



**Høgskolen
i Innlandet**

Master i karriereveiledning
«Fra redsel for å feile til opplevd mestring»

Av

Mia Helene Knutsen

Kandidat nr: 102

Høgskolen i innlandet
30 studiepoeng

Fakultet for Helse – og sosialvitenskap
Institutt for sosialvitenskap og veiledning

VÅR 2023

Forord

Det er med stor ydmykhet jeg nå legger fire år med skole bak meg. Det har vært en utrolig lærerik og utviklende prosess hvor jeg har tilegnet meg masse ny kunnskap, som jeg har glede av å bruke hver dag både i jobb og privatlivet. Jeg har hatt en enorm vekst disse årene både som fagperson og som menneske, og jeg sitter igjen med en ny økt kompetanse som er av stor verdi for meg og min arbeidshverdag.

Disse fire årene har vært preget av en pandemi som hadde store påvirkninger på dette masteremnet, noe som gjorde at det ble mye mer selvstudium enn jeg først hadde tenkt. Midt oppi pandemien fødte jeg også mitt tredje barn, og jeg var redd for at jeg ikke ville få gjennomført studiet som planlagt. Litt hell i uhell vil jeg si pandemien førte med seg, da de obligatoriske samlingene ble digitale. Noe som gjorde det enklere å kombinere spedbarnstiden med studier.

Denne masteroppgaven har tatt mye av min tid og jeg har omtalt den som mitt fjerde barn. Det blir derfor rart å ikke «dulle» med dette barnet mer, men som alt annet må det ha en slutt. Jeg sitter igjen med en gode følelser, en stor takknemlighet, og kjenner meg oppriktig stolt for å ha fått dette til. Jeg hadde ikke fått dette til uten hjelp og jeg ønsker derfor å takke min kjære mann, Eivind som har vært tålmodig, støttet meg, heiet på meg og lagt til rette for at jeg har fått levert alle arbeidskrav og eksamener. Det er en lagseier at jeg nå har kommet i mål!

Jeg ønsker også å rette en takk til venner og familie som har heiet på meg, og mine svigerforeldre som har vært barnevakt når jeg har hatt behov for det.

Takk til mine kjære tre barn, Martine, Isabel og Mathias som har gitt meg motivasjon til å stå i dette og som har dratt meg ut av «masterbobla» når jeg har hatt behov for det.

Takk til min veileder som har kommet med konstruktive tilbakemeldinger, tips og råd for å få oppgaven min best mulig.

Til slutt ønske jeg å takke deg som gir av din tid for å lese det jeg har skrevet - tusen takk.

1 Innhold

Forord.....	1
Sammendrag	5
Abstract	6
2 Innledning.....	7
2.1 Bakgrunn for valg av tema.....	7
2.2 Problemstilling, forskningsspørsmål og avgrensning	8
2.3 Avgrensning.....	9
3 Begrepsavklaringer.....	9
3.1 Karriereveiledning	10
3.2 Karrierekompetanse.....	10
3.3 «ingen aktivitet».....	10
3.3.1 «aktivitet».....	11
3.4 Utvidet oppfølging og Jobbspesialist.....	11
3.5 Overgang:	11
3.6 Feiling:	12
3.7 Fremtidsbilde:.....	12
4 Tidligere forskning.....	12
5 Teori.....	15
5.1.1 Super sin utviklingsteori	15
5.2 Endringsprosess.....	17
5.3 DOTS modellen.....	18
5.4 Tankesett	19
5.4.1 Lærende tankesett	19
5.4.2 Låst tankesett	19
5.5 Banduras teori:.....	20
5.5.1 Selvtillit	21
5.5.2 Selvfølelse.....	21
5.6 Motivasjon.....	22
5.6.1 <i>Indre motivasjon</i>	22
5.6.2 <i>Ytre motivasjon</i>	23
5.7 Anerkjennelse.....	24
5.8 Relasjonkompetanse	25
6 Design og metode.....	26
6.1 Forskningsdesign og metodevalg:	26
6.2 Vitenskapsteorietisk ståsted	27

6.3	Datainnsamling.....	28
6.3.1	Valg av intervjumetode	29
6.4	Forforståelse.....	29
6.5	Intervjuguide	30
6.5.1	Intervjuspørsmål.....	30
6.6	Utvalg.....	33
6.6.1	Rekruttering.....	33
6.6.2	Presentasjon av ungdommene jeg intervjuet	34
	Ungdom 1:.....	35
	Ungdom 2:.....	35
	Ungdom 3:.....	36
	Ungdom 4:.....	36
6.7	Gjennomføring av intervjuene	36
6.7.1	Transkribering.....	38
6.8	Forskningsetisk vurdering.....	38
6.8.1	Informert samtykke og konfidensialitet	39
6.8.2	Konsekvenser og mulige feilkilder	39
6.9	Godkjenning av studiet.....	40
6.10	Vurdering av reliabilitet, validitet og overførbarhet	41
6.10.1	Reliabilitet.....	41
6.10.2	Validitet	41
6.10.3	Overførbarhet.....	42
7	Analyse – systematisk tekstkondensering.....	42
7.1.1	Trinn 1: Helhetsinntrykk	43
7.1.2	Trinn 2: meningsbærende enheter	44
7.1.3	Trinn 3, Kondensering	45
7.1.4	Trinn 4: Syntese	47
8	Presentasjon av funn og resultat av analysen.....	48
8.1	Funn 1 – Hjelp til å oppleve mestring, reduserte frykten for feiling.....	48
8.2	Funn 2 – Karriereveiledning fremmet motivasjon for endring	51
8.3	Funn 3 – Anerkjennelse, støtte og tid gjorde at de håndterte overgangen på en god måte.....	53
9	Diskusjon av hovedfunn	54
	Hjelp til å oppleve mestring, reduserte frykten for feiling.....	55
	Karriereveiledning fremmet motivasjon for endring.	57
	Anerkjennelse, støtte og tid gjorde at de håndterte overgangen på en god måte.	60
10	Konklusjon	62

10.1	Avslutning	64
11	Referanser	65

1. **Vedlegg:**

1. Invitasjon til deltakelse, deltagere og tredjeperson
- 2 Meldeskjema, NSD
3. Vurdering, NSD

Sammendrag

Denne masteroppgaven er et resultat av en praksisnær utfordring jeg som karriereveileder/jobbspesialist møter til daglig i min jobbhverdag. Jeg jobber med ungdom som har falt utenfor og som ikke er i noen aktivitet. Utfordringen jeg opplever er når de står i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet, at de her ikke håndterer denne overgangen på en god måte. Noe som har ført til at de kommer tilbake til start, og står da i ingen aktivitet igjen. Problemstillingen min er derfor et resultat av dette.

For å undersøke dette temaet har jeg valgt å gjennomføre en kvalitativ analyse, basert på fire Intervjuer med fire ungdommer i alderen 18-25 år. Ungdommene jeg intervjuer har nylig vært i en overgang fra ingen aktivitet til aktivitet, hvor de har fått støtte og hjelp fra en jobbspesialist. De er fortsatt i aktivitet de startet i, og mitt ønske har vært å få kunnskap rundt deres opplevelse, følelser og erfaring om hva de mener var til hjelp for dem for å håndtere overgangen på en god måte. Ønsket med å få frem denne kunnskapen var for å skape en bevissthet for hvordan vi som jobber med ungdom kan bistå ungdommen på best mulig måte slik at de håndterer overgangen de skal i med best mulig utfall.

Studien viser at ungdommene er motiverte for å komme seg ut i aktivitet, men de mangler kompetanse for å få dette til på egenhånd. Det kommer frem at de har liten tro på seg selv, liten kjennskap til sine egenskaper og at de har en stor frykt for å feile. Det belyses at oppfølgingen og veiledningen de har fått har ført til at de har fått økt kompetanse om seg selv og sine valgmuligheter. Støtten og tiden de har fått med sin veileder har gjort dem mer trygge på seg selv, og de har funnet frem til sine gode egenskaper og fått en bevissthet over yrker som kan passe for dem. Videre blir det vist til at deres selvtillit og mestringstro har økt, som har vært et resultat av at de har håndtert overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet på en god måte.

Når jeg startet å undersøke hvordan forskning som var på dette temaet fra tidligere, fant jeg overraskende lite. Det kan derfor virke for meg som at dette er et tema som flere kan ha nytte av. Jeg håper derfor kunnskapen som kommer frem fra denne oppgaven vil kunne hjelpe flere enn meg med økt innsikt for hvordan man kan være en karriereveileder for ungdom som skal i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet.

Abstract

This master's thesis is a result of a practical challenge that I, as a career counsellor/job specialist, face daily in my everyday work. I work with young people who have dropped out of school and job and who are not in any activity. The challenge I experience is when they are in the transition from no activity to activity, that they do not manage this transition in a good way. Which has led that they are returning to start, and then standing in no activity again.

To investigate this topic, I have chosen to conduct a qualitative analysis, based on four interviews with four young people at age 18-25. The young people I interview have recently been in a transition from no activity to activity, where they have received support and help from a job specialist. They are still in the activity they started in, and my wish has been to gain knowledge about their experience, feelings and experience of what they believe was helpful for them to manage the transition in a good way. The desire to bring out this knowledge was to create an awareness of how we who work with young people can assist young people in the best possible way so that they manage the transition they are going through with the best possible outcome.

The study shows that young people are motivated to get a job or start study, but they lack the skills to do this on their own. It emerges that they have little faith in themselves, little knowledge of their qualities and that they have a great fear of failing. It is highlighted that the follow-up and guidance they have received has led to them gaining increased competence about themselves and their options. The support and time they have received with their supervisor has made them more confident in themselves, and they have discovered their good qualities and gained an awareness of professions that might suit them. Furthermore, it is shown that their self-confidence and belief in coping has increased, which has been the result of them managing the transition from no activity to activity in a good way.

When I started to investigate how research was on this topic from the past, I found surprisingly little. It may therefore seem to me that this is a topic that several people can benefit from. I therefore hope that the knowledge that emerges from this assignment will be able to help more people than me with increased insight into how a career counsellor for young people one can be who are going through the transition from no activity to activity.

2 Innledning

Denne masteroppgaven skrives som en avsluttende avhandling på studiet «Master i karriereveiledning» ved Høgskolen i Innlandet. Oppgaven bygger på intervjuer med fire ungdommer har stått utenfor arbeidsliv og skole. De er nå deltagere i utvidet oppfølging og har fått tildelt en jobbspesialist som skal hjelpe de med å komme seg ut i en aktivitet.

Formålet med denne masteroppgaven har vært å få en praksisnær fremstilling fra fire ungdommer om deres erfaringer og opplevelser rundt deres overgang fra ingen aktivitet til aktivitet. Ønsket med denne forskningen har vært for å kunne bidra til ny bevissthet rundt hvordan vi som jobber med ungdom på best mulig måte, kan bistå de unge til å komme seg videre i sin prosess mot en tett og varig tilknytning til arbeidslivet. Målet og ønsket jeg har hatt med dette studiet er at det skal ta utgangspunkt i ungdommens faktiske følelser, handlingsmønstre, erfaringer, opplevelser og deres motivasjon for overgang fra ingen aktivitet til aktivitet. Min problemstilling skal åpne for dette.

Oppgaven er bygget opp med flere kapitler og underkapitler hvor jeg starter med å begrunne valg for tema, før jeg belyser relevant tidligere forskning og teori. Videre viser jeg frem hvilke metodiske grep jeg har benyttet underveis, samt begrunner disse. Deretter løfter jeg frem ungdommenes stemme ved å vise frem empiri, før jeg drøfter jeg mine funn og refleksjoner knyttet til disse. Så avslutter jeg med en konklusjon.

2.1 Bakgrunn for valg av tema

Temaet for min masteroppgave er ungdom som står i *overgangen* fra ingen aktivitet til aktivitet. Min motivasjon for å skrive denne oppgaven er at jeg ønsker å videreutvikle egen forståelse for en problemstilling som er relatert til min yrkespraksis. Jeg jobber som Jobbspesialist i NAV med et tiltak som heter utvidet oppfølging. Dette innebærer at vi jobbspesialister ikke skal ha mer enn 20 deltagere i vår porteføljer og målet er tett og individuell oppfølging, hvor aktivitet i form av utdanning eller lønnet jobb er målet. Jeg jobber med aldersgruppen 18-29 år som blir omtalt som ungdommer hos NAV. Interessen for temaet oppstod, da jeg opplever at overganger for ungdommen jeg jobber med er utfordrende, og jeg merker at jeg som karriereveileder ønsker å styrke meg og min kompetanse på akkurat dette for å kunne hjelpe de bedre med å håndtere denne overgangen med best mulig utfall. Temaet har derfor oppstått av egne opplevelser jeg har hatt med ungdommen fra egen praksis og en utfordringer jeg har følt på i arbeidshverdagen. Sett i lys av dette har også denne masteren hjulpet meg med å få en større innsikt i karriereveiledningsfeltet og de ulike teoriene, som igjen har forsterket min interesse for dette temaet.

Det å få muligheten til å jobbe med og hjelpe ungdom som står uten aktivitet er noe som står mitt hjerte nært og som jeg er meget opptatt av. At ungdom ikke fullfører sin utdanning eller ikke blir værende i jobb, er med på å skape en utrygg fremtid for dem og for vårt samfunn. Det er derfor en nasjonal prioritering på alle NAV kontor at ungdom under 30 år skal prioriteres og få raskt hjelp, og i juli 2023 kommer det en ungdomsgaranti som skal sørge for at ungdommen kommer seg enda raskere ut i arbeidsrettet aktivitet med tett oppfølging.

Jeg jobbet tidligere som karriereveileder i et oppfølgingstiltak, her ble vi målt på å få mennesker ut i lønnet aktivitet. Når de fikk jobben, så var jobben vår gjort. Vi måtte da avslutte oppfølgingen med deltager for så å starte en ny oppfølging med en ny person. Her fikk vi ikke anledning til å være til stede og hjelpe deltagerne i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. De jeg hadde samarbeidet med stod alene i denne overgangen, og dette fikk jeg erfare ikke alltid fungerte. Jeg så på dette som problematisk og det strittet litt imot mine verdier og min jobbstolthet at jeg ikke fikk være med på hele deres jobbreise, det at jeg måtte slippe de ved mållinjen. Jeg opplevde at jeg ikke fikk gjort meg ferdig før jeg måtte avslutte. I lys av dette masterstudiet har jeg da som nevnt sett, at dette har påvirket meg og min motivasjon for å skrive denne oppgaven. Når jeg byttet rolle til Jobbspesialist i NAV, ble dette annerledes. Her blir vi målt på jobbfastholdelse og ikke på at de menneskene vi samarbeider kommer ut i aktivitet. Dette betyr at vi har muligheten til å hjelpe ungdommen i overgangen og faktisk være der som støtte helt til de står så stødig og trygt – og til de selv sier at de ikke trenger oss lenger.

Et bevisst valg jeg har gjort i denne sammenhengen er å ha et positivt fokus, hva kan jeg ta lærdom av fra de som har lyktes med komme seg ut i aktivitet og fortsatt er der, og hvordan opplevde de denne overgangen? Jeg anser også å belyse denne tematikken som relevant både i et individ-, og i et samfunnsperspektiv. Målet mitt er å oppnå økt forståelse og innsikt som forhåpentligvis kan brukes til et grunnlag til å forberede de unge vi veileder til å håndtere overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet på en god måte. I tillegg er evnen til å håndtere overganger definert som en sentral karriereferdighet innen karriereveilednings-teori.

2.2 Problemstilling, forskningsspørsmål og avgrensning

For å få større innsikt i hvordan overgangen oppleves for ungdommene, og for å få ungdommenes stemme frem i lyset, har jeg kommet frem til følgende problemstilling og forskningsspørsmål:

«Hvordan kan karriereveiledning hjelpe i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?»

Problemstillingen kan skape rom for tolkning og jeg ønsker derfor å legge til noen forskningsspørsmål som hjelper meg med avgrensning, samtidig som jeg ønsker å tydeliggjøre oppgavens innhold ytterligere. Jeg har derfor utviklet følgende forskningsspørsmål:

1. Hva mener ungdommen var til hjelp for å håndtere frykten for feiling i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?
2. Hva innenfor karriereveiledningen mener ungdommen var til hjelp for å håndtere overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?
3. Hvordan opplevde ungdommen overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet når de var i utvidet oppfølging og hadde fått tildelt en jobbspesialist?

2.3 Avgrensning

Problemstillingen åpner for at oppgaven kan bli ganske stor, da det er mange temaer som er relevant å ta med. For å unngå dette, er det derfor nødvendig med avgrensning. For å avgrense min oppgave kommer jeg derfor ikke til å gå inn på noe som omhandler diagnoser eller fysisk og psykisk helse. Jeg ser ikke bort ifra at flere av ungdommene jeg har tatt med i studiet kan ha en utfordring i forhold til diagnoser, men med tanke på oppgavens størrelse og tema har jeg valgt å se bort i fra dette. Det er et valg jeg har tatt fordi jeg mener at det å gå inn på hver enkelt diagnose ville krevet en egen oppgave i seg selv, da det er ganske stort område/tema og ikke minst vil det inneholde mye person sensitiv informasjon. Mitt ønske med denne oppgaven har vært å få svar på en nøytral grunn som vil kunne gi en overføringsverdi til andre uavhengig av diagnose eller ikke. Jeg tar også utgangspunkt i at overgangen omhandler arbeidsrettet aktivitet, hvor jobb/utdanning er målet. Dette har jeg valgt å gjøre fordi det er disse aktivitetene som er målet med utvidetoppfølging. Med denne oppgaven har jeg vært opptatt av å øke samt styrke min kompetanse som karriereveileder, og med disse avgrensningene mener jeg at jeg vil kunne få svar på det jeg søker informasjon om samtidig som jeg vil få informasjon av god verdi for å styrke min og mine kollegaers rolle.

3 Begrepsavklaringer

I denne oppgaven bruker jeg noen begreper som jeg innledningsvis ønsker å definere, dette gjør jeg for å skape en felles forståelse av hva som ligger i disse begrepene. Jeg tar forbehold om at leser av denne oppgaven har noe kjennskap til tematikken oppgaven tar for seg, og jeg vil derfor ikke gå i dybden når jeg nå presenterer det.

3.1 Karriereveiledning

Karriere er et ord som vekker ulike assosiasjoner hos mennesker. Hvordan folk tolker dette er forskjellige, men det som er sikkert er at alle mennesker har en eller annen form for en karriere. Siden dette er en master karriereveiledning, ønsker jeg derfor å synliggjøre hva karriereveiledning betyr. Det finnes et mangfold definisjoner av karriereveiledning. Jeg har valgt å anvende definisjonen som «Kompetanse Norge» legger til grunn for begrepet, og som tilsvarer OECDs definisjon. «Kompetanse Norge» er et direktorat under kunnskapsdepartementet, og er det viktigste fagorgan for karriereveiledning i Norge.

Karriereveiledning kan deles inn i et bredt og et smalt perspektiv. Det brede omfatter alle karriereveiledningsaktiviteter, mens det smale kun omhandler selve karriereveiledningssamtalen. Definisjonen som OECD og Kompetanse Norge legger til grunn, er det brede perspektivet:

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 (kompetanse Norge, mai 2023).

3.2 Karrierekompetanse

Før en overgang skjer er det en del forarbeid som ligger til grunn. Det kreves en del kompetanser som man må inneha for å for å håndtere overgangsfasene man møter på i livet. For å forklare dette ytterligere og hva jeg mener med forarbeid har jeg valgt å ta med en anvendt definisjon fra European Life Long Guidance Policy Network (ELGPN), (2012): *«Karrierekompetanse refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i 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» (ELGPN, 2012).*

3.3 «ingen aktivitet»

I min problemstilling bruker jeg begrepet ingen aktivitet til aktivitet. Hva jeg mener med dette begrepet, «Ingen aktivitet» er at deltager som skal hjelpes verken er i utdanning, jobb, eller aktivitet i regi av NAV. Dette betyr kort og enkelt forklart at de ikke har noe de *må* gjøre i løpet av en dag. For å forklare det litt nærmere så har de ingen jobb de *må* til, de har ingen skole de *må* til, de har ingen aktivitet i regi av NAV som de *må* delta på, de har en hverdag som ikke har noen *krav* eller *forventninger* til dem, de står rett og slett uten noen form for «aktivitet». Internasjonalt betegnes denne gruppen som «NEETs», og akronymet står for «Not in Employment, Education or Training». (OECD, 2018).

3.3.1 «aktivitet»

Fra NAV så betegnes ordet aktivitet noe som fremmer målet mot det ordinære arbeidslivet, da enten igjennom utdanning, tiltak i regi av NAV eller arbeid. Et av målene til NAV er at alle som melder et behov hos dem av ulike årsaker, så tidlig som mulig får hjelp. Senest innen 8 uker skal de være i arbeidsrettet aktivitet for å nå mål om arbeid, hvis det ikke er klare medisinske hindringer som står i veien for dette.

3.4 Utvidet oppfølging og Jobbspesialist

Utvidet oppfølging er et prosjekt som er satt i gang av Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2017. Teamene i «Utvidet oppfølging i egen regi» skal jobbe som jobbspesialister, og målet er å hjelpe de som har et ønske om å komme seg ut i jobb eller utdanning med dette. Nylig har det kommet informasjon om dette tiltaket på NAV sin nettside og der skrives det følgende:

«Utvidet oppfølging er et arbeidsrettet tiltak internt i NAV. Du får tilpasset hjelp ut ifra interessene og jobbønskene dine.

En jobbspesialist tilknyttet NAV-kontoret følger deg opp i samarbeid med NAV-veilederen din. Målet er å hjelpe deg med å komme ut i, og være i en jobb over tid. Du kan få hjelp til å finne en deltids- eller fulltidsjobb, eller ta fag- og yrkesopplæring. Innholdet i tiltaket avhenger av hva du ønsker deg og hva som er riktig for deg og din situasjon.

Jobbspesialisten vil også følge deg opp også etter at du har startet i jobben eller opplæringsløpet, og støtte både deg og arbeidsgiveren din over tid, avhengig av behovet.

I Utvidet oppfølging er det du som skal eie din egen prosess, og vi legger vekt på individuell tilpasning og tilrettelegging. Du og jobbspesialisten din blir kjent og finner løsninger som passer for deg. Hva motiverer deg, hva kan du, hva vil du lære, hvordan kan vi finne en arbeidsgiver eller karrierevei som passer nettopp deg?

Hvis du ikke finner den riktige jobben med én gang, eller faller ut av en jobb, kan jobbspesialisten hjelpe deg med å finne en annen vei inn i arbeidslivet». (nav.no, 05.04.2023).

3.5 Overgang:

Problemstillingen min har som hovedtema *overgang*, det er derfor viktig for meg å tydeliggjøre hva dette begrepet betyr. Ordet overgang kan ha mange betydninger, men ordet representerer noe som forandres, en overgang kan derfor beskrives som om å gå fra noe kjent til noe ukjent (Holmberg, 2008). Vi kan snakke om overgang innen ulike livsfaser med for eksempel fra å gå fra å være ungdom til å bli voksen. Innen karriereveiledning relaterer vi overgang som innebærer skifte i et karriereløp, for eksempel å gå fra skole til jobb. Målet mitt i denne oppgaven er å ta utgangspunkt i overgangen

ungdommen jeg har pratet med fra et karrieresperspektiv, hvor de har gått fra ingen aktivitet til aktivitet.

3.6 Feiling:

Feiling er et begrep jeg bruker i denne oppgaven, da dette er noe jeg personlig har vært veldig interessert i å få noen svar på, da de fleste ungdommer jeg samarbeider med er redd for å gjøre feil. Min opplevelse som karriereveileder er at det er veldig lite rom for feiling blant ungdommen i dag, og det virker for meg som at dette er noe som er en stor hindring for de fleste når de skal i en overgang, redd for å gjøre feil. Jeg har derfor prøvd å finne noe forskning rundt dette og har funnet Carol Dweck som snakker om ulike tankesett. Jeg vil beskrive dette ytterligere senere i oppgaven under kapittelet teori og tankesett.

3.7 Fremtidsbilde:

Fremtidsbilde er et ord som brukes i karriereveiledning for å starte en refleksjon med deltaker om deres fremtid. Det er meningen at dette hjelpe dem med å se muligheter som kan finnes for dem og hvordan valg vil kunne påvirke deres fremtid.

I de neste kapitlene vil jeg gå nærmere inn på forskjellige teorier som omhandler overganger og hvordan man som karriereveileder kan bistå den som skal i overgang i å håndtere dette på best mulig måte.

4 Tidligere forskning

Jeg ønsker i dette kapittelet å gjøre rede for relevant forskning på temaet min problemstilling omhandler. Jeg har gjort søk for å finne kvalitativ forskning som viser til noe overgang fra ingen aktivitet til aktivitet. Min opplevelse etter å ha søkt etter relevant forskning som angår min studie, er at jeg finner mye tidligere forskning som omhandler ungdom, utenforskap og de bakenforliggende årsakene til dette, men jeg har funnet forholdsvis lite forskning som sier noe om overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet og ungdommenes egne opplevelser om det å være i denne situasjonen. Det jeg finner omhandler overgang fra en aktivitet til en annen, men ingenting om spesifikt det som omhandler det jeg søker etter svar på. For å finne frem til relevant forskning benyttet jeg meg av Google scholar, google, Oria, Idunn. Eksempler på søkeord jeg har benyttet er ord som «overgang fra ingen aktivitet», «overganger», «transition», «ungdom», «neet», «karriereveiledning», «motivasjon», «careerguidance».

Forskningen jeg fant og som jeg velger å ta meg i denne oppgaven omhandler utenforskap og årsaksforklaringer til hvorfor ungdommen har falt utenfor og står uten noen aktivitet, noe som ikke er kjernen til min oppgave, men jeg ser at temaene jeg har valgt å skrive om kommer frem i disse

forskningsartiklene og jeg har derfor vurdert at tematikken er relevant og overførbart til mitt forskningsprosjekt.

Et eksempel på kvalitativ forskning er artikkelen «*ungdom, risiko og anerkjennelse. Hvordan støtte vilje til endring?*»

Denne forskningsartikkelen tar for seg hvordan voksne som arbeider med utsatt ungdom, kan motivere og støtte dem i endringsprosesser. Noe jeg finner som relevant til min forskning, da ungdommen jeg har intervjuet har vært i en stor endringsprosess. Follesø (2010) viser til i sin artikkel at anerkjennelse er et viktig fundament til å hjelpe ungdom mot endring. Hun hevder at anerkjennelse kan være en nøkkel for å få til et godt samarbeid mellom ungdom, voksen og lokalsamfunn. Videre mener hun at anerkjennelse kan gi bidrag til å forstå hvordan endrende prosesser kan tilrettelegges. En anerkjennende tilnærming vil utfordre de fleste evidensbaserte program som har en klar vei og en tydelig plan. Ungdom blir ikke lenger noe man kan gjøre noe med, men aktører som medvirker reelt i samarbeid der deres eget liv er hovedprosjekt (Follesø, 2010 s. 85). Dette med medvirkning er det vi jobbspesialister kaller for brukermedvirkning og det å hjelpe de med å ta eierskap til egen prosess, støtter det jeg har kommet frem til i mitt forskningsprosjekt. Follesø (2010) påpeker også en viktig faktor er at ungdommen blir møtt av mennesker som er kunnskapsrike og dyktige. Hun konkluderer med i sin artikkel at dersom et menneske skal ønske å våge og endre sitt liv, er anerkjennelse og synliggjøring viktige betingelser (Follesø, 2010).

Selv om denne artikkelen ikke spesifiserer seg mot overganger, tar den for seg et viktig tema som omhandler endringsprosess noe jeg anser som kjernen til at en overgang finner sted. Jeg vil gå nærmere inn på dette senere i oppgaven under kapittelet «overgang». Det jeg også bemerker meg i denne artikkelen er at det hevdes at anerkjennelse kan være nøkkelen til at en endringsprosess lykkes. Et annet viktig poeng jeg syntes hun fremhever er at ungdom må ta eierskap til sine egne prosjekter i deres liv, at det er de som har et ønske om endring.

En annen artikkel jeg fant er «*jobbhuset NAV som døråpner til arbeidslivet*».

Denne artikkelen tar for seg hvordan veiledere på jobbhuset som er et tiltak i NAV bidrar til at ungdom utenfor utdanning og arbeidsliv kommer inn i aktivitet/arbeid igjen. Resultatene fra deres forskning viser at anerkjennelse av erfaring kan virke forløsende på deltagerens mestringstro og selvstendighet. Dette gjorde de ved å se på hva de har fått ut av tiden de har vært utenfor aktivitet, hvor de så på Gaming og «dealing av dop» som noe som også har en overføringsverdi. Ved første øyekast kunne «Gaming» og «dealing av dop» defineres som noe bortkastet og som ville fremstått som «hull» i en CV. Eksemplene viser at veilederne evnet å undersøke mer av «virkeligheten» enn den åpenbare. De møtte deltakernes tidligere erfaringer med ubetinget aksept og fordomsfri

anerkjennelse, og åpnet for å dekonstruere erfaringer til styrker som tidligere hadde vært skjult for deltakerne. De ser at mulighetsfokus og håp hvor de hjelper ungdommen til å se hva hullene kan bety og hva det kan være av overføringsverdi her viste seg å være til hjelp. Samtidig påpekes det mot veiledningen og relasjonen, hvor viktig denne er for å skape tillit. Samtidig påpeker artikkelen at spenningen mellom å møte deltakers behov og samfunnet er reel, men at veilederen klarer å balansere denne spenningen. Dette gjør de ved å møte den enkelte samtidig som de er løsningsfokuserte mot arbeidsgiver. De påpeker at faren ved å ta raske løsninger er at problemet vil vedvare og deltagere blir da «gjengangere i systemet» (Fikse, Kvalsund, Landrø & Ness, 2020).

Det jeg får ut av denne forskningen er at ved å anerkjenne ungdommen hvor de er fordomsfrie fra det som har vært, og heller snu deres erfaringer til noe «positivt» hjalp ungdommen med å finne verdi i hva det var de hadde gjort før til tross for hva samfunnet «aksepterer» og ikke. Jeg tolker det de skriver her at uansett hva ungdommen hadde gjort har alt en overføringsverdi, som kan brukes til en positiv favør i en annen setting. Jeg anser dette som relevant for min problemstilling, da ungdommene jeg har pratet med har en historie, hvor flere av dem ikke anerkjenner at denne kan ha verdi for et annet type yrke. Ved å finne frem til dette igjennom karriereveiledning vil dette kanskje kunne fremme en mestringstro hos dem, hvor de ser at de innehar en kompetanse til å kunne håndtere en ny utfordring. Overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet vil da kanskje ufarliggjøres noe.

Den siste forskningsartikkelen jeg ønsker å ta med meg i denne oppgaven er: «*Youth unemployment and health outcomes: the moderation role of the future time perspective*». Denne artikkelen tar for seg individets utvikling og deres tanker om deres fremtidsbilde.

Marcionetti & Parola (2022) mener at den nåværende arbeidsverdenen er preget av midlertidige oppdrag og tidsbegrensede prosjekter, jobbusikkerhet, høyere arbeidsmarkedskonkurranse og fragmenterte karriereveier. Noe de mener at man opplever tidligere enn før er at ungdom har betydelige vanskeligheter med å finne seg en jobb. Fra deres forskning viser det ene funnet at de som er mest berørte er ungdom som skal i overgang fra skole til jobb (Marcionetti & Parola, 2022). Marcionetti & Parola (2022) henviser i sin forskningsartikkel at det å ha et søkelys på sitt fremtidsbilde er en prosess i individets funksjon i forhold til samfunnet, og at dette går i tråd med ungdommenes motivasjon. De mener at det å ha en positiv tanke om sitt fremtidsbilde er nødvendig, fordi det er nært knyttet til individets utvikling. Deres forskning gir funn på at ungdom som de omtaler som NEET (Not in Employment, Education or Training) presenterte et negativt resultat av deres syn på sitt fremtidsbilde enn de som var i studier eller jobb. De konkluderer med viktigheten av å planlegge tiltak for å forebygge NEET. Det de presiserer som tiltak er eksterne variabler som støtte fra nære relasjoner, karriereveiledning og

støtte i karriereutvikling allerede fra tidlig ungdom slik at overgang til voksenlivet og arbeidslivet blir god samt at de får hjelp til å skape seg et positivt fremtidsbilde (Marcionetti & Parola, 2022).

Denne artikkelen impliserer viktigheten av å gi støtte i kariesutviklingen til barn og unge, slik at de fra tidlig alder vil kunne tenke på sin frem tid å få et positivt syn på sitt fremtidsbilde, hvor de fra tidlig alder begynner å tenke å se at det finnes en plass for dem i samfunnet. Denne kunnskapen mener jeg er viktig og relevant til min problemstilling, da flere av ungdommene jeg har pratet ikke har hatt et positivt syn på sitt fremtidsbilde, Ungdommene jeg har pratet med har hatt lite kunnskap om selv selv og sine valgmuligheter og de har omtrent gitt opp med å se seg selv i en jobb eller utdanning. Det å hjelpe de med å få et endret syn på sin fremtid mener jeg er viktig kompetanse inneha for å hjelpe de i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet.

Disse artiklene jeg har vist til har dannet et viktig bakteppe for meg, og det har gitt meg en rettesnor for min forskning og oppgave.

5 Teori

Jeg vil i dette kapittelet vise til teori jeg mener besvarer min problemstilling og forskningsspørsmål. Teoriene jeg har valgt å ta med er Super sin utviklingsteori, som omhandler overganger i et livslangt perspektiv. Videre har jeg tatt med endringsprosesser fra Bridges, DOTS-modellen som omhandler valgkompetanse, tankesett fra Dweck, Banduras teori om mestring, Juul sin teori om selvfølelse og selvtillit, videre skriver jeg om motivasjon også avslutter kapitelet med anerkjennelse og relasjonskompetanse. Jeg mener at disse teoriene har en viktig sammenheng i forhold til min problemstilling og forskningsspørsmål, sammen og jeg anser det som viktig at man har kjennskap og kunnskap rundt disse for å kunne hjelpe ungdommen med å handtere overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet på en god måte.

5.1.1 Super sin utviklingsteori

Innen karriereveiledningsfeltet finnes det flere teoretikere som mener at det å håndtere overganger er ferdigheter som kan trenes opp. En som har forsket på dette er Super (1980). Hans teori tar for seg de ulike livsfasene og overgangene vi står ovenfor, og hvordan disse har betydning for våre karrierevalg og karriereutvikling. Hans forskning har hatt søkelys på å forstå hvordan mennesker utvikler sin karriere igjennom sitt livsløp. Han påpeker at karriereutvikling er en modningsprosess som påvirkes av fysiske, psykiske og kognitive følelsesmessige faktorer. Videre mener han at individer kan ha ulike roller på samme tid, og at jobb og utdanning er bare en del av livet og ikke selve livet (Haug, 2018). Super uttrykker videre at det er jobben som skal passe inn i menneskers liv og ikke omvendt, og igjennom de ulike miljøene og rollene vi er i løpet av livet, mener han at vi utvikler vår

identitet og evne til å ta valg (Super, 1980). Super (1980) indikerte at livet er delt inn i flere faser når det gjelder karriere, fem i alt, han kalte dette livets regnbue, som beskriver de forskjellige overgangene vi står. Fra barndom (krybbe) til alderdom (død), der hver overgang innebærer egne oppgaver og målsettinger, roller og muligheter. Utviklingen foregår som en modningsprosess gjennom stadiene, innenfor det fysiske, psykiske, kognitive og følelsesmessige (Super, 1980). Hans påstand er at fra vi er 0-14 år har vi en psykisk vekst hvor vi er nysgjerrige og utforskende på livet hvor vi lærer og forstår verden. Fra vi er 14-25 år danner vi oss verdier, får interesser og blir mer bevisste på hvem vi er og hva vi er gode på. Fra vi er 26-45 år er vi i en etableringsfase. Vi skaffer kanskje familie, skoleganger har blitt avsluttet, en fast jobb har kanskje kommet og vi har kanskje blitt mer bevisste på våre valg. Fra vi er 46-65 år søker vi trygghet, man forblir ofte i den jobben man har, eller så endrer man karriere tidlig i denne fasen. Fra vi er 65 har vi kanskje gått av pensjon, vi har akseptert at arbeidslivet er over, og at man kan nå slappe av. Innenfor dagens karrieretenkning mener Haug (2018) at fasene både overlapper og gjentar seg gjennom livsløpet. Livsbuen illustrerer sammenhengen mellom livsløpet (life-span), miljøene (life-space) vi lever i, og selvoppfattelsen (self-concept) (Super, 1980).

Jeg tolker det Super (1980) mener som at vi gjennom hele livet vil ved flere anledninger oppleve å stå i forskjellige overganger, hvor noen overganger er frivillige og naturlige i ulike faser av livet, og de kan by både på utfordringer og nye muligheter. Mens kanskje noen ikke er helt frivillige som når man kanskje må gi seg i jobben sin for å gå av pensjon. Dette er noe Hopson og Adams (1977) i Sharf (2010) indikerer at en overgang er enten frivillig eller ufrivillig. De frivillige overgangene er ofte lystbetonte, og det er noe man gleder seg til hvor man har gode følelser. Et eksempel på en frivillig overgang kan for eksempel være at du velger å si opp jobben din for å starte med noe annet. En ufrivillig overgang er noe du ikke selv har valgt og kan ofte føre til at du går inn i overgangen med dårlige følelsen (Sharf, 2010).

Holmberg (2008) mener at en overgang dreier seg om å bevege seg fra noe kjent til noe ukjent (Holmberg 2008). Hvordan vi håndterer overganger er veldig ulikt og personavhengig. Pellisé et al (1996) i Holmberg (2008) beskriver overganger som (s. 580): «*En kontinuerlig tilpasningsprosess som omfatter mange ulike variabler eller faktorer. Det er en prosess som foregår kontinuerlig i en persons liv*». Bø (2012), sier at ved en overgang endrer personen både status, rolle og livsfelt. Det disse teoriene forteller oss er at en overgang som Super (1980) indikerer foregår gjennom et helt liv, og de er enten frivillig eller ufrivillig som Hopson og Adams (1977) mener, og det handler om at beveger vi beveger oss fra noe nytt til noe ukjent Pellisé et al (1996) indikerer. Det kreves mye av oss mennesker å begi oss ut i slike endringer, for noen kan dette gå helt problemfritt, mens andre vil kanskje ha behov for å støtte og hjelp til å håndtere disse endringene og overgangene man skal begi seg ut på.

5.2 Endringsprosess

Bridges (2015) Har forsket på dette med overganger og knytter dette opp mot en *endringsprosess*. Han mener at endringer, pluss mennesker er lik en overgang (Bridges & Mitchell, 2015). Han deler inn en endringsprosess i tre faser;

1. Saying Goodbye (endings) - si farvel, hvor man ender noe.
2. The neutral zone (explorations) -den nøytrale sone, hvor man utforsker
3. Moving forward (new beginng) - ny begynnelse

Bridges (2015) mener at overgang er en intern prosess du går igjennom med deg selv for at en endring kan skje, mens en endring er det som skjer eksternt som f. eks en omorganisering på jobb. Han mener at en overgang tar lenger tid enn en endring fordi det fordrer at mennesker som skal i en overgang må igjennom de tre endringsprosessen (Bridges & Mitchell, 2015).

I fase en, «si farvel» handler om at man må gi slipp på det man er vant med, og hvordan man har pleid å være. Han mener at du må forlate deg selv fra der du er, noe han mener kan være veldig vanskelig da mennesker ofte står godt fast i det komfortable, dette er det de kjenner og som mange kanskje identifiserer seg med (Bridges & Mitchell, 2015). Fase to som omhandler det å gå over til nøytral sone, mener de kan ofte oppleves som vanskelig for mange, selv om de har klart å si farvel til gamle, dette mener Bridges (2015) er fordi de er usikre på det nye, og de føler at det er ukomfortabelt. En suksessfull overgang mener Bridges (2015) skjer når man bruker tid i denne fasen. Han påstår dette fordi det er her de lærer, tar til seg nye impulser og kan være kreative. Det er her læringen skjer. I tredje fase hvor man går fremover mot en ny begynnelse handler om at man har tatt til seg lærdom og er klar for å håndtere den nye hverdagen som har oppstått. Bridges (2015), mener at her er det ofte mange som feiler, fordi de ikke brukte god nok tid i nøytral sone og fordi de ikke er klare til å si farvel til det som en gang var (Bridges, 2015).

Brofenbrenner (1979) mener at vi kan skille mellom to typer overganger. Den ene kalles «de dramatiske» og den andre «de såkalte trivielle». Den første typen «de dramatiske», finner sted når endringene er omfattende og de tilhørende opplevelser, forventninger og krav til kompetanse og tilpasning er store, som for eksempel å gå fra skole til jobb. Brofenbrenner (1979) mener at enhver overgang innebærer potensiale for vekst og modning, men den kan også dessverre føre til noe negativt som stagnasjon, angst og i verste fall feilutvikling. Noen faktorer som kan påvirke resultatet av en overgang kan være de følelsene personer som er involvert har, forventningsavklaring, forberedelsesmuligheter, sosialt nettverk og hvordan overgangen forløper (Bronfenbrenner, 1979). Bø (2012) hevder at det er viktig ved en stor overgang legges til rette for og at man blir godt forberedt og at man får støtte og hjelp til å håndtere den på best mulig måte, De såkalte trivielle

overgangene er overganger vi står ovenfor til det daglige som for eksempel at du går fra å være på jobb til å komme hjem. Det som også er viktig å ta med i denne oppgaven når det gjelder overganger er at noen er frivillige og planlagte, mens noen ikke er det.

Dette er en beskrivende en prosess av hva som skjer i en overgang, det er tydelig at det er mye som skjer med et menneske og det er mange faktorer som er avhengig av at den frivillige overgangen vil finne sted. Jeg vil i det neste kapittelet vise til teorier jeg mener støtter opp denne påstanden.

5.3 DOTS modellen

Law og Watts (1977) uformet en modell som er ment å brukes som et redskap for å hjelpe studenter med å mestre overgangen fra å være student til å komme seg i jobb, og /eller å kunne mestre en jobbsituasjon og sin karriere videre. Modellen er kjent under navnet «DOTS» og tar for seg fire hovedoppgaver: (D) Decision learning (valgkompetanse), (O) Opportunity awareness (det å kjenne sine muligheter), T – Transition Learning (mestre overganger) og S – Self awareness (selvinnsikt). Nedenfor vil jeg gi en nærmere beskrivelse av bokstavene.

Decision learning:

I Watts og Law sin forståelse handler valgkompetanse både om å inneha kompetanse til å gjøre valg, men også forstå at det er ulike måter å gjøre valg på (Haug, 2018).

Opportunity awareness:

Handler om kjennskap til hvilke muligheter som finnes. Kunnskap om hva disse mulighetene innebærer og hvordan vi kan gripe de an (Haug, 2018).

Transition learning:

Handler om å ha ferdigheter til å håndtere utfordringer knyttet til overganger. For eksempel fra utdanning til jobb, fra jobb til en annen eller fra arbeidsliv tilbake til utdanning (Haug, 2018).

Self awareness:

Handler om å kunne identifisere sine egne interesser og behov, og ha kjennskap til egen kompetanse. Forståelse av hvem du er som person, hvilke styrker og utviklingsområder du har. Bevissthet om krav og forventning som er i forhold til jobben, studiet eller karrieren du er på vei inn i. Det handler derfor her om å kjenne seg selv, sine muligheter og så gjøre et valg basert på vurdering i en sammenheng av disse to (Haug, 2018).

Disse fire bokstavene er karrierekompetanser som et individ kan utvikle og tilegne seg. Law og Watts (1977) hevder at karriereutvikling handler om læring, og de mener at det å ta valg bør være en grunnleggende ferdighet på lik linje som at man tilegner seg kunnskap om lesning, skrive og regne (Haug, 2018)

Sett i forhold til min problemstilling og forskningsspørsmål er dette med valgkompetanse noe ungdommene jeg pratet med, eksplisitt sa at de hadde vanskeligheter med. Grunnene til dette kan være av ulike årsaker og jeg ønsker i det neste underkapittelet å se på en mulig årsak til dette.

5.4 Tankesett

Feiling er et tema som har engasjert meg som karriereveileder. Jeg har opplevd at de aller fleste unge jeg har jobbet har en redsel rundt det å gjøre feil, og jeg har lenge undret meg over hva grunnen til dette kan være. Ofte har denne redselen vært så stor at det har hindret dem i å begi seg ut i noe nytt. Feiling er noe som vi alle opplever i løpet av livet. Noen mennesker håndterer feiling bra og andre ikke. Vi er alle forskjellige, og våre tanker er ikke like. Hvordan vi ser på og tenker om oss selv er ofte avgjørende for å håndtere feiling på en god måte. Carol S Dweck (2006) har rettet mye forskning mot akkurat dette. Hun har skrevet flere bøker hvor hun forsker på menneskers tankesett. Hun mener at det finnes to tankesett hvor hun nevner det ene som et lærende tankesett og det andre som et låst tankesett.

5.4.1 Lærende tankesett

Mennesker med et lærende tankesett beskriver Dweck (2006) som mennesker som tror på at hardt arbeid er avgjørende for å lære, at man må trene for å bli god i noe. De har et ønske om å få mer kunnskap og kompetanse, og de opplever at motgang gir utvikling. De er ikke redde for å gjøre feil, fordi de opplever at de utvikler seg og lærer av feilene de gjør. Hun beskriver denne gruppen med de som ofte har god selvtillit og selvfølelse (Dweck, 2006).

5.4.2 Låst tankesett

De med et låst tankesett beskriver Dweck (2006) som mennesker som ofte har liten tro på seg selv og oppgavens gjøremål, og de gir ofte raskt opp i møte med utfordringer. De går ofte i trygge og kjente baner og liker seg ikke utenfor sin komfortsone. De liker å ha det stabilt og de har en statisk måte å tenke på. De liker ikke å prøve å feile. Hun beskriver denne gruppen mennesker med de som har dårlig selvtillit og selvfølelse, hvor de har behov for mye oppmuntring, støtte og hjelp for å få løst eller håndtere oppgaver (Dweck, 2006).

Dweck (2006) illustrerer i boken et scenario hvor to mennesker med forskjellige tankesett har fått tilbake en skoleprøve, hvor karakteren ikke stod til deres forventning. Personen som hadde et låst tankesett tok dette svært dårlig hvor vedkommende skammet seg, ble lei seg og tenkte at hen var dum som ikke hadde gjort det bedre. Personen med et lærende tankesett valgte å se på sin dårlige karakter som en forklaring på at hen måtte jobbe hardere, lese mer og være bedre forberedt til neste gang. Personen ser på det som et utviklingspotensial enn et nederlag. Dweck (2006) mener at de med et lærende tankesett ser ofte løsninger enn problemer og ofte når de gjør en feil er dette noe de

motiveres av for da for de en utfordring hvor de kan øve på å bli enda bedre og utvikle seg mer. Dweck (2006) mener at de med et låst tankesett er redde for å gjøre feil, at de har en tendens til å ignorere utfordringer og at de gir opp ved første tegn på problemer (Dweck, 2006).

Ved å gjøre flere aktiviteter enn det som er kjent, hvor man går ut av komfortsonen og hvor man prøver og feiler er noe Dweck (2006) sier er bra for menneskers personlige utvikling. Hun mener hjernen utvikler seg bedre når vi utfordrer oss selv og hvor vi våger å feile. Hun nevner flere kjente personer som f. eks Albert Einstein, som hadde et lærende tankesett. Han sa: «det er ikke det at jeg er så smart, jeg bare holder ut lenger med problemet». Han stod i mye motgang, men han ga seg ikke. Han arbeidet hardt og han trente hver dag på å bli bedre. Han prøvde og feilet for å kunne komme frem til mer kunnskap (Dweck, 2006).

Teorien til Dweck (2006) kan være beskrivende for hvordan mennesker tankesett kan påvirkes av motivasjon, mestring og redselen for å feile og som kan være viktige kunnskap å ta med seg inn i møte med de man skal hjelpe over i en ny aktivitet. Ungdommene som jeg intervjuet bærer preg av et mer låst tankesett, hvor dette med valg også gjør det utfordrende for dem. De med et låst tankesett trives gjerne med det kjente som Dweck (2006) sier, og det gjør at det kanskje vil ta lenger tid for dem å håndtere en overgang, da dette innebærer en endring.

Jeg ønsker i det neste underkapittelet og redegjøre for mestring.

5.5 Banduras teori:

Mestringstro ligger i sentrum av Banduras sosial-kognitive teori. Ifølge Bandura er sosial erfaring og egen tolkning og oppfattelse av ulike situasjoner det som ligger til grunn for hvordan den enkelte person definerer tro på egen mestring (Bandura, 1997). Bandura mener at om man har en høy mestringstro vil en ta utfordringer og nederlag lettere. Har man en lav mestringstro vil en unngå utfordringer og sette søkelys på personlig svikt og nederlag. Mestringstro utvikler seg kontinuerlig gjennom nye evner, erfaringer og kunnskap (Bandura, 1997). Sagt på en annen måte så kan vi si at Mestringstro er en persons tro på egne evner for å lykkes i en bestemt situasjon og defineres som troen på evnen til å organisere og utføre den handlingen som kreves for å nå ønsket mål. Bandura (1997) oppgir fire hovedkilder til forventning om mestring:

1, Performance experiences / mestringserfaringer (indre kilde)

Legger vekt på at erfaringer av negativ og positiv art påvirker mestring. Vi kan ha tro på egen mestring i noen sammenhenger, men i andre sammenhenger kan vi ha liten tro (Bandura, 1997).

2, Observational learning /observasjon (ytre kilde) Handler om å observere, dersom en person oppnår gode resultater ved å utføre en oppgave på en gitt måte ønsker den som har observert å gjøre lignende. Det å observere andre og se hvordan andre løser en oppgave og hvordan de mestrer mener Bandura (1997) kan påvirke troen på våre egne krefter og utløse en mestringstro.

3, Verbal persuasion / verbal overtagelse (ytre kilde)

Handler om de verbale tilbakemeldingene vi får fra omgivelsene. Disse tilbakemeldingene kan føre til at troen på egne krefter styrkes eller svekkes.

4, Emotional arousal / fysiologiske og emosjonelle reaksjoner (indre kilde)

Handler om våre holdninger i forhold til oppgaven som skal løses. Bandura (1997) mener at om man klarer å kontrollere negative følelser eller usikkerheten og uroen som er knyttet til oppgaven som skal utføres, vil dette kunne påvirke troen på egen mestring positivt. Han mener at dette handler personens selvoppfatning og hvordan summen av forventningene til å mestre en gitt oppgave henger sammen med individets positive tankesett.

Slik jeg tolker det Bandura skriver om mestring, er at positiv mestringsforventning er en viktig kilde til en god selvtillit og selvfølelse. Videre mener Bandura (1997) at forventningene til å mestre er hovedkilden til aktivitet, og hvis individet ikke har tro på at det vil produsere resultater vil det heller ikke forsøke å gjøre det (Bandura 1997). Dette kan sees i lys av Dweck (2006) sin teori om mennesker med låst og lærende tankesett. De med et lærende tankesett vil kanskje enklere kunne oppleve følelsen av mestring, da de er nysgjerrige og setter pris på utfordringer, mens de med et låst tankesett vil trenge ekstra mye støtte og hjelp til å kunne oppleve dette på en positiv måte, da de som regel går i trygge spor og ikke har noen ønsker om å utfordre seg selv. Dette er som nevnt noe som kan påvirke individets selvtillit og selvfølelse, nedenfor vil jeg gjøre rede for disse to begrepene.

5.5.1 Selvtillit

Selvtillit handler om hvordan vi tenker om oss selv og våre egne prestasjoner. Har man god selvtillit tenker man gjerne godt om egen evne til å mestre oppgaven man står ovenfor. Juul (1996) definerer selvtillit slik: Selvtillit er *det vi tenker om oss selv, det vi er gode og dyktige til, eller dumme og dårlige til- det vi kan prestere* (Juul 1996 s. 78).

5.5.2 Selvfølelse

Selvfølelse handler ikke om prestasjoner, men om hva man tenker om ens egen verdi. Man kan prestere dårlig, men likevel kjenne på at man som person har en grunnleggende verdi. Man aksepterer alle følelser man har både gode og vonde, og man aksepterer seg selv for den man er, selv

om man har feil og mangler. (Juul (1996) definerer selvfølelse slik: «vår viten om og opplevelse av hvem vi er. Selvfølelse handler om hvor godt vi kjenner oss selv, og hvordan vi forholder oss til det vi vet. Selvfølelse kan billedlig beskrives som en slags indre søyle, senter eller kjerne, Beskrevet innenfra sier selvfølelsen deg jeg er i orden og jeg har verdi, bare fordi jeg er til» (Juul 1996 s. 77). Juul mener at de med god selvfølelse klarer å akseptere at de ikke er gode i alt. Han illustrer et eksempel i sin bok hvor en jente skal spille piano, hun prøver, men feiler – får det ikke helt til. Hun har en god selvfølelse og sier til seg selv «dette var ikke noe for meg, jeg kan finne noe annet jeg er god til», om hun ikke hadde hatt en god selvfølelse ville hun heller ha sagt noe som dette «jeg er dum, jeg klarer ingenting, jeg kommer aldri til å finne noe jeg er god til» (Juul, 1996). Juul (1996) hevder at det kan være vanskelig å tilegne seg ny kunnskap når man har en dårlig selvfølelse, men han mener at det er mulighet for å trene den opp. Det kan man gjøre gjennom støtte, ros, konstruktive tilbakemeldinger og god oppmuntring, han påpeker at det da er viktig og hensyntar tilværelsen personen er i (Juul 1996).

5.6 Motivasjon

Det finnes en rekke teorier på hva motivasjon er og hvordan det oppstår, jeg har valgt meg uten noe som jeg mener passer til min problemstilling og forskningsspørsmål. Skaalvik & Skaalvik (2015) skriver at motivasjon kan beskrives som en indre drivkraft som har betydning for atferd, både for retning intensitet og utholdenhet. Kaufmann & Kaufmann (2009) definerer motivasjon som; «*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål.*» Motivasjon fremstår derfor som viktig og som noe grunnleggende for å gå mot en endring som en overgang er. Det finnes to motivasjonssystemer som psykologien skiller mellom, indre og ytre motivasjon. Jeg vil i de neste underkapitlene presentere disse nærmere.

5.6.1 Indre motivasjon

Handler om følelsesmessig gevinst som interesse, glede og engasjement man får av å holde på med en gitt oppgave. Eksempelvis i jobbsammenheng så kan denne følelsen oppstå ved at du føler at jobben du gjør er meningsfull, at du gjør noe du liker, at du får brukt deg selv og din kompetanse, at det gir deg en indre belønning som glede, tilfredshet eller mening (Kuvaas & Dysvik, 2012). Deci og Ryan referert i Skaalvik og Skaalvik (2015, s. 66) har utviklet den teorien som er mest fremtredende når det gjelder indre motivasjon, som kalles selvbestemmelsesteorien. Denne teorien er ifølge Deci og Ryan (1985) en behovsteori som forklarer at vår atferd er styrt av et ønske om å dekke udekte behov. Teorien bygger på ønsket om å dekke de tre indre psykologiske behovene vi mennesker har som er selvbestemmelse (autonomi), kompetanse og tilhørighet. Studier viser at når disse behovene er tilfredsstilt, blir vi motiverte, produktive og fornøyde, studier viser også at når vi oppnår disse

positive effektene reduseres negative faktorer som stress, sykefravær, angst og utbrenthet (Sander, 2020).

5.6.1.1 Autonomi

Handler om selvbestemmelse og muligheten til å påvirke avgjørelser som fattes på vegne av en selv. Dette behovet kan bli tilfredsstilt gjennom involvering og beslutningsmyndighet. Sander (2020) skriver at ved selvbestemmelsesteorien blir vi motiverte til å jobbe hardere når vi blir sterkt involvert, føler oss forpliktet og engasjert på grunnlag av høy grad av medbestemmelse og egenkontroll. Selvbestemmelse er et menneskelig behov, og det handler om å ha kontroll over omgivelsene vi opptrer i og ha følelsen av å selv kunne bestemme og velge (Sander, 2020).

5.6.1.2 Kompetanse

Handler om at man må ha følelsen av å ha den kompetansen som kreves og troen på at man har det som skal til for å utføre en gitt oppgave. Dette skriver Sander (2020) er viktig, da dette vil bidra til følelsen av mestring. Sander referer til Deci og Ryan og viser til at mestringsfølelse vil kunne øke når vi også får positive tilbakemeldinger, samtidig som vi føler at vår egen kompetanse øker, noe som igjen vil kunne styrke vår indre motivasjon (Sander, 2020). Videre viser han til at det å bli anerkjent og utfordret gjennom komplekse oppgaver er viktig for å få dekt kompetansebehovet vi alle har, som igjen vil kunne øke vår mestringsfølelse og forbedre våre prestasjoner (Sander, 2020).

5.6.1.3 Tilhørighet

Handler om å være en del av et felleskap, at man er på samme lag som noen, at man kjenner en trygghet (Sander, 2020). Videre viser han til at vi blir mer motivert til å jobbe mer ansvarlig når vi får ansvar og føler at vi tilhører et felleskap.

5.6.2 Ytre motivasjon

Handler om situasjoner der kilden til motivasjon og driften til å handle, ligger utenfor det å utføre aktiviteten, men er knyttet til resultater som følge av jobben du gjør. I jobbsammenheng kan slike motivasjonsfaktorer være muligheter for lønnsforhøyelse, bonus eller andre goder (Kuvaas & Dysvik, 2012). Sander (2020) viser til at ytre motivasjon ikke er like verdifull som den indre motivasjonen, da den er kortvarig og at trenger stadig nye stimuli for å opprettholde den.

Min tolkning er at motivasjon kan sees i sammenheng med mestring og et lærende tankesett. De med et lærende tankesett er motiverte for en utfordring og når en utfordring gjennomføres kommer følelsen av mestring. De med et låst tankesett vil trenge hjelp til å bli motiverte, begi seg ut på en utfordring og oppleve den gode mestringsfølelsen. Disse med et låst tankesett vil ha behov for å finne frem til disse gode følelsene. Kanskje de tidligere ikke fått denne hjelpen og trenger derfor å bli sett, anerkjent og få den opplevelsen av hva en mestring gir. Jeg ønsker i neste underkapittel å presentere anerkjennelse som henger tett sammen med de teoriene jeg allerede har nevnt.

5.7 Anerkjennelse

Honneth (2008) beskriver anerkjennelse som et gjennomgripende og følelsesmessig behov som alle mennesker har, og at det er en betingelse for at et menneske skal kunne utvikle en personlig identitet. Han knytter anerkjennelse til tre ulike fenomen: privat sfære, rettslig sfære, og solidarisk sfære (Honneth 2008, s. 103).

Privat sfære: Handler om våre private relasjoner. I relasjoner man føler kjærlighet og respekt. Ved å erfare kjærlighet styrker vi vår identitet som behovs- og følelsesvesener. En kjærlighetsrelasjon resulterer et gjensidig anerkjennelsesforhold som kan føre til utvikling av selvtillit. I denne kjærlighets sfæren ligger tilknytning til andre mennesker, intersubjektive relasjoner og utvikling av selvtillit som gjør et menneske i stand til å være deltakere i det samfunnsmessige fellesskapet (Honneth, 2008).

Rettslig sfære: I den rettslige sfæren handler det om de subjektive rettighetene en person har i det lokale og nasjonale samfunnet, som blant annet ytringsfrihet, trosfrihet, rett til demokratisk medinnflytelse og sosiale velferdsrettigheter (Honneth, 2008). I denne sfæren utvikler man selvrespekt, og for å oppnå anerkjennelse i denne sfæren må man akseptere andre mennesker som fullverdige medlemmer av samfunnet med de rettigheter og plikter det medfører, samtidig som man selv må bli akseptert av andre mennesker. Gjennom selvrespekten blir det skapt en bevissthet i mennesket om at fordi det respekterer seg selv fortjener det å bli respektert av andre (Honneth, 2008).

solidarisk sfære: Innenfor denne sfæren kan anerkjennelse være relevant både i forhold til utdanning og arbeidsliv. Den solidariske sfære viser til de kulturelle, ideologiske og arbeidsmessige fellesskap i samfunnet. Gjennom deltakelse i fellesskapet vil menneske bli anerkjent for sin autonomi, sine kvaliteter og kompetanser som menneske. Ifølge Honneth (2008) trenger ikke mennesket bare oppnå affektiv hengivelse og rettslig anerkjennelse, men det trenger også sosial verdsetting som de oppnår i denne sfæren (Honneth 2008, s. 130).

Honneth (2008) mener at for et menneske skal kunne leve et godt liv og ha en positiv identitetsutvikling er det nødvendig å oppnå anerkjennelse innen alle de tre nevnte sfærene, som er tett forbundet med hverandre. Noe som han mener, er grobunnen for å kunne utvikle en god selvtillit og selvfølelse. Honneth (2008) ønsker også å vise til at fravær av kjærlighet, respekt eller sosial verdsetting kan føre til at en persons identitet blir påvirket og at man kan bli krenket (Honneth, 2008).

Jeg forstår anerkjennelse som noe man lærer ved at min blir møtt av anerkjennelse. Når tanker, følelser og reaksjoner blir møtt med anerkjennelse vil det bidra til den selv får «eie» sine opplevelser.

De blir ikke evaluert eller diagnostisert, men tas imot uten forbehold. Noe som vil kunne gi grunnlag for undring og utforskning for å forstå mer av hvordan det er å være den andre. Når dette blir etablert i et samarbeid, vil jeg mene at en relasjon er skapt. Jeg vil i neste underkapittel gå nærmere inn på hva relasjonskompetanse er.

5.8 Relasjonskompetanse

Anerkjennelse er ifølge Aubert og Bakke (2019) et kjernebegrep i relasjonsforståelse, hvor de mener at den fungerer som et fundament i utviklingen vår som menneske. Linder og Mortensen (2006) i Aubert og Bakke (2019) definerer relasjonskompetanse som: *«evnen til å etablere, fastholde og avvikle kontakt og ut fra denne kontakten ta ansvar for å skape et utviklingsstøttende og lærende samspill»*. Relasjonskompetanse i en yrkeskontekst omhandler handlingskompetanse, som handler om at veileder forstår seg selv og sin yrkesposisjon, det handler også om at man innehar kunnskap og ferdigheter som er nødvendig for å kunne utøve yrket. For å gi et eksempel så mener Aubert og Bakke (2019) at man for å kunne gjøre en god jobb som karriereveileder må ha den generelle kunnskapen om karriereveiledning og ferdigheter som er av nødvendighet for å utøve dette yrket. Det handler også om hvordan veilederen ser på seg selv og forstår seg selv og sin egen yrkesposisjon. Å være relasjonskompetent vises på måten veilederen legger til rette slik at den hen skal hjelpe blir sett og forstått, og hvordan hen samarbeider med dem for at de skal få utbytte av veiledning (Aubert og Bakke, 2019). Videre beskriver Aubert og Bakke (2019) handlingskompetanse som at om man ikke innehar det man trenger for å hjelpe den man veileder, innhenter den informasjonen man trenger for å utøve jobben på best mulig måte. Dette beskriver Aubert og Bakke (2019) som gjensidighet, og de mener at gjensidighet vil uansett uttrykksform, handle om å møte den andre der den andre er, på den andres egne premisser. Sagt på en annen måte, det er en målsetting at veilederen forstår at gjensidighet innebærer kommunikasjon på samme emosjonelle frekvens som den hjelpesøkende befinner seg. Det er hjelperen som må være tilstrekkelig åpen, nysgjerrig, kreativ og fleksibel slik at hen finner et felles utgangspunkt med den andre for utvikling og ny læring. Dette beskrives som Intersubjektivitet. Det handler om å «tone» seg inn på den andre, noe som skjer når et samspill skapes mener Aubert og Bakke (2019).

Jeg tolker relasjonskompetanse som nøkkelen til et godt samarbeid hvor viktigheten av å anerkjenne, og møte deltager der den er som det mest sentrale for at et godt samspill skal skje. For at dette skal skje er det sentralt at veilederen innehar handlingskompetanse til å utøve sin yrkesrolle.

6 Design og metode

Med all forskning, så er formålet med forskning er å få frem ny kunnskap, å få svar på noe man ikke vet på forhånd. Man kan ønske seg et svar på et spesifikt spørsmål eller ha en undrende nysgjerrighet om et valgt tema (Thagaard, 2018). Jeg har hatt et klart spørsmål og tema fremfor meg når jeg har jobbet med mitt forskningsprosjekt og målet mitt har vært å frembringe ny kunnskap og økt innsikt i temaet for meg og min arbeidshverdag først og fremst, men det har også vært et ønske at denne forskningen vil være av verdi til andre som jobber i samme felt som meg.

I dette metodekapittelet ønsker jeg å beskrive hvordan jeg trinn for trinn har fått svar på min problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg vil i de følgende kapitlene redegjøre for å begrunne mitt valg av metode, min forforståelse og mitt vitenskapsteoretiske ståsted som ligger til grunn for valg av mitt forskningsdesign. Jeg vil deretter beskrive mitt valg av datainnsamling og hvordan jeg gikk frem i denne prosessen, med hvem mitt utvalg var og begrunnelse for dette. Videre presenterer jeg forskningsetisk vurdering hvor jeg deretter avslutter med å vise til min vurdering av forskningen i form av reliabilitet, validitet og overførbarhet.

6.1 Forskningsdesign og metodevalg:

Metodevalget i en undersøkelse styres av problemstillingen og forskningsspørsmål man ønsker å få svar på, og i samfunnsvitenskapelig metodelitteratur skilles det mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Kort forklart kan man si at kvantitativ metode enkelt innebærer talldata for å tallfeste et svar, hvor det settes søkelys på variabler som er relativt uavhengige av den samfunnsmessige konteksten (Thagaard 2018). Kvalitativ metode handler primært om å studere sosiale fenomener og prosesser i sine naturlige sammenhenger, hvor forsker hovedsakelig arbeider med tekst og til dels visuelle data (Thagaard, 2018) Den største forskjellen på kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode ifølge Jacobsen (2018) er at kvantitative metoder opererer med tall og størrelser mens kvalitative data med meninger, meninger som er formidlet i hovedsak via språk og handlinger.

I dette studiet var mitt ønske og mål å komme tett på informantene, og finne ut av den enkeltes følelser, handlingsmønster, erfaringer og opplevelser. For å svare på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmålet har jeg derfor valgt kvalitativ forskningsdesign med intervju som metode. Dette fordi denne metoden fanger opp mening og opplevelser som ikke kan tallfestes eller måles, og den benyttes der en ønsker å få kunnskap om hvordan informantene opplever ulike hendelser og hva de erfarer (Thagaard, 2018). Kvalitativ tilnærming bygger også på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelig erfaring (fenomenologi) som gir grunnlag for å fordype seg i de sosiale fenomenene en studerer, og det er en nyttig metode dersom man ønsker å forstå hvilken forståelse andre mennesker har av sosiale fenomener (Thagaard, 2018). Thagaard (2018) sier at kvalitativ metode er

fleksibel, noe som kan være en fordel hvis det viser seg at forskeren i løpet av prosjektet ser at dataene kanskje gir en annen empiri enn først tiltenkt. Da vil man ha muligheten til å endre evt problemstilling og eller sine forskningsspørsmål. På bakgrunn av dette var det derfor valget mitt falt på kvalitativ metode, da det ga meg muligheten til å få innsikt i og komme tett på hvordan ungdommen opplevelser og erfaringer har vært i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. Jeg erfarte også at også når jeg prosessuelt har jobbet med utarbeidelsen av denne oppgaven, og blitt kjent med min empiri, så har jeg måttet gjøre endringer underveis noe det kvalitative metodevalg gjorde det mulig for meg å gjøre. Avslutningsvis endte jeg opp med en problemstilling og forskningsspørsmål jeg mener gjenspeilte bedre mine funn.

6.2 Vitenskapsteoretisk ståsted

Vitenskapsteoretisk grunnlag Ifølge Thagaard (2018) har forskerens vitenskapsteoretiske forankring betydning for hva forskeren søker informasjon om, samt danner utgangspunkt for den forforståelsen forskeren utvikler. For å få svar på min problemstilling og mitt forskningsspørsmål brukte jeg både fenomenologi og hermeneutikk som et vitenskapsteoretisk grunnlag. Dette fordi fenomenologi tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersonens erfaringer (Thagaard, 2018). Videre utforsker fenomenologiske studier den mening personer tillegger sine erfaringer av et fenomen, de felles erfaringene individene har, gir et grunnlag for at vi kan utvikle en generell forståelse av fenomenet vi studerer. Fenomenologi er mye utbredt innenfor sosiologi, psykologi og helsevitenskap (Thagaard, 2018). Hermeneutikk er en metodisk retning hvor det legges vekt på å fortolke menneskers handlinger gjennom å utforske et dypere meningsinnhold enn det som i utgangspunktet fremstår som innlysende (Thagaard, 2018). Hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke folks handlinger igjennom å sette søkelys på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende (Thagaard, 2018). Jacobsen (2018) mener at forskeren må ha empati, evnen til å sette seg inn i andres situasjon. I tillegg vil forskeren selv fortolke selv den empirien individet gir. Virkeligheten blir konstruert slik gjennom en rekke ulike fortolkninger fra ulike mennesker. Jeg har valgt å bruke disse to som vitenskapsgrunnlag for min problemstilling, da det tar utgangspunkt i informantens følelser, erfaringer, refleksjoner og tanker. Disse tilnærmingene forutsetter at jeg er åpen og fordomsfri, at jeg utforsker fenomenet med et åpent sinn og at jeg benytter prosedyrer for å komme til pålitelig kunnskap. Jeg må sette min egen forforståelse til side og undersøke fenomenet uten forutinntatte meninger eller holdninger. Siden jeg er ansatt som en jobbspesialist har jeg nærhet til innholdet i forskningen, og jeg må derfor etterstrebe å være bevisst på min egen forforståelse og forsøke å ikke la det være til noen hinder for forskningen. Det blir viktig at jeg har et åpent sinn og er undrende slik at forskningen får en så god kvalitet som mulig

6.3 Datainnsamling

Når jeg skulle gå i gang med å samle inn empiri til min problemstilling og forskningsspørsmål reflekterte jeg over hvordan jeg ville gå frem for å best mulig svar. I teorien finnes det flere alternativer, og det første jeg vurderte var om jeg ønsket individuelle intervjuer eller gruppeintervjuer. Som nevnt ønsket jeg å komme tett på ungdommen og få frem deres følelser, opplevelser og tanker når de stod i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. På bakgrunn av dette kom jeg frem til at det individuelle intervjuet var best egnet til oppgavens formål. Jacobsen (2015) mener at fordelen med denne intervjuformen er at den er god når det gjelder å få frem enkeltindividets meninger, uten påvirkning fra andre. Jeg reflekterte også over at dette ville gi muligheten til mest mulig fri tale uten at de ble forstyrret av andre samtidig som at det ville være enklere og bygge et godt tillitsbånd mellom meg og den som intervjues. Jacobsen (2015) nevner kritikken mot det individuelle intervjuet, at meningene og synspunktene som kommer frem er for "individualistiske" og at det da kan bli vanskelig å la seg overføre til å gjelde for flere. Overgangen som ungdommen hadde stått i er noe som kan oppleves som komplekst og utfordrende. Jeg ønsket eksplisitt å få høre mer om dette, ungdommens følelser, opplevelser, tanker og deres erfaring knyttet til dette. Dette er noe som er av deres personlige erfaring og jeg ønsket at de fritt kunne få prate om dette. Dersom en av dem hadde noen vanskelige følelser eller tanker til overgangen, anser jeg dette som personlig og da er jeg som intervjuer avhengig av tillit for å kunne ha en samtale med hen om dette. Med dette tatt i betraktning falt derfor valget på å ha individuelle intervjuer.

Ifølge Thagaard (2018) er formålet med kvalitativ tilnærming å forstå hva mennesker gjør og hvorfor de gjør det. Det å sette søkelys på informantens erfaringer, innebærer et fenomenologisk perspektiv og en induktiv tenkemåte, der en kun er ute etter informantens subjektive opplevelse (Thagaard, 2018). Ved å benytte kvalitativ tilnærming er det deltager som er utvalgt til å være med i forskningen som bidrar med betydelige mengder informasjon. Informasjonen deltageren gir er med på å gi forsker kunnskap som kan ha god overføringsverdi og som kan være nyttig i forskjellige kontekster (Thagaard, 2018). I min studie ble det brukt kvalitative metode og prinsippene i det hermeneutiske perspektivet til å utforske ungdommenes handlingsmønster, erfaringer, opplevelser og følelser de hadde når de stod i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. Thagaard (2018) mener at Intervjusamtaler bidrar til at vi kan utvikle en forståelse av hvordan personer opplever og reflekterer over sin situasjon, hvor det gir en innsikt i personers opplevelser, synspunkter og selvforståelse. Hun presiserer at intervju er en godt velegnet metode for å få kjennskap til hvordan personene opplever og forstår seg selv og at de setter ord på sine erfaringer og handlinger.

6.3.1 Valg av intervjumetode

Det finnes forskjellige måter å gjennomføre et intervju på og (Thagaard, 2018) sier man har tre intervjumetoder man kan velge blant. Det første hun nevner er intervju uten noen struktur. Intervjuet vil da foregå omtrent som en samtale mellom forsker og intervjuperson hvor man da snakker om temaene intervjupersonen bringer opp under samtalen. Det andre er strukturert intervju, her er spørsmålene og rekkefølgen bestemt på forhånd, noe Thagaard (2018) nevner som fordelaktig da spørsmålene er sammenlignbare. Kritikken her at dette kan fort bli likt kvantitativ metode og at man da likeså godt kunne ha benyttet et spørreskjema, noen som gjør at personlig intervju blir redusert (Thagaard, 2018). Den tredje metoden er semistrukturert intervju, dette betyr at spørsmålene og rekkefølgen er bestemt på forhånd, men at rekkefølgen kan tilpasses underveis hvor forsker da har mulighet til å følge opp momenter som kommer frem underveis i intervjuet (Thagaard, 2018). Av disse tre intervjuformene falt valget mitt på semistrukturerte intervjuer, dette fordi det ga meg en større fleksibilitet enn et strukturert intervju, hvor jeg samtidig kunne supplere med flere spørsmål for å få mer utfyllende informasjon fra informantene om jeg skulle ha behov for det, et strukturerte intervju ville tatt fra meg muligheten til å kunne være fleksibel på dette (Thagaard, 2018). Mitt mål med min forskning og når intervjuene fant sted var at vi skulle ha et hyggelig og avslappende møte, hvor vi egentlig mest pratet. Siden jeg pratet med ungdom tenkte jeg at struktur, rammer og formalitet ville ha «ødelagt» litt for den gode og naturlige praten, det var derfor viktig for meg at jeg fikk denne fleksibilitet. Jeg reflekterte også over at dette var det beste valget for meg siden jeg ikke har noen spesiell erfaring fra det å holde forskningsintervjuer, men jeg har mye erfaring fra å holde en samtale og prate med ungdom. Konklusjonen ble derfor at jeg gikk for semistrukturert intervjuform, da jeg med noe struktur fikk til en god og en egentlig ganske så «vanlig» samtale med ungdommene jeg pratet med.

6.4 Forforståelse

Thagaard (2018) mener at ifølge fenomenologien og hermeneutisk tradisjon er det viktig å ha et avklart forhold til egen forforståelse. Forforståelse er en ressurs bestående av kunnskap, erfaringer, tanker og følelser til det man skal undersøke. Dette blir kalt forståelseshorisont ifølge Thomassen (2006). Når man skal forske på et tema har man alltid med sin egen forforståelse inn i prosjektet. Ofte kan det være vanskelig å være objektiv, da man ofte møter nye mennesker med et sett tanker og kanskje til og med fordommer. Tidligere erfaringer spiller inn og det er derfor viktig at man som forsker så godt det lar seg gjøre ikke lar seg påvirke av dette.

Min Forforståelse har kommet til meg i mitt arbeids som karriereveileder i møte med flere titalls ungdommer som har stått uten aktivitet. For meg har denne forforståelsen vært motivasjonen min for å skrive denne oppgaven. Jeg tar meg selv i stadighet til å undre meg og snakke med andre om

denne problematikken også utenfor arbeidstiden, og jeg leser, hører på podkaster og søker frem informasjon om dette, da jeg syntes det er et såpass viktig og interessant tema som er en stor del og utfordring i min arbeidshverdag. Jeg har som nevnt tidligere et stort ønske om å prøve å danne meg en god og bred forståelse rundt denne problematikken, og finne noen svar på hva som kan hjelpe de unge jeg samarbeider med i hverdagen. Jeg har som Jobbspesialist i NAV systemet erfaring fra å prate med ungdom rundt denne problematikken, men jeg har ikke forsøkt å se problematikken med et forskningsblikk. Mitt verdisyn som karriereveileder, mine holdninger og mitt menneskesyn har jeg også hatt med meg i møte med ungdommen, og jeg har reflektert i ettertid over at jeg har verdier som at det er en jobb for alle der ute hvor jobbhåp har vært ankeret i mine tanker. Jeg ser også at mine verdier og tanker rundt samfunnsviktigheten av at ungdom uten aktivitet er noe som er sårbart for samfunnets fremtid har preget meg til valget for temaet og påvirket meg i møte med ungdommen.

6.5 Intervjuguide

Før intervjuene fant sted utarbeidet jeg en intervjuguide. En intervjuguide er enkelt forklart en oversikt over temaer som skal gjennomgås på intervjuet. Et intervjueskjema eller intervjuguide kan være utarbeidet på forskjellige måter, alt fra et ganske detaljert spørreskjema til en mer grovskisse av temaer (Thagaard, 2018). Som nevnt tidligere valgte jeg å gjennomføre individuelle intervjuer med en semistrukturert intervjuguide, noe som ga meg en fleksibilitet i forhold til spørsmålene og oppsett. Jeg laget likevel et oppsett som ga meg en innledning, hoveddel og avslutning. I følge Thagaard (2018) bør oppbygningen av en intervjuguide føre til at vi strukturerer det emosjonelle slik at det får en stigning som avtar mot slutten.

Nedenfor viser jeg spørsmålene jeg benyttet i mine intervjuer. Dette ble brukt som en mal og «huskeliste», målet mitt var som nevnt tidligere å få til den gode praten med ungdommen med søkelys på deres opplevelser og følelser fra overgangen de stod i.

6.5.1 Intervjuspørsmål

1. *Hvor lenge var du uten aktivitet før du startet med det du gjør nå?*
2. *Har du fullført VGS?*
3. *Har du vært i jobb tidligere, evt hvordan jobb?*
4. *Har du søkt skole og jobb selv?*
5. *Er det noe du opplever som utfordrende med å stå i en jobbprosess på egenhånd?*

6. *Hva har vært viktig for deg i prosessen mot å komme deg i jobb?
Hva har vært et viktig fokusområde du og din veileder har jobbet med?*
7. *Hvor langt inn i samarbeidet med din veileder kjente du deg klar for å komme deg ut i aktivitet?
Oppfølgingsspørsmål: Hva var det din veileder gjorde for å hjelpe deg med å bli klar?*
8. *Opplever du at du fikk god nok tid til å vurdere og reflektere godt nok over aktiviteten du skulle inn i?*
9. *Var det noe du opplevde som vanskelig før du skulle ut i aktivitet?*
10. *Hvis du tenker tilbake, var det noe du følte konkret hjelp deg med å gjøre deg klar til å starte i aktivitet?
Evt hva var det?*
11. *Hva vil du si var de viktigste faktorene for å hjelpe deg å gjøre deg klar til å starte i aktiviteten?*
12. *Hva tenker du når du hører ordet overgang?*
13. *Hvis du tenker tilbake, var det noe du skulle ønske ble gjort/sagt for å hjelpe deg bedre i overgangen?
var det noe du konkret savnet som du har kommet på i ettertid?
kan du utdype?*
14. *Er det noe du kunne tenke deg nå ville vært mer til hjelp eller som du tenker kan være hjelp til andre som skal starte på skole/jobb?*
15. *Hva hadde du behov for de første dagene du var i jobb?
Hvordan støtte var viktig for deg i denne prosessen?*
16. *Har du opplevd noen utfordringer hittil i denne aktivitet?
hvis ja: kan du utdype?*
17. *hvordan tror du det hadde gått uten støtte fra en veileder i denne overgangen?*
18. *Hva mener du har vært det viktigste du gjorde før aktiviteten, underveis og etter?*
19. *hva er ditt beste råd/tips til andre som har stått lenge uten aktivitet og som ønsker å starte?*
20. *Hvis du tenker på deg selv før du startet aktiviteten du nå er i, hva ville du ha sagt til deg selv?*

6.5.1.1 Gjennomgang av spørsmålene

Før intervjuet var det viktig for meg å fortelle på nytt formålet med intervjuet, igjen presisere jeg at det var frivillig å delta og at jeg ikke ville ha noen helseopplysninger kun deres opplevelser og tanker rundt det å stå i overgangen. Dette er noe Thagaard (2018) understøtter som viktig start for å bekrefte og sette en forventning til det som skal skje. I de innledende spørsmålene stilte jeg enkle og

nøytrale spørsmål som ikke krevde noen refleksjon og som ungdommen syntes det kunne være greit å svare på, noe jeg valgte åpne med for å skape en trygghet for samtalen videre. Disse spørsmålene fungerte også som en forsikring for å få bekreftet at de hadde den bakgrunnen jeg trengte at de hadde for å få svar på min problemstilling. Thagaard (2018) mener at de første minuttene har en avgjørende betydning, da vi her etablerer kontakten med intervjupersonen. I følge Thagaard (2018) spiller alt nøyte inn, kroppsspråk, ansiktsuttrykk og stemmeleie, hele vår væremåte ovenfor den vi skal intervju. Jeg ble oppmerksom på under intervjuene at min bakgrunn og erfaring som karriereveileder kom synlig frem. Min bakgrunn og mitt verdisyn, holdninger og menneskesyn tok jeg med meg i intervjuene og jeg opplevde at jeg var svært anerkjennende og nysgjerrig på ungdommene som jeg pratet med.

hovedspørsmålene satte jeg opp i en rekkefølge jeg tenkte var hensiktsmessig og riktig med tanke på overgangen de har stått i. Dette gjorde jeg for å ha en rød tråd i intervjuet og en ryddighet rundt temaet mitt. Jeg la inn her rom for refleksjon og mulighet til å stille oppsummerende spørsmål om jeg tenkte jeg skulle ha behov for det. Jeg valgte å gjøre dette for å kunne benytte meg av fleksibiliteten semistrukturerte intervjuer gir. Jeg opplevde at hovedspørsmålene mine kunne bygge på gjentakelser etter første intervjuet jeg hadde, men jeg valgte å ikke gjøre om på dem, da jeg uansett fikk de svarene jeg ønsket.

Til slutt hadde jeg avsluttende spørsmål som satte søkelys på ungdommens egne opplevelser og råd de hadde til de som skal igjennom det samme som dem. Jeg valgte også å legge inn et spørsmål som fikk dem til å reflektere over der de er i dag kontra der de var før overgangen og om hva de selv ville ha sagt til seg selv fra den de er i dag til den de var før aktiviteten. I følge Thagaard (2018) mener hun at de siste spørsmålene bør omhandle noe som den som intervjues syntes det er greit å forholde seg til, og min tanke med avslutningen min var at de skulle få avslutte med den gode følelsen de har fått av å oppleve seieren de har nådd med å ha kommet seg fra ingen aktivitet til aktivitet. Jeg opplevde at de viste en stolthet med sitt kroppsspråk og i stemmen sin når de svarte på disse spørsmålene, noe de med god grunn har. Det var fint å få prate med denne ungdommen og jeg fikk også bekreftelse på at de syntes dette temaet var viktig og at de håpet at deres opplevelser kunne være til hjelp for andre.

Etter intervjuene var gjennomført satt jeg igjen med følelsen av at min forforståelse og ikke minst engasjement for temaet hjalp meg med å få gode samtaler med ungdommen. Det var en interessant opplevelse for meg å snu rollen som veileder som jeg så naturlig har båret - til å ta på meg rollen som «forsker», hvor jeg var genuint nysgjerrig og undrende på temaet jeg ønsket å få svar på. Jeg sitter også igjen med en opplevelse av at valget mitt med semistrukturert intervjuer gjorde at jeg

klarte å holde meg godt til temaet, men at det samtidig ga meg rom til å stille spørsmålene slik det passet seg best i henhold til samtalen. Dette gjorde det ryddigere for meg og jeg mener det var et lurt valg av meg, da jeg som nevnt ikke har noen spesiell erfaring i det å være forsker og det gjorde at jeg da fikk fleksibiliteten og egen ro til å få den gode samtalen ut ifra hvordan samtalen formet seg.

6.6 Utvalg

Når det gjelder kvalitative undersøkelser, baserer disse seg på et strategiske utvalg. (Thagaard, 2018). for meg var det viktig å få et utvalg i forhold til hvem som var best egnet til å kunne gi meg svar på min problemstilling og forskningsspørsmål. Ifølge Thomassen (2018) bør ikke utvalget være særlige mange personer, en øvre ramme på 20 er mer enn nok påstår han. Videre mener han at det ikke bør være for mange grunnet datainnsamling og at dette er en krevende prosess som tar lang tid, det er derfor fornuftig å ikke ta et for stort utvalg og at man tenker på hvor mye man klarer å analysere i forhold til oppgavens problemstilling. For meg og min problemstilling tenkte jeg at jeg ikke ønsket for mange. Dette fordi jeg ønsket å ha god nok tid med utvalget og god tid i etterkant til å tyde og analysere informasjon jeg fikk fra dem. Etter nærmere refleksjon og vurdering, hvor jeg også tittet på tidligere masteroppgaver som hadde 30 stp. kom jeg fram til at et utvalg på fire personer ville være et greit valg. Dette som nevnt på bakgrunn av datamengden og at jeg kunne håndtere dette på en god måte.

Jeg har ikke vært opptatt av kjønn, religion, kultur eller diagnoser i utvalget, jeg har kun hatt søkelys på å prate med de som har vært i en overgang og som nå er i aktivitet enten skole eller jobb.

Mine utvalgs kriterier var at jeg ønsket et utvalg av ungdom mellom 18 og 25 år som hadde vært i oppfølging hos NAV og som kom fra ingen aktivitet og hadde fått oppfølging og hjelp til å komme ut i aktivitet. Grunnet til at jeg ønsket denne aldersgruppen er fordi jeg ville at noen skulle ha erfaringer fra å ha vært i aktivitet og stått i overganger, mens kanskje noen ikke hadde det. En annen grunn var at jeg også ville ha det så nært min arbeidspraksis som mulig, da målet mitt med denne oppgaven var å gi meg i min rolle en økt kompetanse på dette området slik at jeg kan være en bedre profesjonell hjelper for de jeg har oppfølging med. Samtidig tenkte jeg at ved å ta dette utvalget vil de sitte på gode erfaringer og opplevelser av sin reise som vil være riktig informasjon til min studie (Thagaard, 2018).

6.6.1 Rekruttering

Rekrutteringen foregikk ved at jeg tok kontakt med jobbspesialister på mitt kontor som hadde ungdom de fulgte opp i sin portefølje. Jeg presenterte mitt prosjekt, tema og problemstillingen, og ønsker jeg hadde for informanter. Det var flere som sa de hadde aktuelle kandidater og de tok da kontakt med ungdommen de mente passet inn og spurte om de kunne tenke seg å være med. Når

noen meldte interesse, sendte jeg de informasjonsskrivet (vedlegg) om hva studiet gikk ut på og hva det var jeg ønsket å finne svar på. I etterkant av denne utsendte informasjonen pratet jeg med de for å forsikre meg om at de hadde forstått målet med forskningen og deres rettigheter som deltagere i forskningen. Det var viktig for meg og presiserer at dette var valgfritt og at de når som helst kunne trekke seg, selv etter at intervjuet hadde blitt gjennomført. Etter denne samtalen avtalte vi et tidspunkt for intervjuet og hvor det skulle finne sted. Jeg var også opptatt av å informere mine kollegaer som ville være 3 personer om at deres arbeidspraksis ville kunne bli vurdert og jeg måtte ha et samtykke fra dem på at dette var greit. Ingen hadde noen motsigelser, kollegaene som hjalp meg med rekrutteringen hadde like ønsker som meg for denne studien, nemlig det å kunne bli bedre i sin rolle.

Jacobsen (2018) mener det er viktig at forsker har nærhet til feltet den skal forske på, men at hen samtidig har en refleksiv holdning for å kunne gi de empiriske dataene en analytisk fortolkning (Jacobsen, 2018). Jeg vurderte nøye og tenkte lenge over om jeg skulle forske på egen felt. Det kan være både fordeler og ulemper med å bruke sin egen arbeidsplass når man skal forske på noe, men Jacobsen (2018) oppmuntrer til at man finner et relevant tema fra sin arbeidsplass, da man vil ha lett tilgang til informasjon for å få empiri til oppgaven samtidig som det kan gi en verdi i form av svar på et problem til plassen man jobber ved. Han skriver også at det kan være en ulempe ved at man kan få en forutinntatt holdning til det man skal forske på og at man kan ha utviklet «blinde flekker». Det er derfor viktig at man ikke blir «farget» og holder seg saklig og profesjonell for å få best mulig svar til det man ønsker å få svar på. Jacobsen (2018) legger mest vekt på når det gjelder ulemper ved å forske på egen arbeidsplass er hvis man skal prøve å «bevise» at noe er galt. Selv om hensikten med kvalitativ metode er generaliserbare funn er målet at det skal gi en kunnskap som skal kunne brukes av andre og ha en god overføringsverdi (Jacobsen, 2018). Jeg konkluderte derfor med å ta utvalget fra mitt kontor og en problemstilling rettet mot min arbeidshverdag er mer i en positiv favør enn negativt, da denne studien vil kunne være til hjelp for meg selv og min arbeidshverdag og til flere av mine kollegaer. Jeg tenkte også mye på at det at jeg jobber i NAV kunne påvirke forholdet til informantene, det var derfor betydningsfullt at jeg var nøye med utvalget og sørget for at jeg ikke har noen kjennskap til dem fra tidligere. Det var også viktig å tenke på den maktrollen jeg har, og at dette kunne være med på å påvirke intervjuene. Jeg prøvde derfor å prate med ungdommen og lot dem bestemme arene for hvordan intervjuet skulle skje slik at de kanskje fikk følelsen av å ha en medbestemmelse i dette og en forståelse for at dette skulle skje på deres premisser.

6.6.2 Presentasjon av ungdommene jeg intervjuet

Jeg intervjuet fire ungdommer i alderen 19-25 år. På tidspunktet jeg intervjuet ungdommene var alle i en aktivitet. De hadde hatt oppfølging i forskjellige tidsrom med en jobbspesialist som hadde gitt

dem oppfølging fra ingen aktivitet til aktivitet. Det betyr at de har vært i tiltaket utvidet oppfølging hvor det har vært den eneste aktivitet de har hatt til de startet i skole/jobb. Av hensyn til personvern og for at ungdommene ikke skal kunne bli gjenkjent har jeg valgt å anonymisere dem som ungdom 1-4.

To av ungdommene jeg intervjuet hadde fullført videregående skole, mens to hadde ikke det. Jeg var opptatt av å ikke snakke om helse, verken fysisk eller psykisk og gjorde de klar over dette slik at de ikke delte noe de ikke trengte å gjøre med meg. Det førte allikevel til at noen av de fortalte meg noe om utfordringene de hadde stått i. Jeg ser ikke bort ifra at noen av ungdommene jeg intervjuet hadde diagnoser og utfordringer som er forbundet med at de stod uten noen aktivitet. For eksempel kan en diagnose som asperger, eller angst eller depresjon påvirke hvilke opplevelse ungdommene har av sin mestringstro og selvtillit. Som jeg nevnte innledningsvis har jeg valgt å avgrense meg fra å gå nærmere inn på dette, da dette med helse ikke har vært tema i intervjuene, og at jeg som student ikke har den faglige kompetansen om hva denne praten om helse kunne innebære.

Denne sammenfatningen er ikke ment som noen generalisering, men for å gi deg som leser en kort introduksjon til de som jeg pratet med og som er bakgrunnen for det innsamlede materialet og empiri til min oppgave. Nedenfor ønsker jeg å gi en kort beskrivelse av ungdommen som jeg intervjuet.

Ungdom 1:

Hen er 19 år, fyller straks 20. Hen har aldri vært i noen jobb foruten om praksis i regi av skolen hen en gang gikk på, men ikke fullførte. Vedkommende forteller at hen klarte seg godt på barne- og ungdomsskole, men overgangen til VGS ble for vanskelig og hen følte ikke at hen passet inn. Hen følte seg ikke sett eller hørt av de voksne og endte derfor med å droppe ut. Hen har følt på en skam og mistet troen på seg selv etter dette, og syntes alt har vært vanskelig etter det. Hen har ikke lenger hatt noen ambisjoner, ønsker eller tanker for seg selv, hen vet ikke hva hen kan gjøre eller passer til. Etter ca. 8 måneder med forskjellige utprøvinger av aktiviteter endte hen med å ville gå tilbake på skole og fullføre VGS. Hen har nå i skrivende stund fullført første semester på VGS.

Ungdom 2:

Hen er 25 år, har fullført VGS, har en bachelor og har vært yrkesaktiv, men vært uten aktivitet en stund grunnet Corona. Hen hadde mistet troen på seg selv og visste ikke lenger hva det var hen ønsket for seg selv og sitt fremtidsbilde. Hen slet med motivasjon og visste ikke hvilke ende hen skulle starte i. kanskje var ikke utdanningen hen hadde tatt relevant lenger, hen visste ikke. Ungdom 2 hadde vært uten aktivitet i omtrent 1 år før hen fikk plass i utvidet oppfølging og møtte sin

veileder. Hen forteller at det var vanskelig å se noen muligheter, og hen hadde lav selvtillit og tro på seg selv. I skrivende stund er hen i en lønnet aktivitet.

Ungdom 3:

Hen er 22 år og har nylig startet som lærling. Hen hadde tidligere prøvd seg som lærling, men dette hadde ikke fungert og hen hadde derfor falt ut av denne opplæringen. Hen beskriver tiden utenfor aktivitet som vanskelig hvor hen følte seg helt alene hvor hen mistet troen på seg selv og sitt fremtidsbilde, motivasjonen ble tidvis borte og hen beskriver tiden som svært strevsom. Hen ønsket seg en endring, men var redd for å feile og turte ikke å ta kontakt med nye arbeidsgivere for å få tildelt en ny læringsplass. Hen var avhengig av støtte og hjelp for å få dette til. Når hen fikk tildelt jobbspesialist hadde hen vært 6 måneder uten aktivitet. Det tok ikke lang tid før hen fikk jobbåpet tilbake og med støtte og hjelp av jobbspesialist klarte hen å finne ny læringsplass og er i skrivende stund snart ferdig med sin lærlingtid.

Ungdom 4:

Hen er 23 år, har vært uten aktivitet lenge i 1, 5 år. Hen var usikker på seg selv, sin kompetanse og hvilke muligheter som fantes der ute for hen som ufaglært. Hen har ikke fullført skole, kun jobbet forskjellige steder, men ikke funnet noe sted hen trivdes. Hen er redd for å feile, redd for å prøve noe nytt, redd for at dette ikke passer. Hen er motivert for endring og ønsker og drømmer om å bli selvstendig og finne sin plass i samfunnet. Hen ville ikke tilbake på skolen. I skrivende stund er hen i lønnet aktivitet. Målet er å få fagbrev som barne- og ungdomsarbeider igjennom et praksiskandidatløp.

6.7 Gjennomføring av intervjuene

Det var viktig for meg å være godt forberedt til intervjuene. Thagaard (2018) legger vekt på at forberedelser er av avgjørende betydning for å få til gode intervjuer. Videre mener hun at for å være en god intervjuer vil det være hjelp i å ha trening i å håndtere sosiale situasjoner, samt å ha trening fra intervjusituasjoner. Jeg hadde ingen spesiell erfaring med å holde slike intervjuer fra tidligere og for å øve meg litt gjorde jeg noen tester sammen med kollegaer. Dette for å høre hva de tenkte om spørsmålene og om de hadde noen innspill til eventuelle endringer. De stilte seg positive til det. Denne treningen erfarte jeg var til god hjelp for meg for også for å teste ut om intervjuguiden fungerte slik jeg hadde tenkt. Treningen ble naturligvis en fiktiv situasjon, men det ga meg allikevel en god føring på hva som var bra og hva som jeg kunne gjøre annerledes. Jeg tok lydopptak, dette for å evaluere meg selv og måten jeg hørtes ut og måten jeg stilte spørsmålene på, noe som gjorde meg

oppmerksom på måten jeg pratet på og hvordan jeg hørtes ut, og ga meg muligheten til å gjøre en endring.

Noe annet jeg plukket opp var at jeg rotet litt med oppfølgingsspørsmål, dette gjorde at jeg fikk ryddet litt og skapt en mer rød tråd for meg selv til det virkelige intervjuet skulle finne sted. Jeg merket også at lydopptaket var av litt dårlig kvalitet og gjorde derfor tiltak med å forbedre dette til jeg syntes kvaliteten ble bra.

Når det gjaldt gjennomføringen av de faktiske intervjuene ønsket jeg at ungdommen selv skulle få velge sted. Jacobsen (2015) mener det skilles på to steder: et miljø som enten er kunstig eller naturlig for den som intervjues. I mitt tilfelle ønsket jeg at ungdommen selv skulle få velge hvor intervjuet skulle finne sted. Slik at det ble valgt et miljø hvor de var komfortable og følte seg trygge. I følge Thagaard (2018), vil dette være et strategisk valg, da deltager kanskje vil være mer avslappet i en kjent arena og vil da ha enklere for å dele informasjon når de føler seg trygge.

All praktisk informasjon rundt hvor og hvordan intervjuene skulle gjennomføres ble sendt ut i forkant av intervjuet til deltagerne. Jeg gjorde de også i dette brevet oppmerksom på hjelpemiddelelene jeg ville benytte for å få med meg data fra intervjuene som jeg skal benytte videre til analyse og hvor lang tid intervjuet vil ta. Hjelpemiddelelene jeg benyttet var lydopptak og notatskriving. For ordensskyld gjentok jeg dette før vi startet selve intervjuet og jeg gjorde de også oppmerksomme på at deltakelsen var frivillig, og at de når som helst kunne trekke seg fra prosjektet i etterkant. Jeg gjorde de også oppmerksomme på at lydopptak og notater vil bli slettet etter en periode og at det var kun ment til å bruke underveis i forskningen (Thagaard, 2018). Jeg gjentok også bakgrunnen for forskningen og hvorfor jeg ønsket å prate med dem. Dette gjorde jeg for å løsne litt på stemningen og for at de skulle få et inntrykk av mitt engasjement og interesse rundt deres opplevelse og følelser knyttet til overgangen de har stått i. Jeg gjorde dette også for å få de til å starte refleksjonen og «koble» de på det vi skulle prate om.

Av de fire jeg intervjuet så var tre av intervjuene på NAV kontoret og et var på deltagers arbeidsplass. Dette var etter deltagers ønske. De som var på kontoret ønsket dette, da de syntes dette var enklest for dem og den som var arbeidsplassen var fordi vedkommende ikke hadde bil og syntes det var enklest at vi hadde det på et kontor der.

Jeg var spent på hvem det var jeg skulle intervjuer, og jeg må innrømme at jeg var litt redd for om jeg fikk noen som hadde litt vanskeligheter med å kommunisere og være åpen med meg. Dette fordi de ikke kjenner meg og ikke har noen relasjon til hvem jeg er bortsett fra informasjonen de hadde fått om forskningsprosjektet. Jeg var veldig opptatt av å møte de på en god måte hvor jeg viste dem respekt, anerkjennelse og at jeg var nysgjerrig på en kledelig måte, dette mener Jacobsen (2018) er

med på å skape en god relasjon. En god relasjon vil være med på å skape en nærhet mellom forsker og deltager, og når en god relasjon er til stede vil dette også kunne skape rom en åpen og god dialog hvor deltager føler seg trygg til å dele sine opplevelser, følelser og erfaringer (Jacobsen, 2018). Jeg etterstrebet dette så godt jeg kunne, og opplevelsen jeg sitter igjen med etter gjennomførte intervjuer er at jeg hadde fine og åpne samtaler med ungdommen.

Intervjuene varte ca. 45 minutter hvor jeg hadde satt av 60 minutter i tilfelle det ble noen tilpasninger. Alle de fire intervjuene ble gjennomført som planlagt og det var ingen utfordringer ved gjennomføringen av disse. Jeg tenkte mye på min rolle underveis. Thagaard (2018) påpeker viktigheten av å lytte til informanten, tåle tenkepauser og aktivt følge med på kroppsspråk. Jeg sitter igjen med en opplevelse av at jeg fikk gode svar og at deltagerne var åpne og ærlige, og at de delte sine historier på en informativ og lærerik måte.

Når intervjuene var ferdig, skrev jeg meg raskt ned en logg om hvordan min opplevelse av intervjuene var. Dette for å eventuelt gjøre endringer og justeringer til de andre intervjuene jeg skulle ha.

6.7.1 Transkribering

Når jeg hadde gjennomført intervjuene startet jeg med å transkribere lydfilene i Word format. Jeg anonymiserte transkriberingen med å gi ungdommen andre navn og jeg omtalte de heller som «ungdom 1-4». Det var viktig å få talen så nøyaktig som mulig notert ned skriftlig. Det var en tidkrevende prosess, men jeg satt igjen med en god følelse av at jeg hadde fått frem det jeg mente var viktig for forskningen. Jeg var opptatt av anonymisering, så det var noen navn og steder og navn jeg ikke skrev ned, dette av hensyn til immunitet hos intervjupersonene.

6.8 Forskningsetisk vurdering

Når man utfører kvalitativ forskning, søker man dybdeforståelse ved å undersøke mennesker og deres personlig erfaringer. Man knytter en nær og direkte kontakt med informantene man intervjuer og Thagaard (2018) påpeker at det da stilles spesielle krav til forskerens etiske ansvar. NESH (2016:12) presiserer betydningen av at forsker skal arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet. Dette betyr at forskeren skal respektere deltagerens autonomi, integritet, frihet og medbestemmelse. Forskningsprosjekt som forutsetter behandling av personopplysninger, faller inn under personopplysningsloven fra 2001. Det vil si at prosjektet er meldepliktig om det vil inneholde personidentifiserte opplysninger. Mitt prosjekt ved Høgskolen i innlandet måtte derfor meldes til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, hvor jeg søkte om tillatelse til gjennomføring (Thagaard 2018 s. 22).

6.8.1 Informert samtykke og konfidensialitet

Utgangspunktet for ethvert forskningsprosjekt er prinsippet om at forskeren må ha et informert samtykke (Thagaard, 2018). Et informert samtykke går ut på at informantene har fått en forståelse for studien jeg skal jobbe med og hvorfor de har blitt utvalgt. Dette var informasjon som jeg sendte ut til utvalget i forkant forespurte om deltagelse til studien samtidig som jeg gjorde rede for informasjon om forskningsfeltet, forskningens formål, hvem som får tilgang til informasjonen, hvordan resultatene er tenkt brukt og om følgene av å delta i forskningsprosjektet. Denne informasjon skulle gi grunnlag for å vurdere om de ønsker å delta i prosjektet og gi sitt samtykke. Et informert samtykke må være til stede for at forskningen skal kunne finne sted og dette gjøres igjennom en samtykkeerklæring (Thagaard, 2018). Det var viktig for meg at informantene ble gjort oppmerksomme på at dette var frivillig og at de har mulighet til å trekke seg fra studien når som helst. Dette informerte jeg om ved flere anledninger, slik at de var klar over og trygge på at dette er greit om de skulle ha endret mening. Konfidensialitet er et krav som stilles til forsker om hvordan hen håndterer informasjonen som har blitt gitt. Jeg var meget nøye med hvordan jeg behandlet dataene, jeg lagret dette via appen diktafon som er godkjent opptaksfunksjon hos Høgskolen i innlandet, jeg lagret så dette i nettskjema som for ivareta personvern og data. Spørsmålene jeg hadde har ikke spesielt vært utsatt for noe personlig og sensitiv informasjon, men uavhengig av dette er det viktig å respektere og ivareta informasjon på en riktig etisk og god måte for deltager. Kravet om konfidensialitet dreier seg om at informasjonen fra informantene skal anonymiseres, slik at deres identitet holdes skjult (Thagaard, 2018). Formålet med forskning er formidling av funn til et større publikum, men i en form hvor enkeltindivider er minst mulig gjenkjennbare (Thagaard, 2018). Det var viktig for meg å sikre at dette var forstått og akseptert av informanten og at jeg presiserte at Ingen utenforstående ville få innsyn i det jeg bearbeidet, hvor jeg samtidig påpekte at jeg vil beskytte deres integritet (Thagaard, 2018). Det var også viktig at jeg grundig reflekterte over min forforståelse for studiet og hvordan dette påvirker min jobbkontekst og rollen jeg skal ha mens studie pågår. Thagaard (2018) påpeker at forsker bør ha kunnskap om hvilke konsekvenser hen utsetter informanten for. Det var derfor viktig for meg at de jeg intervjuet hadde fått god nok informasjon om sine rettigheter og at jeg påpekte hvor nøye jeg vil være på å ivareta informantens integritet og sikkerhet, og sikre at prosjektet ikke gir noen negative konsekvenser for dem og at det vil foregå etisk riktig (Thagaard, 2018).

6.8.2 Konsekvenser og mulige feilkilder

Thagaard (2018) fremhever at man som forsker har et ansvar for å unngå at de som deltar i forskningen ikke vil ta skade eller kunne få andre alvorlige belastninger. Hun påpeker at man som forsker må vise respekt for individets privatliv og være tydelige på at man informerer om at det er deltager selv som bestemmer hva som skal deles i intervju situasjonen.

Når jeg bestemte meg for mitt tema og hvem jeg skulle intervju tenkte jeg nøye over konsekvensene dette kunne ha for deltagerne jeg ønsket å ha med i studiet. Jeg tenkte nøye over personvern og deres anonymitet og jeg kunne ikke se at dette kunne ha noen ulemper for de som skulle delta. Det jeg var redd for når jeg skulle forske på eget felt og min dagligdagse rolle var at de jeg intervjuet ubevisst ville se på meg som deres veileder og behandlet meg også deretter, siden det er det de er kjent med. Jeg var derfor opptatt av at skulle velge lokale som jeg nevnte tidligere i oppgaven slik at de kunne være på en grunn som de selv var komfortable i. tanken min var at om det ble på et NAV kontor, er et miljø hvor de vanligvis har møtt sin veileder tidligere og at dette kunne påvirke samtalen vi skulle ha. Jeg gjorde meg også nøye tanker om maktrollen jeg innehar og hvordan ungdommen kanskje ser på meg i min posisjon, men jeg konkluderte med at siden de nå var i aktivitet, ikke mottok noen ytelser lenger og på vei til å bli uavhengig av NAV ville dette forhåpentligvis ikke påvirke mitt intervju sammen med dem.

Jeg var nøye med å introdusere meg som student i faget karriereveiledning og hensikten med forskningen jeg skulle gjennomføre, samtidig som jeg nøye presiserte igjen at dette var frivillig og at de kunne trekke seg senere ved behov. Selv om flere ønsket å møtes på NAV kontoret sitter jeg igjen med en opplevelse av at det jeg tenkte før intervjuene ikke opplevdes slik jeg hadde fryktet, men at vi hadde gode, åpne, ekte og ærlige samtaler. Thagaard (2018) mener at personer som er med i et intervju kan synes dette er interessant for dem, fordi det å fortelle om seg selv til en som er interessert i deres historie kan bidra til at de får en større innsikt over sin egen situasjon. I mine intervjusituasjoner opplevde jeg at dette stemte. Deltagerne viste stor iver og var meget delaktige med å i meg verdifull informasjon, selv om noen av temaene kanskje var vanskelig så var de åpne og de fortalte at de likte godt å være med i studien og som tidligere nevnt håpet de at deres reise kunne være til inspirasjon for andre som skulle i en overgang.

6.9 Godkjenning av studiet

Før jeg kunne starte med intervjuprosessen. Måtte jeg få godkjent studie fra Norsk senter for forskningsdata (NSD). Dette er et krav når man skal innhente og jobbe med personopplysninger. All form for innhenting av data skal godkjennes, og man skal beskrive hvordan man skal innhente, oppbevare og behandle dataene.

Jeg måtte sende med en prosjektbeskrivelse, informasjonsskriv til deltagere og tredjepersoner. Godkjennelsen fra NSD var en tidkrevende prosess, og NSD brukte lang tid på å svare og godkjenne prosjektet. Etter en måned fra jeg sendte inn fikk jeg en tilbakemelding om å gjøre noen endringer. Jeg måtte krysse av for helseopplysninger og at tredjepersoner ville være involvert, da spørsmålene

mine i intervjuguiden gjorde at deltager ville evaluere veileder sin arbeidspraksis. Dette var noe jeg ikke hadde tenkt over, og jeg måtte derfor gjøre disse endringene. Etter noen meldinger frem og tilbake med saksbehandler ble prosjektet omsider godkjent og jeg kunne da komme i gang med intervjuene.

6.10 Vurdering av reliabilitet, validitet og overførbarhet

Vurderingen av forskningens kvalitet er basert på begrepene, reliabilitet, validitet og generalisering (Thagaard, 2018). Hvordan man vurderer kvaliteten av kvalitativ forskning dreier seg om at man legger vekt på at det legges oppmerksomhet mot forskningens troverdighet. Dette begrepet skal gi et utgangspunkt for hvordan deltagere og andre forskere kan vurdere fremgangsmåten i prosjektet og de resultatene man kommer frem til. reliabilitet, validitet og overførbarhet er sentrale begreper for å vurdere forskningsprosjektets troverdighet og gir også derfor uttrykk for kvaliteten av prosjektet (Thagaard, 2018 s.181).

6.10.1 Reliabilitet

Handler om forskningens pålitelighet. man knytter reliabilitet til at man gjør rede for hvordan man utvikler data. Reliabilitet kan knyttes til om studiet er gjennomført på en pålitelig og tillitsvekkende måte. Det handler om hvordan man har gjennomført sin studie. Alt fra gjennomføring av studiet og transkribering av intervju til analyse og fremstilling av funnene (Thagaard 2018). I min studie har jeg etterstrebet at det skal være troverdig og har prøvd så godt jeg kan hvor jeg åpent og ærlig har gjort rede for hvordan jeg har valgt å gå frem med min forskning. Jeg har også forsøkt å bringe frem svakheter jeg har opplevd og utfordringer jeg har blitt bevisst på underveis. Jeg har ønsket å bruke dette studiet til en læringsprosess for meg om min rolle som profesjonell hjelper og ved å ha med meg denne bevisstgjøringen har det gjort det styrkende om mer lærerikt for meg og min arbeidspraksis.

6.10.2 Validitet

Validitet handler om gyldigheten av de resultatene man har kommet frem til i forskningen. Det er knyttet til tolkning av data, og handler om gyldigheten på den tolkningen som forskeren har gjort. Vi kan presisere begrepet validitet ved å stille spørsmål om de tolkninger vi kommer frem til, er gyldig i forhold til den virkeligheten vi har studert. Man styrker validiteten ved å gå kritisk igjennom analyseprosessen (Thagaard, 2018 s.181). Sagt med andre ord er validitet noe som brukes for å vurdere om metoden jeg har valgt er riktig for å belyse min problemstilling på en god måte. I mitt tilfelle har jeg måttet reflektere over om jeg har vært for nært knyttet til de jeg intervjuet, til å gjøre valide, kritiske og veloverveide tolkninger av datamateriell (Thagaard, 2018). Som jeg har nevnt tidligere i oppgaven reflekterte jeg nøye over dette med å forske på eget felt, men jeg konkluderte

med at dette er positivt enn negativt og jeg anser derfor mitt prosjekt som valid og ikke minst viktig for meg min arbeidspraksis og overførbarhet til mine kollegaer.

6.10.3 Overførbarhet

Overførbarhet er knyttet til om den forståelsen vi utvikler innenfor rammen av forskningen, om denne også kan være relevant i andre situasjoner. Dette blir mitt ansvar som forsker å argumentere for at overførbarhet gjennom å presentere mine funn og drøfte funnene gjennom tolkning. Hele mitt prosjekt handler om å få et utbytte av forskningen som kan ha en god overføringsverdi til min arbeidspraksis som også mine kollegaer kan ta glede av. Det vil derfor være sentralt at jeg gjør tydelig rede for mine funn og gjør en god analyse, slik at det jeg har kommet frem til kan bli utprøvd og kanskje også videreutviklet av andre, i nye undersøkelser (Thagaard, 2018).

7 Analyse – systematisk tekstkondensering

Etter jeg hadde gjennomført intervjuene og gjort alt etterarbeid var det tid for å analysere dataene jeg hadde samlet inn. Valget av analyse falt på analysemetoden *systematisk tekstkondensering*. Metoden er inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse (1985) og er videre blitt modifisert av Kirsti Malterud (Malterud, 2017). Dette er en analysemetode som er utviklet for kvalitativt forskningsmateriale og som tar utgangspunkt i hvordan fenomenet blir beskrevet av deltakerne, hvor formålet er å utvikle kunnskap om informantenes erfaringer og livsverden innenfor et bestemt felt (Malterud 2017). Analysemetoden har en beskrivende tilnærming som søker å presentere deltagers opplevelser slik de ble uttrykt av intervjudeltagerne selv, framfor å utforske en underliggende betydning, og den er godt egnet til å analysere transkribert materiale som er samlet inn gjennom intervjuer eller observasjoner fra små utvalg. Videre mener Malterud (2017) at dette er en metode som ikke krever omfattende kunnskap om fenomenologisk filosofi for å kunne brukes på en god måte, og at den derfor egner seg godt for nybegynnere på feltet. Ut ifra beskrivelsen av denne analysemetoden mener jeg at dette er i god tråd med min forskning og vitenskapsteoretiske ståsted, da mitt mål med dette forskningsprosjektet har vært å få ungdommens stemme tydelig frem. Ved å benytte denne analysemetoden mener jeg at jeg vil få dette.

Analysen gjennomføres igjennom fire trinn:

1. Få et helhetsinntrykk
2. Å identifisere Meningsbærende enheter
3. Kondensering – å abstrahere innholdet i de meningsbærende enhetene
4. Syntese – å sammenfatte betydningen av det foregående trinnet (Malterud, 2017).

Jeg vil i de neste underkapitlene beskrive analysen ytterligere og hvordan jeg gikk frem trinn for trinn i denne analyseprosessen.

7.1.1 Trinn 1: Helhetsinntrykk

Første trinn i analysen bestod av å få en oversikt over materialet jeg hadde fått igjennom forskningen og danne meg et helhetsinntrykk. Malterud (2017) skriver at det her er viktigere med en helhet enn detaljer. Videre skriver hun at det er viktig at jeg legger min forforståelse og teoretiske referanseramme til side, dette fordi målet med denne fasen er å være åpen for hva materialet forteller meg, og lese dette i lys av min problemstilling (Malterud, 2017).

Jeg startet med å lytte på lydfilene fra intervjuene på nytt og videre leste jeg over transkriberingen og mine notater. Jeg valgte å skrive ut det jeg hadde transkribert og bruke markeringstusj på tekst jeg mente var relevant i forhold til min problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg skrev meg også notater som skulle hjelpe meg videre. Dette ble en dobbeltjobb for meg, da jeg måtte gå inn å gjøre det samme i dokumentene jeg hadde elektronisk. Det syntes jeg ikke gjorde noe, fordi jeg opplevde ved at jeg gjorde det på denne måten fikk jeg en god oversikt og kjennskap til mitt materiale på en bedre måte. Jeg opplevde også at når jeg hørte på intervjuene på nytt, så fanget jeg opp andre ting enn hva jeg hadde gjort tidligere og noterte meg ned stikkord og tanker jeg gjorde meg underveis. Etter at jeg hadde gjort dette valgte jeg å legge det bort, slik at jeg kunne ta meg tid til å reflektere og undre meg over hva det var ungdommen hadde sagt og hvordan jeg skulle tolke dette. Hovedinntrykkene som jeg satt igjen med, dannet grunnlag for temaene mine. Jeg valgte det som vekket min interesse uten å tenke over teorier eller faguttrykk, men som jeg mente da svarte på min problemstilling og forskningsspørsmål. De foreløpige temaene jeg valgte meg etter denne prosessen var følgende:

- Mestring og tro på seg selv
- Økt selvtillit/selvfølelse
- Feiling og hvordan overkomme frykten for dette
- Hvordan våge å prøve
- Karriere og motivasjon og betydningen av god karriereveiledning.
- Tett oppfølging og betydningen av å ha en god støttespiller du har en relasjon til.
- Motivasjon og ønske om endring
- Refleksjon og undring
- Tid
- Åpenhet og eierskap til egen historie

Malterud (2017) skriver så at dette ikke er resultater eller kategorier, dette fordi de ikke er utviklet gjennom systematisk refleksjon og tolkning enda.

7.1.2 Trinn 2: meningsbærende enheter

I dette trinnet handler det om å velge ut tekst som bærer med seg kunnskap om ett eller flere tema fra trinn 1, og som sier noe om problemstillingen og forskningsspørsmålene (Malterud, 2017). Malterud (2017) skriver at målet er å skille relevant tekst fra irrelevant tekst, og finne den teksten som er meningsbærende for problemstilling og forskningsspørsmål. Malterud skriver at jeg i denne fasen mest sannsynlig vil omformulere de foreløpige temaene jeg først kom fram til (Malterud, 2017).

Jeg startet så med å se på materialet jeg hadde, linje for linje for å plukke ut tekst jeg mente var meningsbærende og relevant i forhold til min problemstilling og forskningsspørsmål. Malterud (2017) mener at det er bedre å ta med for mye tekst enn for lite i dette arbeidet, dette for å unngå at viktige deler av teksten uteblir fra analysen. For at jeg skulle få en god oversikt over dette benyttet jeg meg av klipp og lim med det jeg hadde markert som meningsbærende fra første trinn. Jeg klippte ut sitater jeg mente ville bidra til innsikt og som hadde relevans for min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Etter at jeg hadde gjort dette satt jeg fortsatt igjen med mye tekst. Jeg la det vekk igjen og undret meg på nytt. Jeg tok så en ny utskrift av dette hvor jeg på nytt leste over det jeg hadde og markerte temaene med forskjellige fargekoder/markeringstusjer. Når jeg markerte på nytt med fargekoder tok jeg kun med meg det jeg mente var meningsbærende og utelot annet innhold fra sitatene. Dette gjorde at jeg satt igjen med rensert og kortere tekst, som gjorde det enklere for meg å sortere empirien under hvert tema. Dette er det Malterud kaller koding, hvor man tar utgangspunkt i å identifisere og klassifisere de meningsbærende innholdet fra teksten man har samlet til å finne tekstelementer som har sammenheng med temaene man har samlet fra første trinn (Malterud 2011). Mens jeg jobbet med å identifisere meningsbærende enheter måtte jeg gå tilbake å justere temaene mine. Jeg la merke til at noen av trinnene var ganske like, og at jeg heller kunne slå de sammen som et tema med tilhørende subgrupper. Etter en omstendelig prosess, hvor jeg flere ganger hadde sett over temaer og subgrupper satt jeg til slutt med følgende tre kodegrupper, med tilhørende subgrupper:

Mestring og feiling

- *Troen på seg selv*
- *Bygge opp selvtillit*
- *Våge å prøve*

karriere og fremtidsbilde

- *Karriereveiledning*

- *Motivasjon*
- *Undring og refleksjon*
- *Ønske om endring og overføringsverdi*

overgang

- *Tid*
- *God relasjon til veileder*
- *Støtte*
- *Anerkjennelse*

7.1.3 Trinn 3, Kondensering

I dette trinnet er målet å gå fra koder til mening. Malterud (2017) skriver at man her skal abstrahere den sorterte informasjonen, gjennom å identifisere og kode de meningsbærende enhetene man har kommet frem til. Jeg tolket dette dithen at jeg skulle forkorte det jeg hadde fra det foregående trinnet, slik at jeg kun satt igjen med meningsbærende og relevant innhold til min problemstilling og forsknings spørsmål. Materialet som ble vurdert mindre relevant i lys av dette, ble lagt til side.

Etter at de meningsbærende enhetene er kodet og sortert i subgrupper, mener Malterud (2017) at man da starter med å gjenskape en forståelse av meningsinnholdet i empirien i de ulike subgruppene. Når jeg skulle systematisere de meningsbærende enhetene i koder og subgrupper, lagde jeg en enkel tabell som ga meg oversikt. Tabellen hadde 4 kolonner hvor jeg i den ene kolonnen hadde meningsbærende innhold, kode, subgruppe og kondensat. Jeg klypte ut alle de meningsbærende enhetene og limte det inn i kolonner i tabellen. Dette gjorde jeg for å skape en oversikt og se de meningsbærende enhetene opp mot hverandre. Dette er det Malterud (2017) beskriver som et dekontekstualisert utvalg av sorterte meningsbærende enheter (Malterud, 2017, s. 105). for min del resulterte dette i tre kodegrupper med tilhørende sorterte meningsbærende enheter. Nedenfor viser jeg et eksempel av tabellen jeg brukte:

Meningsbærende innhold	Hovedtema/ koding	Undertema/ subgruppe	Kondensat
«jeg turte ikke å prøve noe nytt, jeg trodde ikke på meg selv, jeg var redd for å ikke få det til»	Troen på seg selv Bygge opp selvtillit Våge å prøve	Mestring og feiling	«jeg var redd for å prøve noe nytt, da jeg ikke visste hvordan jeg skulle gjøre det og jeg var redd for å feile».

Det neste steget i prosessen var å se på hver enkelt kodegruppe og teksten jeg hadde samlet inn under koden. Malterud (2011) anbefaler at man starter med den kodegruppen som vekker mest entusiasme, da vil man gå løs på prosessen med god energi. Hvis materialet er rikt og relevant vil man kunne se at kodegruppen omfatter ulike aspekter som nyanserer og beskriver forskjellige meningsaspekter (Malterud, 2011). Når dette var gjort leste jeg all tekst jeg hadde limt inn som relevant, og noterte stikkord til dette, så sammenfattet jeg stikkordene, reflektere over hva som passet best inn under koden og brukte det jeg fant passende til subgruppe. Passende når det gjelder å belyse min problemstilling og forskningsspørsmål (Malterud, 2011). Når jeg jobbet med teksten på dette stadiet hadde jeg også her med meg min problemstilling, samt min arbeidserfaring og bakgrunn som karriereveileder. Jeg forsøkte å være så lojal som jeg kunne mot empirien og metoden best mulig, uten å trekke inn teori og tolkninger.

Etter denne prosessen skriver Malterud (2017) at det subgruppen som er analyseenheten, og i systematisk tekstkondensering lager man da kondensat. Kondensat er et kunstig sitat som skal oppsummere det konkrete innholdet fra de enkelte meningsbærende enhetene og de skal skrives i «jeg-form» og skal utgjøre en sum av deltakernes stemmer (Malterud, 2017).

Dette var en tidkrevende prosess, og jeg var bekymret for å gå i gang med dette, da jeg var redd for at jeg ikke ville få frem ungdommenes «stemme» slik jeg ønsket. Men når jeg begynte gikk dette overraskende greit. Jeg opplevde at når jeg startet, så ble det veldig naturlig og kondensatene passet godt til kodene mine. Jeg syntes at stemmen til ungdommen også ble tydeligere for meg når jeg jobbet med dette. Malterud (2011) belyser viktigheten av å ta seg tid til å reflektere igjennom analyseprosessen, og spesielt i dette trinnet hvor man skriver kondensat. Refleksjonen her er viktig for å se om empirien man har valgt er relevant og riktig for å belyse problemstillingen (Malterud, 2011). Ut ifra kondensatene valgte jeg også å skrive gullsitat, som er en detaljert gjentakelse av hva ungdommen fortalte meg (Malterud, 2011).

Nedenfor vil jeg vise et eksempel på hvordan jeg gikk frem med en kode.

Kode: Mestring og feiling

Subgruppe: Troen på seg selv

Kondensat:

Jeg hadde blandende følelser for å starte i en aktivitet. Jeg var spent og kjente på gleden av å starte på noe, samtidig som jeg var kjemperedd for å ikke mestre. Jeg hadde på en måte ingen tro på at jeg skulle få det til, samtidig som jeg hadde et lite håp.

Gullsitat:

«det som var mest til hjelp for meg var at jeg for første gang følte at noen så meg og som var genuint interessert i å ville hjelpe meg, det ga meg troen på meg selv og ga meg mote til å våge å prøve på nytt»

Når jeg jobbet med kondensatene og gullsitatene ble teksten og empirien mer tydelig for meg, og det var her i denne prosessen jeg ble oppmerksom på hva som kanskje var mine hovedfunn.

7.1.4 Trinn 4: Syntese

I det siste trinnet skriver Malterud (2011) at man skal rekontekstualisere, som betyr å sammenfatte og sette bitene sammen fra det arbeidet man har gjort i de foregående trinnene. Sammenfatningen skal formidles på en måte som er lojal i forhold til informantens stemme og gi leseren innsikt, tillit og forståelse for forskningen som har blitt gjort. Gjennom denne delen av prosessen skal man utvikle nye beskrivelser av fenomenene som kan bidra til å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene (Malterud, 2017). Når man sammenfatter det materiale man har utarbeidet er hensikten å gjenfortelle det mest sentrale innholdet fra subgruppene som kan legge grunnlag for nye beskrivelser eller begreper som kan deles med andre (Malterud, 2011).

Malterud (2011) skriver at jeg først skal sammenfatte kunnskapen fra hver enkelt kodegruppe og subgruppe. Med basis i de kondenserte tekstene og de utvalgte sitatene skal jeg lage en analytisk tekst for hver kodegruppe og subgruppe. Målet her å få formidlet til leseren hva mitt materiale forteller om en utvalgt side av problemstillingen. Denne analytiske teksten vil da representere resultatet i forskningsprosjektet.

Etter et nøye og systematisk arbeid med analysen ble det tydelig for meg at de temaene jeg hadde kommet frem til i trinn tre også var mine viktigste funn.–Jeg viser presentasjon av mine analytiske tekster og funn i neste kapittel.

8 Presentasjon av funn og resultat av analysen

Jeg vil i dette kapitlet presentere mine hovedfunn som jeg kom frem til gjennom empirien jeg fikk av innsamlet data og resultatet av analysen som jeg har gjennomført mitt analysearbeid. Jeg vil presentere kategoriene med de tilhørende syntesene som ligger til grunn for systematisering av funnene. Deretter vil jeg presentere hver kategori for seg med gullsitater fra empirien.

Etter en nøye og grundig jobb med empiri og analyseprosess satt jeg igjen med disse tre hovedfunnene:

Funn 1: Hjelp til å oppleve mestring, reduserte frykten for feiling.

Ungdommene jeg pratet med nevnte redselen og usikkerheten de hadde ved overgangen for å feile, ikke få det til, men at de var motiverte for å prøve. De fortalte at de etter hvert fikk opplevelsen av å bli tryggere i seg selv hvor de fikk en ny tro på seg selv, økt selvtillit og at de da våget å prøve og begi seg ut på noe nytt. Noe de forteller resulterte i god mestring hos dem.

Funn 2: Karriereveiledning fremmet motivasjon for endring

Ungdommene fortalte at de hadde liten kompetanse om seg selv, sine valg og muligheter. De fortalte at karriereveiledning for dem var en viktig del på deres karrierereise, da det hjalp dem med å se deres potensiale og kompetanse som de hadde, men ikke var klar over. Dette fremmet en motivasjon hos dem hvor de fikk et ønske om endring.

Funn 3: Anerkjennelse, støtte og tid gjorde at de håndterte overgangen på en god måte. Ungdommene fortalte at en de viktigste faktorene for at de denne gangen hadde klart overgangen var at de hadde opplevde å ha en støttespiller som de følte anerkjente dem, som støttet dem og som ga dem tiden de trengte for å gå mot en endring. Det at de også hadde noen som var der med dem før, underveis og etter i overgangen var helt avgjørende for dem.

I de følgende underkapitlene vil jeg presentere resultatene i forskningsarbeidet. Måten jeg vil gjøre dette på er at jeg vil vise til funn og nyansere disse med å få frem sitater fra ungdommene som jeg intervjuet. Jeg har valgt å bruke kodene fra analysen som overskrifter for å presentere mine funn.

8.1 Funn 1 – Hjelp til å oppleve mestring, reduserte frykten for feiling.

De fire ungdommene jeg intervjuet hadde en fellesnevner og det var at de ikke hadde liten tro på seg selv. De hadde opplevd å mislykkes å ikke få til ting tidligere, de fortalte at de opplevde at de var usikre på seg selv og sin fremtid. De fortalte at de ikke hadde noen forventinger til seg selv, at det som gikk igjen i tankene deres var det de ikke klarte eller mestret og at de var redde for å feile.

Ungdom 1 forteller at hen til slutt ikke skjønnte hva som skjedde. Hen hadde klart seg så fint på skolen tidligere, men så begynte hen på ny skole og så ble alt plutselig vanskelig. Hen fortalte: *«jeg har alltid fullført det jeg har startet på, jeg har mestret og opplevd at jeg er god på skole og i idrett. Når jeg startet på VGS så var det nesten som at jeg ikke eksiterte lenger, jeg kjente meg ikke igjen. Jeg prøvde å fullføre det jeg hadde startet på, men det var nesten som det virket helt umulig, som at noen inni meg fortalte at dette klarer du ikke, dette får du ikke til, og til slutt så følte jeg at det ble min egen sannhet, at jeg ikke får til noe.... Det var skikkelig vanskelig, jeg følte meg skikkelig mislykka og jeg kunne se på foreldrene mine at de liksom så på meg på en annen måte når jeg plutselig nå ikke gikk på skolen lenger ... Flere prøvde å hjelpe meg, prate med meg, motivere meg, men det var som at jeg ikke klarte å høre hva de sa. Jeg skammet meg lenge over dette og jeg visste til slutt ikke lenger hva det var jeg passet til, eller hvilke muligheter jeg hadde».*

Når man opplever det at man ikke mestrer oppgaven man skal gjøre, og dette skjer flere ganger, så skjer det noe med oss. Vi kan miste troen på at vi vil få til det vi har startet på, og i prosessen kan det være at man mister seg selv og målet man har satt seg slik som Ungdom 1 beskriver. Redselen for å ikke få til noe blir også større, man blir redd for å feile, redd for det ukjente, redd for å ikke mestre. Ungdom 1 fortalte videre: *«jeg fikk et godt forhold til min jobbspesialist, jeg følte skikkelig at hen lyttet til meg og ville at jeg skulle lykkes. Når vi sammen hadde funnet en aktivitet som var passende for meg og som jeg hadde valgt, kom den følelsen igjen... asså jeg var så redd jeg dagene før jeg skulle starte, at jeg bare ble helt borte fra verden. Jeg orket liksom ingenting, jeg svarte ikke på telefon eller meldinger og jeg orket ikke snakke med noen. Frykten for å feile og ikke mestre kom, jeg var så redd for om jeg ikke ville få det til denne gangen heller, at jeg bare orket ikke.... Jeg møtte aldri opp den dagen jeg skulle, og jeg skammet meg. Jeg skammet meg så intenst mye at det tok flere uker før jeg snakket med min jobbspesialist igjen...»*

Alle jeg pratet kunne fortelle om denne følelsen, følelsen av å ikke mestre og redselen de hadde for å feile. De fortalte om skuffelsene de hadde opplevd og hvor slitsomt det var for dem i perioden de var uten aktivitet. De fortalte at de var redde for om de ikke kom få til noe, redde for å skuffe sine foreldre, arbeidsgivere og seg selv. De var alle i en negativ spiral med seg selv hvor de hadde vanskeligheter for å se noe positivt og at de innså at de trengte hjelp.

De alle fortalte at de ble glade når de fikk tilbudet om å få en jobbspesialist og få en plass i utvidet oppfølging, men at de tvilte på om dette ville kunne hjelpe dem når ingenting tidligere hadde skjedd. De hadde lave forventninger, men et åpent sinn var slik jeg tolket det de sa. Ungdom 4 fortalte følgende:

«Når jeg møtte min jobbspesialist og fikk informasjon om tiltaket, tenkte jeg bare jaja... enda en som

liksom skal klare å hjelpe meg med å finne en jobb. Jeg tenkte inni meg... «hallo dette har jeg jo forsøkt før, hvordan er det du liksom skal hjelpe meg». Jeg hadde kanskje et lite håp om å få til noe, men jeg tenkte også at jeg klarer jo ikke noe, så lykke til med å hjelpe meg». Jeg skjønner jo nå at det var en skikkelig teit tanke, for alle de samtaleene jeg hadde med min jobbspesialist, så skjedde det plutselig noe oppe i hodet mitt. Jeg ble plutselig interessert, og hen fikk meg til å få følelsen av at jeg faktisk har klart å få til noe før. Hen fikk meg til å tenke ting jeg ikke hadde tenkt tidligere ... som at jeg likte jo å jobbe med barn den gangen jeg var på ungdomsskolen, jeg elsker jo barn... hvorfor hadde jeg aldri tenkt på dette på denne måten liksom? Søsteren min sier jo at jeg også er kjempeflink når jeg er med hennes barn, dette har jo egentlig alle fortalt meg. Men jeg har jo ikke tenkt på at dette kan være noe jeg kan jobbe med. Det var rart å få denne følelsen, men også skikkelig godt. For jeg har jo faktisk mestret!»

Dette som ungdom 4 forteller, det å få hjelp til å reflektere viser seg å være en avgjørende og viktig øvelse. De andre ungdommene forteller lignende historier, at deres jobbspesialist hjalp dem med å se tilbake og få de til å tenke over hva de faktisk har klart å få til før. Ungdom 3 forteller følgende om en opplevelse hen hadde med sin veileder: *«når jeg og min veileder snakket om å våge å prøve og våge å feile, så sa hen noe som dette ... «tenk hva livet ditt ville ha vært om du aldri feilet ... at helt fra du var baby har blitt til den du har blitt fordi du har feilet og lært av dem. Tenk om du ga opp når du var liten, at om du ikke gadd å fortsette å prøve å lære deg å gå når du feilet og falt gang på gang... men se på deg i dag, du gjorde jo ikke det. Nå i dag mestrer du jo det å gå til og med å løpe». Akkurat det var en skikkelig wow opplevelse. Etter den samtalen der fikk jeg et helt nytt syn på ting ... jeg tenkte til og med at feiling, det er jo faktisk bra».*

Flere av ungdommene kunne fortelle at de hadde et ambivalent forhold til dette med feiling, men at det hadde vært fint å snakke om slike tabu temaer sammen med sin veileder. De følte at det at de ble hørt og fikk frem denne skammen i lyset hjalp dem med å se annerledes på sitt fremtidsbilde. Når jeg spurte ungdommene om hva deres beste tips er til andre som har stått lenge utenfor en aktivitet og som nå ønsker å starte i en aktivitet, svarte de:

«Ikke være redd for å prøve og ikke være redd for å feile. Ta tiden»

«be om hjelp og vær åpen. Ikke vær redd for å feile»

«feiling er bra, ha troen på deg selv, du må våge og prøve for å lære, det er slik du vil oppleve mestring».

«stol på deg selv, det du vil får du faktisk til. tro på deg selv og prøv, og se på feilene dine som noe positiv – som noe du kan lære av og vokse på».

Jeg fant det interessant at alle ungdommene brukte dette med feiling, og at de etter et lenger samarbeid med en jobbspesialist fant det som noe positivt enn negativt og at de opplevde at de feilene de hadde gjort kunne hjelpe dem videre på sin karrierereise.

Mestringsfølelsen fortalte alle at de hadde fått, og at flere ikke kunne huske å ha kjent på denne før. Ungdom 1 sa: *«at det å endelig klare å få til noe etter å ha feilet så mange ganger, var bare helt utrolig deilig! Jeg var så stolt av meg selv når jeg fikk det til, at jeg faktisk måtte gråte».* Jeg hadde på en måte vunnet over frykten min, den klumpen i magen og den tanken i hodet mitt som fortalte at dette får jeg ikke til. Spesielt godt var det også når mamma og pappa sa at de var stolte av meg, da kjente jeg skikkelig på en sier og mestring».

Ungdom 4 sa: *«Det at jeg fikk den bekreftelsen fra barna på at de likte det jeg gjorde med dem, og når de ansatte sa at jeg var god med barna, var skikkelig god følelse. Jeg følte endelig at jeg mestret noe, og jeg fikk på en måte litt økt selvtillit av det også tror jeg».*

ungdommene fortalte det samme, men med bruk av andre ord at det å mestre var en god følelse og noe de ikke kunne huske at de hadde kjent på. Det var tydelig for meg at dette var noe som var viktig for dem for å håndtere overgangen på en god måte.

8.2 Funn 2 – Karriereveiledning fremmet motivasjon for endring

Ungdommene fortalte at de opplevde at de hadde liten kunnskap om seg selv og mulighetene som fantes der ute for dem, de syntes det var vanskelig å vite hvor de skulle starte. De alle ytret ønske om et endret fremtidsbilde som bar preg av selvstendighet og trygghet. Det ble trukket frem i intervjuene at de syntes praten de hadde med sin veileder om fremtid og muligheter var viktig. De mente dette var viktig for å finne frem motivasjonen for reisen de skulle begi seg ut på. Det eneste kriteriet for å en jobbspesialist og være en del av tiltaket utvidet oppfølging er at man er motivert, alle ungdommene fortalte at de var dette, at de var motiverte for en endring, men at de ikke visste hva som skulle til. De fortalte også at motivasjonen for endring endret seg betraktelig så snart de var i gang med samtaler og karriereveiledning.

Ungdom 4 forteller: *«jeg var helt lost, jeg visste ingenting om meg selv eller hva jeg kunne drive med. Det eneste jeg visste var at jeg iallfall ikke skulle gå på noe skole ... jeg trodde ikke det fantes noe der ute for meg, men så hjalp min jobbspesialist meg med å se muligheter og reflektere over ting og da skjedde det noe med meg...»*

Ungdom 1 forteller:

«det at min jobbspesialist snakket om viktigheten av å ha en utdanning og hva et fagbrev kan gjøre for meg, fikk meg til å åpne opp øynene og se på dette på en ny måte. Jeg hadde jo lenge lyst til å

fullføre VGS, men kanskje ikke på den linja jeg startet på. Min jobbspesialist brukte god tid sammen med meg til å se på mine kvaliteter og egenskaper og hva som kanskje kunne passe for meg. Hen ba meg også om å snakke med nære relasjoner hvor de skulle nevne mine positive egenskaper og med dette fikk vi frem flere muligheter som kanskje kunne passe meg. Det at vi undret oss sammen og brukte god nok tid til å reflektere og undersøke hjalp meg til å se muligheten på en ny måte».

Ungdommen påpekte at de innledende samtalene hvor de hadde søkelys på karriereveiledning var givende for dem. De fortalte at de syntes det var spennende og reflektere og undre seg over karriereisen som de har hatt til nå, og hva det er med det de har gjort som kan overføres til en ny aktivitet.

Ungdom 2 sa følgende: *«jeg trodde at alt jeg hadde gjort av skole og utdanning var bortkasta, ikke hadde jeg tenkt på at dette jeg hadde gjort kunne ha en verdi i en ny aktivitet. Jeg var låst på at det jeg hadde brukt så lang tid på å studere var kun det jeg kunne drive med, men når jeg og min jobbspesialist pratet om hva det var av kompetanse jeg hadde fra det jeg hadde gjort, ser jeg nå at dette var noe som kunne brukes til så mye mer enn jeg hadde forestilt meg Ikke bare startet jeg i et nytt yrke, men jeg bruker min utdanning til å ha en ekstra inntekt på deltid også og når det passer meg. Dette hadde jeg ikke klart å se selv uten denne veiledningen».*

Alle var motiverte og de ønsket å få en endring i livet sitt. Alle nevnte at de ville bli selvstendige, tjene egne penger og være uavhengig av NAV. De ville få til noe for seg selv, de ønsket å gjøre noe de kunne være stolte av. De ønsket å mestre og føle en tilhørighet til noe. Det var fint å høre at de hadde gode ønsker for seg og sitt fremtidsbilde.

Ungdom 4 fortalte følgende: *«uten denne muligheten, hadde jeg nok bare sittet hjemme foran PC-en og gamet hele dagen. Sovet bort dagene mine og ikke hatt noe meningsfullt å gjøre. Nå våkner jeg hver dag og føler at jeg har noe meningsfullt i vente. Jeg har aldri kjent på en sånn følelse før, at jeg faktisk gjør noe og betyr noe for andre ... og at jeg nå har et mål jeg jobber mot, og jeg er skikkelig motivert for å klare å nå det målet også»*

Tre av ungdommene jeg intervjuet fortalte at de ikke visste hva det var de ville, hva de kunne passet til eller hvilke muligheter som fantes der ute. De fortalte under intervjuet at karriereveiledningen de fikk hvor de brukte god nok tid til å undersøke og reflektere var til god hjelp for dem for å ta et skritt fremover som de ikke hadde våget tidligere. Ungdom 3 hadde et klart karrieremål, hen ønsket å fullføre sin lærlingtid, men hadde brått møtt på utfordringer med seg selv som hindret hen i nå målet. Ungdom 3 fortalte: *«Vi brukte ikke så mye tid på å snakke om andre muligheter, for jeg visste hva jeg ville, jeg bare visste ikke lenger om jeg ville klare dette. Når min jobbspesialist fortalte meg om alle mulighetene jeg hadde til å få fagbrevet, ble alt plutselig mye enklere å se. Jeg skjønnte da,*

eller kanskje litt senere at det var et håp for meg om min fremtid. At jeg faktisk ville kunne få dette fullført, men da kanskje bare med litt ekstra hjelp ... og litt hjelp det er vel ikke noe farlig det?»

Jeg opplevde at ungdommen hadde god nytte av å ha prat om muligheter og sitt fremtidsbilde. Det viser seg ut ifra samtalene jeg hadde at karriereveiledningen innledningsvis hjalp til med å åpne opp for refleksjon samtidig som de sier at de ble mer motiverte. Det opplevdes også ut ifra samtalene jeg hadde at de hadde en god relasjon til sin veileder, at de hadde et godt samarbeid og et tillitsforhold siden de så åpent fortalte meg det de gjorde.

8.3 Funn 3 – Anerkjennelse, støtte og tid gjorde at de håndterte overgangen på en god måte.

Ungdommene hadde stått lenge uten aktivitet og de uttrykte at dette hadde preget dem stort. Som skrevet tidligere i dette kapitlet hadde de mistet troen på seg selv og sitt fremtidsbilde, de var redd for å feile og ikke oppnå mestring. De alle hadde et ønske om hjelp og endring, men hva skulle være annerledes denne gangen fra de andre når de nå skulle ut i en aktivitet? Flere av ungdommene sier at det de tror var avgjørende for dem var tid, tid til å prøve og tid til å feile. Tid til å oppleve mestring, tid til å bygge opp et godt tillitsforhold til sin veileder og tiden til å reflektere. Når jeg spurte dem om hva de tror hjalp dem med å bli klare for overgangen svarte de.

Ungdom 1 sier: *«jeg trodde min jobbspesialist hadde gitt meg opp når jeg gang på gang ikke møtte opp slik vi hadde avtalt til nye aktivitet. Etter hvert klarte jeg å åpne meg og hen forsto at det var tid jeg trengte. Når vi da begynte å vurdere skole tok hen god tid sammen med meg. Hen tok meg med til skolen, lot meg møte ansatte der som viste meg rundt og pratet om mulighetene mine. Min veileder så meg og forsto hva jeg trengte. Det var egentlig noe så enkelt som forventningsavklaring. Før skolestart lagde vi en plan og vi snakket om alt som kunne skje, og at hen kunne være med meg om jeg ville det. Etter dette planen og alle de gode samtalene, så trengte jeg ikke at hen var med, jeg følte meg såpass klar til å få det til selv og vet du Jeg var skikkelig motivert og jeg ville klare noe på egenhånd ... altså mestring, mestre det selv... Jeg hadde ALDRI gått på skole i dag om det ikke var for at hen hjalp meg slik hen gjorde, støttet meg og var der for meg i overgangen».*

Ungdom 2 fortalte: *«Det som hjalp meg mest var at jeg kunne stille krav. Det gjorde meg mer bevisst på å tenke på hva som fungerte for meg. jeg fikk hjelp til å bygge opp selvtilliten min og troen på meg selv. Jeg har stått stødigere i meg selv etter samtaler jeg har hatt med veilederen min. Jeg har alltid hatt en sånn greie med at jeg skulle alltid gjøre det som andre ville, men jeg tenkte aldri på meg selv. Men nå følte jeg at min stemme ble hørt, jeg ble på en måte myndiggjort, noen heiet på meg. Jeg har hatt god tillit til min veileder og har følt at jeg kan si alt som det er og har derfor kommet meg ditt jeg er i dag pga dette. Jeg tror at med min gode relasjon til veilederen min, så har jeg bygget opp meg*

selv og troen på at jeg får til noe. Det at min veileder var på sidelinjen og heiet på meg, støttet meg, motiverte meg og pratet med meg både før jeg startet i den nye jobben og underveis hjalp meg. Uten denne støtten og hjelpen hadde jeg nok ikke vært i noen aktivitet i dag...»

Ungdom 3 forteller: *«jeg hadde det så vanskelig med meg selv, jeg hadde ingen støtte rundt meg eller noen å prate med. Når jeg endelig fikk tildelt en jobbspesialist som skulle hjelpe meg var jeg så spent. Min veileder så meg, jeg følte at hen ønsket meg vel. Hen startet med engang å kontakte arbeidsgivere for å hjelpe meg med å få en lærlingplass, noe jeg ikke hadde turt selv. Alle samtalene vi hadde, all oppmuntringen og støtten jeg fikk, økte min selvtillit og tro på meg selv igjen. Veileder var med meg på hele reisen, jeg følte dette som trygt og godt. Jeg var ikke alene lenger. Hen var der, bare en telefon unna og hen visste om mine utfordringer, så om noe skjedde meg kunne jeg bare ta kontakt for støtte. Dette var det som avgjørende for meg... at jeg ikke var alene i denne overgangen at jeg fikk støtte, tid og hjelp til å håndtere dette på en god måte».*

Ungdom 4 forteller: *«jeg var helt lost... men min veileder hjalp meg tilbake igjen. Jeg likte hen godt, og stolte på hen, vi fungerte liksom bra sammen... godt samarbeid kan jeg kanskje si? Uansett så føler jeg at det om hjalp meg var at jeg hadde en og god relasjon til min veileder, at hen forsto meg, mine ønsker og visste om mine utfordringer. Hen dømte meg aldri og viste en skikkelig tro på meg, jeg tror dette hjalp meg med å øke min selvtillit også og tro på meg selv at jeg skulle klare å få til noe. Det at vi tok oss god nok tid til å finne muligheter for meg gjorde at jeg mentalt selv ble klar og veldig motivert for endring. Når dagen kom og jeg skulle starte hadde vi på en måte bare pratet så mye og jeg var skikkelig forberedt og klar... jeg visste at jeg hadde støtte og at jeg bare kunne ringe min veileder om det var noe, det føltes betryggende ... jeg var da ikke alene om dette. Jeg har ringt min veileder masse og vi har hatt møter selv etter jeg har startet i jobb. Det har vært fint for alle dager er jo ikke like lette som andre, da er det godt å ha en som kan hjelpe deg på riktig vei igjen.»*

Det er ble tydelige for meg det ungdommen sa at tid og anerkjennelse var til støtte og hjelp for dem.

9 Diskusjon av hovedfunn

Denne masteroppgaven har hatt som formål å få større innsikt i hvordan ungdommen opplevde det å stå i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet med støtte fra en jobbspesialist, gjennom å belyse problemstillingen:

«Hvordan kan karriereveiledning hjelpe i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?»

Jeg har i det foregående kapittelet presentert mine funn bestående av syntesene fra den systematiske tekstkondenseringen med tilhørende sitater. Dette har jeg gjort uten å legge til noen tolkninger, jeg har her valgt å få ungdommenes stemme frem som har belyst min problemstilling. I

dette kapitlet vil jeg se mine funn i lys relevant teori og forskning, samtidig som jeg vil bringe inn min tolkning ut ifra hva ungdommene fortalte meg. Jeg har valgt å dele opp diskusjonen i tre underkapitler hvor jeg her vil diskutere mine funn opp mot min problemstilling og mine tre forskningsspørsmål.

Hjelp til å oppleve mestring, reduserte frykten for feiling.

forskningsspørsmål 1 spør om Hva mener ungdommen var til hjelp for å håndtere frykten for feiling i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Ungdommene jeg pratet med nevnte redselen og usikkerheten de hadde ved overgangen for å feile, å ikke få det til. De fortalte under intervjuet at de hadde opplevd å ikke klare og få til ting tidligere og at de da hadde mistet troen på seg selv. De hadde opplevd vanskeligheter med å klare se løsninger og hadde liten tro på at det var noe som kunne passe dem. Noen fortalte meg at de hadde slått seg til ro med tanken på at det ikke fantes noe for dem der ute. Dette syntes jeg var trist å høre på, trist å høre ungdom som har hele livet fremfor seg, gi opp nesten før de har startet. Det var tydelig for meg at ungdommene var usikre og det kunne tyde på at hadde dårlig selvtillit og selvfølelse. Dette er noe Dweck (2006) viser til med sin teori at man da kanskje har et låst tankesett. Noen av ungdommene hadde stått lenge uten aktivitet og det kan virke som at de stod «komfortabelt» der de var, da flere sa at de ikke våget å begi se ut i noe nytt, da de var redde for å skuffe seg selv på nytt og for feile igjen. Dweck (2006) mener at dette er en gjenkjennende faktor for de med et låst tankesett, og hun indikerer at denne gruppen trenger oppmuntring, støtte og hjelp for å komme seg videre, da de ikke evner å få til dette selv. Dette er noe ungdommen jeg pratet med bekrefter, de er alle enige i at støtte til overgangen var viktig for at de fikk oppleve mestring.

En ungdom fortalte at hen følte seg «lost», og det var det flere som kunne bekrefte at de følte. En annen fortalte at de ikke hadde kjent på følelsen av å få til noe tidligere, i alle fall ikke som de kunne huske. De alle nevnte at de følte at de ikke var gode til noe, og hadde liten tro på seg selv. Dette kan sees i lys av selvtillit og selvfølelse. Juul (1996) forklarer at selvtillit handler om at man har tro på seg selv og evne til å mestre oppgaver, samtidig nevner han at selvfølelse ikke handler om prestasjoner, men om hva man tenker om sin egen verdi. Om man ikke innehar dette mener Dweck (2006) at det vil kunne gjøre det vanskelig for noen å begi seg ut på noe nytt uten støtte og hjelp. Dette er noe Bandura (1997) også understøtter med sin teori om mestringstro. Han mener forventningene til å mestre er hovedkilden til aktivitet, og om individet ikke har tro på at de vil få det til vil de ikke begi seg ut på den reisen (Bandura, 1997). Juul (1996) sin påstand er at en selvfølelse kan trenes opp ved at man får støtte, ros og konstruktive tilbakemeldinger, dette var noe ungdommene kunne fortelle at deres jobbspesialist hadde gjort og som hadde vært til god hjelp for dem for å håndtere overgangen

de stod i. Mestringsfølelse sier de at de fikk ved at de gikk ut av sin komfortsone, prøvde noe nytt og fikk opplevelsen av at de hadde klart å få til noe på egenhånd.

En overgang kan enten være frivillig eller ufrivillig som Hopson og Adams (1977) nevner. Ungdommene som jeg pratet med, hadde nå stått i en frivillig overgang. Da alle nevnte at de ønsket en endring hvor de ville få en forutsigbarhet i fremtiden. Ønsket om endring satt sterkt hos dem, men de fortalte at de hadde vanskeligheter med å få til denne endringen på egenhånd. Dette kan sees i lys av Brofenbrenner (1979) sin teori om overganger, og overgangen han kaller for den dramatiske. Brofenbrenner mener at de dramatiske overgangene finner sted når endringene er omfattende og de tilhørende opplevelser, forventninger og krav til kompetanse og tilpasning er store. Han mener at enhver overgang gir potensiale for vekst og utvikling, men at den også kan føre til noe negativt som feilutvikling, som kan føre til for eksempel angst. Ungdommene jeg har pratet med har erfart at overganger de har stått ovenfor tidligere ikke har gitt de et positivt utfall og dette kan være mulig årsaksforklaring til at de har «stått fast» og at de ikke har klart å få til en endringsprosess på egenhånd. Om vi ser på William Bridges (2015) sin teori, mener han at en overgang er en internprosess man går igjennom med seg selv for at en endring skal skje. Han hevder at de som skal i en overgang må igjennom en endringsprosess som går over tre faser. Ungdommene jeg har snakket med nevner at de var redde for det ukjente, redd for å feile og dette kan kanskje sees i sammenheng med fase 1 i Bridges (2015) sin teori om endring, hvor det her handler om å gi slipp på det komfortable og det man er vant med, noe han sier er vanskelig fordi vi mennesker liker oss i det kjente. For å komme seg videre er man nødt til å gå ut av komfortsone hvor man går videre til å utforske, tilegne seg ny kunnskap og lære noe nytt. Dette er det Bridges (2015) kaller for nøytral sone og fase 2 i en endringsprosess. Han mener at mange finner denne sonen som vanskelig fordi man her står på ukjent grunn, man må åpne opp for nye impulser og våge å prøve noe nytt. For ungdommene jeg pratet med har dette vært noe som var vanskelig, og dette kan kanskje forklares med at de har hatt et låst tankesett med liten tro på seg selv som jeg nevnte tidligere. Bridges (2015), mener at en suksessfull overgang skjer om man bruker god tid i denne fasen, dette fordi man her vil tilegne seg ny kunnskap som vil kunne føre til mestring. Ungdommene jeg har pratet med forteller at de tidligere ikke har klart å stå i en slik endringsprosess fullt ut og at de da har tatt den «enkleste» utveien som har da vært å avslutte det de har startet på. Flere forteller at de droppet ut av skole og jobb, og årsaken kan være at de i overgangen ikke tok seg god nok tid til å stå i overgangen som Bridges (2015) indikerer er viktig. Fase tre beskriver bridges (2015) som at man går mot en ny begynnelse, man skal her ha tatt til seg lærdom og kompetanse som kreves for at man skal håndtere den nye hverdagen. Her mener han at det er mange som feiler, fordi de ikke har tatt seg god nok tid i nøytral sone og fordi de ikke er klare for å si farvel som man gjør i fase 1. Dette vil føre til at man mislykkes

og man får en dårlig opplevelse av overgangen. Når jeg hørte ungdommen fortalte om sin overgang fra ingen aktivitet til aktivitet, ble det tydelig for meg at grunnen til at det nå gikk bra, var fordi at de denne gangen hadde med seg noen som støttet de og som hjalp dem med å bli værende i denne nøytrale sonen, noe de ikke hadde klart alene tidligere. Mestringsfølelsen hadde da uteblitt for dem og de hadde gitt opp, men denne gangen var de ikke alene, de følte seg trygge og de fikk den støtten de hadde behov for. Ungdommene fortalte meg at med denne støtten gjorde det at frykten for å feile ble minimert. De hadde klart å si farvel til det gamle, og de våget å bli værende i nøytral sone, hvor de hadde fått følelsen av mestring. De alle forteller at med denne støtten åpnet det for at de klarte å gå mot en ny begynnelse, noe som kan forklares med at de hadde stått lenge nok i sone 2 med støtte, hvor de da hadde fått lærdom og kompetanse som kreves for å utføre jobben og den nye hverdagen.

Ungdommene er samstemte hvor de alle indikerer at frykten for å feile ble minimert ved at de fikk støtte i overgangen, og mestringsfølelsen kom ved at de fikk støtte til å stå i overgangen. Dette tenker jeg er viktig kunnskap for alle som jobber med ungdom å ta med seg å få dette praktisert i deres hverdag. Med denne tilnærmingen for ungdom i overganger, kan vi kanskje alle utgjøre en forskjell og forhindre at frafall skjer.

Karriereveiledning fremmet motivasjon for endring.

Forskningsspørsmål 2 spør om hva innenfor karriereveiledningen mener ungdommen var til hjelp for å håndtere overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Ungdommene jeg intervjuet fortalte at hadde en motivasjon med seg fra start, og det var at de ønsket en endring fra situasjonen de var i. De alle hadde et ønske om å ha en forutsigbarhet i fremtiden sin, i form av en jobb hvor de tjente egne penger eller utdanning som fremmet deres muligheter for å få en jobb. Dette er hva som kalles ytre motivasjon i teorien og det handler om situasjoner der kilden til motivasjon og driften til å handle, ligger utenfor det å utføre aktiviteten, men er knyttet til resultater som følge av jobben du gjør (Kuvaas & Dysvik, 2012). Jeg ser på dette som et viktig utgangspunkt, da de hadde ambisjoner og ønsker for sitt fremtidsbilde, men de visste bare ikke hvordan de skal komme seg ditt på egenhånd. Det å se positivt på sitt fremtidsbilde viser artikkelen fra Marcionetti & Parola (2022) som en essensiell faktor. Deres funn indikerer at støtte i form av karriereveiledning fra tidlig ungdom i overgangen til voksenlivet er en viktig for å få hjelp til å skape seg et positivt syn på sitt fremtidsbilde. Ungdommene kunne fortelle at de ikke hadde fått mye støtte tidligere, og at de hadde vanskeligheter for å be om hjelp, for de visste ikke hva de kunne få

hjelp til. Flere fortalte at de manglet kompetansen om seg selv, hva de var gode til, hvilke egenskaper de hadde og hvilken jobb som passet til dem. De hadde ingen kompetanse eller oversikt over hvor eller hvordan de kunne finne ut om studier og/eller jobber, de sa at de opplevde det som vanskelig å navigere seg rundt og som flere indikerte var at de hadde gitt seg selv opp og nesten slått seg til ro med at det ikke var noe der ute for dem. OECD (2023) definerer karriereveiledning med at det er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer til å ta valg når det gjelder utdanning, arbeid og opplæring, og til å håndtere egen karriere. Ungdommene som jeg intervjuet, kunne fortelle meg at de ikke hadde husket og hadde fått noen form for hjelp til karriere og valg tidligere. Flere fortalte at de ikke hadde fått noen oppfølging hverken fra rådgiver på skolen eller oppfølgingstjeneste som er de som skal ta kontakt med de som dropper ut og ikke fullfører. Law og Watts (1977) mener at karriereutvikling handler om læring, og de mener at det å ta valg bør være en grunnleggende ferdighet på lik linje som man tilegner seg kunnskapen som lese, skrive og regne. Ungdommene fortalte eksplisitt at dette var ferdigheter de manglet, og de fortalte at de ikke visste hvordan de skulle gå frem for å få hjelp. Det var tydelig at ungdommene hadde hatt behov for å få hjelp og støtte til dette. Law & Watts (1977) sin DOTS modell er et redskap man kan bruke innen karriereveiledning for å hjelpe mennesker i den situasjonen ungdommene står i. Ungdommene forteller at de sammen med sin veileder hadde brukt tid til å snakke deres egenskaper og hva som kanskje kan passe dem ut ifra deres interesser, hvilke muligheter der ute som finnes. Videre fortalte dem meg at de fikk såpass god informasjon om de forskjellige valgene som fantes at de følte seg trygge på å velge. De kunne også fortelle meg at de hadde mye forventningsavklaring før de skulle ut i aktivitet, noe som kanskje gjorde de bedre rustet til å håndtere utfordringer de kunne møte på i overgangen. Ut ifra dette ble det tydelig for meg at de hadde gått igjennom de 4 stegene i DOTS til modellen Law og Watts, da denne omhandler 1. evne til å ta gode valg, 2. kjennskap til muligheter som finnes der ute, 3. ferdigheter i å håndtere utfordringer knyttet til overganger og 4. kunne identifisere sine interesser, behov og kjenne sin kompetanse. Ungdommene forteller at denne veiledningen hjalp dem med å finne motivasjon, da de ble mer bevisste sine valg og hva mulighetene kunne innebære. Det kan virke som at denne bevisstheten gjorde de klare for å begi seg ut i en ny aktivitet, at de fant noe som de hadde lyst til å prøve. Jeg tenker at dette er det Skaalvik & Skaalvik (2015) beskriver som motivasjon som er en indre drivkraft. De beskriver denne drivkraften/motivasjonen som betydningsfull for vår atferd, både for retning intensitet og utholdenhet. Denne kraften er det man vil trenge for å steppe ut av komfortsone, og for å få til en endring for en selv.

Ut ifra hva ungdommene fortalte meg, kan det virke som at det var første gang de hadde tatt et valg for seg selv, at de nå hadde tatt eierskap til sin prosess og prosjekt som var jobb/utdanning, at dette var noe de selv ville, og som de ønsket å gjøre for seg selv. Dette er det som kalles autonomi og er en

del av selvbestemmelsesteorien, og som er noe av det viktigste å inneha for å gjøre en endring ifølge Deci og Ryan (1985). Sander (2020) mener at vi blir motiverte til å jobbe hardere når vi blir sterkt involvert, føler oss forpliktet og engasjert på grunnlag av høy grad av medbestemmelse og egenkontroll. Det var tydelig at ungdommene selv hadde tatt valg selv og at dette var lystbetont for dem. Jeg tolker det ungdommene sier som at når de hadde fått god veiledning til å finne sin kompetanse, ble det enklere for dem å begi seg ut i noe nytt, da de satt med følelsen av at de hadde en visshet og følelse av at de ville klare det oppgaven krevet av dem. Ungdommene har tidligere opplevd å stå i en ufrivillig overgang, hvor de selv ikke følte at de hadde tatt valgene selv, men at de måtte velge noe, fordi det var det som krevdes av dem. Flere hadde da endt med feil valg og dette har nok ført med seg dårlige følelser for dem. En ufrivillig overgang kan være dramatisk som Brofenbrenner (1979) indikerer, og den kan føre til feilutvikling, som eksempelvis angstlignende følelser. Det kan virke som at flere av ungdommene hadde kjent på slike følelser, da redselen deres for å feile var så stor at de ikke klarte å håndtere overgangene de tidligere hadde stått i. De fortalte om en følelse av skam, og redsel for å gjøre feil, redsel for å ikke få det til, redsel for å skuffe seg selv og andre. Dette er følelser som er vonde å ha, og har man disse følelsene før man skal inn i en endringsprosess vil det kunne bli vanskelig. Ungdommene var samstemte på at det som hjalp dem ved at de brukte tid på å undersøke muligheter og at de fikk tid til veiledning sammen med sin jobbspesialist, bygget de opp gode følelser, følelser som gjorde at de fikk troen på seg selv og at de hadde det som skulle til for å utføre den gitte oppgaven. Det at de følte de hadde kompetansen som trengtes er trinn to i selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan (1985), og Sander (2020) mener dette er viktig, da det er dette trinnet som vil kunne føre til mestring. Det tredje punket Deci Og Ryan (1985) nevner som et grunnleggende behov i selvbestemmelsesteorien er tilhørighet. Ungdommene forteller at de kjente på denne følelsen, de følte at de hadde noen som var der for dem, som ville dem vel og som heiet på dem, de følte en trygghet og dette nevner de som noe av det avgjørende for å håndtere overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet på en god måte.

Oppsummert vil jeg si at det ungdommene forteller meg var at karriereveiledning hjalp dem med å se sin kompetanse, finne sine interesser og hvilke muligheter som fantes der ute for dem fremmet deres motivasjon. De nevner også at de fikk følelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet som er avgjørende faktorer for å oppsøke endring. De fant en motivasjon, en indre drivkraft som gjorde at de utfordret seg selv og håndterte overgangen med støtte og hjelp fra sin veileder. De mestret.

Anerkjennelse, støtte og tid gjorde at de håndterte overgangen på en god måte. *Forskningsspørsmål 3 spør om hvordan opplevde ungdommen overgangen denne gangen når de var i utvidet oppfølging og hadde fått tildelt en jobbspesialist?*

Ungdommene som jeg pratet med kunne alle fortelle det samme, at de ikke hadde opplevd å få støtte til å håndtere overganger tidligere. Det de forteller meg i intervjuene er at de for første gang på lenge følte seg sett og forstått. De fortalte at de ikke ble sett ned på, at de møtte noen som ville hjelpe dem og ville de vel. De alle sier at dette var en god følelse å få. Det kan virke for meg at de tidligere ikke har følt seg anerkjent. Som Honneth (2008) beskriver, er anerkjennelse et gjennomgripende og et følelsesmessig behov som alle mennesker har, og at det er en betingelse for at man som menneske skal kunne utvikle sin personlige identitet. Honneth (2008) mener anerkjennelse kommer i tre former og for at et menneske skal kunne leve et godt liv og ha en positiv identitetsutvikling er det nødvendig at de opplever anerkjennelse innen alle de tre sfærene. Dette mener han også er grobunnen for god selvtillit og selvfølelse. Når jeg har jobbet med denne oppgaven og analysen ble det tydelig for meg at dette er noe som har manglet hos ungdommen jeg pratet med. Flere kunne fortelle meg at i deres private sfære, manglet det kjærlighet. Flere hadde opplevd brutte relasjoner fra de var små og at dette var noe som var vanskelig for dem den dag i dag. Noen fortalte meg også at de hadde hatt en vanskelig oppvekst med omsorgssvikt og at de fra tidlig av måtte stå i mye vanskelig på egenhånd. Det å bære på en slik historie er noe som jeg vil tro er vanskelig og jeg kan se ut ifra intervjuene og fra min jobbhverdag at dette er noe som påvirker ungdommen i samtalene vi har sammen. Dette kan også som Honneth sier være en årsak til dårlig selvtillit og selvfølelse, og som Dweck (2006) er årsaken til at de kan ha et låst tankesett. I den rettslige sfæren så er det viktig at man aksepterer andre mennesker som fullverdige medlemmer av samfunnet med de rettigheter og plikter det medfører, samtidig som man selv må bli akseptert av andre mennesker. Gjennom selvrespekten blir det skapt en bevissthet i mennesket om at fordi det respekterer seg selv fortjener det å bli respektert av andre. Ved at man har en selvrespekt mener Honneth (2008) at det blir skapt en bevissthet i mennesket om at fordi det respekterer seg selv fortjener det å bli respektert av andre. Ungdommene jeg pratet med hadde ikke denne selvrespekten, de sa selv at de kjente på dårlige følelser som skam for at de ikke var i jobb og en skam fordi de var på NAV og ikke bidro til samfunnet slik andre gjør. Når de da ble møtt og fikk anerkjennelse for de følelsene de hadde sier de at dette var følelser de ikke hadde opplevd å ha tidligere, og at de nå følte seg sett og forstått og møtt som et alminnelig menneske. Dette er det Aubert og Bakke (2019) beskriver som det å være relasjonskompetent, at veileder legger til rette for at den de skal hjelpe blir sett og forstått. Det å bli møtt som et alminnelig menneske beskriver Aubert og Bakke (2019) som gjensidighet, og det betyr at veileder møter den andre der den andre er. Ut ifra

hva ungdommene fortalte meg var det dette de hadde opplevd. Det å bli sett, hørt og forstått kan tyde på at veileder hadde klart å «tone» seg inn på ungdommen, noe som da betyr at de har vært nysgjerrig, kreativ og fleksibel slik at de har funnet felles utgangspunkt med dem og det er da utvikling og ny læring vil kunne skje mener Aubert og Bakke (2019).

I artikkelen fra Follesø (2010) mener hun at det er viktig at ungdom bli møtt av mennesker som er kunnskapsrike og dyktige. Hun mener også at anerkjennelse kan være nøkkelen for å få til et godt samarbeid mellom ungdom, voksen og lokalsamfunn. Videre mener hun at anerkjennelse kan bidra til å forstå hvordan endrende prosesser kan tilrettelegges. Follesø (2010) sine funn anser jeg som viktige og sammenlignbare med det jeg har funnet ut i min forskning. Det ungdommene forteller er at de hadde behov for å få hjelp til å navigere blant alle valg og de trengte veiledning til å finne kvaliteter og egenskaper som kan passe inn i et yrke eller utdanning, dette ville de ikke fått om jobbspesialisten de møtte ikke hadde en profesjonellkompetanse som kunne hjelpe dem med å ta de gode informerte valgene for seg selv. Dette kan sees i sammenheng med det Aubert og Bakke (2019) beskriver som handlingskompetanse. At veileder evner å se hva det er den de hjelper trenger for å klare hjelpe og dem samt utføre jobben sin på best mulig måte. Det Follesø (2010) også sier om anerkjennelse, er at dette kan bidra til å forstå hvordan endrede prosesser kan tilrettelegges er noe som også støttes av mine funn. Ungdommen sier selv at støtten og forståelsen de fikk hjalp dem å bli kvitt skamfølelsen, samtidig som de fikk en god følelse om at det var en plass til dem der ute i samfunnet. I artikkelen til Fikse, Kvalsund, Landrø & Ness (2020) viser også deres funn at anerkjennelse kan virke forløsende på ungdommenes mestringstro og selvstendighet. De valgte å se på tiden ungdommen hadde hatt uten aktivitet og snu dette til noe positivt, til noe som kan ha en verdi til et annet yrke eller utdanning. De møtte deltakernes tidligere erfaringer med ubetinget aksept og fordomsfri anerkjennelse, og åpnet for å dekonstruere erfaringer til styrker som tidligere hadde vært skjult for deltakerne. Ungdommene forteller meg at dette var noe som hjalp dem, at de fikk hjelp til å se «skjulte» erfaringer som de hadde, og som kunne brukes til noe som kunne være til nytte i en jobb. Dette kan relateres til Honneths (2008) siste sfære som kalles den solidariske sfære, hvor anerkjennelse finner sted gjennom deltagelse i et felleskap som jobb eller utdanning. Man blir her anerkjent for sin autonomi, sine kvaliteter og sine kompetanser som menneske. Ungdommen forteller meg at igjennom veiledning fikk de følelsen av aksept og at det var en plass for dem der ute. I møte med jobbspesialist og arbeidsgivere fikk de anerkjennelse i en solidarisk sfære, hvor de kanskje for første gang følte at de «passet inn» med deres kvaliteter og kompetanse. Flere forteller at dette var fint å føle på, at de endelig følte at de funnet sin plass. Follesø (2010) mener ved at vi har en anerkjennende tilnærming vil man utfordre de fleste evidensbaserte program som har en klar vei og en tydelig plan. Ungdom blir ikke lenger noe man kan gjøre noe med, men aktører som medvirker

reelt i samarbeid der deres eget liv er hovedprosjekt. Dette er det ungdommen forteller meg at de følte at de fikk tid til å finne ut av hvilken vei de skulle gå, at de tok eierskap til sitt prosjekt og at de med støtte og veiledning håndterte overgangen på bakgrunn av dette. Anerkjennelse er noe som krever at man ser og blir værende hos de personene som trenger det, og dette mener Follesø (2010) krever tid. Fikse, Kvalsund, Landrø & Ness (2020) mener også at dette med å ta seg god nok tid er viktig, de påpeker at faren ved å ta raske løsninger vil problem kunne vedvare og deltagere blir da «gjengangere i systemet». Jeg finner dette interessant, for i min tidligere arbeidspraksis var målet å hjelpe deltagere ut i jobb, og når jobben var funnet og de hadde startet måtte jeg da avslutte mitt samarbeid med dem. Jeg fikk ikke tid til å være der med dem til å håndtere overgangen og støtte dem i den prosessen det innebærer, og jeg erfarte her ved flere anledninger at de da kom tilbake igjen. Forskjellen i min nåværende jobb som en jobbspesialist er at den viktigste delen av jobben min starter når denne overgangen skjer, at jeg her får muligheten til å følge de opp i overgangen og gi de den støtten og oppmuntringen de har behov for. Det er tydelig at dette er den riktige måten å gjøre det på, ungdommen som jeg har intervjuet nevner dette som noe av de viktigste med deres samarbeid med jobbspesialist, at de fikk god nok tid til å undersøke og forberede seg og at de fikk støtte før, underveis og etter i overgangen.

Jeg har i de to foregående kapitlene vært inne på hva ungdommene har fortalt om støtten de fikk og hvor viktig tiden de fikk med sin veileder var i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. Ungdommene er samstemte når de sier hva det er som avgjørende for dem for at de håndterte overgangen, og det var støtten, tiden og veiledningen de fikk med sin jobbspesialist. Bø (2012) støtter opp om disse funnene, hvor hun indikerer at det er viktig ved en stor overgang at det legges til rette for og at man blir godt forberedt og at man får støtte og hjelp til å håndtere den på best mulig måte.

10 Konklusjon

Formålet med denne masteroppgaven har vært å få en praksisnær fremstilling fra fire ungdommer om deres erfaringer og opplevelser rundt deres overgang fra ingen aktivitet til aktivitet. Ønsket med denne forskningen har vært for å kunne bidra til ny bevissthet rundt hvordan vi som jobber med ungdom på best mulig måte, kan bistå de unge til å komme seg videre i sin prosess mot en tett og varig tilknytning til arbeidslivet. Gjennom disse fire ungdommenes fortellinger har jeg gått i dybden hvor jeg har tatt utgangspunkt i ungdommenes faktiske følelser, handlingsmønster, erfaringer og opplevelser knyttet til overgangen de har stått i.

Problemstillingen min stiller spørsmålet om *hvordan kan karriereveiledning hjelpe i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet*, fire ungdommer har gitt oss svar på dette. Jeg har i de foregående

kapitlene gått i dybden med å analysere og diskutere funnene opp mot relevant teori og forskning. Jeg ønsker nå å oppsummere for å tydeliggjøre hva svarene på spørsmålene ble.

Det første forskningsspørsmålet mitt spør om hva mener ungdommen var til hjelp for å håndtere frykten for feiling i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Ungdommene er samstemte hvor de alle indikerer at frykten for å feile ble minimert ved at de fikk hjelp og støtte til å oppleve mestring. Med gode samtaler med sin veileder, støtte, ros og konstruktive tilbakemeldinger fikk de bygget opp troen på seg selv, og turte da å gå inn i en ny aktivitet. De alle sa at de hadde klart å si farvel til kjente, hvor de hadde oppsøkt det ukjente med god støtte fra sin jobbspesialist, og ved at de ble stående i det ukjente fikk de økt sin kompetanse og kjente på følelsen av mestring, dette gjorde at de følte seg trygge til å håndtere den nye hverdagen.

Det andre forskningsspørsmålet min spør om hva innenfor karriereveiledningen mener ungdommen var til hjelp for å håndtere overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Ungdommene forteller at det de mener hjalp dem var karriereveiledningen de fikk, hvor de her fikk hjelp til å navigere blant alle mulighetene som fantes, og hva som kunne passe for dem. Det at de også fikk tid til å undersøke og reflektere rundt mulighetene, samt all praten og forventningsavklaringer til overgangen gjorde at de ble trygge på seg selv, sitt valg og hvordan de kunne håndtere utfordringer som eventuelt kunne oppstå i overgangen.

Det tredje forskningsspørsmålet mitt spør om hvordan opplevde ungdommen overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet når de var i utvidet oppfølging og hadde fått tildelt en jobbspesialist?

Dette spørsmålet er et bindeledd til de to foregående spørsmålene, da alt henger sammen, og hvor det ene er avhengig av det andre for at overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet ble til en god mestringsopplevelse for ungdommen. Jobbspesialisten har hatt en sentral rolle i alle spørsmålene, og det ungdommene er enige om var at de ikke hadde håndtert denne overgangen uten hjelp og støtte fra sin jobbspesialist. Det de forteller er at tiden de fikk til å bli kjent med sin veileder gjorde at de fikk en tillit og en trygghet i deres samarbeid. Dette tillitsforholdet åpnet for de gode samtalerne, hvor ungdommene med veiledning klarte å se sine egenskaper, kvaliteter og hvilke muligheter som fantes der ute for dem. Tiden de fikk hjalp de også med å undersøke muligheter de var interesserte i, som gjorde at de fikk tatt et godt informert valg for seg selv. Videre fortalte de at med støtte, konstruktive tilbakemeldinger og forventningsavklaringer fikk bygget opp en tro på seg selv, og de kjente på følelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet som er avgjørende faktorer for å oppsøke endring. Med dette sier de at de kjente på en motivasjon, en indre drivkraft som gjorde at de utfordret seg

selv og opplevde at de denne gangen med hjelp og støtte håndterte overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet.

Disse tre forskningsspørsmålene har hjulpet meg med å gi svar på min problemstilling, og som det kommer frem henger alt sammen, hvor det ene avhenger av det andre for å sørge for at overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet blir til en mestringsopplevelse for ungdommen. Så hvordan kan *karriereveiledning hjelpe ungdom som skal i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet*? Funnene viser klart og tydelig at det er tid, anerkjennelse, støtte, karriereveiledning og hjelp til å oppleve mestring som min forskning gir oss svar på. Disse funnene jeg har kommet frem til er det ikke to streker under et svar på, og jeg ser ikke bort ifra at andre øyne vil kunne finne annen kunnskap omkring dette temaet. Jeg håper dog at flere vil ta deg seg tid til å forske ytterligere på denne tematikken, slik at vi kan bli enda bedre på å forebygge og hjelpe ungdommen på best mulig måte.

10.1 Avslutning

Mitt ønske med denne masteroppgaven var å styrke min kompetanse og øke min kunnskap for hvordan jeg som karriereveileder best mulig kan hjelpe ungdom jeg samarbeider med å håndtere overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. Min problemstilling og forskningsspørsmål har hjulpet meg med å gi meg svar på dette. Fire ungdommer har delt av sin tid, hvor de har gitt meg åpne og ærlige svar. For det sitter jeg igjen med en stor takknemlighet for at de ønsket å dele sine erfaringer og opplevelser med meg. Jeg sitter igjen med masse ny kunnskap og en økt kompetanse om dette temaet, som jeg har hatt behov for i min hverdag hvor jeg jobber med ungdom.

Målet og ønske jeg har hatt med å få frem ungdommenes stemme opplever jeg at jeg har klart. Etter å ha hørt på deres historier, analysert og drøftet dette opp mot teori har jeg tatt meg i å undre over om det kan være så «enkelt»? og hvorfor er ikke dette en kunnskap vi som jobber med ungdom jobber etter? Jeg sitter med mange spørsmål, men jeg sitter mest igjen med gode følelser og en stor takknemlighet over å ha fått frem deres erfaringer, behov og konkrete svar med deres stemme på hva det er de trengte for å håndtere overgangen de stod i. Deres historier har en verdi i seg selv, men kanskje mest for meg som nå har fått en økt kunnskap om hva det er som skal til, og forhåpentligvis er dette kunnskap som kan hjelpe flere som jobber med ungdommer som har falt utenfor.

11 Referanser

- Aubert, A.M & Bakke I.M (2019). *Utvikling av relasjonskompetanse* (2.utg). Oslo: Gyldendal.
- Bandura, Albert. (1997). *Self-efficacy. The exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bjørndal, R.P.C. (2018). *Konstruktive hjelpesamtaler* (1. utg, 2, oppslag.). Oslo: universitetsforlaget.
- Bridges. W & Mitchell. S (2015). Leading Transition: A New Model for Change. *Prepared by Berlin, Eaton & Associates Ltd* (05). s. 1-8. <http://www.crowe-associates.co.uk/wp-content/uploads/2015/05/WilliamBridgesTransitionandChangeModel.pdf>
- Bronfenbrenner, Urie (1979): *The Ecology of Human Development. Experiments by Nature and Design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bø, I. (2012). *Barnet og de andre: nettverk som pedagogisk og sosial ressurs*. Oslo: Universitetsforlaget
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Ballantine.
- ELPGN. (2012). Lifelong Guidance Policy Development. A European Resource Kit. ELPGN Tools No. 1. Jyväskylä: ELPGN.
- Fikse, C, Kvalsund, R, Landrø, K & Ness, O. (2020). Jobbhuset NAV som døråpner til arbeidslivet. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. (17). s. 151-160. <https://www-idunn-no.ezproxy.inn.no/doi/10.18261/issn.1504-3010-2020-02-03-08>
- Follesø, Reidun. (2010). Ungdom, risiko og anerkjennelse. Hvordan støtte vilje til endring? *Tidsskrift for ungdomsforskning*. (10). s. 73-87. [file:///C:/Users/K163396/Downloads/yberlord,%7B\\$userGroup%7D,+ungdom,risiko.pdf](file:///C:/Users/K163396/Downloads/yberlord,%7B$userGroup%7D,+ungdom,risiko.pdf)
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hesselberg, F. 2002. *Habiliteringsplanlegging. Bruk av individuelle planer for å skape kontinuitet og stabilitet til mennesker med omfattende hjelpe- og habiliteringsbehov*. Oslo: Autismeenheten.
- Holmberg, J.B. & Eknes, T.R. 2004. *Tilpasset og inkluderende opplæring i en skole for alle*. Oslo: Universitetsforlaget
- Honneth, A. (2008). *Kampen om anerkjennelse*. Oslo: Pax forlag A/S.
- Kompetanse Norge. (2023, 04. mai). Hva er karriereveiledning. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/Hva-er-karriereveiledning/>
- Law, B., & Watts, A. G. (2003). *The DOTS analysis - original version*. Cambridge: The Career-Learning NETWORK.

- Jacobsen, D I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utg.). Oslo: Cappelen damm AS.
- Juul, Jesper. (1998). *Her er jeg! Hvem er du? om nærvær, respekt og grenser mellom voksne og barn.* Oslo: Habitus AS
- Juul, Jesper. (1996). *Ditt kompetente barn.* Oslo: Pedagogisk Forum.
- Kaufmann, Geir, Kaufmann, Astrid (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse.* Oslo: Fagbokforlaget.
- Kuvaas, Bård, Dysvik, Anders (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser.* Oslo: Fagbokforlaget.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning* (3 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Macionetti, J & Parola, A. (2022). Youth unemployment and health outcomes: the moderation role of the future time perspective. *international Journal for Educational and Vocational Guidance*, (22). 327-345. <https://link-springer-com.ezproxy.inn.no/article/10.1007/s10775-021-09488-x#Sec1>
- Sander, K. (2020, 24. september). Selvbestemmelsesteorien. Hentet fra [Estudie.no](https://estudie.no/selvbestemmelsesteorien/): <https://estudie.no/selvbestemmelsesteorien/>
- Sharf, S.S (2010). *Applying career development theory to counseling* (5 utg.). Brooks/cole: Cengage Learning.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). *Skolen som læringsarena.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). *Motivasjon for læring.* Oslo: Universitetsforlaget
- OECD (2018), Investing in Youth – Norway. Hentet fra https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/investing-in-youth-norway_9789264283671-en#page1
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse – En innføring i kvalitativ metode* (5.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2018). *Vitenskap kunnskap og praksis* (1 utg.). Oslo: Gyldendal.
- Ulleberg, I. Jensen, P. (2017). *Systematisk veiledning i profesjonell praksis.* Bergen: Fagbokforlaget

Vedlegg 1, invitasjon til deltagelse til deltagere:

Vil du delta i forskningsprosjektet

Hvordan være en god karriereveileder i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få svar på hva vi som veiledere på NAV kan gjøre for å gi en god støtte til dere som skal gå fra ingen aktivitet til aktivitet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med denne masteroppgaven er å få økt innsikt og kunnskap om ungdommenes opplevelse av å være i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. Mitt ønske er at denne kunnskapen kan bidra til ny bevissthet rundt hvordan vi som jobber med ungdom best mulig kan bistå de unge for å komme videre i sin prosess mot en tett og varig tilknytning til arbeidslivet. Målet og ønske jeg har hatt med dette studiet er at det skal ta utgangspunkt i ungdommens faktiske følelser, handlingsmønster, erfaringer, opplevelser og deres motivasjon for overgang fra ingen aktivitet til aktivitet.

Problemstillingen er som følger:

-Hvordan være en god karriereveileder i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Forslag til forskningsspørsmål:

-Hva kan ungdommen ha behov for av støtte og hjelp i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

-Hva bør ligge til grunn før den store overgangen?

-Hvordan forebygge å hjelpe ungdommen med gode verktøy for å håndtere det som kan oppstå i overgangen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Lillehammer er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er spurt om å delta, da du nå er i oppfølging og har akkurat opplevd å stå i en overgang fra ingen aktivitet til en aktivitet. Du samarbeider i dag med en Jobbspesialist, og hen har blitt spurt om å spørre kandidater som kan være aktuelle for denne forskningen. Det er deg og 3 andre som jeg ønsker å intervju.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju. Det vil ta deg ca. 45 minutter. Jeg kommer til å stille deg spørsmål som vil omhandle overgangen, både før og etter aktiviteten.

- Jeg kommer til å ta opptak av vår samtale som kun jeg har tilgang til. Dette vil bli slettet etter oppgaven er ferdig skrevet.
- Jeg kommer til å ta notater underveis som kun jeg vil se og benytte til oppgaven, dette vil bli makulert ved oppgavens ferdigstillelse.

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

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

- Jeg vil ta lydopptak som lagres trygt på en app, som kun jeg har tilgang til. Ingen vil kunne få tilgang til dette er lytte til opptaket uten ditt samtykke. Opptaket er kun ment for meg og mitt arbeid med min skoleoppgave. Ditt navn og kontaktopplysninger vil ikke komme frem i oppgaven.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15.06.2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Lillehammer har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Høgskolen i Lillehammer ved Ingrid Bårdsdatter Bakke. Epost: ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no telefon: 61 28 58 16
- Vårt personvernombud: Usaman Asghar. E.post: studentombud@inn.no. Tlf: 99257964

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

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Ingrid Bårdsdatter Bakke
(Forsker/veileder)

Mia Helene Knutsen
(Student)

Samtykkeerklæring

Samtykke kan innhentes skriftlig (herunder elektronisk) eller muntlig. NB! Du må kunne dokumentere at du har gitt informasjon og innhentet samtykke fra de du registrerer opplysninger om. Vi anbefaler skriftlig informasjon og skriftlig samtykke som en hovedregel.

- Ved skriftlig samtykke på papir, kan du bruke malen her.
- Ved skriftlig samtykke som innhentes elektronisk, må du velge en fremgangsmåte som gjør at du kan dokumentere at du har fått samtykke fra rett person.
- Hvis konteksten tilsier at du bør gi muntlig informasjon og innhente muntlig samtykke (f.eks. ved forskning i muntlige kulturer eller blant analfabeter), anbefaler vi at du tar lydopptak av informasjon og samtykke.

Hvis foreldre/verge samtykker på vegne av barn eller andre uten samtykkekompetanse, må du tilpasse formuleringene. Husk at deltakerens navn må fremgå.

Tilpass avkryssingsboksene etter hva som er aktuelt i ditt prosjekt. Det er mulig å bruke punkter i stedet for avkryssingsbokser. Men hvis du skal behandle særskilte kategorier personopplysninger og/eller de fire siste punktene er aktuelle, anbefaler vi avkryssingsbokser pga. krav om eksplisitt samtykke.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*sett inn tittel*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- At deltager i kvalitativt intervju kan oppgi informasjon om din arbeidspraksis.

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Invitasjon til deltagelse tredjeperson:

Vil du delta i forskningsprosjektet

Hvordan være en god karriereveileder i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få svar på hva vi som veiledere på NAV kan gjøre for å gi en god støtte til ungdommen som skal gå fra ingen aktivitet til aktivitet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med denne masteroppgaven er å få økt innsikt og kunnskap om ungdommenes opplevelse av å være i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet. Mitt ønske er at denne kunnskapen kan bidra til ny bevissthet rundt hvordan vi som jobber med ungdom best mulig kan bistå de unge for å komme videre i sin prosess mot en tett og varig tilknytning til arbeidslivet. Målet og ønske jeg har hatt med dette studiet er at det skal ta utgangspunkt i ungdommens faktiske følelser, handlingsmønster, erfaringer, opplevelser og deres motivasjon for deres karriereise.

Problemstillingen er som følger:

-Hvordan være en god karriereveileder i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

Forslag til forskningsspørsmål:

-Hva kan ungdommen ha behov for av støtte og hjelp i overgangen fra ingen aktivitet til aktivitet?

-Hva bør ligge til grunn før den store overgangen?

-Hvordan forebygge å hjelpe ungdommen med gode verktøy for å håndtere det som kan oppstå i overgangen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Lillehammer er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er spurt om å delta, da du nå har ungdommer som er i oppfølging og som har opplevd å stå i en overgang fra ingen aktivitet til en aktivitet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du dine deltagere for noen spørsmål om sin veiledning fra ingen aktivitet til aktivitet. Jeg kommer til å stille ungdommene noen spørsmål som vil omhandle overgangen, både før og etter aktiviteten.

- Jeg kommer til å ta opptak av vår samtale som kun jeg har tilgang til. Dette vil bli slettet etter oppgaven er ferdig skrevet.
- Jeg kommer til å ta notater underveis som kun jeg vil se og benytte til oppgaven, dette vil bli makulert ved oppgavens ferdigstillelse.

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

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

- Jeg vil ta lydopptak som lagres trygt på en app, som kun jeg har tilgang til. Ingen vil kunne få tilgang til dette er lytte til opptaket uten ditt samtykke. Opptaket er kun ment for meg og mitt arbeid med min skoleoppgave. Ditt navn og kontaktopplysninger vil ikke komme frem i oppgaven.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15.06.2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Lillehammer har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Høgskolen i Lille hammer ved Ingrid Bårdsdatter Bakke. Epost: ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no telefon: 61 28 58 16

- Vårt personvernombud: Usaman Asghar. E post: studentombud@inn.no. Tlf: 99257964

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

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Ingrid Bårdsdatter Bakke
(Forsker/veileder)

Mia Helene Knutsen
(Student)

Samtykkeerklæring

Samtykke kan innhentes skriftlig (herunder elektronisk) eller muntlig. NB! Du må kunne dokumentere at du har gitt informasjon og innhentet samtykke fra de du registrerer opplysninger om. Vi anbefaler skriftlig informasjon og skriftlig samtykke som en hovedregel.

- Ved skriftlig samtykke på papir, kan du bruke malen her.
- Ved skriftlig samtykke som innhentes elektronisk, må du velge en fremgangsmåte som gjør at du kan dokumentere at du har fått samtykke fra rett person.
- Hvis konteksten tilsier at du bør gi muntlig informasjon og innhente muntlig samtykke (f.eks. ved forskning i muntlige kulturer eller blant analfabeter), anbefaler vi at du tar lydopptak av informasjon og samtykke.

Hvis foreldre/verge samtykker på vegne av barn eller andre uten samtykkekompetanse, må du tilpasse formuleringene. Husk at deltakerens navn må fremgå.

Tilpass avkryssingsboksene etter hva som er aktuelt i ditt prosjekt. Det er mulig å bruke punkter i stedet for avkryssingsbokser. Men hvis du skal behandle særskilte kategorier personopplysninger og/eller de fire siste punktene er aktuelle, anbefaler vi avkryssingsbokser pga. krav om eksplisitt samtykke.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*sett inn tittel*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- At deltager i kvalitativt intervju kan oppgi informasjon om din arbeidspraksis.

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2, Meldeskjema NSD

10.05.2023, 14:05

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Master i karriereveiledning](#) / Eksport

Meldeskjema

Referansenummer

185085

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Lydopptak av personer
- Helseopplysninger

Prosjektinformasjon

Prosjektittel

Master i karriereveiledning

Prosjektbeskrivelse

Forsning via intervju til masteroppgave

Begrunn hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene

Jeg kommer ikke til å benytte noe annet enn alder på de jeg skal intervju. deres personvern og identitet vil bli godt ivaretatt i denne oppgaven, da jeg ikke er vil benytte noe av dette for å få svar på det jeg lurer på.

Prosjektbeskrivelse

[Prosjektbeskrivelse Masteroppgaven 2 redigert.docx](#)

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Mia Helene Knutsen, miahelene.knutsen@hotmail.com, tlf: 93037114

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ingrid Bårdsdatter Bakke, ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no, tlf: +4761288516

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Ungdom som har vært i et oppfølgingsløp i utvidet oppfølging hos NAV som nå er i aktivitet.

Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer

Utvalg rekrutteres av 2 personer som er ansatt som jobbspesialist ved et annet kontor enn det jeg hører til. De har samme rolle som jeg har. Deltagere i prosjektet vil være ungdom som får oppfølging av dem.

Alder

18 - 22

Inngår noen av disse gruppene i utvalget?

- Sårbare grupper

Personopplysninger for utvalg 1

- Lyddopptak av personer
- Helseopplysninger

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg[redigert intervju spørsmål.docx](#)**Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Grunnlag for å behandle særlige kategorier av personopplysninger

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Redegjør for valget av behandlingsgrunnlag

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv[Søknad NSD.doc](#)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Ja

Beskriv tredjepersoner

2 jobbspesialister som har ungdom under oppfølging.

Typer personopplysninger om tredjepersoner**Hvilke utvalg avgir personopplysninger om tredjepersoner?**

- Utvalg 1: Ungdom som har vært i et oppfølgingsløp i utvidet oppfølging hos NAV som nå er i aktivitet.

Samtykker tredjepersoner til behandlingen av personopplysningene?

Ja

Mottar tredjepersoner informasjon om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Informasjonsskriv

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Muntlig

Beskriv

Samtykke gis muntlig før intervjustart på opptak.

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Det kan trekkes tilbake ved at utvalget sier at de ønsker det muntlig.

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

De kan få innsyn ved å ta kontakt med meg.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Ikke utfyllt

Behandling

Hvor behandles personopplysningene?

- Private enheter

Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?

- Student (studentprosjekt)

Tilgjengeliggjøres personopplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organ

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Personopplysningene anonymiseres fortløpende
- Andre sikkerhetstiltak

Hvilke

Passord til mobil enhet og datamaskin.

Varighet

Prosjektperiode

01.11.2022 - 15.06.2023

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data anonymiseres (sletter/omskriver personopplysningene)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

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

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

Nei

Tilleggsopplysninger

Opgaven vil lages slik at personene jeg intervjuer ikke kan gjenkjennes. Jeg kommer ikke til å skrive noe om hvor de jobber, skoler de studerer ved eller lignende. Jeg er kun interessert i deres opplevelser og tanker rundt overgangen de har vært igjennom.

Vedlegg 3, vurdering NSD:

[Meldeskjema](#) / [Master i karriereveiledning](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

185085

Vurderingstype

Standard

Dato

04.01.2023

Prosjekttittel

Master i karriereveiledning

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Ingrid Bårdsdatter Bakke

Student

Mia Helene Knutsen

Prosjektperiode

01.11.2022 - 15.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.06.2023.

[Meldeskjema](#) 

Kommentar

TYPE OPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger (helseopplysninger).

UTDYPENDE OM LOVLIG GRUNNLAG

Behandlingen av særlige kategorier av personopplysninger er basert på uttrykkelig samtykke fra den registrerte, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a og art. 9 nr. 2 a.

LOVLIG GRUNNLAG FOR TREDJEPERSONER

Prosjektet vil innhente samtykke fra tredjepersoner som er jobbspesialister til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som tredjepersoner kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være samtykke fra tredjepersoner, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtalt med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å

10.05.2023, 14:02

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!