevissthet

- Identitet
- Sterke sider

- Bevisstgjøring
- Erfaring
- Verdier
- Selvsikker
- Robust
- Veivalg
- Refleksjon

Den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen i en transformasjon

Etter ferdigstillelse av analysen og i et helhetsbilde av mine funn og tema har jeg utarbeidet forslag til følgende spiral;

Den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen i en transformasjon 2.0



I en hermeneutisk kompetansebevissthet spiralen over tid skaper veisøker sin egen Meta - narrativ og narrativ – identitet. Dette vil jeg drøfte nærmere i kapittel 6.

6. Drøftelse

Jeg skal i denne delen av min oppgave drøfte mine funn og analyse opp mot teori og tidligere forskning. Jeg strukturerer dette kapittelet med at jeg drøfter hvert enkelt av de fire temaene fra analysen; fra overgang til transformasjon, karriereveiledning, kompetanebevissthet og den hermeneutiske kompetansebevissthetsspiralen. Til slutt ser jeg på mine funn i min forskning opp mot karriereveiledningsfagfeltet. Nedenfor presenteres igjen min problemstilling og tilhørende forskningsspørsmål.

Min problemstilling:

Hvordan opplevde veisøker at karriereveiledning bidro i en transformasjon fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid?

I tillegg til problemstillingen har jeg utarbeidet følgende forskningsspørsmål

2. *Hvordan utvikler veisøker bevissthet om egen kompetanse, over tid, gjennom dialog og samhandling i en karriereveiledning?*
3. *Hvordan utviklet veisøker sin bevissthet i forhold til sin identitet?*

6.1 Fra overgang til transformasjon

6.1.1 Usikkerhet og tapsfølelse

Mine informanter har opplevd å komme i en situasjon hvor de har blitt oppsagt, nedbemannet, mottatt sluttpakke eller kommet i en omorganisering eller i et jobbskifte internt. Hva skjer når mine informanter kommer i en slik prosess? Hva skjer med tankeprosessen og hvilke følelser oppstår i en slik overgang? En av mine informanter sier «*det var en tapsfølelse*». En annen sier «*jeg satt på toget og lure på hvem som hadde jobb av dem jeg så og ikke. Jeg hadde ikke hatt slike tanker før*». De fleste av informantene sier dem opplever å kjenne på usikkerhet og en forvirrende følelse. En av mine informanter sier derimot «*jeg tenkte ikke at det er tøft, vondt eller trist. Da må jeg finne meg et nytt arbeid*». Hva kan det skyldes at flesteparten av mine informanter opplevde ved å komme i denne overgang å kjenne på usikkerhet, imens den ene informanten opplever ikke dette som usikkerhet? Har dette noe med personlighet å gjøre? Eller

å akseptere situasjonen raskere? Bridges&Bridges (2019) sier den første fasen i en overgang kan skape frustrasjon og vi vet ikke helt hva fremtiden vil bringe. Ifølge Krumboltz m. fl (2013) så kan det kan være vanskelig for en veisøker å møte arbeidsledigheten alene. Når det skjer større endringer i et arbeidsmarked som fører til arbeidsledighet, så er det kanskje ikke så mye man som enkeltmenneske kan gjøre. Hvordan kan man da som veisøker håndtere denne uforutsette hendelsen i livet eller endringer? På den andre siden sier Bridges&Bridges (2019) at en slik avslutning i en overgang kan det være starten på noe nytt noe flere av mine informanter også adresserer. Krumboltz m fl. (2013) sier at en nedbemanning eller uforutsette hendelser gjennom karrieren er unngåelig, man bør se på en nedbemanningsfase eller overgang som en mulighet.

6.1.2 Hvordan kan overgang bli til transformasjon?

Jeg tolker i min oppgave at karriereveiledning kommer inn i transformasjonsmodellens avslutningsfase. Dette er fra transformasjonsmodellen avslutningsfasen, og over i den nøytrale sonen, som Bridges& Bridges (2019) definere hvor man gir slipp på det gamle og er i ferd med å se nye muligheter. Karriereveilederen hjelper veisøkeren med å igangsette overgangen til den nøytrale sonen. Hva skjer med veisøkeren fra overgangen til en transformasjon? Hva skjer og på hvilken måte skjer endringene? Mine informanter tolker jeg får hjelp i en overgang fra å være arbeidstaker, til å bli arbeidsledig for å så igjen bli arbeidstaker. Det forklarer jeg med at veisøkeren får hjelp når tapsfølelsen og forvirringen oppstår når veisøkeren blir oppsagt eller nedbemannet. Videre forstår jeg at det er selve starten fra en overgang til en transformasjon. Bridges&Bridges (2016) sier at i en transformasjon så er det søkelys på den indre psykologiske prosessen. Krumboltz m. fl (2013) sier at karriereveiledning er mer enn å finne en ny karriere. Veisøkeren jobber også med å styrke tilpasningsevnen til de endringer som oppstår i en situasjon hvor man blir arbeidssøker. På den andre siden opplever jeg at en av mine informanter ikke få denne tapsfølelsen og sier selv jeg trenger ikke å styrke tilpasningsevnen. Hvorfor opplever ikke denne informantet et behov for å styrke sin tilpasningsevne? Bridges&Bridges (2016) fremhever at det er ikke alle veisøkere som har behov for å gå igjennom alle fasene i en transformasjon. Enkelte personer går rett over fra avslutningsfasen til den nye begynnelsen. Hvorfor skjer dette? Eller hva skjer i den indre psykologiske prosessen hos den enkelte veisøker? Dette vil jeg forsøke å belyse mer i det siste tema hvor jeg skriver om kompetansebevissthet

6.1.3 Er transformasjonsprosessen en livsreise for alle veisøkere?

En av mine informanter sier «*jeg valgte når jeg gikk inn i karriereveiledning. OK nå skal jeg ta imot litt. Så gjorde jeg det. Så det var ... jeg vet ikke hvordan jeg skal si det. Kanskje det var en aktiv beslutning å være passiv. Eller å være mottaker og ikke være påskrudd.* Hvorfor velger min informant å ikke være påskrudd? Jeg tolker her at min informant tar et eget aktivt valg, kanskje bevist eller ubevisst, for å se hva som skjer i den nøytrale sonen i sin egen indre psykologiske prosess. Bridges&Bridges (2016) sier dette er å være åpen for fornyelse. Informanten sier videre «*det var en livsreise og veldig stort.* Bridges& Bridges (2019) sier i transformasjonsprosessen nøytrale sone frembringer en forståelse av livets reise som du ikke kan få andre steder. Det er slike reiser i livet som frembringer visdom. Kanskje er det denne visdommen som også Krumboltz m. fl (2013) prater om og fremhever er viktig i en veisøkers liv for å håndtere motstand.

6.1.4 Støtte og en god sparringspartner

Informantene mine har gjennomført karriereveiledning i forskjellige kontekster, i forbindelse med å bli arbeidssøker. Karriereveiledningen har også hatt en varighet på mer enn tre måneder, for samtlige informanter. Informantene opplever også i karriereveiledning at de får støtte og karriereveilederen fungerer som en god sparringspartner. En av informantene sier «*jeg husker vi snakket mye om hvordan jeg følte meg av å bli arbeidsledig. Karriereveileder fikk meg til å tro på at det skulle være mulig å snu situasjonen*». En annen informant sier «*karriereveileder har vært veldig god på å sperre med fordi jeg har blitt trygget på at det kommer til å ordne seg. Nå jobber vi jevnt og trutt sier karriereveileder, og så lenge du gjør tingene riktig kommer alt til å falle på plass*» Krumboltz m. fl (2013) sier at dialogen og samhandlingen mellom veisøker og veileder bør ha søkelys på hvordan håndtere nåværende situasjon der og da. På den andre siden kan vi gjerne stille spørsmål om hva jeg mener med at karriereveiledning kommer i rett tid for mine informanter? Kanskje en svakhet i min oppgave kan være at de fleste av mine informanter har ønsket karriereveiledning, fordi mine informanter har blitt fanget opp i en usikker situasjon og fått tilbud om karriereveiledning i en nedbemanning eller omstilling i sin bedrift. En av mine informanter «*sier at karriereveiledningen var ikke en støtte eller opplevd som en sparringspartner. Det var noe å gå til og gjøre i en periode som arbeidssøker*». Hvorfor tenker noen veisøkere slik? Og hvilken nytte vil denne veisøkeren få i en karriereveiledning?

En av grunnene kan kanskje være at veisøkeren i en slik prosess mister interessen for fremtidens planer og mål (Bridges & Bridges, 2019).

6.1.5 Karriereveileder som veiviser og mine informanter som veisøker, eller?

En av mine informanter sier andre gang informanten hadde karriereveiledning «*så kom jeg raskere i gang og ble veldig proaktiv. Jeg tror jeg hadde kommet dit uansett, men jeg tror jeg kom raskere i gang med den prosessen*». De fleste av mine informanter har vært i en karriereveiledning over lengre tid. Dette har vært karriereveiledning i tre til fire måneder. En av informantene sier at «*jeg tror mennesker som går igjennom livet uten å reflektere kan være mindre mottakelige for livets uforutsette hendelser*». Hva mener informanten med at jeg hadde kommet dit uansett? *Og hva meners med at hvis mennesker går igjennom livet uten å reflektere så er man mindre mottakelig for livets uforutsette hendelser?* En annen informant sier «*karriereveileder stilte mange spørsmål som fikk meg til å reflektere*» Hvilke andre ting fikk en karriereveileder veisøkeren til å reflektere rundt i en samtale? En ny begynnelse eller en ny identitet?

6.1.6 Skaper karriereveiledning en ny begynnelse og en ny identitet?

En informant sier «*Jeg har tenkt tilbake på noen av de verktøyene jeg fikk da jeg var til karriereveiledning og virkelig forstå hva som jeg faktisk trives med og hvor man faktisk kan få tilført en verdi. Og det var jo derfor jeg valgte å søke nye utfordringer og var heldig å få det relativt raskt*». En annen informant sier «*jeg hadde guts til å si det i en samtale og jeg hadde ikke møtt dem før. Det hadde jeg ikke gjort før jeg tok livsreisen. Det mennesket fantes ikke da. Det er sum av eget initiativ, veiledning og ulike erfaringer. Det å være utadvendt det å være fremoverlent og det å våge*» Her forstår jeg det slik at begge mine informanter prater om sin egen kompetanse og en ny identitet. Hvilken kompetanse tenker jeg på i min forståelse? Jeg tolker at mine informanter kanskje har fått mer bevissthet om jeg-et og hvilke karrierevalg som er viktig for min informant. Jeg-et er hvordan den enkelte oppfatter seg selv og hva som er viktig for deg som individ (Andronikos & Philia, 2022) En annen informant sier «*jeg har gått på livets skole, jeg har ingen universitetsgrad og de har kua meg. Da har jeg tenkt at da må jeg jo holde meg på gulvet. Men det trenger jeg ikke. Fordi livserfaring er også erfaring. Det kan være vanskelig å komme inn i en offentlig søkeprosess. Der hvor grad er viktig. Da må du kanskje søke en annen plass. Ja det har gjort noe med hvor jeg sikter hen*» En annen sier «*jeg*

har blitt mer klar over at jeg kan noe som dem har behov for. Hvis du kan identifisere noe du kan som andre kan ha behov for av kompetanse og kunnskap så er det her gullet ligger». Dette tolker jeg med at mine informanter gjennom karriereveiledning funnet sin verdi og identitet som kan være med å definere veisøkeren i en dialog med en mulig fremtidig arbeidsgiver eller være med å skape en ny selvfortelling (McAdams, 2001). Krumboltz m fl (2013) sier det er viktig å skape flere identiteter og ikke bare en arbeidsidentitet. Dette vil gi en bedre balanse og reduserer det negative effekten av å bli arbeidssøker. Hvorfor bør man skape seg flere identiteter? Jeg har tidligere under dette tema nevnt at en av mine arbeidssøkere som ikke følte som et tap å bli arbeidssøker. Kanskje det kan være at denne informanten har flere identiteter.

6.1.7. Oppsummering

Jeg har gjennom drøftelse i 6.1 satt lys på hvilke subjektive opplevelser jeg forstår og tolker mine informanter har hatt i en transformasjonsprosess. Drøftelsen har vært innom tema som usikkerhet og tapsfølelse, overgang til transformasjon, støtte og sparringspartner og en ny begynnelse og identitet. Jeg skal i neste avsnitt drøfte mitt andre tema fra analysen som er karriereveiledning.

6.2 Karriereveiledning

6.2.1 Personlighetstest som fundament i dagens karriereveiledning

Informantene har fått verktøy i samarbeidsprosessen med karriereveileder. Den ene informanten sier *«jeg fikk noe verktøy og verktøykasse som hjalp meg med å ha søkelys på de rette tingene».* Informanten sier videre *«kartlegging av min personlighet i forhold til en rekke parametere fungerte bra og ga et fint fundament for en diskusjon».* Min informant var igjennom en personlighetstest i samarbeid med en karriereveileder først for så å benytte dette som en plattform til videre dialog i karriereveiledningen. Andronikos&Philia (2022) sier at selv om vi i dagens karriereveiledning har en mer konstruktivistisk og sosial konstruktivistisk tilnærming i karriereveiledning benyttes det enda positivistiske verktøyene som personlighetstester og interestetester aktivt i en kombinasjon med nyere teorier eller forskning innen

karriereveiledning. Hvor mye benyttes disse positivistiske tilnærmingene i dagens karriereveiledning? Min informant sier videre «*når man i starten av en karriereveiledning med en gang starter å se på en stillings utlysning som man vurderer å søke, og vil man forsøke å matche på flere punkter om dette er noe man faktisk kan få til å fungere og har lyst på.. bevissthet om å virkelig tenke igjennom om det kan være en jobbmatch eller ikke*». Her tolker jeg at min informant gjennom dialog med karriereveileder blir mer bevisst på hvilke karrierevalg veisøker virkelig ønsker å gjøre i sin fremtid kombinert med å tenke på sin egen kompetanse.

6.2.2 Hvordan skape meningssøkning?

På den andre siden forstår jeg at min veisøker beveger seg over i det narrative karriereveiledningen. Hvorfor tenker jeg at veisøker beveger seg over i det narrative karriereveiledningen? Det er fordi når veisøker i den refleksive indre psykologiske prosessen, som skjer i den nøytrale sonen i en transformasjonsprosess, skaper meningssøkning. Svendsrud (2015) sier at meningssøkning gir en sammenheng mellom fortid, nåtid og fremtid i alt hva som er usikkert og kaotisk i den virkelige verden. Karriere narrative er rammen for tenkning om jobbselvet og uten denne tilnærmingen blir veisøkers livserfaring bare en enkel hendelse. Her tolker jeg at i karriereveiledning dialogen mellom veisøker og karriereveileder, så går man over til det konstruktivistiske og sosial konstruktivistiske tilnærming og fra den positivistiske. Her forstår jeg at min informant tenker hva er viktig for meg? Hva ønsker jeg å gjøre i fremtiden? Er dette en stilling som jeg kan tenke meg å jobbe med og passer til min kompetanse og mine verdier? Dette er spørsmål som jeg tolker at mine informanter tenker om i forbindelse med jobbselvet. Svendsrud (2015) sier at Savickas sier at jobbselvet endrer seg i takt med endringer i arbeidsmarkedet, egne erfaringer ønsker og ikke minst utvikling av egen karriere. Der er nettopp her jeg tolker at min veisøker forteller om i sin opplevelse i karriereveiledning med å jobbselvet. Hva ønsker jeg å gjøre i fremtiden og hva kan være den rette fremtidige jobben for meg? Dette vil jeg forsøke å belyse mer under team kompetansebevissthet.

6.2.3 Er det alltid som du tror?

Mine informanter nevner de var litt skeptiske til karriereveiledning før de startet. Informantene sier «*med en gang karriereveiledningen startet forsvant skepsisen. Jeg forstod dette kan faktisk gi meg noe hvis jeg gir en innsats nå*» en annen sier «*første tanke, dette har jeg ikke brukt for*» og tredje sier «*jeg har tidligere tenkt at det trenger ikke jeg. jeg har alltid blitt dratt videre*». Spørsmålet jeg stiller meg er hvorfor har mine informanter vært skeptiske eller tenkt dette har jeg ikke brukt for? Kanskje informantene ikke kjente så godt til hva karriereveiledning Flesteparten av mine informanter har fått tilbud om karriereveiledning hos sine arbeidsgivere eller i privat sektor. Er dette et representativt utvalg på at mange er skeptiske til karriereveiledning eller kanskje har ubevisste fordommer? Jeg velger å ta inn en ny kilde som Bolger& Ramsay (2020) definerer ubevisste fordommer med at det er ikke noe du har bevisst kontroll på. Det er noe som skjer automatisk, når hjernen raskt gjør seg opp en oppfatning og vurdering en situasjon eller person. Det er dine instinktive reaksjoner eller de antakelser og beslutninger du tar i løpet av et millisekund. Kanskje mine informanter hadde ubeviste fordommer før dem gjennomføre karriereveiledning. Mine funn i analysen slik jeg tolker det er at flesteparten av mine informanter har fått en god aha opplevelse i sitt møte med karriereveiledning etter oppstart. På den andre siden ønsker jeg å trekke frem den ene informanten som jeg opplever ikke fikk så god opplevelse av karriereveiledning. Kanskje denne veisøkeren ikke hadde noen forventning til karriereveiledningen.

6.2.4 Tro, håp og «*det kan fort gå godt*»

På bakgrunn av min analyse i mitt oppgaven har jeg funn på at mine informanter opplevde at en karriereveileder i karriereveiledningen var med på å fremme motivasjon i forhold til søknadsprosess med å skaffe jobb. En av informantene sier «*jeg sleit med motivasjon i slutten, men da hjalp det at en karriereveileder sa du må lage en overkommelig tidsplan*. En annen informant sier «*karriereveiledning ga meg et slags engasjement på mange måter og en slags forpliktelse å ta det mer hele overgangen over i ny jobb ... å ta det seriøs og ta det på alvor*». En tredje informant sier «*gjennom samtalene fikk jeg mer tro på at jeg skulle kunne finne meg en jobb*. Jeg tolker at gjennom dialog og samhandling med karriereveileder har mine informanter evnet å planlegge og skape motivasjon for videre prosess i transformasjonen med å skaffe jobb. Jeg forstår også at mine informanter har opplevd å få tro og håp i en prosess, som

jeg har diskutert tidligere, hvor en tapsfølelse og en usikkerhet kan råde i en slik transformasjon. I samhandling med karriereveileder så tolker jeg at den enkelte arbeidstaker har opplevd å få verktøy i prosessen og støtte i sin prosess med å skaffe arbeid. Krumboltz mfl. (2013) fremhever at karriereveileder i læringsprosessen skal engasjere veisøker til en aktiv livsstil for å skape uventede hendelser og i etterkant være oppmerksom på nye muligheter og utnytte mulighetene som dukker opp. Svendsrud (2015) på sin side sier Kolb's sin læringssirkel forklarer godt denne læringsprosessen som jeg forstår mine arbeidssøkere har vært igjennom i denne transformasjonen. Mine informanter har kommet inn i transformasjonsprosessen med sin erfaring, reflektert over hvilke nye verktøy, råd og støtte dem har fått i prosessen. Mine informanter har jobbet med strukturert karrierelæring i denne prosessen og planlegger så videre og prøver ut den nye karrierelæringen. Vil de fleste veisøkere oppleve en læring i en karriereveiledning? I tilfelle hvis ikke, hvorfor det? Er det ubevisste fordommer som styrer tankesettet til den enkelte veisøkers mulighet til å få hjelp? Bridges&Bridges (2019) sier at vi ofte tar en avgjørelse raskt i en avslutning som jeg definerer som en inngang til en transformasjon. Kan dette være når en veisøker tenker dette trenger jeg ikke? Kjenner da veisøkeren sitt eget beste? En av mine informanter sier som jeg tolker etter å ha jobbet med Kolb's læringssirkel *«nå vil jeg kanskje være litt mer fremoverlent, det er planen å være litt mer på og ta noen beviste valg»*. En annen sier *«Jeg har tenkt tilbake på noen av de verktøyene jeg fikk da jeg var i karriereveiledning og virkelig forstå hva man faktisk trives med og hvor man faktisk kan få tilført en verdi. Og det var jo derfor jeg valgte å søke nye utfordringer og var heldig å få det relativt raskt»* Jeg forstår at veisøker har opplevd i etterkant av karriereveiledningen og fått benyttet verktøyene som informantene fikk i karriereveiledningen i en ny transformasjon hvor veisøker skaffet seg ny jobb. Min informant sier at jeg var heldig å få det relativt raskt? Skaffet min arbeidstaker ny jobb fordi informantene var blitt mer bevisst sin egen kompetanse og benyttet verktøy som informantene hadde fått i en tidligere karriereveiledning i søken etter å skaffe seg ny jobb? På bakgrunn av min analyse kan det virke som om mine informanter har hatt en karriereutvikling, i sin egen karrierekompetanse med å bli mer bevisst hvordan strukturerer, planlegger sin egen karriere for fremtiden som er erfart via strukturert karrierelæring. Den strukturerte karrierelæringen skjer når mine informanter har deltatt i karrierelæringsaktiviteter som er tilrettelagt fra en karriereveileder i en karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2018).

6.2.5 Oppsummering

I del 6.2 har jeg drøftet på bakgrunn av min analyse hvilke funn som er under tema karriereveiledning. Jeg har drøftet utviklingen i karriereveiledningsfeltet fra et positivistisk og overgang til konstruktivistisk eller sosialt konstruktivistisk vitenskapelig ståsted for min oppgave mot mine funn i analysen. Videre i oppgaven drøftes meningsskaping i et narrativt karriereperspektiv. Til slutt drøftes strukturert karrierelæring som mine informanter har opplevd gjennom karriereveiledning. Jeg skal i neste del drøfte siste tema fra analysen karrierebevissthet.

6.3 Kompetansebevissthet

6.3.1 Sette ord på hva jeg har gjort

På bakgrunn av min analyse har mine informanter opplevd å bli mer bevisst sin egen kompetanse gjennom å fortelle om seg selv i karrierekonstruksjonsveiledning. En av mine informanter sier; *«essensen for meg karriereveileder har hjulpet meg å være bevisst, sette ord på hva jeg har gjort på hva jeg har lyktes med ...»* og *«jeg har fått tro på ting jeg ikke hadde kommet på en annen plass hvis jeg ikke hadde hatt karriereveileder å sperre med som fikk meg til å se disse tingene»*. En annen informant sier; *«Karriereveiledning har hjulpet meg til å finne ut hva det er jeg vil, og hva det er jeg i hvert fall ikke vil i forhold til min karriere videre. Jeg har blitt mer bevisst å kjenne etter og forstå de tingene i forhold til meg selv. Jeg tolker og forstår at begge informantene mine har i kontinuerlig dialog, over tid med sin karriereveileder og igjennom veisøkers egen selvrefleksjon av egen kompetanse skapt nye selvfortellinger om seg selv. Hvordan mener jeg at dette foregår? Slik jeg forstår så har mine informanter hatt en narrativ tilnærming i sin karriereveiledning hvor informanten forteller sin livshistorie. Andronikos& Philip (2022) sier når en veisøker deler sin historie i en karriereveiledning så vil det hjelpe den enkelte til å se fremtiden. Noe jeg tolker begge mine informanter bekrefter. Gjennom narrativ karriereveiledning så øker refleksjonen og bevisstheten som videre vil hjelper veisøkeren med meningsskaping. På den andre siden har jeg tidligere nevnt en informant som*

ikke opplevde i dialog med sin karriereveileder å ikke se noen fremtid. Kanskje dette har noe med tankesett eller hvordan informantene opplevde selve karriereveiledningen.

6.3.2 Selvfortellinger og identitet

Mine funn i analysen sier informantene har i en karriereveiledning i en transformasjonsprosess reflektert over egen kompetanse, og skapt nye selvfortellinger i dialog og samarbeid med en karriereveileder. Andronikaos&Philia (2022) fremhever en av styrkene til narrativ karriereveiledning er at under selve prosessen er det mulighet for en veisøker selv å høre hvilke råd man gir til seg selv i historiene de forteller. En informant sier «*jeg fortalte bare hva jeg har gjort i yrkeslivet mitt og hvordan jeg var som person og jeg ble mer klar over at jeg er modig*».. En annen informant sier «*jeg ble kjent med meg selv på en måte jeg ikke visste jeg var, delvis på godt og ingenting vondt*» og «*aldri tenkt at jeg var en leder og jeg har kanskje levd med det men ikke vært klar over det*» Jeg tolker og forstår at mine informanter har skapt en ny identitet gjennom narrativ karriereveiledning. Mine informanter kan dermed ha skapt nye selvfortellinger i transformasjonsprosessen. Bridges&Bridges (2019) sier at siste fasen i transformasjonsprosessen kalles den nye begynnelsen. Denne starter må du selv oppdager det nye jeg-et. Mine informanter slik jeg forstår det forklarer i sin opplevelse av å oppdage sin nye identitet, og det nye jeg-et. Tidligere forskning som Dalene (2021) har gjennomført viser at karrierekonstruksjonsveiledning kan fremme tilgang til anstendig arbeid og styrker søkelys på individet. Hva betyr så dette? Dette viser også tidligere forskning hvordan læringen knyttet til karrierovergang innebærer bevisst og ubevisst identitetsarbeid for å frigjør en etablert væremåte, fremdyrke en ny og ønsket væremåte å være på, og håndtere angsten knyttet til overgang (Black & Warhurst, 2019) På den andre siden kritiserer Skagen (2013) denne fremgangsmåten, og mener at karrierekonstruksjonsveiledningen legger for mye vekt på det som blir fortalt, og ikke alt kommer frem i lyset av hva som ikke blir fortalt. Mine funn i mitt prosjekt viser at det er her jeg forstår at selve internaliseringen hos den enkelte veisøker oppstår i karriereveiledningen i en transformasjon. Veisøker blir mer bevisst sin egen karrierekompetanse.

6.3.4 Dannelse av et nytt meta – narrativ i karrierekonstruksjonsveiledning

Mine informanter har gjennom selvfortellinger oppdaget seg selv på en ny måte og videre skapt et nytt Meta-narrativ. Jeg tolker og forstår at mine informanter har fått en ny livshistorie å fortelle etter en karriereveiledning. Hva innebærer så dette? Slik jeg forstår dette så vil det innebære at veisøker skaper en ny livshistorie eller et nytt meta – narrativ. Den ene informanten sier *«jeg trengte tid for å vend meg til den ny CV og at jeg kunne stå for den, den er litt tøffere enn hvis jeg skulle skrevet den alene. Jeg hadde ikke klart å lage den alene.»* og videre *«jeg har fått tro på ting, og jeg hadde ikke kommet på annen plass hvis jeg ikke hadde hatt karriereveileder å sperre med som fikk meg til å se disse tingene»* En annen informant sier *«jeg kom ut som et annet menneske enn jeg kom inn. Ja jeg nevnte tidligere jeg ble kategorisert som en ledertype og det ble nok krystallisert sterkere enn hva jeg hadde ventet og mer tydeliggjort en ventet. Jeg søker ansvar, jeg søker påvirkningsmuligheter, jeg er ikke redd for å ta ansvar. Jeg tror det jeg har å fare med å ha en verdi»*. Her tolker jeg at begge mine informanter prater om bevisstheten med å skape en ny identitet og et nytt meta -narrativ. Hvordan styrker et nytt meta – narrativ veisøker som arbeidssøker i å skaffe arbeid? Mine funn i min analyse viser at veisøker blir mer bevisst seg selv og styrker jeg-et. Det er forståelsen og oppfattelsen av hvem du er (McAdams, 2001). På den andre siden som jeg har nevnt tidligere så kritiserer Skagen (2013) at det er mer enn språket som skapt en identitet, det finnes også noe som heter taus kunnskap, som defineres med hva du har lært i praksis som kanskje ikke kommer frem i en narrativ karriereveiledning. Kanskje karriereveiledere som benytter karrierekonstruksjonsveiledning bør være bevist denne kritikken i sin veiledning.

6.3.5 Selvsikkerhet, hva med den?

De fleste av mine informanter opplever gjennom karriereveiledning å få en bedre selvsikkerhet etter å ha opplevd å være i en tapsfølelse og usikker periode i en transformasjonsprosess. En informant sier *«jeg har ikke vært så selvsikker på kompetansen jeg har det har karriereveileder drillet meg, og så det er en ting å høre på at du er flink. Så det å si det, og sette det ned på et papir har jeg lært av karriereveileder»* Og trekker frem et tidligere sitat jeg har benyttet. *«jeg har fått tro på ting jeg ikke hadde kommet på en annen plass hvis jeg ikke hadde hatt karriereveileder å sperre meg som fikk meg til å se disse tingene»* En annen sier *«jeg ble bevist det var noe som jeg hadde en følelse av før jeg gikk inn i prosessen, og jeg ble bevist mine*

verdier hva som er viktig for meg i min neste jobb. Når oppstår selvsikkerhet og hva gjør den med en veisøker i en transformasjonsprosess? Bridges&Bridges (2019) sier at nå du som gå inn i din siste fase i en transformasjonsprosess så finner du din styrke og motivasjonen skapes. Jeg tolker at mine informanter gjennom sin bevissthet finner sine ubevisste styrker og videre motivasjon. Hva gir så denne «nye» bevisstheten og motivasjonen for mine veisøkere? Jeg forstår at mine veisøkere bli mer bevisst sine verdier, og kan være mer sikker i sitt fremtidige karrierevalg, ved å ha blitt mer selvsikker. Hvordan forklarer vi dette? Bridges&Bridges (2019) sier at dette en indre omstillinger, og når vi virkelig ønsker noe styrker det vår motivasjon. Når dette skjer, vil din selvsikkerhet øke. Du vil oppleve at måten andre ser på deg er at du har selvsikkerhet til å gjennomføre det du selv ikke trodde du kunne gjennomføre eller hadde evner til. Slik jeg tolker dette har mine informanter fått ny forståelse av hvem de er i en karriereveiledning i en transformasjonsprosess. Den gamle identiteten har fått tilført noen nytt ,og det er dette som er den nye begynnelsen i en transformasjon (Bridges & Bridges , 2019) Hvordan du selv oppfatter jeg-et endres og det dannes en ny identitet, det dannes en ny narra-identitet (Andronikos & Philia, 2022).

6.3.6 Ny narrativ -identitet Hvem er du?

Når man som veisøker skal skaffe seg jobb hos en mulig arbeidsgiver. Er ofte et av de første spørsmålene i et intervju. Hvem er du? Eller fortell om deg selv? Jeg tolker mine informanter gjennom en karriereveiledning i en transformasjon utvider sin narrativ – identitet som styrker veisøkers bevissthet, om hvem de er som arbeidstaker når man skal skaffe arbeid. Hvorfor kaller jeg dette å «utvide» en narrativ- identitet? Når en veisøker er mer bevisst sin verdi og kompetanse kan dette også være med å styrke veisøker i fremtidige transformasjoner? Kan det være med å gjør en veisøker robust? McAdams (2001) sier at dette er når du gir en forklaring på hvordan du forstår deg selv ved å fortelle historien som beskriver deg. Denne historien blir din selvfortelling. Jeg tolker videre mine informanter da skaper seg et nytt meta -narrativ gjennom sine selvfortellinger. En ny livshistorie. Bridges&Bridges sier at vi går igjennom transformasjoner kontinuerlig i livet. Vi kommer til tider i «flow» sonen. En av mine informanter sier «*jeg har det godt nå*» og her tolker jeg at min veisøker har kommet i flow etter å ha skaffet seg et nytt arbeid. Da tolker jeg at du har kommet videre etter transformasjonsprosessen. Bridges&Bridges (2015) sier at en transformasjonsprosess er en loop i livsreisen hvor du går ut av den daglige «flow» sonen for en periode og vender så tilbake.

6.4 Den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen

6.4.1 Utviklingen av den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen

Den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen viste seg tidlige for meg i mitt prosjekt Den kom allerede tydelig frem som et analytiske referansepunkt idet jeg hadde gjennomført det siste intervjuet med mine informanter (Tjora, 2021). Jeg så for meg modellen da den siste informanten som jeg intervjuet sier at *«for meg så har det ikke vært en ny karriere men for meg så har det vært en kompetanebevisstgjøring»*. Allerede tidlige i analyseprosessen så jeg tidlig strukturen av at de fleste av mine informanter opplevde at karriereveiledning bidro til en bevisstgjøring av egen kompetanse gjennom et narrativt karriereveiledningsperspektiv. Det å fortelle sin livshistorie i en karriereveiledning som jeg definerer er en del av en transformasjon. Bridges&Bridges (2019) sier at en transformasjon ofte tar tid, og kanskje lenger enn hva man tror. Mine informanter har gjennomført karriereveiledning over lenger tid og i flere samtaler med en karriereveileder. Det er derfor jeg så for meg en spiral som også vises i vedlegg 4 av den første versjonen som ble utarbeidet. Dette er en kontinuerlig pågående prosess som skjer i samhandling med karriereveileder eller en veileder. Spiralen illustrerer noe som aldri tar slutt, men som stadig utvikles og vokser (Dalland, 2017). Ifølge Dalland (2017) er hermeneutikk å fortolke er å forsøke å finne frem til meninger om noe, eller forklare noe som i utgangspunktet er uklart. Kunnskapen i min studie viser at mine informanter finner meninger i dialog og samhandling med karriereveileder i en transformasjon over tid. Jeg stilte meg selv spørsmålet hvordan utviklet mine informanter sin egen bevissthet i forhold til sin kompetanse? I søken på teori og tidligere forskning hadde blant annet dette spørsmålet i mitt hode. Her ønsker jeg å spesielt fremheve Dalane (2021) og McAdams (2001) som i sin tidligere forskning og teori underbygger mine fenomen som viser seg i mitt prosjekt. Informanter utvikler sin bevissthet til sin egen kompetanse gjennom selvrefleksjon. Dette skjer i kontinuerlig dialog og samhandling mellom veisøker og karriereveileder eller veileder. Det neste spørsmålet jeg stilte meg hva er det som skaper selvrefleksjon og her sier McAdams (2001) at selvfortellinger basert på erfaringer og handlinger skaper selvfortellinger. Kanskje det er viktig å ta med seg kritikken til Skagen (2013) og reflektere over den tause kunnskapen også i denne modellen som karriereveileder og veileder.

Den hermeneutiske kompetanebevissthets spiralen

I en kontinuerlig pågående dialog og samhandling mellom karriereveileder og veisøker over tid dannes ifølge denne studien et eta - narrativ og en narrativ - identitet. Meta–narrativ er historier om hvordan informanter forklarer hendelsen og deres liv som menneskelige aktører som streber etter å gjøre ting over tid. Hver enkelt selvfortelling eller historie kommer sammen for å danne en større selvdefinerende livshistorie. Meta-narrative strekker seg over tid og viser tematisk kontinuitet i et individs tanker, handlinger og atferd. Jeg-et er med andre ord fortellingen (Corso & Reh fuss, 2011). *Narra – identiteten* McAdams (2001) bruker begrepene «narrativ – identitet» for å gi en forklaring på hvordan en person forstår seg selv ved fortelle historien som beskriver dem selv. Denne historien blir definert som en persons selvfortelling (Corso & Reh fuss, 2011)

Veisøker utvikler sin meta – narrativ og narrativ - identitet i den hermeneutiske kompetanebevissthets spiralen. Dette skjer gjennom dialogen og samhandling mellom veisøker og karriereveileder i en karriereveiledning i en transformasjonsprosess. Transformasjon er den indre psykologiske prosessen som skjer når mine informanter internaliserer, og kommer overens med den nye identiteten, og blir en del av informantens sitt sinn Bridges&Bridges (2019). En av mine informanter sier «*jeg visste ikke det var meg, men jeg har vært der hele tiden*». I denne sammenheng ønsker jeg videre å sitere benyttet sitatet som jeg også har referer til tidligere i min oppgave

«*Lost enough to fine yourself*» (Bridges & Bridges, 2019, s. 125)



Nedenfor forklarer jeg de forskjellige fasene i den hermeneutiske kompetansebevissthets spiralen.

6.4.1.1 Karriereveiledning og veiledning i en transformasjon

Dette er konteksten for hvor den enkelte karriereveiledningen finner sted. Dette kan være internt eller eksternt i en bedrift eller i en organisasjon. Fellesnevner er at veisøker er i en overgangsfase fra å være arbeidstaker, til å bli arbeidsledig, for så å bli arbeidstaker igjen. Slike overganger opplever mine informanter som en transformasjonsprosess.

6.4.1.2 Dialog og samhandling

Dette er dialog og samhandling mellom veisøker og karriereveileder (veileder) Der er her de ulike selvfortellingene som til sammen utgjør meta – narrativet som fortelles og bidrar til å skape narrativ identiteten.

6.4.1.3 Veisøkers selvrefleksjon av egen kompetanse

Veisøker blir bevisst sin egen kompetanse i selvrefleksjon i dialog og samhandling med karriereveileder i et karrierferdighetsperspektiv gjennom selvfortellinger. Her er det meningssøken og meningsskapelse finner sted. Denne delen av den hermeneutiske kompetansebevisstgjøringsspiralen handler om veisøkers bevissthet og refleksjon

6.4.1.4 Veisøkers skapelse av selvfortelling

Veisøker utvikler jeg-et eller sin identitet ved å skape selvfortellinger basert på hendelser gjennom livet. Veisøker skaper en ny livshistorie og svar på «*hvem er jeg?*».

6.5. Mine funn opp mot karriereveiledning

Nå har jeg presentert mine funn i form av det hermeneutiske kompetansebevisthets spiralen og skal videre se på funnene opp mot karriereveiledning som fagfelt.

Plant & Kjærgård (2018) sier at karriereveiledning for individ og samfunn er svært viktig, og EU's begrunnelse for karriereveiledning fremstilles som en nøkkelkomponent innenfor en kunnskapsøkonomisk diskurs der arbeidslivsfelt inngår. Diskurser benyttes for å organisere tanker og handlingene våre på en bestemt måte, slik det vi faktisk gjør i den virkelige verden, gjennom hvordan vi organiserer våre tjenester i samspill med andre, avdekker hvordan vårt syn er på verden, og verdsetter noen aspekter fremfor andre. Hvordan tenker jeg at mine funn kan være av relevans i denne kunnskapsøkonomiske diskurs innen arbeidsfelt?

Mine informanter er representert fra forskjellige karriereveiledningskontekster i Norge. Det er mest representert fra den private sektor, hvor flest har fått tilbud om karriereveiledningen gjennom arbeidsgiver internt eller privat sektor. Karriereveiledningen har også vært over lenger tid, opp mot tre til fire måneder, i dialog og samarbeid med en karriereveileder.

Gjennom min forskning har jeg funnet ut at veisøkere opplever at karriereveiledning bidro til at veisøkeren står stødigere i en transformasjonsprosess, fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid. Usikkerhet og tapsfølelse i en slik transformasjon kan påvirker en veisøkers tankeprosess, og kan for noen til å føle på å miste troen på fremtiden. Krumboltz mfl. (2013) sier at det å møte en arbeidsledighet situasjon alene forsterker vanskelighetssituasjonen for en veisøker. Fokuset må være å finne en løsning, og ta de første stegene i samarbeid med noen som kan gjøre dette steget enklere. En karriereveileders hovedfokus er fremtiden. Fortiden er ikke neglisjert, men den blir viktig fordi den er fylt med utsagn for fremtiden (Andronikos & Philia, 2022) Slik jeg forstår så er det dette mine funn i min forskning. Mine informanter opplever at karriereveiledning bistår til å redusere usikkerheten, og informantene mine står ikke alene i en utfordrende situasjon med å bli skaffe arbeid. Mine informanter opplever å få den hjelp i en transformasjon, og få tro på fremtiden.

Funn i min forskning viser at mine informanter opplever at en karriereveileder er en god støtte, og en sparringspartner i en transformasjon. Krumbolz mfl. (2013) sier en karriereveileders støtte kan være uvurderlig i en prosess hvor en situasjon kan være svært krevende å stå i for en veisøker, og fokus må være å finne de første stegene sammen som gjør livet litt enklere. Målet med dialog og samhandling må være å hjelpe veisøker til å skape et tilfredsstillende liv for seg selv.

Min forskning viser også at det å jobbe med strukturert karrierelæring og karriereplanlegging hjelper veisøker i sin prosess fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid. Law (2011) i DOTS modellen at veisøker i karrierelæringsrommet lærer å håndtere en verden i stadig endring og sosiale kompleksiteter, lærer å utvikle et mer fleksibelt tanke sett, lærer å lære og lærer å håndtere forståelsen av seg selv i sosial kompliserte samfunnet.

Kunnskapen fra denne studien viser også at ved å benytte narrativ karriereveiledning, skaper informantene meningssøken ved å fortelle sin livshistorie i dialog og samhandling med en karriereveileder. I kontinuerlig narrativ karriereveiledning i dialog med karriereveileder over tid skaper veisøker selvrefleksjon nye selvfortellinger som danner et utviklet meta – narrativ.

I løpet av et liv danner det seg temaer eller mønstre som skaper en helhet av en selv eller ens identitet. Når noen spør en person «hvem er du?», deler en veisøker egenskaper som hen tror er sannheten om seg selv (Corso & Rehfluss, 2011). Kanskje narrativ karriereveiledning kan være med å forklare veisøkeren hvem hen er for en fremtidig arbeidsgiver hvor arbeidstakeren ønsker å skaffe seg jobb. Dalenes (2021) forskning viser at karrierekonstruksjonsveiledning styrker veisøkers fokus på individet. Kunnskapen fra min forskning viser også at karrierekonstruksjonsveiledning styrker individets søkelys på seg selv og sin identitet via «den hermeneutiske kompetansebevisstehets spiralen». Black&Whurst (2019) forskning viser hvordan læringen knyttet til karrierovergang innebærer bevisst og ubevisst identitetsarbeid for å frigjøre en etablert væremåte, fremdyrke en ny og ønsket væremåte å være på, og håndtere angsten knyttet til overgang. Dette forstår jeg er i samsvar med mine funn som gjelder det å stå i en usikker situasjon i en transformasjon. At man får støtte og en god sparringspartner, og får tro og styrket selvtillit, i dialog med karriereveileder gjennom en krevende situasjon.

7. Avslutning

Hensikten med min forskning har vært å få økt kunnskap om hvilken opplevelse mine informanter har i en karriereveiledning i en transformasjon, fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid. Hva opplevde mine informanter i en karriereveiledning, og hva kan jeg eller andre som jobber innen karriereveiledningsfagfeltet lære av mine informanters opplevelser. Hvordan kan dette hjelpe andre karriereveiledere i fremtidige karriereveiledning. Jeg håpet å finne svar på hvordan karriereveiledningen bidro i en transformasjon fra å være arbeidstaker til å skaffe arbeid.

7.1 Svar på mine forskningsspørsmål

Svar på min problemstilling er at karriereveiledning har bidratt for mine informanter i en transformasjon fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid. Kunnskapen fra denne studien sier at arbeidstaker opplever å få støtte og en sparringspartner, gjennom karriereveiledning i en usikker og krevende transformasjons prosess som arbeidssøker. Opplevelsen mine informanter har i en transformasjon er i tråd med Bridges&Bridges (2019) sin transformasjonsmodell hvor følelsen av usikkerhet, tapsfølelse og hva vil skje i frem tiden. Krumboltz mfl. (2019) sin Happen Stance Theory underbygger også mine funn med at veisøker får støtte, og en sparringspartner i en karriereveiledning. I karriereveiledningen sier Krumboltz mfl. (2019) å sette søkelys på hvordan håndterer en usikker periode med arbeidsledighet er styrkende for en arbeidstaker i en prosess med å skaffe arbeid. Håp og tro på at dette skal ordne seg i en transformasjonsprosess i samhandling med en karriereveileder, er også noe som kommer frem som funn i min forskning.

Mine forskningsspørsmål svarer jeg på i modellen som jeg har utviklet «*den hermeneutiske kompetansebevissthetsspiralen*»

Hvordan utvikler veisøker selvbevissthet om egen kompetanse, over tid, gjennom dialog og samhandling i en karriereveiledning?

Veisøker utvikler sin egen selvbevissthet om egen kompetanse ved å fortelle sin egen livshistorie i en kontinuerlig interaksjon med karriereveileder i en karriereveiledning. Gjennom selvrefleksjon om egen kompetanse skaper veisøker nye selvfortellinger basert på egne hendelser gjennom livet. Det kommer frem i min undersøkelse at

karrierekonstruksjonsveiledning i et meta-narrativt perspektiv bidrar til at veisøker får styrker søkelyset på jeg-et. Meta – perspektivet dannes ved at veisøker forteller mange selvfortellinger som danner en selvdefinerende livshistorie. Dette underbygger også tidligere forskning fra Dalane (2021) som fremhever at karrierekonstruksjonsveiledning er med å fremme søkelys på eget individ. Videre danner veisøker et nytt meta – narrativ.

Hvordan utvikler veisøker sin selvbevissthet i forhold til sin identitet?

Veisøker utvikler sin egen selvbevissthet i forhold til sin identitet i selvrefleksjon i interaksjon med karriereveileder. Gjennom å fortelle om seg selv danner veisøker en ny oppfattelse av selvet som videre utvikler jeg- et. Dette danner en narrativ- identitet som beskriver hvem veisøker er. Når veisøker får spørsmålet hvem er du, så forteller veisøker sin nye narrativ-identitet, som er utviklet i dialog og samhandling med karriereveileder. Dette underbygger også tidligere forskning hvor læring gjennom en karriereovergang skaper bevisst eller ubevisst identitetsfokus. Tidligere forskning til Black& Warhurst (2019) viser også som mine funn frembringer hvordan strukturert læring i kombinasjon med karriereferdighetsperspektivet i en transformasjon har søkelys på å skape en ny meta – identitet.

7.2. Videre forskning

I videre forskning mener jeg det kan være relevant å forske på tema «agent i eget liv» som jeg valgte å ta bort og avgrense i forhold til størrelsen på dette prosjektet. Å være agent i eget liv og hvordan vil dette påvirke opplevelsen i karriereveiledning. Hvordan påvirker det arbeidstaker i prosessen med å skaffe arbeid. Jeg ser også det kan være meget interessant å forske på om karriereveiledning kan være med å hjelpe veisøker som ikke har høyere utdanning i et karrierekonstruksjonsperspektiv opp mot gjeldende utdanningsdiskurser. Jeg ser at flere av mine informanter ikke har høyere formell utdanning, og har i et karrierekonstruksjonsperspektiv søkt og fått stillinger som dem ikke tenkte før karriereveiledning kunne være aktuelle. Det kan være interessant å forske på hva var det som bidro til at informantene fikk stillingene dem ikke trodde dem var aktuell å søke på. En annet område som kan være av interesse å forske på, er om personlighet eller veisøkers tankesett har noen påvirkning på hvordan karriereveiledning bidrar i søken etter arbeid.

Referanser

- Andronikos, K., & Philia, I. (2022, 02 25). Exploring Narrative Ideas in Career Counseling. *Open Journal of Social Sciences*, ss. 365-380.
- Binkmann, S., & Kvale, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademiske .
- Black, K., & Warhurst, R. (2019). Career transition as identity learning: an autoethnographic understanding of human resource development . *Human Resource Development International* , ss. 25 -43.
- Boylor , E., & Uganaa , R. (2020, August 28). *Veilederforum.no* . Hentet fra Ubevisste fordommer og hvite privilegier i karriereveiledning : <https://veilederforum.no/artikler/praksis/ubevisste-fordommer-og-hvite-privilegier-i-karriereveiledning>
- Bridges, W., & Bridges , S. (2019). *Transitions* . New York : Lifelong Books.
- Burton , H. (2020). *Mindset*. EBOOK ISBN.
- Cochran. (1997). *Carrer Counseling - A narrativ Approach* . California : SAGE Publications.
- Corso, D. J., & Rehfuss, C. M. (2011, April 15). The role of narrativ in career construction theory. *Journal of vocational behavior* , ss. 334- 339.
- Dalene , K. M. (2021, 07 15). Promoting access to decent work: Career counselors' experiences with. *International Journal for Educational and Vocational Guidanc* .
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo : Gyldendal Akademisk .
- Delàs, G. M. (2011, 4). Bevisstgjøring av personlig kompetanse. *Uniped*, ss. 82-88.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskaplige Metoder* (2 utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hanssen , N. (2015). Klarer du å kae en flow- kultur på arbeidsplassen gir dette imidlertid store effekter på både prestasjoner produktivitet og resultater. *Ledernytt04*, 156 - 158 .
- Imsen , G. (2017). *Elevens Verden* . Oslo : Universitetsforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser* . Oslo : Cappelen Damm AS .
- Kompetanse Norge . (2016, 12 30). *Kompetanse Norge*. Hentet fra Hva er karriereveiledning?: <https://www.kompetansenorge.no/karriereveiledning/hva-er-karriereveiledning/>
- Kompetanse Norge . (2018). *Kompetanse Norge.no* . Hentet fra Karrierekompetanse og karrierelæring : <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/karrierekompetanse/om-karrierekompetanse/#menu-item-1>
- Kompetansebehovsutvalget. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget*. Oslo : Kunnskapsdepartementet.
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter , E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary Career transitions . *The Career development quarry*, ss. 15 - 26.
- Kunnskapsdepartementet. (2016). *NOU 16:7 Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Aurskog: Fagbokforlaget.
- Law, B. (1999, 10 16). Career-learning space: New-dots thinking for carrer education . *British Journal of Guidance & Counselling*, ss. 35 -54 .
- McAdams, D. P. (2001). The Psychology of Life Stories. *Review of General Psycology*, ss. 100 - 122.

- Plant, P., & Roger Kjærgård. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative Knowing and the Human Sciences*. New York: State University of New York Press .
- Regjeringen.no. (2018, 01 31). *Regjeringen.no*. Hentet fra NOU 18:2 Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapesgrunnlaget: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/sec3>
- Skagen, K. (2013). *I veiledningens lansskap. Innføring i vei*. Oslo : Cappelen Damm Akademisk .
- Svensrund, A. (2015). *Karriereveiledning i et karrierlæringsperspektiv*. Oslo : Universitetsforlaget .
- Thagaard, T. (2019). *Systematikk og innlevelse EN INNFØRING I KVALITATIVE METODER* (5 utgave/2.opplag. utg.). Oslo: Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis, Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo : Gyldendal Akademisk .
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative Forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendals akademiske.

Vedlegg 1 Intervjuguide

Intervjuguide for masteroppgave i karriereveiledning

Hovedtema for masteroppgaven er overgang (jobbskifte) og foreløpig problemstilling er hvordan erfarte du at karriereveiledning bidro i overgangsfasen fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid? Hva, hvem og hvilke erfaringer var viktige for deg før i og etter hendelsene i den nevnte temaene?

Jeg gjennomfører et delvis semistrukturert intervju, og jeg har søkelys på nevnte tema, men det kan også komme opp andre tema i samtalen. Jeg har satt opp en del spørsmål og det vil være naturlig å stille oppfølgingsspørsmål etter hvert i intervjuet på områder som jeg gjerne ønsker mer utfyllende informasjon fra deg. Dette vil være helt naturlig i en slik prosess. Jeg vet ikke hvilke hendelser og erfaring du velger å trekke frem i selve intervjuet. Disse spørsmålene kan bli stilt i tilfeldig rekkefølge ettersom hvilke svar som kommer frem og blir en naturlig samtale.

karriereveiledning

- **Erfaring med å være arbeidssøker**
- **Overgang**
- **Erfaring med å skaffe arbeid**
 - Hva motiverte deg for å oppsøke karriereveiledning?
 - Hva tenkte du i forkant av karriereveiledningen? Forventninger
 - Skjedde det noen endringer med deg som person i karriereveiledningen? I tilfelle på hvilken måte?
 - Hvilke endringer skjedde med situasjonen når du fikk karriereveiledning?
 - Hva ble du mer bevisst på gjennom karriereveiledningen? I så tilfelle på hvilken måte?
 - Hvem var involvert i prosessen? På hvilken måte var de involvert?
 - Hadde de ansvar for det som skjedde? I så fall på hvilken måte?
 - Hva preget forholdet mellom deg og den andre som var involvert?
 - Hva var viktig for deg å ivareta i situasjonen?
 - Var det andre situasjoner som hadde særlig betydning for deg i karriereveiledningen? På hvilken måte hadde det betydning?
 - Hvilken erfaring sitter du igjen med etter karriereveiledningen?

- Hva motiverte deg når du ble arbeidssøkende?
- Hvilke situasjoner hadde særlig betydning for deg når du arbeidssøkende? På hvilken måte hadde det betydning for deg?
- Hvilken erfaring har du fra tidligere jobbskifte eller overgang(er)? Hvem var involvert? På hvilken måte?
- Hvilken rolle inntok du når du stod mellom to jobber som arbeidssøkende?
- Hva gjorde det med deg å være arbeidssøkende? Hvordan påvirket det dine handlinger og tankemønstre?
- Hva tenkte du mest på i din periode som arbeidssøkende? Hva var viktigst for deg? Hvilke situasjoner spilte størst rolle?
- Hvilke hendelser bidro til at du skaffet deg arbeid?
- Hvem var involvert i hendelsen (e)?
- Var det andre hendelser som hadde en spesiell betydning for deg i denne prosessen? På hvilken måte hadde det en betydning?
- Var det andre som deltok i situasjonen? Hvem var dette og hvordan var de involvert? Hvilken betydning hadde disse?
- Har erfaringen likhet med andre erfaringer du har? I så fall på hvilken måte?
- Hvilke vurderinger gjør du ut fra erfaringene du har gjort?
- Når du tenker tilbake på hendelsene, er det noe du skulle ønske du kunne sagt eller fått til som du ikke kom på i situasjonen?
- Hvilken forskjell kunne det gjort på utfallet av hendelsen (e)?

Vedlegg 2 Samtykkeskjema

Vil du delta i mitt forskningsprosjekt som student ved Masterstudiet i Karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet

Hvordan oppleves karriereveiledning i overgang fra jobbsøker til å skaffe arbeid?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å frembringe ny kunnskap om overgang fra det å være jobbsøker til å skaffe arbeid. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er et forskningsprosjekt på veien til min Mastergrad i Karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet.

Problemstillingen for prosjektet mitt er hvordan opplevde du som veisøker at karriereveiledning bidro overgangsfasen fra å være jobbsøker til å skaffe arbeid?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Jeg som masterstudent ved Høgskolen i Innlandet sammen med min veileder Camilla Krogstien er ansvarlig for forskningsprosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er blitt kontaktet da du gjennomført/fått profesjonell karriereveiledning

Hva innebærer det for deg å delta?

Ved å delta i prosjektet vil det innebære for deg å delta i et intervju på teams etter avtalt tid. Det vil ta cirka 1 – 2 timer. Intervjuet vil inneholde spørsmål om din opplevelse av profesjonell karriereveiledning. Hvordan du opplevde å være jobbsøker, overgang til å skaffe seg jobb.

Under intervjuet vil jeg som intervjuer notere og det vil bli gjennomført lydopptak av intervjuet, ikke opptak av teams. Dataene fra intervjuet vil anonymiseres og opptakene vil bli slettet etter prosjektslutt mai 2022/ September 2022

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 dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Den som vil ha tilgang til dataene er meg som student min veileder. Som nevnt tidligere så vil all informasjon anonymiseres og hver informant vil bli nummerert som nummer en, to, tre etc

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er innlevering i mai 2022/September2022. Alle opptak vil bli slettet ved prosjektslutt

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rett personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Veileder Camilla Krogstien ved Høgskolen i Innlandet
- og student Kjersti Stangeland,
- Vårt personvernombud:

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Kjersti Stangeland
(Forsker/student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet i Master i karriereveiledning ved høgskolen i innlandet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju på Teams

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 NSD Vurdering

Dato

08.02.2022

Type

Standard

Referansenummer

828903

Prosjekttittel

Masteroppgave i Karriereveiledning

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig

Camilla

Student

Kjersti Stangeland

Prosjektperiode

01.02.2021 - 30.09.2022

[Meldeskjema](#)

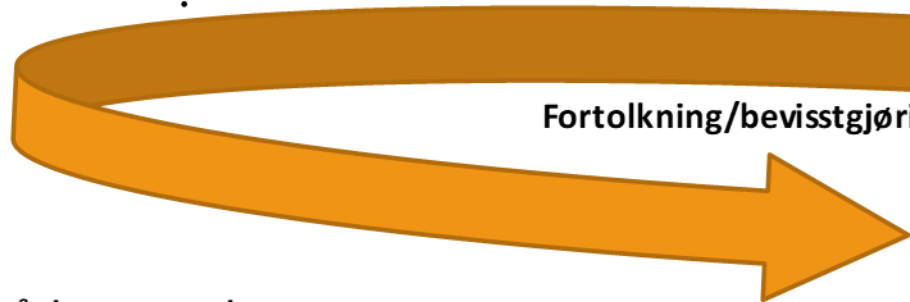
Kommentar

Vi noterer at det ikke er registrert noen endringer som påvirker vurderingen. OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert. Kontaktperson hos NSD: Lykke til videre med prosjektet!

Vedlegg 4

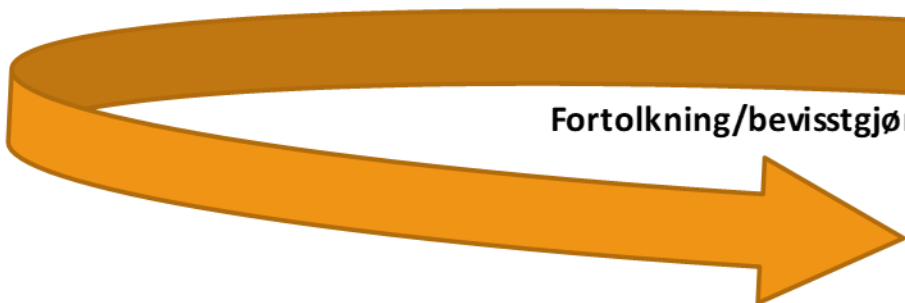
Hermeneutisk kompetansebevissthets spiral i versjon 1.0

Forforståelse av egen kompetanse



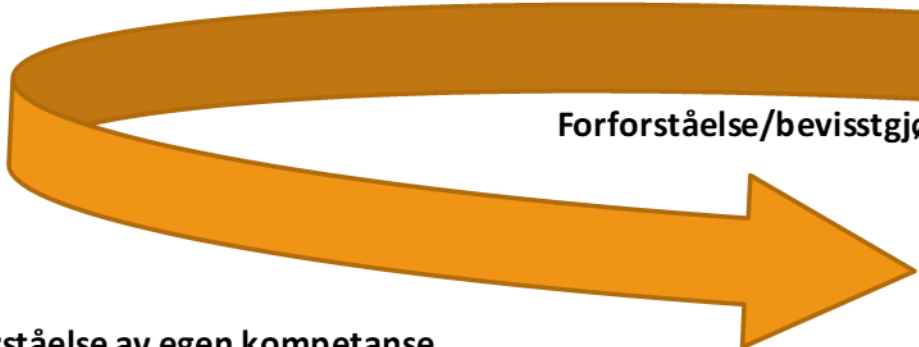
Fortolkning/bevisstgjøring av egen kompetanse

Forforståelse av egen kompetanse



Fortolkning/bevisstgjøring av kompetanse

Forforståelse av egen kompetanse



Forforståelse/bevisstgjøring av kompetanse

Forforståelse av egen kompetanse