

Hvordan kan kultur bringes frem som ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere?



Høgskolen i Innlandet

Masteroppgave i Karriereveiledning 30 stp

Fakultet for helse og sosialvitenskap

Dag Olav Cottogni Karlson

HØGSKOLEN I INNLANDET

Vår 2023

Sammendrag

Norge er et samfunn preget av kulturelt mangfold. Dette er også noe som setter sitt preg på karriereveiledningsfeltet og et betydelig antall av de som har behov for karriereveiledning har flerkulturell bakgrunn. Flerkulturell kompetanse vil derfor være en viktig kompetanse hos karriereveiledere for å kunne forstå hvordan ulike kulturelle identiteter kan innvirke på veiledningssituasjonen og på veisøkers karriereprosess. Denne studien har en fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming, og hensikten har vært å finne ut hva seks karriereveiledere som jobber med karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere legger vekt på for å bringe frem kultur som en ressurs i karriereveiledningen av flerkulturelle veisøkere. Hovedfokuset har vært å undersøke hvilken bevissthet karriereveiledere har når det kommer til hvordan egne og veisøkernes kulturelle identiteter kan innvirke på veiledningssituasjonen og hvordan karriereveilederne jobber for å gi ulike kulturelle identiteter plass i veiledningen. Funnene i undersøkelsen er sett i lys av relevant teori innenfor hovedsakelig en sosialkonstruktivistisk diskurs.

Et hovedfunn i undersøkelsen er viktigheten av å legge til rette for at rammene for veiledningssituasjonen blir slik at både veisøker og veileder beholder sin integritet. Det å snakke om selve veiledningen, hva den skal inneholde og hvilke roller man har som veisøker og veileder, er forhold som informantene mener det er viktig å fokus på om kultur skal kunne bringes frem som en ressurs. Det andre hovedfunnet i undersøkelsen handler om viktigheten av å ikke generalisere veisøkerne ut fra faktorer som kjønn, bakgrunn og opprinnelse og å være bevisst på at veisøkerne til tross for at de kommer fra samme område vil ha ulike kulturelle identiteter. Det trekkes også frem at man som veileder må være bevisst på i hvilken grad kultur skal ha et spesifikt fokus i veiledningsprosessen og at en overdrivelse av fokuset på kultur kan skape kunstige barrierer i veisøkers karriereprosess. Videre understrekes nødvendigheten av at man legger rette for at veisøkers narrativ får plass og at man lytter til veisøkers synspunkter og meninger. Det siste funnet er knyttet til å se og fremme veisøkers ressurser og kompetanse. Dette gjelder både det å ta veisøkers medbrakte kompetanse på alvor og ikke minst det å jobbe med å få veisøker til å se sin flerkulturelle bakgrunn som en styrke.

Funnene vil kunne være viktige i arbeidet med å forstå hva det innebærer å utøve karriereveiledning av god kvalitet for flerkulturelle veisøkere og øke bevisstheten rundt hvordan kulturelle identiteter kan innvirke på veiledningssituasjonen. Ved å være bevisst på både hvordan egne og veisøkers kulturelle identiteter påvirker veiledningen har

karriereveilederen bedre forutsetninger for å tilpasse karriereveiledningstjenestene til de særskilte behovene flerkulturelle veisøkere vil kunne ha i arbeidet med å komme ut i arbeid eller utdanning. Slik kan man i større grad bidra til at en gruppe som ofte er en del av utenforskapet, får tatt i bruk sine ressurser og sin kompetanse.

Abstract

Norway is a society characterized by cultural diversity. This is also a characteristic of the career guidance field and a significant number of those who need career guidance have a multicultural background. Multicultural competence will therefore be important for career counselors to understand how different cultural identities can affect the counseling situation and the client's career process. This study has had a phenomenological and hermeneutic approach and its aim was to find out what six career counsellors who work with career guidance of multicultural clients emphasize in bringing out culture as a resource in the career guidance of multicultural clients. The findings of the survey have been examined in the light of relevant theory within mainly a social constructivist discourse.

A main finding in this study is the importance of making standards for the framework for the Career guidance process to be such that both the client and the career counsellor preserve their integrity. Talking about the guidance itself, its components, and the cultural identities of both client and career counsellor becomes, according to the informants, important to discuss if culture is to be brought forward as a resource. The second main finding in the survey is the importance of not generalizing the clients based on background and origin and to be aware that the way the clients, despite coming from the same area, will have different cultural identities. It is highlighted that as a career counsellor, one must be aware of the extent to which culture should have a specific focus in the guidance process and that an exaggeration of the focus on culture can create artificial barriers in the clients' career process. Furthermore, it is necessary to emphasize that the client's narrative is given space and that one listens to the clients' views and opinions. The last finding relates to seeing and promoting the client's competence. This applies both to taking seriously the resources and competencies brought by the client and finally to get the client to see his multicultural background as a possible resource in working life.

The findings could be important in the work to understand what it means to exercise good quality career guidance for multicultural clients and increase awareness of how cultural identities can affect the guidance situation. By being aware of both how their own and the client's cultural identities affect the guidance, the career guidance counselor is better placed to adapt the career guidance services to the special needs that multicultural clients may have in their efforts to get into work or education. In this way, counseling with clients that are often in a marginalized situation in the labour market can be improved in such a way that clients with various cultural backgrounds can use their resources and competences.

Forord

Prosessen med å skrive denne masteroppgaven har vært lang og til tider brokete.

Nedstengningen i forbindelse med korona, tok nesten motet fra meg, men heldigvis fant jeg styrke til å komme i gang igjen. Jeg har hele tiden hatt et sterkt ønske om å skrive om karriereveiledning i en flerkulturell kontekst og har forsøkt meg på ulike tilnærminger til temaet før jeg endelig fant min vei, nemlig å undersøke nærmere hvordan kultur kan bringes frem som en ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere.

Å få muligheten til å forske på dette temaet har vært en interessant og utviklende reise. Da jeg begynte på masterstudiet for omkring fem år siden, hadde jeg lang erfaring med å undervise i norsk for minoritetsspråklige, men langt mindre erfaring med å drive karriereveiledning. Jeg hadde ikke reflektert så mye over hva karriereveiledningsbegrepet egentlig innebar og var heller ikke særlig bevisst på hvordan kulturell bakgrunn kunne tenkes å innvirke på veisøkernes karriereprosess. I løpet av studiet og særlig i arbeidet med selve masteroppgaven opplever jeg å ha fått dypere innsikt i hvordan karriere og karriereveiledning kan forstås på ulike måter med bakgrunn i hvilke kulturelle identiteter man bærer med seg og hvilken kulturell kontekst man er en del av, ikke minst har jeg blitt langt mer bevisst på hvordan egne kulturelle identiteter kan tenkes å innvirke på veiledningssituasjonen og de valgene jeg gjør som veileder.

Jeg vil få rette en stor takk til informantene som har delt av sine erfaringer og kommet med mange gode refleksjoner rundt hvordan kultur kan bringes frem som en ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. En stor takk vil jeg også rette til min veileder Gudbjørg Tulinius Vilhjamsdottir som har gitt meg nyttige innspill i arbeidet med oppgaven og fått meg til å tro at det jeg har holdt på med faktisk har holdt mål. Jeg vil også takke min arbeidsgiver, Deltagruppen, som har vist stor fleksibilitet og virkelig lagt til rette for at jeg skulle komme mål med oppgaven. Jeg vil særlig takke min fantastiske kollega Heidi Gjøn som med stort engasjement har lest igjennom oppgaven, ikke bare én, men mange ganger og kommet med konstruktive og oppmuntrende tilbakemeldinger. Sist, men ikke minst vil jeg takke min kjære samboer Liv som har gitt meg rom og tid til å være i skrivebobla og som har støttet meg og på uovertruffent vis taklet min frustrasjon når skrivingen har gått tregt.

Fredrikstad, 15.09.23

Dag Olav Cottogni Karlson

Innhold

Sammendrag	i
Abstract	iii
Forord.....	iv
1.0 INNLEDNING.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2 Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål.....	2
1.3 Avgrensning.....	2
1.4 Sentrale begreper.....	3
1.4.1 Kultur og kulturell identitet.....	3
1.4.2 Flerkulturell veisøker.....	3
1.4.3 Flerkulturell kompetanse	4
1.5 Oppgavens struktur	5
2.0 KUNNSKAPSGRUNNLAG.....	6
2.1 Karriereveiledning og integrering.....	6
2.2 Kompetanseområder innen karriereveiledning.....	7
2.2.1 Veiledningsprosesser og relasjoner.....	8
2.2.2 Karrierefaglige teorier og metoder	9
2.2.3 Karrierelæring	9
2.2.4 Målgruppe og kontekst	10
2.2.5 Etikk.....	11
2.3 Tidligere forskning.....	12
2.4 Oppsummering av kunnskapsgrunnlag	15
3.0 TEORIGRUNNLAG	17
3.1 System theory framework	17
3.2 Fallgruver i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere	21
3.3 Culture-infused career counselling	22
3.3.1 Bevissthet om egne kulturelle identiteter.....	22
3.3.2 Bevissthet om veisøkers kulturelle identiteter	23
3.3.3 Bevissthet om kulturelle innvirkninger på veiledningsrelasjonen.....	25

3.3.4 Engasjement for sosial rettferdighet.....	26
3.4 Oppsummering av teori.....	27
4.0 METODE	28
4.1 Forskningsdesign	28
4.2 Kvalitativ metode	28
4.3 Vitenskapsteoretisk tilnærming.....	29
4.3.1 Fenomenologi.....	29
4.3.2 Hermeneutikk.....	29
4.4 Datainnsamling.....	30
4.5 Utvalg	30
4.6 Intervjuguide	31
4.7 Gjennomføring av intervjuer	32
4.8 Transkribering	34
4.9 Analysemetode.....	35
4.10 Forskerens for forståelse.....	36
4.11 Forskningsetiske vurderinger	37
4.12 Forskningens kvalitet.....	39
5.0 GJENNOMFØRING AV ANALYSEN	42
5.1 Helhetsinntrykk	42
5.2 Meningsbærende enheter	43
5.3 Kondensering.....	43
6.0 PRESENTASJON AV FUNN.....	45
6.1 Forventninger til veiledningsprosessen.....	45
6.1.1 Å avklare roller og forventninger	45
6.2 Anerkjennelse, respekt og forståelse	46
6.2.1 Å unngå generalisering.....	47
6.2.2 Å anerkjenne veisøkernes syn på arbeid og utdanning.....	49
6.2.3 Å vise forståelse for veisøkers synspunkter og meninger	50

6.3 Kunnskap, erfaringer, ressurser	50
6.3.1 Å legge til rette for deling av erfaring og kunnskap	51
6.3.2 Å fremme veisøkers ressurser og kompetanse	52
6.4 Oppsummering av funn	53
7.0 DRØFTING AV FUNN	54
7.1. Å avklare roller og forventninger til karriereveiledningssituasjonen	54
7.2 Å unngå generalisering	55
7.3 Ulikt syn på arbeid og utdanning	57
7.4 Å vise forståelse for veisøkers synspunkter og meninger	58
7.5 Erfarings -og kunnskapsdeling	60
7.6 Veisøkers ressurser og kompetanse	61
8.0 AVSLUTNING	63
8.1 Avsluttende refleksjoner	66
8.2 Implikasjoner for praksis	67
8.3 Forslag til videre forskning	68
LITTERATURLISTE	70
Vedlegg 1: Vurdering fra NSD	i
Vedlegg 2: Intervjuguide	ii
Vedlegg 3: Samtykkeskjema	iii

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Da jeg startet å ta utdanning innen karriereveiledningsfeltet, hadde jeg en ambisjon om å ikke bare utvikle min egen kompetanse innen fagfeltet, men også ta med meg lærdommen videre til mitt eget praksisfelt innenfor arbeidsinkludering og ikke minst til min egen arbeidsgiver. Siden jeg i all hovedsak jobber med flerkulturelle veisøkere, har jeg vært særlig interessert i å utvikle min kompetanse innen karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. Temaet for denne studien må derfor kunne sies å ta utgangspunkt i refleksjonene jeg har gjort meg rundt mine egne erfaringer på feltet. Noe jeg har reflektert mye over, er hvordan man kan ha en noe overdreven tendens til å bruke kultur som forklaring på det som ikke fungerer, på det som er hindringer i veisøkers karriereprosess, uten at det nødvendigvis er kulturelle faktorer som egentlig ligger til grunn. Videre har jeg erfart at det kan være fort gjort å lete etter forskjellene mellom de ulike kulturene som møtes, fremfor å se etter fellestrekk som kan bidra til å skape en mer felles referanseramme for veiledningssituasjonen.

I min søken etter kunnskap om karriereveiledning i en flerkulturell kontekst, kom jeg høsten 2022 over en artikkel på veilederforum.no som i stor grad også bidro til valg av tema. Dette var artikkelen «*Kulturorientert karriereveiledning for flyktninger*» av Sanna Toiviainen og Anette Vaage Slåtto. Toiviainen & Slåtto (2022) tar i artikkelen utgangspunkt i Nancy Arthur og Sandra Collins' modell «*Culture-infused career counselling*» for å sette søkelys på hvordan karriereveiledere kan trekke inn kultur som ressurs i sin karriereveiledningspraksis.

I min videre utforskning av feltet karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere kom det frem at det finnes lite forskning i norsk kontekst som diskuterer hvorvidt karriereveiledere som veileder flerkulturelle veisøker trenger særskilt kompetanse. (Flatø, Kavli & Ravn Lysvik, 2023 s. 37). Det oppleves derfor som interessant å se nærmere på sammenhengen mellom flerkulturell kompetanse og hvordan kultur kan trekkes inn som ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere.

1.2 Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål

Denne oppgavens overordnede tema er karriereveiledning i en flerkulturell kontekst. For å nå frem til karriereveilederens egne opplevelser og erfaringer rundt temaet har utgangspunktet for forskningen vært kvalitativ. Det vitenskapsteoretiske grunnlaget for forskningen har basert seg på fenomenologi og hermeneutikk da jeg har vært ute etter både karriereveiledernes egne erfaringer, men også hatt som mål å fortolke disse og se dem i en kontekstuell sammenheng.

Formålet med forskningsprosjektet er å få mer kunnskap om hva karriereveiledere mener det er viktig å ha fokus på for at kultur skal kunne bli en ressursfaktor i veiledningsprosessen. For å belyse dette har jeg ønsket å hente frem informantenes refleksjoner rundt hvordan egne og veisøkernes kulturelle identiteter kan spille inn i veiledningssituasjonen, samt informantenes refleksjoner rundt hva som er gode tilnæringsmåter for å kunne legge til rette for at ulike kulturelle identiteter får komme til uttrykk i veiledningsprosessen. Jeg har med bakgrunn i dette formulert følgende problemstilling og forskningsspørsmål:

- *Hvordan kan kultur bringes frem som ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere?*

Forskningsspørsmål:

- *Hvilken bevissthet har karriereveilederne om hvordan egne kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen?*
- *Hvilken bevissthet har karriereveilederne om hvordan veisøkernes kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen?*
- *Hvordan legger karriereveilederne til rette for at ulike kulturelle identiteter får plass i veiledningssituasjonen?*

1.3 Avgrensning

I denne undersøkelsen har jeg først og fremst ønsket å se på hvordan kulturelle identiteter innvirker på selve veiledningspraksisen og på å hente frem hvilke tilnæringsmåter informantene opplever som viktige for å bringe frem kultur som ressurs i veiledningssituasjonen. Det er å anta at ulike forhold på systemnivå knyttet til de overordnede rammene for de ulike tiltakene og programmene som informantene i undersøkelsen har sitt virke i, kan innvirke på i hvilken grad karriereveiledere har rom for å trekke inn kultur som en ressurs i karriereveiledningen av flerkulturelle veisøkere, men dette har ikke hatt et prioritert fokus i denne studien.

1.4 Sentrale begreper

I dette kapitlet vil jeg avklare noen begreper som er sentrale for oppgaven og den videre drøftingen. Andre begreper vil bli definert underveis i oppgaven, slik at de kan sees i sin kontekst.

1.4.1 Kultur og kulturell identitet

To sentrale begreper i denne oppgaven er kultur og kulturell identitet. Det er tre typiske karakteristikk som er felles for teorier om kultur. For det første er kultur noe som er lært og ikke medfødt, for det andre er det slik at de ulike fasettene av kulturen er forbundet med hverandre, slik at å komme i berøring med et kulturelt fenomen gir ringvirkninger til andre fenomener i den samme kulturen, for det tredje er kultur et delt fenomen mellom medlemmene i en gruppe og er det som definerer grensene for hva som utgjør gruppa (Hall, 1976, hentet fra Bakke, 2018 s. 95). Hall (1976) snakker om de ulike forholdene som omfatter en kultur, han snakker om synlige og usynlige forhold som alle er en del av kulturen. I forbindelse med dette utviklet han metaforen «*The Cultural Iceberg*» som sier noe om hva kultur er og hva den består av. Slik som tilfellet er ved et isfjell, er kun en liten del av kulturen synlig, og man kan med det synlige øye kun oppfatte deler av hvorfor den andre gjør som en gjør, eller tenker som en tenker (Børresen & Vanvik, 2019). Synlig kultur handler om ting som språk, regler, skikker og kultur knyttet til for eksempel mat og klær, mens den usynlige kulturen omfatter faktorer som tro, normer, forventninger, holdninger og verdier. Det betyr at kultur også er noe heterogent som avhenger hvem du er som menneske og hvilke sosiale felleskap du velger å knytte deg til. Vi snakker da om kulturelle identiteter. I denne oppgaven forholder jeg meg til kulturbegrepet ut fra et slik sosialkonstruktivistisk perspektiv som beskrevet over. Det vil si at jeg ser på kultur som noe som forandrer seg og utvikler seg i møte med andre.

1.4.2 Flerkulturell veisøker

Et begrep jeg bruker både i problemstillingen og underveis i oppgaven er flerkulturell veisøker. Noen forstår en flerkulturell som en person som har levd eller lever med regelmessig påvirkning fra to eller flere kulturer i en betydelig del av livet, slik for eksempel Salole (2013), gjør det. Med tanke på kravene som stilles til nyankomne flyktninger når det kommer til å gjennomføre kompetansekartlegging, karriereveiledning og opplæring i norsk og samfunnsfag for at de skal komme fort ut i arbeid og/ eller utdanning, må nyankomne flyktninger raskt forholde seg til det norske samfunnet, særlig det norske velferdssystemet som har en stor rolle i kulturen vår (Bakke, 2020, s. 23). Jeg velger derfor å inkludere også

nyankomne flyktninger når jeg i denne oppgaven bruker begrepet flerkulturell veisøker, men vil samtidig påpeke at opplevd flerkulturalitet vil kunne variere fra veisøker til veisøker avhengig av i hvilken grad de kjenner seg igjen i, identifiserer seg med og internaliserer mer enn én kultur (Berry, 2003).

Med utgangspunkt i den forståelsen av kulturbegrepet som jeg har beskrevet i forrige delkapittel, må flerkulturelle veisøkere ses på som en heterogen gruppe, hvor hver og en er en unik person med egen livshistorie, fremtidsdrømmer, identitet og personlighet. Det fins store variasjoner når det kommer til tradisjoner, språk, religion, utdanning og livserfaring og følgelig har de også ulike utfordringer og muligheter i det norske arbeidsmarkedet og utdanningssystemet (Brenna, 2001).

1.4.3 Flerkulturell kompetanse

Jeg velger i denne oppgaven å bruke begrepet flerkulturell kompetanse. Dette begrepet kan slik jeg ser på det, forstås på samme måte som kulturkompetanse, krysskulturell kompetanse eller interkulturell kompetanse. Generelt kan flerkulturell kompetanse defineres som å ha evnen til å forstå de prosesser som er til stede og som virker i flere kulturer. Og som flere teoretikere er inne på, evnen til å kommunisere i en flerkulturell setting (Djuliman & Hjort, 2007, hentet fra Glomseth, 2012).

Når det kommer til flerkulturell kompetanse i en veiledningssetting, forholder jeg meg i denne oppgaven til Sue & Sues (2015) beskrivelsen av begrepet da jeg opplever at denne beskrivelsen på en god måte viser bredden og kompleksiteten i hva det å ha flerkulturell kompetanse innebærer. Sue & Sue (2015) deler begrepet inn i følgende tre kompetanseområder som i min oversettelse ser slik ut:

1. Bevissthet om egne forestillinger, holdninger og verdier.
2. Bevissthet på og kunnskap om veisøkers verdier, overbevisninger og verdensbilde og hvordan disse påvirker veisøkers liv.
3. Kunnskap om og kompetanse i å utvikle og ta i bruk teknikker og strategier i karriereveiledningen som er tilpasset veisøkernes kulturelle bakgrunn.

1.5 Oppgavens struktur

Denne masteroppgaven består av åtte kapitler. I kapittel 1 forklarer jeg bakgrunn for valg av tema og presenterer problemstilling og forskningsspørsmål, samt redegjør for oppgavens avgrensninger. Videre avklarer jeg sentrale begreper. I kapittel 2 går jeg inn på kunnskapsgrunnlaget for oppgaven. Her ser jeg på den samfunnsmessige konteksten oppgavens tema befinner seg innenfor og hvilken rolle karriereveiledning har når det kommer til integrering av flyktninger og innvandrere, videre redegjør jeg for viktige kompetanseområder innen karriereveiledning og viser til tidligere forskning på feltet jeg undersøker. I kapittel 3 beskriver jeg det teoretiske rammeverket for forskningen. Kapittel 4 tar for seg de metodologiske valgene jeg har foretatt når det kommer til innsamling og analyse av data. Jeg presenterer og begrunner disse. I tillegg går jeg inn på forskerens forforståelse, forskerens etiske vurderinger og studiets kvalitet. I kapittel 5 presenterer jeg analysen og viser hvordan jeg har jobbet frem funnene mine. Dette gjør jeg ved å gå igjennom analyseprosessen steg for steg for vise hvordan funnene er gjort og hva jeg har kommet frem til. I kapittel 6 presenterer jeg funnene og belyser dem ved hjelp av utvalgte sitater fra datamaterialet. I kapittel 7 drøfter jeg funnene opp mot kunnskapsgrunnlag, tidligere forskning og utvalgt teoristoff. I det åttende og siste kapitlet oppsummerer jeg de slutningene jeg kan dra ut av funnene jeg har gjort. Jeg drøfter også hvordan resultatene i undersøkelsen kan komme til nytte i fremtidig praksis og hvilke forskningsmuligheter som kan finnes fremover.

2.0 Kunnskapsgrunnlag

For å belyse oppgavens kontekst og relevans for fagfeltet vil jeg i denne delen av oppgaven å gå nærmere inn på den samfunnsmessige og karrierefaglige konteksten oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål er fundert på. Først vil jeg redegjøre for karriereveiledningens rolle i integreringsarbeidet i Norge. Deretter vil jeg si noe om de ulike kompetanseområdene som er beskrevet i «*Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*» og belyse disse ved hjelp av relevant litteratur. Til slutt vil jeg presentere tidligere forskning som kan bidra til å belyse feltet oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål har tatt utgangspunkt i.

2.1 Karriereveiledning og integrering

Samfunnet i dag er preget av økt migrasjon. I 2022 var antallet personer med flyktning – og innvandrerbakgrunn i Norge på over 800000. Med tanke på situasjonen i verden når det kommer til krigshandlinger og dårlige sosioøkonomiske forhold, må man kunne anta at tallet på flyktninger og innvandrere vil kunne øke ytterligere i tiden fremover.

Under overskriften «*Karriereveiledning for integrering*» i *NOU-rapport 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn»* står det å lese følgende «*Migrasjon er i seg selv en kritisk situasjon eller overgang som fordrer store omveltninger i den enkeltes liv, ikke minst karrieremessig. Migrasjon eller folkevandring gir både utfordringer og nye muligheter, både for den enkelte og for tilflyttingsstedet. Det at den som kommer får mulighet til å bli inkludert og bruke sine ressurser på best mulig måte, er viktig både for den enkelte og samfunnet, og er kjernen i integreringsmyndighetenes samfunnsoppdrag.*» (Thomsen & Hatlem 2016 s. 193)

I samme rapport blir karriereveiledning trukket frem som et svært viktig virkemiddel for å nå integreringspolitikkenes mål om at flyktninger og innvandrere skal få tatt i bruk sin medbrakte kompetanse og få en varig tilknytning til arbeidslivet. I kjølvannet av anbefalingene som ble gitt i rapporten, ble karriereveiledning i 2021 etter en periode med utprøving på fem fylkesvise karrieresentre innført som en del av introduksjonsprogrammet, og veiledningen fikk dermed en mer formell plass i integreringspolitikkenes virkemiddelapparat (Flatø, Kavli & Lysvik, 2023, s. 6).

Det er en kjensgjerning at tallet på flyktninger og innvandrere som står utenfor arbeidslivet er høyt i forhold til i den øvrige befolkningen. I rapporten «*Flyktninger i og utenfor arbeidslivet 2020*» som ble publisert av *Statistisk sentralbyrå (SSB)* i mars 2022, kommer det frem at

51,7% av flyktninger mellom 15- 66 år var sysselsatt i 2020, mens tallet for innvandrere var rundt 65%. I befolkningen ellers var tallet på over 70%. I tillegg vet man at mange flyktninger og innvandrere har en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet ettersom de havner i deltidsstillinger og/eller på midlertidige kontrakter (Maximova-Mentzoni, 2019).

Yrkesdeltakelsen for innvandrere som har flyktet eller fått familiegjenforening og har kommet til Norge fra lavinntektsland, går ned etter fem til ti års botid i Norge (Bratsberg et al., 2007). Mange av disse er deltakere i ulike arbeidsinkluderings tiltak der de får tilbud om karriereveiledning og arbeidspraksis med mål om å utvikle sin karrierekompetanse og komme ut i arbeid eller utdanning (Maximova- Mentzoni, 2019).

2.2 Kompetanseområder innen karriereveiledning

Karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere vil kunne kreve variert kompetanse, ikke bare skal man ha kunnskap om generell karriereveiledning, men det vil også kunne være viktig å ha kunnskap om målgruppas spesielle behov. Flere rapporter blant annet den tidligere nevnte rapporten *NOU 2016:7* og *Fafo- rapport 2023:8 «Karriereveiledning for flyktninger og innvandrere»*, viser at den flerkulturelle kompetansen hos karriereveiledere som jobber med veiledning av flyktninger og innvandrere er varierende. Ifølge *Fafo-rapport 2023:8* opplever de fleste karriereveilederne som har bidratt med sine refleksjoner til rapporten å inneha god kompetanse innenfor generell karriereveiledning, men flere uttrykker samtidig at de er i behov av å øke sin flerkulturelle kompetanse for å bedre kunne imøtekomme målgruppas særskilte behov.

I *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning* er det beskrevet syv kompetansestandarder for karriereveiledere. Disse sju standardene er:

- Veiledningsprosesser og relasjoner
- Etikk
- Karrierefaglige teorier og metoder
- Karrierelæring
- Utdanning og læring
- Målgrupper og kontekst
- Utvikling, nettverk og systemarbeid

(HK- Dir, 2022)

Jeg opplever fem av disse kompetansestandardene som særlig relevante for å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene jeg har utformet. Dette er kompetansestandardene «*Veiledningsprosesser og relasjoner*», «*Karrierefaglige teorier og metoder*», «*Karrierelæring*», «*Målgruppe og kontekst*» og «*Etikk*». Jeg vil nå belyse disse med utgangspunkt i en flerkulturell veiledningskontekst og knytte relevant forskning til hver av standardene.

2.2.1 Veiledningsprosesser og relasjoner

Kompetansestandard «*Veiledningsprosesser og relasjoner*» handler om at karriereveiledere må forstå at profesjonelle veiledningssamtaler forutsetter en bevisst fremdrift og struktur, at man bruker veiledningsmetoder og verktøy som er tilpasset målgruppen og kontinuerlig utvikler sine egne kommunikasjons – og relasjonsferdigheter (HK- DIR, 2022).

Språket ligger til grunn for etableringen av veiledningsrelasjonen og måten man forstår veisøkernes perspektiv på (Garett et al., 2001). Å kommunisere med veisøkere med flerkulturell bakgrunn på en god måte vil fordre at karriereveiledere har kunnskap om og ferdigheter i interkulturell kommunikasjon (Bøhn & Dypedahl, 2017). Interkulturell kommunikasjon handler om evnen til å tenke og kommunisere hensiktsmessig i møte med mennesker med andre tankesett og / eller kommunikasjonsstiler enn en selv (Bøhn & Dypedahl, 2017, s. 14).

I Norge, som er en lavkontekstkultur, der informasjonen ligger i det som blir sagt og ikke så mye i konteksten, er vi generelt mer direkte i kommunikasjonen enn folk som kommer fra høykontekstkulturer (Bøhn & Dypedahl, 2017). I en høykontekstkultur blir hoveddelen av kommunikasjonen mer implisitt formidlet og den faktiske konteksten vil ha større innvirkning på hvordan man kommuniserer (Mak et.al, 1994). For flerkulturelle veisøkere kan det derfor være utfordrende og kreve mye øvelse å direkte uttrykke sine meninger, preferanser, forventninger, og ønsker i jobbsøking og arbeidssituasjoner uten å være overdrevent bekymret for å fornærme andre eller få en av partene til å miste ansikt. (Mak et al.,1994).

Garett et al. (2001) peker på at språk og makt henger sammen. Som karriereveiledere sitter man allerede i en maktposisjon og maktforholdet i veiledningsrelasjonen, vil kunne bli enda mer ubalansert i situasjoner der man mestrer språket bedre enn veisøkeren, slik tilfellet ofte vil være i møte med flerkulturelle veisøkere (Garett et al., 2001). Faren med dette er at veilederen kan snakke veisøkerens sak med mål om å avklare ting eller skape innsikt, men likevel utilsiktet tie veisøkeren til taushet. For karriereveiledere vil det å være bevisst sin egen

kommunikasjonsstil og å øke veisøkers bevissthet om sin måte å kommunisere på, kunne redusere sjansen for misforståelser og legge til rette for en mer symmetrisk veiledningsrelasjon (Garett et al., 2001).

I møte med flerkulturelle veisøkere vil karriereveiledere kunne ha færre felles referanser med veisøker enn med veisøkere med en kulturell bakgrunn som er mer lik ens egen (Arthur, 2019; Eriksen Sajjad, 2018). I en slik setting vil kommunikasjonen kunne være preget av mindre implisitte henvisninger til kontekst og budskapet må i langt større grad gjøres eksplisitt (Eriksen & Sajjad, 2018). Karriereveiledere er ofte offentlige ansatte eller jobber på en eller annen måte på oppdrag for det offentlige. Eriksen og Sajjad (2018) påpeker at man i en slik rolle er forpliktet til å tilrettelegge kommunikasjonen, slik at allmennheten, inklusive innvandrere, skal få innfridd sine rettigheter (Eriksen & Sajjad, 2018, s. 134).

2.2.2 Karrierefaglige teorier og metoder

Kompetansstandard «*Karrierefaglige teorier og metoder*» handler om viktigheten av at karriereveiledere anvender karriereteori til å utvikle og berike perspektiver i veiledningen og gjør bevisste og tilpassede metodevalg. Det trekkes frem at karriereveilederen bør inneha kunnskap om hva som påvirker veisøkers valg og karriereutvikling (HK-Dir, 2022).

Flere forskere, herunder Arulmani (2014), Savickas (2011) og Ribeiro (2021) peker på at karriereteori og metoder som er utviklet i et vestlig orientert perspektiv ikke nødvendigvis er gunstige å ta i bruk når man bedriver karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. De understreker at kulturelle faktorer vil spille inn på hva veisøkere vektlegger når de skal ta valg knyttet til jobb og utdanning og argumenterer for at dette bør gjenspeiles i den teoretiske og metodologiske tilnærmingen karriereveiledere tar i bruk i veiledningssituasjonen.

2.2.3 Karrierelæring

Kompetansstandard «*Karrierelæring*» handler om at karriereveileder har grunnleggende kunnskap om karrierelæring og karrierekompetanse og om læring og læringsteori (HK-Dir, 2022). Karrierelæring beskriver den læringsprosessen en som individ går igjennom for å utvikle sin karrierekompetanse. Karrierekompetanse er kort sagt de kompetansene det enkelte individ bør inneha for å mestre både nåtidige og fremtidige karrieremessige utfordringer. (Haug, 2023).

Karriereveiledere må vise forståelse for konteksten den enkelte lever i og anerkjenne at karrierelæring må skje med utgangspunkt i den enkeltes situasjon (HK-Dir, 2022).

Eriksen & Sajjad (2018) peker på at individer med bakgrunn fra andre kulturer vil kunne ha et annet forhold til hvordan læring skal foregå enn karriereveiledere med bakgrunn i et vestlig orientert system der læringsteori med bakgrunn i et sosialkonstruktivistisk perspektiv med fokus på læring gjennom interaksjon og refleksjoner er det rådende (Eriksen & Sajjad, 2018). Det å være en selvstendig og aktiv deltaker læringsprosessen, slik det oppfordres til i en norsk læringskontekst kan være uvant for mange flerkulturelle (Eriksen & Sajjad, 2018). Veisøkerne vil også ha ulik skolebakgrunn. Noen vil ha høyere utdanning og mye erfaring med å lære og reflektere, mens andre knapt har skolegang eller er analfabeter (Imdi, 2021). Fredriksen (2020) peker på at veisøkernes forhold til og erfaringer med læring er noe karriereveiledere må ta med i betraktningen når de legger rammene for karrierelæringsprosessen.

Den norske arbeidskulturen er organisert på en annen måte enn mange flerkulturelle veisøkere er vant til. Faktorer som at det i det norske arbeidslivet er en relativt flat struktur der de ansatte har en ganske så stor grad av innflytelse, at man har en relativt uformell kommunikasjonsform, at det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen settes høyt, at det forventes at man tar eget initiativ uten at noen forteller deg hva du skal gjøre og at man har et tillitsbasert system med et stort fokus på frihet under ansvar, vil kunne være uvant å forholde seg til for veisøkere med bakgrunn i land og områder med en annen arbeidskultur (Ho- Yen, 2022). Det å lære om norsk arbeidskultur og hvilke forventninger som finnes i det norske arbeidslivet, vil derfor kunne være en viktig del av flerkulturelle veisøkeres karrierelæringsprosess (Søholt, 2016). Samtidig vil det være et poeng at veisøker i en karrierelæringsprosess utvikler kunnskap om og bevisstgjøres på hvordan medbrakt kompetanse, den kulturelle identiteten man har med seg og flerkulturalitet vil kunne være en ressurs i arbeidslivet (Ishiyama, 1998, Drange & Orupabo, 2018).

2.2.4 Målgruppe og kontekst

Kompetansesstandarden «*Målgruppe og kontekst*» er svært relevant for å belyse problemstilling og forskningsspørsmål og henger tett sammen med de allerede nevnte kompetansstandardene. Under overskriften «*Kunnskap*» trekkes det frem at det er viktig at karriereveileder har kunnskap om målgruppen for egen tjeneste, deres forutsetninger og behov og at de har innsikt i hvordan sosiale kategorier som for eksempel kjønn, sosioøkonomisk bakgrunn, etnisitet, alder, helse eller seksualitet, kan påvirke individets karriereutvikling. (HK-DIR, 2022). Det understrekes at karriereveiledere må anerkjenne den enkeltes livssituasjon og behov og bidra til utforskning av muligheter og begrensninger.

Flerkulturelle veisøkere er som beskrevet i underkapittel 1.4.2 «Flerkulturell veisøker» ikke å anse som en homogen gruppe, men unike individer som hver og en har en egen livshistorie, fremtidsdrømmer, identitet og personlighet og som bakgrunn i dette også har forskjellige utfordringer og muligheter i det norske arbeidsmarkedet og utdanningssystemet (Brenna, 2001)

Sultana (2022) trekker frem at karriereveilederes kunnskap om målgruppe og kontekst henger tett sammen med hvordan karriereveiledningen blir praktisert og relasjonen mellom veileder og veisøker. Han mener det er vesentlig for utøvelsen av karriereveiledningen at veileder har kunnskap om og viser forståelse for særskilte forhold som vil kunne innvirke på flerkulturelle veisøkeres karriereprosess. Dette kan omfatte forståelse av en rekke spørsmål, inkludert årsaker til migrasjon, politisk og økonomisk kontekst i hjemlandet, språkbarrierer, tap og sorg, endringer i identitet, håndtering av fremmedfrykt, diskriminering, stereotypier, familieforhold og konflikter mellom generasjoner, akkulturasjon, kultursjokk, skyldfølelse og psykiske og fysiske helseproblemer.

2.2.5 Etikk

Kompetansesstandarden «*Etikk*» gjennomsyrrer alle de tidligere omtalte kompetansesstandardene og er svært relevant for å belyse problemstilling og forskningsspørsmål fordi jeg søker å finne veilederes forståelse av egen rolle i møte med flerkulturelle veisøkere og hvordan utøvelsen av denne innvirker på veiledningen når det kommer til å bringe frem kultur som en ressurs i veiledningen. I *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning* kan man lese følgende om etikk i karriereveiledning: «*En karriereveileder er bevisst egne holdninger og kompetanse, reflekterer systematisk over egen praksis og forholder seg konkret og refleksivt til de etiske retningslinjene for karriereveiledning. Karriereveilederen møter veisøker med åpenhet og respekt og forstår betydningen av å vise god rolleforståelse*» (HK- Dir, 2022 under overskriften kompetansesstandardene, avsnittet Etikk).

Gravås (2011) trekker frem en rekke etiske utfordringer som man vil kunne møte i en karriereveiledningssamtale. Dette kan være utfordringer som er knyttet til å:

- holde på egen rolle, ikke ta over ansvaret for den andres situasjon
- balansere mellom å respektere og å utfordre
- se og respektere det andre menneskets grenser
- balansere og realitetsorientere
- vurdere veiledningens konsekvenser utover samtalen

- håndtere spenningen mellom makt og avhengighet
- håndtere spenningen mellom samfunnets og institusjonens interesser og individets behov
- regulere avstanden mellom avstand og nærhet, profesjonalitet og intimitet
- håndtere egne reaksjoner, holdninger, meninger, fordommer, sympatier og antipatier
- se og ta den andres perspektiv på alvor
- sette den andre i fokus og seg selv til side (Gravås, 2011 s. 60)

Å kunne utøve god etisk praksis i møte med veisøkere med en annen kulturell bakgrunn handler, som i all karriereveiledning, om å kunne legge til rette for en veiledningsprosess der både veisøkers og veileders integritet bli bevart (Sue & Sue, 2015). For å kunne få til dette må man både være bevisst på sine egne verdier, holdninger, forforståelser, fordommer og overbevisninger og samtidig etterstrebe forståelse og anerkjennelse av veisøkers kulturelle identiteter og hvordan disse kan innvirke på veiledningsprosessen (Sue & Sue, 2015; Arthur & Collins, 2011).

2.3 Tidligere forskning

Karriereveiledning har, som beskrevet i kapittel 2.1 «*Karriereveiledning og integrering*», fått en tydeligere plass i arbeidet med integrering av flyktninger og innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Dette har selvsagt også ført til at det har vært behov for mer forskning på feltet. I utvalg av litteratur har jeg hatt god nytte av kunnskapsoppsummeringene i *Fafo-rapport 2023:8* som tar for seg nyere forskning på karriereveiledning for flyktninger og innvandrere fra 2016 og frem til i dag, men jeg har også sett til andre kilder for å finne frem til aktuelt stoff. I norsk forskning viser det seg å være få diskusjoner om den flerkulturelle kompetansen hos veileder og om man som veileder for flerkulturelle er i behov for noen særskilt kompetanse (Flatø, Kavli & Ravn Lysvik, 2023). Da jeg har sett på tidligere forskning, har jeg derfor valgt å trekke inn både forskning som er utført her i Norge, men også sett på internasjonal forskning som jeg opplever overførbar til norske forhold og som i større grad diskuterer behovet for flerkulturell kompetanse hos karriereveiledere. Forskningen jeg har valgt ut har fokus på hva som er viktig å forstå med sine egne og veisøkers kulturelle identiteter, på relasjonen mellom veileder og veisøker og på hvordan karriereveiledning kan tilpasses målgruppen flerkulturelle veisøkere og deres behov.

I forskningsartikkelen «*Career guidance for refugees in a Nordic context: The need to emphasise a more collective approach*» viser Fredriksen (2020) til karriereveiledningsarbeidet ved et integrerings -og flyktningsesenter i Oslo. Fredriksen (2020) skriver at noe de hele tiden måtte være bevisst på i veiledningsarbeidet var hvordan ens egen bakgrunn og kulturelle identitet spiller inn for å ikke bli fanget i egne kulturelle forventninger og normer. Et viktig funn i forskningen er hvordan en mer kollektiv tilnærming til veiledningen kan ha positiv effekt for veiledningen, særlig for veisøkere med lite eller ingen skolegang. Ifølge Fredriksen (2020) ser forankring av karriereplaner innen familien ut til å være av stor betydning for veisøkere som kommer fra kollektivistiske samfunn. Dette er relevant for min oppgave da Fredriksens (2020) funn indikerer at kulturforståelse, både i form av bevissthet på egen kultur og dens innvirkning på veiledningen, samt å ta kulturelle hensyn i veiledningen er vesentlig for at veisøkerne skal oppleve veiledningssituasjonen som relevant for deres behov.

I masteroppgaven «*Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?*» – en studie av flyktningers erfaringer med karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet» undersøker Bjordal (2020) flyktningers forventninger til karriereveiledning. Informantene i undersøkelsen er fem syriske flyktninger med høyere utdanning. Et funn er at veisøkerne ikke opplever å ha fått den veiledningen de hadde forventninger om og at de opplevde at de var i behov av noe mer og noe annet enn det de hadde fått. De hadde forventet et større fokus på hvilke muligheter de hadde til å ta i bruk medbrakt utdanning og at det skulle legges en plan som tilpasset deres målgruppe, nemlig flyktninger med høyere utdanning. Bjordal konkluderer med at dette kan dreie seg om en uklar arbeidsallianse mellom veileder og veisøker der forventningen til veiledningen ikke er tilstrekkelig avklart på forhånd. Et annet funn handler om hvem veisøkerne opplevde at faktisk kunne gi dem det de hadde forventet å få i karriereveiledningen. Her kommer det frem at veisøkerne opplevde at denne hjelpen kom fra deres likemenn- og kvinner, altså andre flyktninger og innvandrere med høyere utdanning som både hadde kunnskap om det norske systemet og systemet i deres hjemland.

Funnene i denne undersøkelsen oppleves som meget relevante for min undersøkelse, da de handler om forventninger til veiledningssituasjonen og om veilederes kompetanse på å forstå veisøkernes behov og ønsker.

Studien «*Lær meg og bli ansettbar*» som er gjennomført av forskerne Ida Drange & Julia Orupabo (2018) ser nærmere på hvordan etnisitet oppleves som en barriere for flerkulturelle kvinnelige veisøkere og hva man kan gjøre for snu på dette. Gjennom å sammenligne sine egne muligheter med medstudenter og kollegaer, opplever informantene at de blir utsatt for forskjellsbehandling. Selv om de jobber hardt og er bedre kvalifisert, blir de forbigått av søkere med etnisk majoritetsbakgrunn. Dette er erfaringer som har påvirket kvinnenenes aspirasjoner og pågangsmot negativt. Forskerne fant at et viktig tema var å lære veisøkerne å omdefinere sitt syn på egen kompetanse og muligheter i arbeidsmarkedet gjennom å promotere sin etnisitet som en ressurs og styrke» (Drange & Orupabo, 2018, 111).

Funnene i denne studien viser at flerkulturelle veisøkere ofte ikke ser på sin egen kulturelle bakgrunn og etnisitet som en ressurs, men snarere som en barriere som hindrer dem å få jobbene de ønsker seg. Funnene indikerer et behov for at karriereveiledning i større grad makter å bringe frem andres kultur som en ressurs. I denne oppgaven utforskes hvordan dette eventuelt kan se ut i min kontekst.

I artikkelen «*The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived*» foretar Sultana (2022) en litteraturgjennomgang av eksisterende litteratur om arbeidsmarkedsintegrering av nyankomne. Artikkelen problematiserer hvordan migranter og flyktninger ofte framstilles på en negativ måte med et fokus på utfordringer og poengterer at veileders innsikt i veisøkers bakgrunn kan være avgjørende for å bygge en god veiledningsrelasjon.

Konklusjonene og refleksjonene Sultana (2022) gjør i sin litteraturgjennomgang stiller spørsmål med måten man omtaler flyktninger og immigranter på og peker på at utfordringer og negative aspekter kan ha en tendens til å bli trukket frem, framfor hvilke ressurser de har. Sultana (2022) vektlegger dessuten at kompetanse om målgruppe og kontekst innvirker på måten karriereveiledningen blir gjennomført på. I min undersøkelse kommer jeg til å se på nettopp karriereveiledernes bevissthet om og beskrivelser av selve veiledningssituasjonen, det kontekstuelle, i veiledningen av flerkulturelle. Hva forteller de at de opplever som viktig for å hente fram kultur som en ressurs?

I studien «*Striking the right note: The cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes*» ser Arulmani (2011) på hvordan to karriereprogram, hvor det ene er universelt utformet og ikke tar hensyn til kulturelle faktorer, og det andre har fokus på hvordan kulturelle faktorer kan innvirke på veiledningen, innvirker på en gruppes

oppfatninger av hva karriere innebærer. Funnene i undersøkelsen viser at programmet som er tilpasset konteksten og som tar kulturelle hensyn fungerer bedre og er mer effektivt enn programmet som er mer universalt utformet. Arulmani (2011) hevder at man ved å ta kulturelle hensyn i karriereveiledningen knyttet til veisøkerens «career beliefs» vil kunne øke veisøkernes tilfredshet og opplevelse av at deres behov og ønsker har blitt forstått. «Career beliefs» kan her forstås som hvilke forestillinger veisøkerne har når det kommer til karriere og hvordan disse er påvirket av kulturelle faktorer. Ifølge Arulmani (2011) er kulturelle forestillinger knyttet til karriere og arbeid dypt forankret i menneskers kultur og synet man har på utdanning og karriere vil ikke endre seg på lang tid, selv om man bosetter seg i et helt annet land, der synet på arbeid og utdanning er annerledes. Studien er tydelig på at karriereveiledningsteorier og strategier som er utviklet med utgangspunkt i et vestlig orientert tankesett, ikke vil kunne tas i bruk uten utfordringer på veisøkere med flerkulturell bakgrunn. Han peker på at det er behov for en mer kultursensitiv tilnærming og hvordan dette ser ut i en norsk kontekst skal jeg se nærmere på i denne studien. Jeg vil belyse hva karriereveiledere sier de gjør når de tilnærmer seg andres kultur. Slik ønsker jeg å komme på sporet av strategier som bidrar til at kultur kan bli en ressurs når veisøkers karrierekompetanse utvikles.

2.4 Oppsummering av kunnskapsgrunnlag

Hensikten med å gi et innblikk i den samfunnsmessige konteksten som oppgavens tema har sitt utgangspunkt i, de fem utvalgte kompetansestandardene for karriereveiledning og å vise til tidligere forskning på fagfeltet, har vært å sette min forskning inn i en større sammenheng. Kunnskapsgrunnlaget viser at karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere er et prioritert politisk område og at karriereveiledere som veileder flerkulturelle veisøkere vil kunne trenge en bred og variert kompetanse for å fylle veilederrollen på en god måte. Dette innebærer både å ha kompetanse innenfor generell karriereveiledning og særskilt kompetanse knyttet til veiledning av veisøkere med flerkulturell bakgrunn.

Temaene som blir trukket frem i den tidligere forskningen, peker nødvendigheten av å være bevisst på egne kulturelle identiteter i veiledningssituasjonen, på hvordan veisøkernes karriereforestillinger kan innvirke på karriereprosessen, på hvordan kunnskap om målgruppe og kontekst vil kunne være avgjørende for å skape en god veiledningsrelasjon, på hvordan veisøkernes opplevelse av å bli diskriminert i jobbsammenheng på bakgrunn av etnisitet kan innvirke på veisøkers syn på arbeid og utdanning, på hvordan mangel på rolle- og forventningsavklaring kan bidra til en uklar veiledningsrelasjon og på viktigheten av å

fokusere på veisøkernes ressurser og bidra til at veisøkerne ser sin kulturelle bakgrunn som en styrke.

3.0 Teorigrunnlag

I dette kapittelet presenterer jeg relevant teori som benyttes til å belyse forskningens tema og besvare problemstilling og forsknings spørsmål. Med tanke på at jeg har hatt til hensikt å undersøke hvordan karriereveiledere arbeider for å bringe frem kultur som en ressurs i karriereveiledningssituasjonen, opplever jeg at teori basert på et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil fungere godt. Spørsmålene knytter seg til hvordan veiledere opplever at egne og veisøkers kulturelle identiteter innvirker i dette arbeidet, samt hva de fokuserer på for å gi de ulike kulturelle identitetene plass i veiledningssituasjonen. I et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil kultur være en naturlig del av selve karriereveiledningsprosessen (Watson, 2016), og man vil se kulturell identitet som noe som tilhører hver enkelt veisøker og at kulturelle identiteter er noe som er i en kontinuerlig forandring og skapes i møter mellom mennesker (Watson, 2016). Kultur er i dette perspektivet en ressurs som kan bidra til at nye perspektiver kommer til syne (Watson, 2016).

Jeg vil først presentere rammeverket «*System Theory Framework*», forkortet *STF*. Dette rammeverket tar i stor grad utgangspunkt i nettopp et sosialkonstruktivistisk verdensbilde med tanke på at de legger vekt på et helhetsperspektiv, personlig mening, subjektivitet og hvordan forskjellige faktorer på ulike nivåer, herunder kulturelle forhold kan innvirke på veisøkers karriereprosess (Patton & McMahon, 2015 s. 144). Deretter vil jeg peke på noen typiske fallgruver man bør være bevisst på som veileder av flerkulturelle veisøkere og til slutt vil jeg presentere modellen «*Culture-infused career counselling*» (CICC).

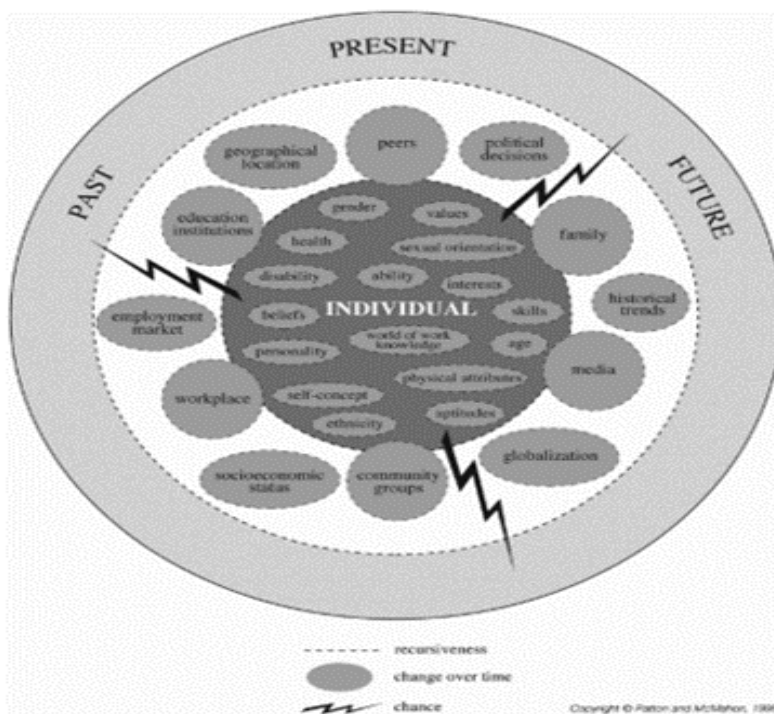
3.1 System theory framework

System theory framework (STF) baserer seg på tre systemer som innvirker på veisøkers karriereprosess (Patton & McMahon, 2019). Dette er *det individuelle systemet*, *det sosiale systemet* og *det samfunns -og miljømessige systemet (The environmental societal system)*. Det sentrale fokuset i *STF* er at det er individet som skaper mening for sin egen karriere. Individet er derfor plassert i sentrum av rammeverket, og i det individuelle systemet vises det til hvordan faktorer som kjønn, etnisitet, holdninger, verdier, seksuell orientering, evner, ferdigheter interesser, helsesituasjon, arbeidserfaring og syn på arbeid, innvirker på karriereutviklingen. Ved å ha «en individet i kontekst tilnærming» til veiledningsprosessen legger man til rette for at veisøkers narrativ og virkelighetsforståelse og hva som innvirker på dette blir belyst. På denne måten inkluderer man veisøkers kulturelle identiteter som en viktig del av veiledningsprosessen. Selv om individet er sentralt i rammeverket, kan det tilpasses for

å imøtekomme veisøkere hvis karriereutvikling skjer innenfor enten individualistiske eller kollektivistiske kulturer (Arthur & McMahon, 2005 s. 210).

Det sosiale systemet viser til hvordan familie, venner og kolleger, sosiale media, felleskap, arbeidsplass og utdanningsinstitusjoner kan innvirke på karriereprosessen, mens det samfunns- og miljømessige systemet viser til hvordan forhold som sosioøkonomisk bakgrunn, muligheter på arbeidsmarkedet, bosted, globalisering, historiske trender og politiske forhold innvirker på karriereprosessen.

De ulike systemene innvirker på hverandre i en kontinuerlig vekselvirkning mellom kulturelle, politiske og normative strukturer som påvirkes av endringer hos veisøker og av tilfeldige faktorer i veisøkers liv. Denne kontinuerlige vekselvirkningen er svært sentral i *STF*, og understreker at det viktig å forstå karriereveiledning som en helhetlig og livslang prosess som involverer både veisøkers fortid, nåtid og fremtid. (Patton & McMahon, 2018). I figuren under er denne vekselvirkningen illustrert.

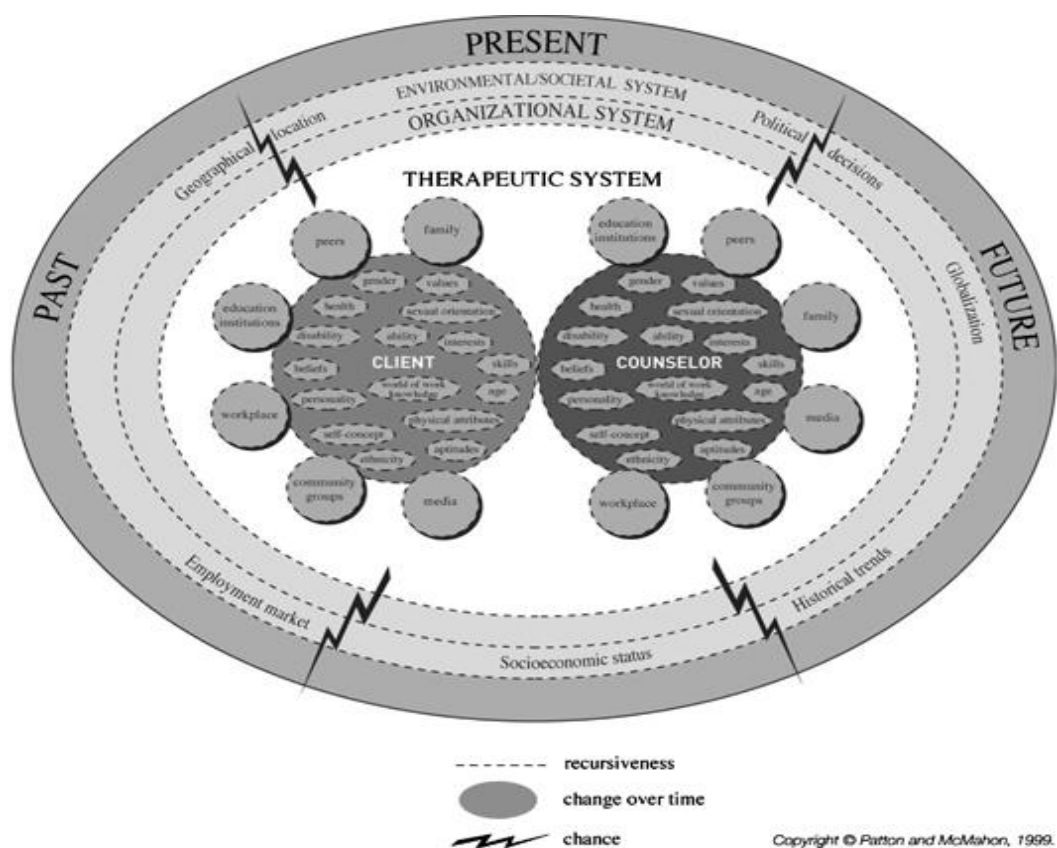


Figur 1: The systems theory framework

Fra et *STF*- perspektiv er karriereveiledning alltid et møte mellom mennesker med en variasjon av kulturelle identiteter (Patton & McMahon 2019 s. 110). *STF* rommer både de kulturelle aspektene som er fremtredende i kulturen der veisøker har sin bakgrunn og de kulturelle identitetene veisøker har med bakgrunn i sine livsroller (Patton & McMahon, 2014).

STF tar utgangspunkt i en narrativ tilnærming til karriereveiledning. Det legges vekt på at veisøker er eksperten på sitt eget liv, og veileders rolle er, gjennom en undrende og nysgjerrig tilnærming, å oppmuntre veisøker til å dele sine historier. Gjennom å fortelle sine historier vil veisøker kunne reflektere over hvordan ulike faktorer knyttet til dem selv, det sosiale systemet og samfunnsmessige forhold innvirker på deres liv, og slik vil de kunne få en bedre forståelse av hvordan disse faktorene påvirker deres narrativ og virkelighetsforståelse, identifisere temaer og mønstre i historiene og som et resultat av dette være mer aktive rolle i prosessen med å konstruere sine fremtidige identiteter og karrierehistorier. McMahon & Patton (2016) hevder at veisøkerne i karriereveiledningsprosessen kan komme i kontakt med en rekke historier, både den de vanligvis forteller, historier de har glemt, historier de aldri har fortalt, historier de har vært redde for å fortelle og fremtidige historier.

STF fokuserer også på hvordan møtet mellom veisøkers og veileders individuelle, sosiale og samfunns- og miljømessige system skaper et nytt system, som i *STF* kalles «*The therapeutic system*» av andre gjerne omtalt som veiledningsrelasjonen eller arbeidsalliansen. En viktig oppgave for karriereveiledere blir å være bevisst på hvordan egne systemer innvirker på veisøkers karriereprosess, samtidig som de er bevisst på hvordan veisøkers kulturelle identiteter spiller inn. Patton & McMahon (2006) understreker at grensene mellom veisøkers og veileders systemer må være åpne nok til at en fruktbar veiledningsrelasjon kan etableres, men påpeker at de samtidig ikke må være så åpne at veisøker og veileder frarøves sin integritet. Relasjonen mellom veisøker og veileder utvikler seg gjennom sosial interaksjon der både veisøkers og veileders kulturelle identiteter blir brakt på bane (Patton & McMahon, 2014). Gjennom dialog samkonstruerer karriereveilederen og veisøkeren hva som er viktig i karriereprosessen og veisøkers opplevelse av karriere (Patton & McMahon, 2006). Figuren under illustrerer hvordan veisøkers og veileders systemer kan innvirke på hverandre.



Figur 2: The therapeutic system

Arthur & McMahon (2005) trekker frem flere aspekter som gjør at *STF* vil kunne fungere godt i veiledning av flerkulturelle veisøkere. For det første baserer *STF* seg tverrfaglige prinsipper og tar hensyn til at det er mange ulike faktorer på ulike nivåer som kan påvirke veisøkers karriereutvikling. Ifølge Arthur & McMahon (2005) er dette viktig å ta hensyn til i all karriereveiledning, men særlig med veisøkere med en kulturell bakgrunn som skiller seg fra majoriteten. For det andre fokuserer *STF* ikke bare på veisøkers kultur, men trekker også inn veileders kultur og hvordan denne påvirker utøvelsen av den profesjonelle rollen som en viktig faktor i utviklingen av veisøkers karrierekompetanse.

I neste delkapittel vil gjøre rede for noen typiske fallgruver litteraturen på området fremhever det er viktig å være bevisst på når man veileder flerkulturelle veisøkere og som kan hjelpe karriereveiledere til å få en økt bevissthet om sitt eget syn på kultur og om hvordan man tilnærmer seg veisøkere med en kulturell bakgrunn som man opplever at skiller seg fra sin egen. 3.2 Fallgruver i flerkulturell karriereveiledning

3.2 Fallgruver i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere

Sultana (2017) identifiserer fem fallgruver som han mener er viktig for karriereveiledere som veileder flerkulturelle veisøkere å være klar over. For det første er Sultana opptatt av karriereveiledere må anerkjenne tanker og følelser knyttet til rasisme og monokulturisme. Han mener vi må tørre å være åpne om slike tanker, istedenfor å undertrykke dem i respekt for de verdiene vi egentlig opplever å ha eller av politisk korrekthet. På den måten kan tankene våre bli utfordret, og vi kan unngå at de vokser seg større og får en negativ påvirkning på relasjonen til veisøker. Videre er Sultana opptatt av at vi ikke bør romantisere veisøkers kultur. Han mener at det å utfordre sider ved veisøkers kultur som man opplever er i strid med viktige samfunnsverdier, er en plikt karriereveileder har, og at det å ikke gjøre dette kan bidra til at vi støtter opp under faktorer som kan bli til barrierer i veisøkers karriereprosess. Sultana oppfordrer også karriereveiledere til å reflektere over sitt syn på likestilling. Han mener karriereveiledere må ha dyp forståelse av likestillingsbegrepet, og anerkjenne at kulturelle behov har en naturlig plass i det offentlige rom og i arbeidslivet. Dette kan handle om retten til å bære hodeplagg eller bruke tradisjonelle klær. På denne måten bidrar man til en økt likestilling i samfunnet og til at likestilling ikke bare er noe som er grunnlagt på majoritetsbefolkningens premisser. Sultana trekker også frem faren ved å overdrive forskjellen mellom kulturene som møtes. Han mener at folk fra Vesten kan ha en tendens til å gjøre annen kultur til noe eksotisk, og at dette kan forsterke forestillingen om annerledeshet. Ifølge Sultana (2017) kan en fare med dette være at karriereveiledere blir blinde for alle fellestrekkene man faktisk har, noe som kan vanskeliggjøre veiledningsprosessen og skape kunstige barrierer. Sist, men ikke minst trekker Sultana frem faren ved sette mennesker i bås og glemme at det kan være store forskjeller mellom undergrupper innenfor samme kultur, og mellom folk i samme undergruppe.

I neste delkapittel vil jeg beskrive modellen «*Culture- infused Career counselling*», forkortet *CICC*. Modellen kan sees på som et slags rammeverk for kulturorientert karriereveiledning og har til hensikt å synliggjøre for karriereveiledere hva man bør være bevisst når det kommer til kulturens rolle i veiledningen og hvordan både ens egne og veisøkers kulturelle identiteter kan innvirke på veiledningsrelasjonen.

3.3 Culture-infused career counselling

De canadiske forskerne Nancy Arthur og Sandra Collins har utviklet en modell for kulturorientert karriereveiledning som de kaller *Culture- infused Career Counselling (CICC)*. Med bakgrunn i et sosialkonstruktivistisk tanke sett tar modellen utgangspunkt i at kultur er noe som finnes i alle veiledningsrelasjoner. Alle, uavhengig av bakgrunn, har en unik kulturell identitet og som karriereveileder vil man ha fellestrekk og ulikheter med alle veisøkere. Uansett vil det være noen kulturelle identiteter som kan gi større utfordringer knyttet opp mot jobb og utdanning enn andre, slik som alder, etnisitet, kjønn, religion, evner og seksuell orientering (Arthur & Collins, 2011).

Arthur & Collins (2011) viser til fire områder som de mener karriereveiledere bør ha et særlig fokus på for å utvikle sin flerkulturelle kompetanse. Disse er som følger:

1. Bevissthet om egne kulturelle identiteter
2. Bevissthet om veisøkernes kulturelle identiteter
3. Bevissthet om hvordan kulturelle identiteter innvirker på veiledningsrelasjonen
4. Engasjement i sosial rettferdighet

I den videre framstillingen vil jeg se nærmere på disse områdene. Jeg vil belyse hvert område med utgangspunkt i relevant teori.

3.3.1 Bevissthet om egne kulturelle identiteter

Plant (2007) advarer mot det han kaller livsformsentrisme. Dette handler om at man prøver å forstå den andre ut fra sin egen situasjon og oppfattelse av tilværelsen og dermed står i fare for å miste det sentrale med den andres livsform av syne (Plant, 2007 hentet fra Bakke, 2018 s. 90). Eriksen & Sajjad (2018) bruker begrepet gal kontekstualisering når man med bakgrunn i sine egne verdier og målestokker plasserer et fenomen i en sammenheng hvor det ikke hører hjemme.

Arthur (2019) peker på at man ved å reflektere rundt egne kulturelle identiteter, både når det gjelder ens personlige og faglige sosialisering, setter i gang en prosess som bidrar til å dekonstruere hvordan ens kulturelle identiteter kan innvirke på hvilke valg man gjør når det kommer til hvordan man teoretisk og metodisk tilnærmer seg veiledningen. Hun trekker frem at faktorer som hvilket syn man har på arbeid, hva som er viktig med å arbeide og hva som har bidratt til at man har fått disse verdiene og holdningene er viktig å være bevisst på når man går inn i veiledningssituasjonen da dette er faktorer som i stor grad vil kunne forme hvordan man griper an veiledningsprosessen.

Collins et al. (2010) påpeker viktigheten av at karriereveiledere reflekterer over hvordan egne holdninger, verdier og overbevisninger innvirker på hvilket førsteinntrykk man får av veisøkeren, hvordan tidligere erfaringer med å jobbe med veisøkere med en lignende kulturell bakgrunn kan innvirke på veiledningen av veisøkeren og hvordan egen bakgrunn i form av alder, etnisitet, seksuell orientering og evner innvirker på veiledningen.

Arthur (2019) peker på at det være bevisst på sine egne forforståelser, fordommer og overbevisninger og hvordan dette innvirker på veiledningen, er nødvendig for å legge til rette for til en mest mulig likeverdig veiledningsrelasjon og for at veisøkers narrativ skal få en tydelig plass i veiledningen med den gevinsten at man kan få tilgang til nye perspektiver.

3.3.2 Bevissthet om veisøkers kulturelle identiteter

I veiledning av flerkulturelle veisøkere vil man møte veisøkere med tanker og verdenssyn som kan avvike fra ens egne. Sultana (2014) er opptatt av at veiledere som kommer fra et vestlig, individorientert samfunn bør forsøke å forstå det tankesettet og den historiske samfunnspolitiske utviklingen som preger andre lands styresett og handling. Bare på denne måten kan vi nærme oss hverandre og komme hverandre i møte, mener Sultana.

Silva et al. (2016) peker på at å akseptere veisøkers tidligere erfaringer, identiteter og generelle verdenssyn som relevante for veiledningsprosessen, er basert på prinsippet om at kunnskap er relasjonelt og samkonstruert. Veileder trenger veisøkers hverdagskunnskap like mye som veisøker kan dra nytte av veileders samfunnskunnskap.

Schibbye (2009) snakker om å ha et subjekt- subjektsyn på veiledningen. Med det mener hun at veileder må kunne ta den andres perspektiv, sette seg inn i dens verden og forstå hvordan denne verdenen ser ut fra den andres synspunkt, hva den andre hører og egentlig mener og sier. Dette betyr ikke at man ukritisk aksepterer og respekterer veisøkers synspunkter og meninger; man kan være uenig og oppleve deres moral og atferd som lite forenlig med gjeldende normer og egne verdier og holdninger, men man må likevel prøve å forstå hvor tankene og meningene har sin opprinnelse (Schibbye, 2009).

Sultana (2017) argumenterer for at en åpen og nysgjerrig tilnærming til veisøker, kan gi en noen åpenbaringer i form av at man oppdager at man har flere fellestrekk med veisøker enn man kanskje hadde trodd. Ifølge Sultana (2017) er det å forstå hvilke fellestrekk man har vel så viktig som å forstå forskjellene i kultur.

Brenna (2001) påpeker at flyktninger og innvandrere ikke er en homogen gruppe. Hver person har med seg sin identitet, sine tradisjoner, sitt språk, sin religion, sin livserfaring og sin historie, som er forskjellig fra andres historier (Brenna, 2001 s. 43).

Flores & Heppner (2002) trekker frem viktigheten av å forstå veisøkernes nivå av akkulturasjon, det vil si i hvor stor grad deres kulturelle identiteter har endret og tilpasset seg i møte med kulturen i landet de nå lever sine liv i. De mener også at det er viktig å danne seg et bilde av i hvilken grad etnisitet oppleves å være en del av veisøkernes kulturelle identitet.

Dette er ifølge Flores & Heppner (2002) faktorer som kan innvirke på veisøkerens karriereprosess når det kommer til valg av yrke, opplevelse av diskriminering i arbeidslivet og det å ta valg og er etter deres syn essensielt å ha med seg i bevisstheten i arbeidet med å veilede flerkulturelle veisøkere. Flores & Heppner (2002) er videre opptatt av at veisøkerne selv må få definere i hvilken grad deres kultur og etniske bakgrunn skal ta plass i veiledningen.

Ishiyama (1995) trekker frem viktigheten av at veileder forstår at veisøkerne kan føle på det han kaller «Cultural dislocation», i min oversettelse kulturell utilpasshet. Dette handler om den subjektive opplevelsen av å føle seg annerledes og ikke hjemme i et gitt sosiokulturelt miljø. Det kan ifølge Ishiyama (1995) dreie seg om en følelse av å ikke bli verdsatt, om at man ikke føler tilhørighet og tilknytning til samfunnet man lever i og opplevelsen av konflikter basert på kulturelle forskjeller. For eksempel kan det handle om at man opplever at kompetansen en har med seg ikke blir verdsatt og funnet god nok i arbeidslivet i landet man kommer til eller at man har kommet til et nytt land og opplever det som vanskelig å gjennomføre den utdanningen som man hadde planer om å gjøre i opprinnelseslandet. Han peker på at veilederen må forstå veisøkerne ut fra deres personlige og kulturelle perspektiver og at de må anerkjenne veisøkers opplevelse av sine utfordringer.

Brenna (2001) trekker frem hvordan faktorer som å komme til et annet land og dermed gå fra å være majoritet til å være minoritet, hvordan det er å miste nettverk, rolleidentitet og status, påvirker ens eget selvbilde og syn på hvilke muligheter en har. Videre peker hun på hvordan faktorer som å ikke forstå den sosiale konteksten, å ikke kunne utnytte sine personlige ferdigheter og å ikke mestre språket påvirker personens syn på seg selv.

Eriksen & Sajjad (2018) påpeker at det er mennesker og ikke kulturer som møtes og at det i kulturmøter, altså møtet mellom mennesker fra ulike kulturer vil skje en endring hos begge parter dersom man er åpen for å se det andre mennesket.

3.3.3 Bevissthet om kulturelle innvirkninger på veiledningsrelasjonen

Collins et al. (2010) påpeker viktigheten av at karriereveileder reflekterer over veisøkers forståelse av og forhold til å bli veiledet. Slåtto (2020) trekker frem at det å avklare roller og forventninger til karriereveiledningen er ekstra viktig når man arbeider med flerkulturelle veisøkere siden mange kommer fra kulturer der humanistiske prinsipper som likeverdighet og brukermedvirkning ikke er vanlig i møte med en profesjonell. Hun viser til at flerkulturelle veisøkere kan ha en forståelse av at veileder er eksperten som skal gi dem konkrete råd om veien videre og at dette kan bidra til en usymmetrisk veiledningsrelasjon.

Glomseth (2012) trekker frem at en utfordring for veiledere i tilfeller der veisøkerne er i behov av mye informasjon, blir å ikke overta prosessen, avgjørelsene og ansvaret. For å unngå en slik objektivisering er Glomseth (2012) opptatt av at man som veileder må ha fokus på å trekke frem muligheter, tilrettelegge for aktivitet og motivere til aktiv deltakelse.

Tveiten (2013) er opptatt av at veisøker må være i stand til å bli veiledet, i stand til å være fokusperson. Det kan ifølge Tveiten (2013) bety at veisøker er bevisst på hva veiledning er, hvordan den foregår, hva ens egen funksjon og rolle som veisøker innebærer, og likedan at veileders ansvar, rolle og funksjon er avklart. Også Bjørndal (2009) påpeker viktigheten av å avklare roller og forventninger. Han trekker frem metakommunikasjon, det vil si verbal kommunikasjon om ulike aspekter ved kommunikasjonen i veiledningssamtalen som svært viktig i alle veiledningssamtaler. Metakommunikasjon kan ifølge Bjørndal (2009) bidra til en klarere kommunikasjon og relasjon, en klar felles opplevelse av mål og hensikt med samtalen, økt følelse av respekt, økt myndiggjøring av veisøker, etisk ivaretagelse av veisøkeren, at veisøker opplever å bli hørt og forstått, økt motivasjon hos veisøker, samt bedre samtaleklima med færre forstyrrelser og misforståelser.

Arthur & Collins (2011) påpeker at synet på karriere er kulturelt definert. De oppfordrer karriereveiledere til å vurdere betydningen av arbeid i menneskers liv for å kunne vise kulturell forståelse i veiledningssituasjonen. For veisøkere som med bakgrunn i sin sosioøkonomiske situasjon må ta hvilket som helst arbeid for å kunne overleve, vil ord som karriere og karriereutvikling kunne fremstå som virkelighetsfjerne konstruksjoner. (Blustein, 2006, gjengitt i Arthur og Collins, 2011)

Arulmani (2014) peker på at mange flerkulturelle veisøkere har sin bakgrunn i samfunn som er dominert av en kollektivistisk samfunnsstruktur, det vil si samfunn der hensynet til fellesskapet går foran hensynet til enkeltindividet og dets personlige behov (Hofstede, 2011).

Arulmani (2014) viser til hvordan en slik samfunnsstruktur vil kunne innvirke på veisøkernes på karriereforestillinger, altså det synet på arbeid og utdanning som veisøkerne har. I samfunn der den kollektivistiske tankegangen er rådende, vil arbeid i langt mindre grad være knyttet til ens personlige interesser og ønsker, men snarere til hvilke behov familien og felleskapet har. Dessuten vil det kanskje allerede være definert ut fra hvilken bakgrunn man har og hvilket sosialt sjikt man kommer fra, hva man skal jobbe med og hva som er ens rolle i samfunnet. Med bakgrunn i at mange flerkulturelle veisøkere forstår verden fra et kollektivistisk perspektiv vil en viktig oppgave for karriereveiledere å vurdere nøye i hvilken grad målene veisøker har samsvarer med kravene og forventningene som stilles fra familie og felleskap og fra utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv (Arthur & Collins, 2011).

Flores og Heppner (2002) trekker frem at det vil kunne være hensiktsmessig å ta i bruk en gruppetilnærming til karriereveiledningen og til og med, dersom det er praktisk mulig, inkludere storfamilien i karriereveiledningsprosessen, siden mange flerkulturelle veisøkere identifiserer seg med et kollektivistisk verdensbilde og karriereavgjørelser ofte blir sett på som beslutninger som blir tatt innenfor familien i kollektivistiske kulturer.

3.3.4 Engasjement for sosial rettferdighet

Arthur og Collins (2011) er opptatt av at karriereveiledere må undersøke sammenhengene mellom kulturelle identiteter og sosial rettferdighet. Arthur (2014) påpeker at menneskers kulturelle kontekster både kan gi muligheter eller være begrensende når det gjelder tilgang til utdanning, meningsfylt arbeid og arbeidsmobilitet. Hun mener karriereveiledere har ansvar for å adressere hvordan undertrykkelse, privilegier og fordeling av sosiale ressurser innvirker på veisøkernes opplevelse av karriere. Arthur (2016) påpeker at det å hjelpe veisøkere til å oppdage nye muligheter for arbeid og utdanning, kan falle på stengrunn dersom man ikke samtidig bevisstgjør veisøkerne på de samfunnsmessige og organisatoriske strukturene som kan ha innvirkning på deres karriereprosess. Hun får støtte av Hooley (2015) som er opptatt av at karriereveiledningen skal bidra til sosial utjevning og opptre på en sosialt rettferdig måte. For å få til dette, kan den ikke bare være et verktøy for personlig utvikling og vekst, men den må også brukes til å bevisstgjøre veisøkere om at deltakelse i fellesskapet kan hjelpe en til å håndtere situasjonen en er i bedre, og til å gjøre en mer bevisst på at utfordringene en har, ikke nødvendigvis skyldes en selv, men kan tilskrives rådende strukturelle forhold

3.4 Oppsummering av teori

I dette kapitlet har jeg gjort rede for teori som vil være sentral når jeg skal drøfte oppgavens empiriske funn. Teorien vil kunne bidra til å sette funnene jeg har gjort inn i et større perspektiv og til å styrke funnenes gyldighet.

Både perspektivene som er presentert i kapitlet om «*System theory framework*», Sultanas (2017) framstilling av mulige fallgruver i flerkulturell veiledning, samt modellen «*Culture-infused Career Counselling*» har sitt hovedsakelige utgangspunkt i et sosialkonstruktivistisk syn på karriereveiledning der interaksjonen mellom veisøker og veileder danner grunnlaget for at nye tolkninger og forståelser av virkeligheten kan tre frem. Delkapitlet som tar for seg «*System theory framework*» har hatt til hensikt å gi en utdypende beskrivelse av hvilke faktorer som kan innvirke på veisøkernes karriereprosess og belyse hvordan man som karriereveileder kan jobbe for å få frem veisøkers historie og opplevelse av sin situasjon, slik at kulturelle og andre forhold som spiller inn på karriereprosessen kan komme til overflaten. Delkapitlet om fallgruver peker på hvordan måten man ser på veisøkers kultur på kan sette sitt preg på veiledningssituasjonen. Fremstillingen av modellen «*Culture-infused Career Counselling*» har hatt til hensikt å belyse hvordan man som veileder kan jobbe for å tilegne seg økt flerkulturell kompetanse som kan bidra til å unngå de fallgruvene Sultana (2017) trekker frem.

4.0 Metode

I dette kapitlet vil jeg gi en redegjørelse for mitt valg av forskningsdesign og metode, samt si noe om hvilken vitenskapsteoretisk retning som danner grunnlaget for mitt valg av design og metode. Jeg vil videre gå inn på valg av datainnsamlingsmetode og begrunne hvorfor jeg mener den valgte metoden er egnet til å belyse min problemstilling. Deretter redegjør jeg kort for kvalitativt intervju som metode, utvikling av intervjuguide for undersøkelsen og om selve gjennomføringen av intervjuene. Videre vil jeg fortelle om hvordan jeg har transkribert det innsamlede materialet og om valg av analysemetode. Til slutt vil jeg komme med noen refleksjoner rundt de forskningsetiske sidene med den kvalitative undersøkelsen jeg har gjennomført, studiets kvalitet og hvordan min forforståelse kan ha påvirket intervjuprosessen.

4.1 Forskningsdesign

Det overordnede designet er en casestudie. Et slikt design kjennetegnes av et undersøkelsesopplegg som har til hensikt å innhente informasjon fra få enheter (Jacobsen, 2015, s. 97). Felles for alle casestudier er at de avgrenset i tid og rom og at informantenes virkelighetsoppfatning skal belyses. Dermed blir også informantenes kontekst viktig å sette seg inn i når deres opplevelser skal belyses og forstås. (Jacobsen, 2015 s. 99). I min undersøkelse har jeg tatt i bruk en enkeltcasestudie for å belyse hvordan karriereveiledere arbeider for å bringe frem kultur som en ressurs karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. Mine informanter er karriereveiledere som alle jobber med karriereveiledning av veisøkere med flerkulturell bakgrunn.

4.2 Kvalitativ metode

Min tilnærming til undersøkelsen baserer seg på kvalitativ metode. Kvalitativ forskningsmetode er en vitenskapelig tilnærming som utforsker individuelle menneskers subjektive opplevelser i en sosiokulturell sammenheng. Når man bruker denne typen metode, etterstreber man å forklare og tolke samfunnet, kultur, individets subjektive erfaringer og de sosiale strukturene som styrer våre interaksjoner og holdninger (Silverman, 2014). Undersøkelsene foregår ofte ute i felten og forskeren har en mulighet til å komme nær personene som blir studert. Man har som mål å forstå og finne mønster, interpretere prosesser og mening, samtidig som de leter etter ulikheter, unntak og overraskelser (Silverman, 2014). Kvalitativ metode egner seg godt ved utforsking av menneskers erfaringer, opplevelser, verdier og samhandlinger, samt deres opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger (Jacobsen, 2015). Metoden vurderes å være en god tilnærming når man ønsker å

se nærmere på sosiale fenomener som kultur, samfunn og sosiale relasjoner i sosiokulturell kontekst (Jacobsen, 2015)

4.3 Vitenskapsteoretisk tilnærming

I denne undersøkelsen har jeg undersøkt informantenes livsverden og hvordan denne innvirker i karriereveiledning av veisøkere med flyktning- og innvandrerbakgrunn, og jeg har reflektert over og fortolket dette materialet. Jeg har da beveget meg i både det fenomenologiske og det hermeneutiske vitenskapsteoretiske landskapet. Innen hermeneutisk fenomenologi søker man å fokusere på hvordan fenomenet trer fram i sin egenart, knyttet til fenomenologien, og det mer fortolkende fra hermeneutikken (Thomassen, 2006).

4.3.1 Fenomenologi

For å belyse informantenes refleksjoner og erfaringer rundt kulturell identitet og karriereveiledning opplevdes det som hensiktsmessig å velge en vitenskapsteoretisk tilnærming som vektlegger hvordan mennesker erfarer verden. Jeg har derfor valgt fenomenologi som vitenskapsteoretisk rammeverk. Fenomenologien ble grunnlagt som filosofi av Edmund Husserl rundt år 1900. Husserl var opptatt av at vi måtte gå i tingene selv for å finne kunnskap og ikke styres av det vi forventer å finne (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 45). Innenfor kvalitativ forskning er fenomenologi mer bestemt et begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørens egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene (Kvale & Brinkmann 2009, s. 45- 46). Fenomenologien tar altså utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer. I dette bildet blir forskerens refleksjoner over egne erfaringer også et utgangspunkt for forskningen (Thagaard 2018, s. 36). Dette samsvarer godt med mitt utgangspunkt for prosjektet, nemlig mine egne refleksjoner rundt hvilke erfaringer jeg har gjort meg i arbeidet med å veilede veisøkere med flerkulturell bakgrunn.

4.3.2 Hermeneutikk

For å fortolke datamaterialet mitt tar jeg utgangspunkt i hermeneutikkens prinsipper. Fra et hermeneutisk synspunkt er fortolkningen av mening det sentrale tema i forbindelse med en spesifisering av de formene for mening som søkes, og oppmerksomhet overfor de spørsmålene som stilles til en tekst (Kvale & Brinkmann 2009, s. 69). Hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke folks handlinger gjennom å sette søkelys på et dypere meningsinnhold enn det som umiddelbart er innlysende (Thagaard 2018, s. 37). Hermeneutikken bygger på prinsippet om at mening bare kan forstås i lys av den sammenhengen det vi studerer, er en del av. Fra et samfunnsvitenskapelig perspektiv kan man

forstå hermeneutikken med det utgangspunkt at man leser kulturen i materialet. En hermeneutisk tilnærming kan bidra til at jeg kan gi såkalte «tykke» beskrivelser» av funnene mine. Det vil si at jeg ikke bare fokuserer på det som informantene faktisk har uttrykt, men også fortolker hva de kan ha ment med utsagnene sine. En slik tolkning vil alltid bygge på en forforståelse. Det vil derfor være viktig å kunne argumentere godt for den fortolkningen man har gjort og være åpen om sin egen forforståelse (Thagaard 2018, s. 37).

4.4 Datainnsamling

I min undersøkelse har jeg vært ute etter å få innblikk i hver enkelt av informantenes refleksjoner og erfaringer knyttet til temaet kultur som ressurs i karriereveiledningen. Jeg har derfor, i tråd med fenomenologiske vitenskapsteoretiske tankegangen, hatt som mål «å gå i tingene selv» og beskrive informantenes erfaringer så nært opp til hvordan de opplever dem som mulig. En naturlig tilnærming for å kunne innhente denne informasjonen har vært å ta i bruk kvalitativt intervju. I et kvalitativt forskningsintervju som tar utgangspunkt i et fenomenologisk inspirert perspektiv vil det være naturlig å benytte seg av en semistrukturert intervjuform (Kvale & Brinkmann, 2009). Denne formen for intervju søker å innhente beskrivelser av intervjupersonens opplevelse av et fenomen, og særlig fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 47). Det semistrukturerte intervjuet legger til rette for både bruk av forhåndsdefinerte spørsmål, samtidig som det er åpent og fleksibelt. Dette kan bidra til at man får et bredt tematisk grunnlag. En slik intervjuprosedyre kan også bidra til å gjøre intervjusituasjonen mer symmetrisk. Når intervjupersonen får være med på å bestemme hvilke temaer som skal utforskes og reflekteres rundt, kan jeg få en mer naturlig tilgang til intervjupersonens narrativ. Dette legger til rette for at jeg som forsker og intervjupersonen i fellesskap kan utvikle kunnskap og forståelse som kan belyse intervjupersonens opplevelse av sin situasjon (Kvale & Brinkmann, 2009).

4.5 Utvalg

For å få mest mulig innsikt i fenomenet kultur som ressurs i karriereveiledningen og med bakgrunn i at jeg har valgt en casestudie der man gjerne ikke undersøker for mange enheter, opplevde jeg det som viktig ha en viss variasjon i utvalget mitt. Jeg mente derfor at et strategisk utvalg i form av et vurderingsutvalg vil kunne fungere godt som utvalgsmetode. En strategisk utvalgsmetode handler om å håndplukke informanter slik at de til sammen har tilstrekkelig variasjonen i kulturell bakgrunn, kjønn og organisatorisk tilknytning (Jacobsen, 2015). En slik variasjon er ønsket for å kunne belyse hvordan ulike aktører og kontekster for

veiledning, også bidrar til ulike meningsbærende erfaringer og til at vi får en så rik og variert tilgang til veiledernes opplevelse av flerkulturell karriereveiledning som mulig. Et slikt utvalg handler om å velge ut informanter som man mener kan gi mye og nyttig informasjon og slik sett bidra til å belyse problemstillingen på en god måte (Jacobsen 2015, s. 181).

Som informanter ønsket jeg å inkludere karriereveiledere med erfaring med å arbeide med flerkulturelle veisøkere, og jeg ville ha karriereveiledere som jeg tenkte ville kunne gi meg mye informasjon og som på bakgrunn av sin erfaring forhåpentligvis hadde gjort seg refleksjoner rundt temaet. Jeg ønsket at informantene skulle ha erfaring fra ulike veiledningstiltak, da jeg mente at dette kunne bidra til en bredde i datamaterialet. Jeg bestemte meg for at jeg ville ha informanter som jobbet som veiledere i Kvalifiseringsprogrammet (KVP), da disse har erfaring med å jobbe helhetlig og langsiktig med flerkulturelle veisøkere, veiledere som jobbet med karriereveiledning av nyankomne flyktninger som har rett og plikt til karriereveiledning gjennom introduksjonsprogrammet, da disse møter flerkulturelle veisøkere som ikke har lang fartstid i det norske samfunnet. I tillegg ønsket jeg å ha med veiledere fra tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT) der mange av de flerkulturelle deltakerne har bodd en stund i Norge, ofte har erfaring fra det norske arbeidsmarkedet og kan ha utfordringer med å komme i eller tilbake til arbeidslivet eller ut i utdanning på grunn av faktorer som helse, språk, manglende karrierekompetanse og lav motivasjon.

Jeg kontaktet de aktuelle informantene direkte på epost der jeg la med en invitasjon til å delta i undersøkelsen, som i tillegg til informasjon om prosjektet inneholdt noen av spørsmålene jeg hadde tenkt å stille. Slik la jeg til rette for at informantene hadde mulighet til å stille godt forberedt til intervjuet. Seks av de åtte jeg kontaktet, var villige til å delta. Jeg fikk da et utvalg på to veiledere fra kvalifiseringsprogrammet, to som jobbet med karriereveiledning for nyankomne flyktninger og to som jobbet i tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT).

4.6 Intervjuguide

Med tanke på at jeg skulle benytte meg av en semistrukturert intervjuprosedyre har det vært viktig for meg å utforme intervjuguiden på en slik måte at den både stilte spørsmål om de sentrale temaene i prosjektet samtidig som jeg hadde mulighet til å være fleksibel og fokusere på temaer respondenten ville bringe frem. Under utarbeidelsen av intervjuguiden hadde jeg fokus på at jeg i intervjuet ønsket å samle inn åpne og nyanserte beskrivelser av intervjupersonens livsverden. Jeg ønsket i liten grad generelle meninger om et tema, men snarere få innsikt i intervjupersonens opplevelse og erfaring av et fenomen. Jeg opplevde at «Elv med sidestrømmer- modellen» samsvarte best med måten jeg ønsket å utvikle

intervjuguiden på. Ifølge denne modellen kan strukturen i intervjuet sammenlignes med at spørsmålene vi stiller, følger et elveleie hvor en stor elv kan dele seg i flere sidestrømmer, som så igjen flyter sammen til en stor elv. Elva representerer det sentrale temaet som intervjuet skal handle om, og hver av sidestrømmene representerer temaer som vi tar opp i løpet av intervjuet (Thagaard 2018, s. 95).

Når jeg utviklet intervjuguiden, var jeg bevisst på at de første spørsmålene skulle gi meg et bilde av informantenes bakgrunn og erfaring med fagfeltet for å slik sett lettere kunne se informantenes svar i et kontekstuellt perspektiv. De første spørsmålene hadde også til hensikt å skape relasjon til informanten gjennom å vise interesse for hans bakgrunn og erfaringer, samt å skape tillit og en fortrolig atmosfære. Deretter gikk jeg over til spørsmål som handlet om det tematiske innholdet jeg var ute etter. Jeg utformet spørsmål som konkret handlet om problemstillingen og forskningsspørsmålene og hadde som mål å få informantenes refleksjoner rundt erfaringer og opplevelser knyttet til hvordan kultur kunne være en ressurs i karriereveiledningen. Disse forhåndsdefinerte temaene i intervjuguiden var inspirert av de tre første punktene i Arthur & Collins' (2011, 2014) modell for «*Culture infused career counselling (CICC)*». Disse er allerede beskrevet i teorigrunnet, men for ordens skyld, repeterer jeg dem her.

1. Bevissthet om egne kulturelle identiteter
2. Bevissthet om veisøkernes kulturelle identiteter
3. Bevissthet om hvordan kulturelle identiteter innvirker på veiledningsrelasjonen

4.7 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene ble i all hovedsak gjennomført på informantenes arbeidsplasser, bortsett fra ved to tilfeller der informantene kom til min arbeidsplass for å gjennomføre intervjuene. Dette var ikke bevisste valg, men tok utgangspunkt i hva som var praktisk for respondenten og meg som intervjuer. I etterkant av at intervjuene ble gjennomført har jeg blitt bevisst på hvordan valg av intervjusted kan tenkes å ha påvirkning på innholdet i intervjuet. Jacobsen (2015) skriver at dette valget er viktig fordi mye forskning har vist at den sammenhengen, eller konteksten, intervjuet foregår i, som regel påvirker innholdet i intervjuet. Det var viktig for meg å legge intervjuene til tidsrom der informantene i minst mulig grad ble forstyrret og ikke minst å være tydelig på hvor lenge intervjuene omtrentlig ville vare, slik at informantene kunne tilpasse dette til sin arbeidssituasjon.

Før jeg satte i gang med selve intervjuet gikk vi igjennom samtykkeskjema etter mal fra *Norsk senter for forskningsdata- NSD* (se vedlegg) og signerte på dette. Informantene hadde sammen med samtykkeskjemaet fått tilsendt informasjon om hvordan intervjuet praktisk skulle gjennomføres (tid, lydopptak, form på intervju) formål med intervjuet, hvordan informasjonen som kommer frem i intervjuet skulle benyttes, herunder hvor mange andre som skulle intervjues og i hvilken grad intervjuobjektet ble sikret anonymitet. Jeg opplevde likevel at det var hensiktsmessig å gå igjennom dette på nytt da det hadde gått en viss tid fra denne informasjonen ble sendt ut til selve gjennomføringen av intervjuet. Jeg var også tydelig på at problemstillingen som var formulert ikke var spikret og at denne ville kunne forandres underveis i prosjektet avhengig av hvilken informasjon intervjuene ga meg. Jeg var også bevisst på å informere om min egen yrkesfaglige bakgrunn og kjennskap til fagfeltet. Jeg gjorde det også klart at jeg ønsket å forstå verden ut fra informantenes perspektiv, og at jeg hadde til hensikt å utvikle min egen kompetanse sammen med dem.

Informantene hadde fått oversendt spørsmålene på forhånd og fått mulighet til å gjøre seg noen refleksjoner i forkant av selve intervjuenseansen. Noen av informantene hadde tatt seg tid til å reflektere over spørsmålene i forkant, mens andre ikke hadde gjort dette. Dette preget i noe grad intervjuene. Jeg opplevde at de som hadde reflektert på forhånd kunne gi mer utfyllende svar på de forhåndsdefinerte temaene, men samtidig gjorde det at intervjuet i større grad dreide nettopp rundt disse temaene. Det kan ha gått på bekostning av at datadrevne tema kom til overflaten.

Jeg gjennomførte ingen prøveintervjuer, men ser i ettertid at dette hadde vært hensiktsmessig å gjøre. Prøveintervjuer kunne ha hjulpet meg til å mer erfaring med å gjennomføre intervjuer og gjort meg tryggere i intervjurollen. Med utgangspunkt i prøveintervjuet/ene kunne jeg ha justert intervjuguiden og unngått noen av utfordringene jeg støtte på underveis. En utfordring som muligens kunne vært unngått dersom jeg hadde gjennomført prøveintervjuer, var påvirkningen av min forforståelse. Når jeg gjennomførte intervjuene og da særlig de to første av dem, la jeg merke til at min forforståelse rundt temaet kulturelle identiteter i veiledningssituasjonen preget intervjuene mer enn jeg ønsket. Dette var særlig når jeg opplevde at jeg fikk mindre informasjon rundt et tema enn det jeg hadde sett for meg på forhånd. I disse situasjonene ser jeg at jeg i litt for stor grad brakte min egen forforståelse inn i intervjuet og i litt for stor grad lot denne forforståelsen være premissgivende for intervjuet og de temaene som ble snakket om, snarere enn å være fleksibel og fokusere på temaer respondenten brakte frem. Dette var noe jeg reflektere over underveis i datainnsamlingen, og

som jeg så meg nødt til å endre. Etter å ha gjennomført de to første intervjuene bestemte jeg meg for å skrive ned hvilke inntrykk jeg satt igjen med etter intervjuet. Jeg fokuserte da på min egen rolle, på hvordan jeg ledet intervjuet og ga respondenten rom og anerkjennelse underveis i intervjuprosessen, hvilke spørsmål så ut til å vekke engasjement, hvilke spørsmål fungerte og hvordan opplevde jeg dette intervjuet i forhold til de andre jeg hadde gjennomført. Disse notatene om intervjusituasjonen hjalp til å få en bedre form på intervjuene der jeg i større grad fikk åpnet for datadrevne temaer og fikk dempet min egen forforståelsesinnvirkning i intervjuet.

4.8 Transkribering

Kvale og Brinkmann (2009) understreker at det ikke finnes noe svar på hva som er korrekt transkripsjon. Ifølge dem finnes det ingen sann, objektiv oversettelse fra muntlig til skriftlig språk. Det er desto viktigere å stille spørsmålet; hva vil være en nyttig transkripsjon for min forskning?

I overføringen fra lyd til tekst har jeg først og fremst vært ute etter informantenes refleksjoner og erfaringer. Andre elementer som er mer knyttet til selve konversasjonen og samspillet i intervjusituasjonen har ikke vært fokus i analysen av datamaterialet. Jeg har derfor ikke transkribert helt ordrett, men fjernet fyllord, pauser og i noe grad omformet språket slik at setningsoppbygging og grammatikk ble mer korrekt, jeg har dog vært svært bevisst på å ikke forandre på meningsinnholdet i det som ble sagt. Jeg har hatt som mål å beholde den muntlige formen, men i noen tilfeller har jeg funnet det nødvendig å omforme til en mer formell skriftlig stil.

Helt konkret foregikk transkripsjonen på den måten at jeg la lydfilene inn i et automatisk transkripsjonsprogram. Dette fungerte greit og var særlig velegnet der intervjupersonene snakket korrekt norsk. Det var likevel helt nødvendig å høre gjennom hvert intervju og korrigere den automatiske transkripsjonen som ikke alltid var helt korrekt. Det ble til slutt 82 sider med transkribert tekst. Jeg opplevde transkriberingsprosessen som tidkrevende og til tider utfordrende, men også som svært nyttig, siden transkribering handler om mer enn å bare overføre lyd til tekst, men også er å anse som en viktig del av selve analyseprosessen. I transkriberingsfasen klargjør du dataene for den videre analysen gjennom å strukturere dataene i tekstform. Dette gir deg både bedre oversikt over selve datamaterialet og meningsinnholdet i dette og er i seg selv en begynnelse på analysen (Kvale og Brinkmann 2009 s. 188-189). Allerede i denne fasen gjorde jeg interessante observasjoner og fikk ideer til temaer som jeg tok med meg i det videre analysearbeidet.

4.9 Analysemetode

I min undersøkelse har målet vært å sammenfatte og fortolke både likhetstrekk og forskjeller knyttet til seks karriereveilederes erfaringer, opplevelser og holdninger når det kommer til hvordan kultur kan bli en ressurs i karriereveiledningen. Med bakgrunn i dette valgte jeg en tematisk tilnærming til analyseprosessen. Det finnes ulike slike tilnærminger, men jeg falt etter mange vurderinger ned på å ta i bruk en tilnærming som kalles «Systematisk tekstkondensering». Metoden som er utviklet av *Kirsti Malterud*, er en type tverrgående analyse. En tverrgående analyse har nettopp til hensikt å se på og fortolke likhetstrekk og forskjeller og variasjoner i erfaringer, følelser eller holdninger hos deltakerne i undersøkelsen (Malterud 2018, s. 93) og egner seg derfor godt til det som er målet med undersøkelsen min. Metoden er utviklet med sikte på å gi nybegynnere en enkel innføring i hvordan analyseprosessen kan gjennomføres på en systematisk og overkommelig måte, uten forutsetninger knyttet til filosofiske røtter eller kvalitative metodetradisjoner. Den kan brukes til mange typer empiriske data med ulik grad av teoretisk forankring (Malterud 2018, s. 97). Når man benytter seg av «Systematisk tekstkondensering», jobber man med datamaterialet gjennom fire faser. De fire fasene er som følger:

1. Helhetsinntrykk- fra villniss til temaer

I den første fasen skal man bli kjent med materialet. Man skal lese gjennom det ferdigtranskriberte materialet for å få et helhetsbilde og vurdere mulige temaer som handler om hvordan informantene jobber for å bringe frem kultur som ressurs i karriereveiledningen og om hvordan de opplever at kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen. På dette stadiet skal vi forsøke å ikke la forforståelse og teoretisk rammeverk ta noen plass, men lese teksten med utgangspunkt i problemstillingen en har formulert. Dette er en forutsetning for å kunne for at vi kan stille oss åpne for de inntrykkene som materialet kan formidle og at informantenes stemme kommer tydelig nok frem (Malterud 2018, s 99).

2. Meningsbærende enheter- fra temaer til koder

Hensikten med fase 2 er å finne ut hvilke deler av materialet man ønsker å gå videre med og avdekke meningsbærende enheter i dette materialet. Malterud (2018) anbefaler at man ikke forholder seg til mer enn tre til fem temaer som grunnlag for kodegrupper i fase 2 av analysen. Når man bruker «Systematisk tekstkondensering», anser man ikke hele teksten som en meningsbærende enhet, man har til hensikt å skille relevant tekst fra irrelevant. Man går igjennom datamaterialet linje for linje, og med seg i tankene har man hele tiden de foreløpige

temaene (kodegruppene) som man har kommet frem til å bruke som grunnlag for systematiseringen og sorteringen av materialet (Malterud 2018, s. 101). Malterud (2018) beskriver denne prosessen som at man rydder i klærne sine. Man kvitter seg med eller legger på loftet de klærne som ikke passer eller som man ikke ønsker å bruke lenger, mens man beholder de man opplever at fortsatt oppfyller kravene våre når det kommer til passform og utseende. Vi kan si at kodingen innebærer en systematisk dekontekstualisering, der deler av teksten hentes ut fra sin opprinnelige sammenheng for senere å leses i sammenheng med beslektede tekstelementer i lys av de teoretiske perspektivene (Malterud 2018, s. 104).

3. Kondensering- fra kode til mening

I analysens tredje fase er hensikten å abstrahere den sorterte informasjonen som vi har etablert i fase 2 av analysen. Vi forholder oss nå bare til de meningsbærende enhetene vi har kommet frem til og legger til side resten av materialet. Malterud (2018) beskriver dette som at hver kodegruppe representerer en skuff i en kommode og at det i hver av disse skuffene ligger mange ulike plagg som nå skal sys sammen til en ny kreasjon. Vi tar for oss hver meningsbærende enhet under hver kode og studerer disse nøye for å se nærmere på nyansene i det de uttrykker. Etter å ha gjort dette utarbeider vi to til tre underkategorier under hver hovedkategori.

4. Sammenfatning- fra kondensering til beskrivelser og begreper.

Malterud (2018) kaller den fjerde og siste fasen i metoden «Syntese- fra kondensering til beskrivelser, begreper og resultater». Vi kan tenke oss at vi åpner hver skuff i kommoden og finner fram det vi sydde sammen i fase 3. Dette skal nå få sin endelige utforming som et nytt plagg der alle de brukbare gamle plaggene er resirkulert (Malterud 2018, s. 108). Med utgangspunkt i underkategoriene sammenfatter man det man har funnet i form av fortolkede synteser som har form av analytiske tekster. Disse analytiske tekstene tar utgangspunkt i kondensatene man utarbeidet i fase 3. De bærer med seg uttrykk fra de meningsbærende enhetene (sitatene). Til slutt gir man den analytiske teksten fra hver kodegruppe en overskrift som sammenfatter det den handler om. Denne overskriften som oppsummerer funnene vi har gjort- er sluttresultatet (Malterud 2018 s. 110).

4.10 Forskerens forforståelse

Neumann og Neumann (2012) påpeker at forskeren aldri kan være helt objektiv. Det vil alltid være en eller annen form for forforståelse til stede i forskningsprosessen når man bedriver kvalitativ forskning. Fenomenologisk forskning tar, som beskrevet i forrige kapittel, gjerne utgangspunkt i forskerens refleksjoner over egne erfaringer. Dette innebærer at vår personlige

sosialisering, vår faglige sosialisering og våre personlige erfaringer har hatt innvirkning på valgene vi har gjort når det kommer til problemstilling og forskningsspørsmål, teori, metode, datainnsamling, analyse av data og presentasjon av funn.

Jeg har selv lang erfaring med å jobbe med flerkulturelle aktører både som norsklærer og karriereveileder. I min nåværende stilling jobber jeg i et arbeidsforberedende tiltak der jeg både har rollen som karriereveileder og lærer i karrierekompetanse og yrkesnorsk. I løpet av arbeidskarrieren min har jeg derfor hatt mulighet til å møte mange flerkulturelle veisøkere i ulike kontekster og hatt ulike roller knyttet til denne gruppa. For egen organisasjon har jeg hatt ansvaret for flere fagdager med karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere som tema. Det store engasjementet og de erfaringene jeg har gjort meg i arbeidet med denne gruppa har selvsagt innvirket på min tilnærming til prosjektet. Problemstillingen og forskningsspørsmålene jeg har formulert, er et direkte resultat av opplevelser jeg har hatt i arbeidet med å veilede flerkulturelle veisøkere.

Kjennskapen jeg har til gruppa jeg har forsket på og min erfaring når det kommer til å veilede flerkulturelle veisøkere, kan på den ene siden bidra til at jeg som forsker har en god forståelse av deltakerne i undersøkelsen, deres arbeidssituasjon og virkelighetsoppfatning. På den andre siden kan nærhet til eget forskningstema gjøre at en som forsker overser selvfølgeligheter, informasjon og aspekter han kjenner så godt at han tar de for gitt (Simonsen, 2009). En annen fare er at forsker overfører egne tanker, følelser og erfaringer over på forskningsprosjekter, og overser aspekter han ikke liker eller kjenner igjen hos seg selv. Slik kan forskning på et velkjent tema bli et egosentrisk prosjekt som verken bidrar til ny læring for forsker eller andre (Rolf, 2014). Derfor er det viktig at forsker forankrer prosjektet i teori, og lar egne meninger og konklusjoner bli korrigert av både datamaterialet sitt og annen relevant forskning (Repstad, 2007).

I intervjuansene har jeg vært åpen om min erfaring med karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere overfor informantene, og jeg har forsøkt å være bevisst at mine egne refleksjoner rundt temaet kultur som ressurs i karriereveiledningen ikke skulle ta for stor plass i intervjufasen da dette kunne tenkes å påvirke svarene til informantene.

4.11 Forskningsetiske vurderinger

I en kvalitativ studie omhandler forskningen i stor grad personopplysninger. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap, NESH (2021) presiserer følgende når det gjelder dette: «*Når forskningen omhandler personopplysninger, må forskeren innhente*

samtykke fra dem som deltar i forskningen eller er gjenstand for forskning». Dette samtykket må være gitt uten press utenfra, og deltakerne må være orientert om hva det å være med i undersøkelsen innebærer». Innen kvalitativ forskning er det imidlertid særlige utfordringer knyttet til informert samtykke. Kvalitative studier er fleksible, og dette innebærer at vi kan endre opplegget for undersøkelsen underveis. Samtykket deltakerne i en kvalitativ studie gir vil derfor ikke være basert på fullstendig informasjon om prosjektet. Derfor er det viktig at vi reflekterer over hva informert samtykke innebærer for deltakerne i undersøkelsen. Det er vanskelig å si på forhånd hvilken informasjon som vil komme ut av dataene vi henter inn og hva resultatene av undersøkelsen vil være. I kvalitativ forskning er det derfor særlig viktig at man er bevisst sitt etiske ansvar gjennom hele forskningsprosessen.

Hensynet til deltakernes konfidensialitet vil være svært viktig å ivareta. NESH (2021) presiserer at forskeren som hovedregel skal behandle innsamlet informasjon om personlige forhold konfidensielt. Med dette menes at deltakerne i undersøkelsen må anonymiseres i presentasjonen av resultatene og at opplysninger om identifiserbare enkeltpersoner skal lagres på en forsvarlig måte. For å lagre lydopptakene jeg gjorde brukte jeg appen «Nettskjema» fra Universitetet i Oslo, slik at all rådata ble lagret sikkert. I skriveprosessen har jeg brukt plattformen Educloud Research for å best mulig måte kunne lagre datamaterialet på en sikker måte.

Når det gjelder selve utviklingen av data, må man være bevisst på en del etiske utfordringer. I mitt tilfelle vil det være naturlig at informantene er veiledere som jobber med det samme eller i hvert fall innenfor samme bransje som meg selv. I undersøkelsen har jeg hatt et bransjemessig bekjentskapsforhold til noen av informantene. Fog (2007), hentet fra Thagaard (2018) fremhever at god kontakt kan virke forførende, slik at intervjupersonen ledes til å være mer åpen enn hen egentlig vil. For stor åpenhet kan føre til at intervjupersonen utleverer informasjon som hun eller han kan angre på at de har gitt i ettertid. Det blir derfor viktig at jeg som intervjuer er bevisst på hvordan jeg forvalter mitt ansvar slik at jeg ivaretar respondentens autonomi og ikke gjennom min relasjon til dem, får de til å uttrykke ting de egentlig ikke har et ønske om å uttrykke (Thagaard 2018, s. 114). I de tilfellene jeg har hatt et bransjemessig bekjentskapsforhold til informantene, har jeg vært tydelig på å avklare min rolle før intervjuet, og vært bevisst på at spørsmålene jeg har stilt ikke på noen måte har vært for personlige og nærgående.

Når man har gjennomført en analyse av stoffet som er samlet inn og skal presentere dette, må man gjøre en del etiske vurderinger. I min undersøkelse representerer konteksten et fåtall

personer. Derfor er det ekstra viktig å være bevisst på hvordan det informantene har uttrykt, presenteres i teksten. Jeg må sørge for at de ikke føler seg utlevert og at de fremstilles på en måte som bidrar til at de bevarer sin integritet. For å anonymisere informantene når jeg har presentert av funnene har jeg gitt de nummer fra 1 til 6. Med tanke på at jeg benytter meg av sitater fra informantene når jeg presenterer funnene i undersøkelsen, vil det likevel være slik at de vil kunne kjenne igjen seg selv. Det viktigste vil imidlertid være at ingen andre som vil ha tilgang til undersøkelsen kan gjenkjenne informantene.

Et annet etisk dilemma som jeg finner det nødvendig å belyse er hvordan deltakerens forståelse av sin situasjon kommer frem i min fremstilling av resultatene. Det er viktig å huske på at hensikten med kvalitativ forskning er å gjennom deltakernes perspektiver utvikle en forståelse av fenomenene vi studerer. Som forsker må jeg derfor være bevisst på at de forskjellige stemmene og deres opplevelser kommer frem uten at de er for farget av min tolkning. Det å være tett på deltakerne i undersøkelsen i felten kan bidra til at vi utvikler vår forståelse av fenomenene vi studerer i samarbeid med deltakere. Dette kan gjøre at det lettere å presentere resultatene på en måte som deltakerne i undersøkelsen kjenner seg igjen i.

Prosjektet ble vurdert og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) og denne godkjenningen er vedlagt. Jeg har etter beste evne behandlet lydopptak, transkripsjoner og annet materiale som kunne tenkes å avsløre informantenes identitet konfidensielt og slik personregelverket til de nasjonale forskningsetiske komiteene krever (NESH, 2021).

Informasjonsskrivet om prosjektet ble utarbeidet med utgangspunkt i anbefalingen fra NESH (2021) og var tydelig på at deltakelse var frivillig og at informantene hadde mulighet til å trekke seg fra undersøkelsen, helt frem til undersøkelsen ble publisert.

4.12 Forskningens kvalitet

Silverman (2014) legger vekt på at vi retter oppmerksomheten mot forskningens troverdighet når vi vurderer kvaliteten på kvalitativ forskning. Dette begrepet gir et utgangspunkt for hvordan deltakerne og andre forskere kan vurdere fremgangsmåtene i prosjektet og resultatene vi kommer frem til (Thagaard 2018 s. 19 181). Prosjektets troverdighet knyttes ofte opp til begreper som reliabilitet, validitet og overførbarhet.

Vi knytter reliabilitet til spørsmålet om en kritisk vurdering av prosjektet gir inntrykk av at forskningen er utført på en pålitelig og tillitvekkende måte (Thagaard 2018, s. 187).

Reliabilitet er derfor basert på at vi gir en redegjørelse for måten vi har utviklet data på. For å styrke reliabiliteten, altså forskningens pålitelighet, er det hensiktsmessig å gjøre

forskningsprosessen så gjennomiktig som mulig (Silverman 2014). Jeg har forsøkt å få til dette ved å beskrive erfaringene jeg har gjort meg både i datainnsamlingsfasen, transkriberingsfasen og når jeg har kodet og kategorisert data og hvordan disse kan ha innvirket på måten jeg har utviklet dataene mine på. Jeg har vist til hvordan jeg i intervjufasen i noe grad ble fristet til å stille ledende spørsmål i de situasjonene der jeg opplevde å ikke få fyldige nok svar på det opprinnelige spørsmålet og reflektert over hvordan dette kan ha påvirket reliabiliteten. Jeg har beskrevet hvordan erfaringer jeg gjorde meg under intervjuene førte til at jeg gjorde justeringer i måten jeg gjennomførte intervjuene på, nettopp for å styrke forskningens reliabilitet. Jeg har beskrevet hvordan jeg overførte data fra lyd til tekst og reflektert og redegjort for hvorfor jeg transkriberte på den måten som jeg gjorde. Jeg har gitt en tydelig beskrivelse av hvordan jeg har kodet og kategorisert data og gitt en grundig redegjørelse for valg av kategorier.

Validering handler om i hvilken grad en metode undersøker det den faktisk er ment å undersøke. Det handler om at tolkningene en som forsker har kommet frem til fremstår som gyldige. Vi snakker da om den interne gyldigheten for prosjektet (Jacobsen, 2015). Ved å være teoretisk transparent gjennom de ulike fasene av forskningsprosjektet, det vil si at jeg har beskrevet de teoretiske ståstedene som representerer grunnlaget for tolkningen, har jeg lagt til rette for at resultatene av forskningen og de tolkningene jeg har gjort, fremstår som så gyldige som mulig. I min oppgave har dette blitt gjennomført på følgende måte: Jeg har gitt en tydelig beskrivelse om bakgrunnen for valg av tema, vist til tidligere forskning og hvilket teorigrunnlag jeg baserer oppgaven på, samt gitt en faglig begrunnelse for valgene jeg har gjort. Jeg har fortalt om valg av metoder og beskrevet den teoretiske bakgrunnen for valg av disse metodene og ikke minst forsikret meg om at disse metodene har vært hensiktsmessige å ta i bruk for å belyse min problemstilling. Jeg har beskrevet utvalget jeg har gjort og redegjort for bakgrunnen for valg av utvalg med utgangspunkt i relevant teori. Jeg har redegjort for valg av forskningsdesign og metode og knyttet dette opp mot et vitenskapsteoretisk rammeverk. Jeg har redegjort for valg av datainnsamlingsmetode og understøttet dette valget ved å vise til teori. Jeg har gitt en tydelig oversikt over hvordan jeg har gått frem for å analysere dataene og begrunnet valg av analysemetode ut fra et teoretisk perspektiv. Jeg har forsøkt å formidle funnene jeg har gjort på en oversiktlig måte som tar hensyn til undersøkelsens etiske sider og som knytter dem det teoretiske grunnlaget for oppgaven.

Der validitet handler om den interne gyldigheten av et prosjekt, handler overførbarhet om den eksterne gyldigheten (Jacobsen, 2015). Det dreier seg altså om å stille spørsmål om den

tolkningen vi har gjort i et prosjekt kan overføres til andre intervjupersoner, kontekster eller situasjoner? En innvending mot dette er at man i kvalitativ forskning bare undersøker få enheter og at disse enhetene er trukket ut for et spesielt formål, som i mitt tilfelle et strategisk utvalg som ble valgt ut fordi jeg antok at de kunne gi god og fyldig informasjon om temaet jeg har ønsket å undersøke. Til tross for denne innvendingen som kan rettes mot små utvalg, vil jeg hevde at funnene jeg har gjort gir innsikt som også andre karriereveiledere for flerkulturelle veisøkere kan kjenne seg igjen i. Bakgrunnen for dette er at jeg i det datamaterialet jeg undersøkt ser mange samsvarende refleksjoner og erfaringer og det er å anta at disse også vil gjelde for andre innenfor samme case. En måte å sjekke dette på er la andre som jobber innenfor det samme fagfeltet som intervjupersonene få innblikk i funnene og gi tilbakemelding på om dette stemmer overens med deres egne refleksjoner og erfaringer. I en slik sammenheng kan man knytte overførbarheten til gjenkjennelse. Hvis en person har kjennskap eller erfaring med karriereveiledning av flyktninger og innvandrere, kan en muligens gjenkjenne tolkningen som undersøkelsen har kommet frem til.

5.0 Gjennomføring av analysen

I dette kapitlet vil jeg vise hvordan jeg konkret har jobbet med å analysere datamaterialet mitt. Jeg vil vise hvordan jeg har jobbet meg gjennom de ulike fasene i metoden «Systematisk tekstkondensering» som jeg har beskrevet i delkapittel 4.11 «Analysemetode». Fase 1, 2 og 3 blir presentert i dette kapitlet. Fase 4 som omhandler selve presentasjonen av resultatene vil bli beskrevet i kapittel 6 «Presentasjon av funn». Datamaterialet besto av seks intervjuer med karriereveiledere som jobber med karriereveiledning av flyktninger og innvandrere. Materialet utgjorde i alt 82 sider og var relativt omfattende.

Jeg opplevde at metoden «Systematisk tekstkondensering» fungerte godt sammen med intervjuformen jeg brukte til å samle inn data. Det semistrukturerte intervjuet er som beskrevet i delkapittel 4.4 «Datainnsamling» åpent og fleksibelt og kan bidra til et bredt tematisk grunnlag. Systematisk tekstkondensering hjalp meg, gjennom sitt fokus på gradvis kondensering av teksten, til å gå fra et omfattende og ganske uoversiktlig materiale, til et materiale der jeg kunne trekke ut det viktigste meningsinnholdet fra de transkriberte dataene.

5.1 Helhetsinntrykk

Jeg leste igjennom materialet med fokus på å finne foreløpige temaer som jeg opplevde at kunne belyse problemstillingen min på en god måte. Jeg gjorde denne gjennomlesingen to ganger. Første gang med utgangspunkt i problemstillingen jeg først formulerte: *«Hvilke refleksjoner har karriereveiledere som jobber med veiledning av veisøkere med flyktninger og innvandrere om kulturelle identiteter og hvordan disse innvirker på veiledningssituasjonen?»* Det var mange temaer som kom opp og datamaterialet opplevdes som overveldende og krevende å få tak på. Jeg utformet derfor en ny og litt mer spisset problemstilling *«Hvordan kan kultur bringes frem som ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere?»* Deretter leste jeg igjennom datamaterialet på nytt med utgangspunkt i denne problemstillingen. Jeg kom frem til i alt seks foreløpige temaer som jeg opplevde at kunne bidra til å belyse problemstillingen min og forskningsspørsmålene mine på en god måte. Dette var følgende temaer.

- Likeverdighet
- Erfaringsdeling
- Undring og nysgjerrighet
- Å ikke generalisere
- Å vise forståelse og anerkjennelse

- Å se ressursene hos veisøker

5.2 Meningsbærende enheter

I denne fasen gikk jeg først inn i materialet på nytt og reflekterte rundt hva jeg mente med de foreløpige temaene jeg hadde satt opp og i hvilken grad jeg opplevde at temaene belyste problemstillingen min. Med bakgrunn i anbefalingen fra Malterud (2018) om ikke å forholde seg til mer enn tre til fem temaer i kodingen, kom jeg frem til at jeg måtte foreta en liten ryddeprosess. De seks foreløpige temaene ble her redusert til tre. Dette var temaene:

- Forventninger til veiledningsprosessen
- Anerkjennelse, respekt og forståelse
- Kunnskap, erfaring og ressurser

Tiden var nå kommet for å gjennomføre selve kodingen. For å gjøre denne sorteringsjobben så oversiktlig som mulig, ga jeg hvert av de reviderte foreløpige temaene, heretter kalt kodegrupper, en farge. Deretter begynte jeg det nitide arbeidet med å lete meg frem til meningsbærende enheter innenfor hver kodegruppe. Jeg leste materialet inngående og forsøkte å zoomme inn på detaljene i datamaterialet for å hente ut det jeg opplevde å være meningsbærende enheter i teksten. Jeg markerte de meningsbærende enhetene i teksten med tilhørende farge, og deretter skrev jeg dem inn i en tabell som i tillegg viste hvilken informant som uttrykte den meningsbærende enheten og hvor i datamaterialet den meningsbærende enheten var å finne.

5.3 Kondensering

For å gå fra kode til mening tok jeg utgangspunkt i de meningsbærende enhetene som jeg plukket ut i fase 2 og studerte disse nøye for å se nærmere på nyansene i det de uttrykte. Jeg utarbeidet, slik Malterud (2018) anbefaler, noen underkategorier til hver hovedkategori.

Fase 3. Tabell 1, Hovedkategorier og underkategorier

Hovedkategorier	Underkategorier
Forventninger til veiledningsprosessen	<ul style="list-style-type: none"> • Formålet med veiledningen • Forståelse av karriereveiledning
Anerkjennelse, respekt og forståelse	<ul style="list-style-type: none"> • Veisøkers ønsker og behov • Veisøkers synspunkter og meninger
Kunnskap, erfaringer og ressurser	<ul style="list-style-type: none"> • Deling av kunnskap og erfaringer • Veisøkers ressurser

De meningsbærende enhetene tilhørende hver underkategori ble så kondensert og ut fra kondensatet laget jeg et gullsitat som kortfattet illustrerte det viktigste innholdet i kategorien. I tabellen under viser jeg hvordan jeg har gjort dette med utgangspunkt i underkategorien «Veisøkers ønsker og behov».

Fase 3. Tabell 2. Meningsbærende enheter, kondensat og gullsitat «Veisøkers ønsker og behov»

Meningsbærende enheter	Kondensat	Gullsitat
«Hvis de sier; gi meg hvilken som helst jobb, så vet jeg at noen karriereveiledere blir frustrerte, (...) Om det er noe de skal trives med er ikke noe de tenker på. (...) og dette er ikke bare kulturelt preget. Det er også med tanke på muligheter.» (...) Og da kommer det med flerkulturell kompetanse inn; Jeg må forstå hva det betyr for dem når de sier hvilken som helst jobb.»	Det er viktig å anerkjenne veisøkernes ønsker og behov å gi dem karriereveiledning ut fra dette. For å få til det må jeg vite litt om hvordan de tenker, hva betyr det at de sier at man bare ønsker seg en jobb. Det handler om å ha flerkulturell kompetanse.	Jeg er må forstå hva veisøker har behov for og anerkjenne det for å kunne gi den karriereveiledningen han eller hun ønsker.
«Det er mange som går i den fella og tenker at veisøkerne ikke er opptatt av selvrealisering. Joda, de er opptatt av selvrealisering, men de de legger i selvrealiseringer er annerledes enn det vi kanskje gjør. Selvrealisering for dem kan være å skaffe en jobb slik at de kan forsørge familie.»	Noen kanskje tenker at de ikke er så opptatt av å realisere seg selv, men jeg tenker at det ikke handler om det. De legger noe annet i selvrealisering enn mange nordmenn, kanskje gjør. Det som er behovet deres og som gjør at de opplever det vi kaller for selvrealisering er kanskje å få seg en jobb.	
«Vi må ta de ulike perspektivene på alvor og fokusere på det de ønsker å få karriereveiledning på. Vi kan selvsagt åpne for andre refleksjoner, men vi kan ikke overkjøre ønskene deres. Hvis vi gjør det, er det manglende respekt.»	Kanskje de ikke har så mange muligheter heller, det er jo realiteten for mange. Vi kan åpne for andre refleksjoner hvis de føler behov for det, men for noen er jobb bare jobb og det å snakke om det sosiale på jobb og hvordan man gjennom jobb bidrar til samfunnet og fellesskapet kan være lite viktig for dem.	
«Jeg forklarer alltid at samtalen skal handle om dem og hva de ønsker. Men noen ganger sier de at de bare vil ha en jobb, og det må jeg ha respekt for.»		
Jeg kan bruke et eksempel fra kulturen i hjemlandet mitt. For mange personer derfra er det vanlig å tenke at jobb er jobb og da er det ikke viktig å snakke om det sosiale med jobb eller at du bidrar til samfunnet og fellesskapet gjennom å jobbe.»		

6.0 Presentasjon av funn

I dette kapitlet vil jeg presentere funnene som har kommet frem av analysen som jeg har beskrevet i kapittel 5.0 og i de påfølgende underkapitlene. Dette er den fjerde og siste fasen i metoden «Systematisk tekstkondensering». Med utgangspunkt i kondensatene jeg laget i fase 3 av analysen har jeg utarbeidet analytiske tekster som er illustrert med sitater fra informantene. Det er utarbeidet analytiske tekster til hver av underkategoriene (kodegruppene) som jeg beskriver i kapittel 5.3 «Kondensering». Overskriften til hver analytiske tekst oppsummerer funnene jeg har gjort.

Før jeg går i gang med presentasjonen av funnene, vil jeg repetere problemstillingen og forskningsspørsmålene.

- *Hvordan kan kultur bringes frem som ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere?*

Forskningsspørsmål:

- *Hvilken bevissthet har karriereveilederne om hvordan egne kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen?*
- *Hvilken bevissthet har karriereveilederne om hvordan veisøkernes kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen?*
- *Hvordan legger karriereveilederne til rette for at ulike kulturelle identiteter får plass i veiledningssituasjonen?*

6.1 Forventninger til veiledningsprosessen

Den første analytiske teksten tar utgangspunkt i hovedkategorien «Forventninger til veiledningsprosessen» og underkategoriene «Formål med veiledningen» og «Forståelse av karriereveiledning». Se tabell 1 «Hovedkategorier og underkategorier» på s. 43. Med bakgrunn i problemstillingen og forskningsspørsmålene jeg har formulert, har jeg gjort ett funn denne i kategorien: **Å avklare roller og forventninger**

6.1.1 Å avklare roller og forventninger

Alle informantene snakker om at det er viktig å avklare formålet med samtalen og hvilken rolle man har som veisøker og veileder. Flere av informantene viste til at mange veisøkere med flyktning- og innvandrerbakgrunn har en annen forståelse av møtet med en profesjonell veileder. Flere av informantene forteller at de opplever at veisøkerne ofte har en forventning om at det er veileder som er ekspert og som skal gi dem svarene på alt. De forteller at de er

opptatt av å avklare rollene i veiledningsrelasjonen med veisøker tidlig i prosessen og snakke med veisøker om at symmetrien i veiledningsrelasjonen er noe de anser som viktig.

Informant 2

«Man merker jo at mange sier, men hva anbefaler du at jeg skal gjøre da, og det er jo kanskje litt ulikt vår kultur, fordi vi skal jo gjerne utforske. Vi er jo opptatt av at alle skal kunne velge hva de vil.»

Informant 4

«Jeg prøver å avklare tidlig i prosessen, hva veisøker forventer av meg, hva er min rolle i prosessen, men mange minoritetsspråklige forventer at jeg skal være lederen. Jeg forstår at det kan være vanskelig å forstå en veilederrolle fordi dette yrket kanskje ikke finnes i hjemlandet deres. Derfor tar jeg det opp med dem».

En av informantene påpeker at karriereveiledning ofte foregår ut fra et vestlig tankesett og at mange flerkulturelle veisøkere ikke har et forhold til karriereveiledning og det likeverdsprinsippet det er basert på. Det kan derfor være utfordrende for flerkulturelle veisøkere å innta en aktiv rolle i veiledningen der de skal utforske, oppdage og finne ut hvilke muligheter de har. Informanten mener at dette er noe vi reflektere med veisøkerne om for å finne frem til et mest mulig felles utgangspunkt for veiledningen.

Informant 1

«Veiledning er kulturelt prega og fordi de har vokst opp i en kultur hvor samfunnet er helt annerledes, systemet er noe helt annet enn at de selv skal oppdage og utforske og finne ut hva som er best for dem. Vi må huske på at det er du som har invitert til samtalen, det gjør at du sitter i en maktposisjon (...) og nå skal jeg være aktiv og bidra, nå skal jeg foreslå mange ting. Det er nytt for dem. Forklar dem det, ta det direkte opp.»

6.2 Anerkjennelse, respekt og forståelse

De to neste analytiske tekstene tar utgangspunkt i hovedkategorien «Anerkjennelse, respekt og forståelse» og underkategoriene: «Veisøkers ønsker og behov» og «Veisøkers synspunkter og meninger». Se tabell 1 «Hovedkategorier og underkategorier» på s. 43. Med bakgrunn i problemstilling og forskningsspørsmål har jeg gjort tre funn i denne kategorien. Jeg vil først ta for meg funnet «Å unngå generalisering». Deretter vil jeg ta for meg funnene «Å anerkjenne veisøkers syn på arbeid og utdanning» og «Å lytte til veisøkers synspunkter og meninger»

6.2.1 Å unngå generalisering

Alle informantene snakket om at det er viktig å se menneskene, uavhengig av hvor de kommer ifra og forstå at veisøkere vil kunne ha svært forskjellige kulturelle identiteter selv om de kommer fra samme område. De påpeker at faktorer som hvor i landet de kommer fra og deres utdannings- og familiebakgrunn har sterk innvirkning på deres kulturelle identiteter. De er opptatte av at det er viktig å bli kjent med det enkelte mennesket og fokusere på den personlige historien til hver veisøker.

Informant 1

«Det som kan være manglende kompetanse hos karriereveiledere, det er at det er betydelig forskjell, enormt stor forskjell mellom en som kommer for eksempel, skal vi si fra Irak eller Syria, om denne personen kommer fra bygda eller fra en storby. Det er som om noen ikke har forståelse for det. Derfor kan det være fort gjort å generalisere.»

Informant 2

«Kulturen og det miljøet de vokser opp i har stor betydning for den personens identitet, men det betyr ikke at selv om de har kommet fra samme område så er de like. Jeg kan godt si at hver familie har sin egen kultur.»

Et tema som kommer tydelig frem i datamaterialet er hvordan generalisering kan føre til at man tillegger veisøkerne egenskaper, ferdigheter og interesser som de ikke har eller fratrar veisøkerne egenskaper og ferdigheter som de faktisk har. Et konkret eksempel som kommer frem i undersøkelsen handler hvordan man tillegger veisøkere ferdigheter og interesser med bakgrunn i kjønn og den oppfattelsen man har av kjønnsrollene i landet hvor veisøkeren kommer fra. En av informantene viser til at hun ofte opplever at kvinner fra Midtøsten eller Afrika blir tillagt egenskaper som at de er spesielt omsorgsfulle eller flinke til å lage mat. Dette kan slik informanten ser det føre til at man ikke ser den faktiske kompetansen veisøker har og dermed gjøre at man ikke legger til rette for en åpen karriereprosess der ulike muligheter blir undersøkt.»

Informant 5

«De har jo ulike ryggsekker, så det er viktig å bli kjent med det enkelte mennesket og fokusere på hva denne personene har å si om sin egen livshistorie.»

Informant 6

«Jeg tenker at det er veldig dumt å sette folk i bås da. Jeg har kjempelei av at når innvandrerkvinner skal snakke om sin kultur, så skal det lages mat og selges på torget. Jeg tror at det å stigmatisere en hel gruppe og tillegge de interesser og egenskaper, gjør at vi glemmer andre ting de har med seg.»

Et annet eksempel på generalisering som kommer frem i undersøkelsen, er knyttet til å frata veisøkere egenskaper og ferdigheter med bakgrunn i at de kommer fra en annen kultur. Flere av informantene opplever at det kan være en oppfatning at veisøkere med flerkulturell bakgrunn ikke er opptatt av selvrealisering eller ikke har erfaring med å reflektere over egen fremtid. De peker på at dette absolutt ikke gjelder for alle, og at utdanningsnivå og hvilket miljø veisøkerne har sin bakgrunn i, vil innvirke på evne til selvrefleksjon og hvilket syn på å realisere seg selv veisøkerne har.

Informant 6

«Jeg synes det er urettferdig å si at de ikke er vant til å reflektere over seg selv, fordi jeg opplever at de som har høyere utdanning, og som har vært en del av et mer internasjonalt miljø. Ja, de har en annen kulturforståelse, men de blir jo stempla på en måte, du er fra Midtøsten, du er ikke fra et vestlig land eller du er fra et afrikansk land. Det går på våre holdninger.»

Flere av informantene er opptatt av at man som veileder må ta hensyn til i hvilken grad veisøker opplever at kultur er en viktig del av karriereprosessen. En av informantene trekker frem at det å reflektere rundt ulike verdenssyn og innsikter er noe hen gjør kun når hen opplever at kulturelle identiteter står i veien for å kunne gi veisøkerne de de trenger for å kunne komme ut i jobb eller utdanning.

Informant 1

«Jeg tar opp dette med kultur bare der det er relevant, hvor jeg ser at det er en såpass kulturelt preget samtale at det kommer i veien for å hjelpe deltaker. Da kan jeg snakke om det for å kunne åpne opp, for å kunne komme i mål, for å kunne gi dem det de trenger for å velge riktig jobb eller utdanning, da tar jeg det opp, selvfølgelig, men ikke bare for det er Mohammed, bare hvis det er relevant».

6.2.2 Å anerkjenne veisøkernes syn på arbeid og utdanning

Alle informantene har tanker på at veisøkerne kan ha et annet syn på arbeid. De viser til både sosioøkonomiske forhold og veisøkeres kulturelle bakgrunn for å forklare dette. De er opptatt av å forstå hva jobb betyr for den enkelte veisøker.

Informant 1

«Hvis de sier til meg, gi meg hvilken som helst jobb, så vet jeg at noen karriereveiledere blir frustrerte. Om det er noe de skal trives med er ikke alltid så viktig, og dette er ikke bare kulturelt preget. Det er også med tanke på muligheter. Som veileder må jeg forstå hva det betyr når de sier at de vil ha hvilken som helst jobb.»

Informant 4

«Jeg kan ikke si at yrkesidentitet ikke er viktig, men hvis jeg prøver å utforske hvem de er, begynner de sjelden å snakke om hvilket yrke de føler seg knyttet til.»

Flere av informantene forteller at det i veiledningssamtalene ofte kommer frem mange ting som handler om familie og familiens behov og at dette kan innvirke på valgene veisøkerne tar når det kommer til arbeid og utdanning.

Informant 4

«Veldig ofte når vi begynner å jobbe med bevisstgjøring, hvem er du, hva kan du, hva vil du. Da kommer det frem mange ting rundt familie. Mange har med seg fra sin kultur at det er familien som har hovedfokus og individet og dets behov er ikke så viktig.»

Informant 6

«Jeg pleier ofte å stille spørsmålet med kolleger, hvem utkonkurrerer meg. Altså jeg skjønner at personen har lyst på en måte, men er litt ambivalent til jobb og utdanning, eller ikke holder avtaler. Da pleier jeg ofte å tenke; hvem utkonkurrerer meg. Noen ganger er det faktisk fordi mor må kjøres til lege eller at søsteren forventer at du stiller opp som tolk på sykehuset. Og ved å kartlegge hvem som utkonkurrerer meg, så føler jeg at jeg kan rydde opp litt og føre personen nærmere jobb.»

En av informantene forteller at hun gjerne involverer familiemedlemmer i veiledningsprosessen for på den måten å legge til rette for en mer kollektiv tilnærming til veiledningen.

Informant 6

«Jeg bruker deres familie helt bevisst til å bygge relasjon, til å forstå hva veisøker trenger. I Norge er vi jo mer individualistiske og skal selvstendige, mens i andre kulturer så kan det jo være slik at det er hva familien trenger og hva familien ønsker, ja fellekapet som er viktigst. Og jeg opplever jo at det å snakke med dem om hva tenker foreldrene dine og mannen din om hva du skal jobbe med eller ta utdanning innenfor er nyttig.»

6.2.3 Å vise forståelse for veisøkers synspunkter og meninger

Alle informantene snakker om å vise forståelse for veisøkers synspunkter, meninger, verdier og holdninger. Flere av informantene trekker frem at det noen ganger kan være vanskelig å respektere meninger, synspunkter og holdninger som bryter veldig med deres egne verdier, holdninger og verdenssyn. De uttrykker at de likevel må prøve å forstå hvor disse tankene kommer fra og legge til rette for dialog, særlig dersom de opplever at verdier, holdninger og synspunkter kommer i veien for den videre progresjonen i veiledningsprosessen.

Informant 5

«Det finnes ting man kan akseptere og ting man ikke kan akseptere, men vi kan forstå og hvis det er noe som står i veien for å komme videre, for å komme i mål, for å gi dem det de trenger for å velge riktig jobbe eller utdanning, da må jeg ta det opp med veisøker»

Flere av informantene trekker frem at det er viktig at veisøker skal føle at det er lov å uttrykke sine egne meninger. De kan oppleve at en del veisøkere, ikke sier meningen sin i respekt for den profesjonelle parten og er tydelige på at dette er noe man bør reflektere med veisøker om.

Informant 2

«Det er viktig at de tør å si meningen sin. Jeg prøver å si til deltakere, når du ikke er enig med meg så betyr ikke det at du ikke er høflig. Nei det betyr at du har en annen vinkling, et annet perspektiv. Det er lov å se ting fra ulike perspektiver.»

6.3 Kunnskap, erfaringer, ressurser

De neste analytiske tekstene tar utgangspunkt i hovedkategorien «Kunnskap, erfaringer og ressurser», og underkategoriene: «Erfarings- og kunnskapsdeling» og «Veisøkers ressurser». Se tabell 1 «Hovedkategorier og underkategorier» på s. 43. I denne kategorien har jeg gjort to funn. Jeg vil først presentere funnet **«Å legge til rette for deling av erfaringer og kunnskap»**. Deretter vil jeg presentere funnet **«Å fremme veisøkers ressurser og kompetanse»**.

6.3.1 Å legge til rette for deling av erfaring og kunnskap

Flere av informantene trekker frem at de gjennom erfaringsutveksling og kunnskapsdeling får kunnskap som kan gjøre at de får nye ideer og finner nye måter å løse utfordringer på.

Informantene er opptatt av å ikke lage kulturelle hindringer, men å se kulturelle muligheter og for å få til det må man forstå hverandres virkelighet.

Informant 5

«Når man klarer å se en sak fra flere perspektiver, både det norske og det flerkulturelle perspektivet. Da kan kultur bli en ressurs i veiledningssituasjonen.»

I materialet jeg har undersøkt er det flere av informantene som forteller om hvordan erfaringsutveksling og kunnskapsdeling, vil kunne bidra til å avdekke hvilken kompetanse veisøker egentlig har med seg og til å overkomme kulturelle hindre som dukker opp

Informant 6

«Vi må finne ut hva som er kompetansen deres og da må man være åpen. Vi lager for mange stengsler. Det finnes ting, men vi må lære folk å kjenne. Vi må grave og være undrende.»

Flere av informantene forteller at veisøkerne ofte kan være i behov av mye informasjon og at det er viktig å tenke over at veiledningsmøtet ikke bare skal handle om å gi informasjon, men om å også gi rom for veisøkers narrativ og virkelighetsforståelse. En av informantene peker på at dette er særlig krevende å få til når veisøkerne har liten kunnskap og manglende forståelse av hvordan det norske arbeidslivet og utdanningssystemet fungerer og manglende språkferdigheter som gjør det utfordrende for den å uttrykke seg klart om ønskene og behovene sine.

Informant 3

«Det kan være fort gjort å komme med forslag om hvor de kan jobbe, men jeg bestemmer jo ikke hvor de skal jobbe, men min oppgave er jo å fortelle dem om hvilke muligheter som finnes, men det som er litt vanskelig da er jo at vi skal ta utgangspunkt i hva de ønsker, og ganske ofte har de ingen ønsker, fordi de ikke vet hva som finnes. Dessuten kan det være krevende å finne en balanse i veiledningen når veisøker har dårlige språkferdigheter og kommunikasjonen må foregå via tolk.»

6.3.2 Å fremme veisøkers ressurser og kompetanse

Flere av informantene trekker frem viktigheten av å få frem hvordan veisøkers bakgrunn som flyktning eller innvandrer vil kunne være en ressurs i det norske arbeidslivet. De snakker om å få frem at flerkulturell kompetanse hos veisøker kan være en ressurs som veisøkerne må være klar over at de har.

Informant 3

«Ja, hvordan kan de bruke kulturforståelsen de har fra sitt hjemland, Om de ønsker å jobbe med mennesker, ja med barn eller flyktninger, da kan de jo være en stor ressurs. Og da er det viktig at vi prater rundt hvordan de kan bruke kulturen sin som en ressurs.»

Flere av informantene forteller at de opplever at veisøkere noen ganger undervurderer egne ressurser og kjenner på en følelse av at deres kultur, kompetanse og kunnskap ikke blir verdsatt. De snakker om hvordan det å bringe frem kulturen deres som en styrke er viktig for å skape motivasjon og selvtillit hos veisøkerne.

Informant 4

«Jeg samarbeider med mange arbeidsgivere som opplever at de som kommer fra Øst- Europa som gode medarbeidere, de har høy arbeidsmoral og de er aldri borte fra jobben. Og når jeg bruker det overfor veisøkerne, da skaper jeg en motivasjon hos veisøker. Det vekker stolthet hos dem.»

En av informantene forteller at mange veisøkere uttrykker at de føler seg utenfor og annerledes i det norske samfunnet. Hun mener at mange veisøkere trenger å bli mer kjent med det norske samfunnet og hvordan ting fungerer her. Ifølge informanten kan dette åpne for at de ser hvordan de kan bruke ressursene sine på en bedre måte.

Informant 4

«Det er mange av veisøkerne som har jobbet, men i jobber der de ikke har fått brukt kompetansen sin eller snakket norsk. De må identifisere seg med og bli en del av vårt samfunn. Ja, og det har stor betydning for dem for å kunne bruke ressursene sine.»

6.4 Oppsummering av funn

Denne presentasjonen har tatt for seg det jeg finner å være de mest fremtredende funnene i datamaterialet. Funnene indikerer at informantene i mitt materiale har noen felles innfallsvinkler med tanke på å legge til rette for at kultur kan bringes frem som en ressurs i veiledningssituasjonen. Vi ser omrisset av noen veiledningsstrategier for å hente frem kultur som en ressurs, som bygger på etiske refleksjoner om temaene likeverd og brukermedvirkning, å ikke generalisere, å vise forståelse for veisøkers synspunkter og meninger, å utveksle av erfaringer og kunnskap, og det å se ressursene hos veisøker.

Strategiene kan oppsummeres i noen hovedpunkter:

- At man som veileder snakker om og er bevisst på at rammene for veiledningssituasjonen må være noe begge parter forstår og kan forholde seg til. Veilederne fremhever hvor viktig det er å snakke om forventningene til veiledningen og at det som da kommer fram ofte handler om ulike kulturelle identiteter.
- At man som veileder må se hver enkelt veisøker og ikke generalisere ut fra hvor de kommer fra.
- At man som veileder må være bevisst på i hvor stor grad man skal fokusere på kultur som en del av veiledningen.
- At man som veileder viser forståelse for veisøkers synspunkter og meninger, men også at man tør å utfordre disse dersom de er til hindring for veisøkers karrieremuligheter.
- At man som veileder legger til rette for at veisøkers historie og virkelighetsforståelse får plass og blir tatt på alvor i veiledningen.
- At man som veileder bør være åpen for å ta kulturelle hensyn i veiledningssituasjon og forstå hvordan veisøkers kulturelle identiteter innvirker på karriereprosessen.
- At man som veileder jobber for at veisøkerne skal få mulighet til å bruke sin medbrakte kompetanse.
- At man som veileder er bevisst på hvordan flerkulturalitet kan være en ressurs hos veisøkerne og jobber for å fremme dette.

7.0 Drøfting av funn

I dette kapitlet vil jeg drøfte funnene jeg har gjort med utgangspunkt i kunnskapsgrunnlaget og teorigrunnlaget for oppgaven. Først vil jeg drøfte viktigheten av å avklare forventninger i møte med flerkulturelle veisøkere. Deretter vil jeg drøfte nødvendigheten av å unngå generalisering av veisøkerne. Det tredje temaet jeg vil drøfte handler om å anerkjenne veisøkernes syn på arbeid og utdanning. Det fjerde temaet jeg drøfter handler om å forstå veisøkernes synpunkter og meninger. De to siste temaene jeg vil drøfte handler om erfarings- og kunnskapsdeling og om å fremme veisøkers ressurser og kompetanse.

7.1. Å avklare roller og forventninger til karriereveiledningssituasjonen

Karriereveiledning i en norsk kontekst der demokratiske prinsipper som likeverd og brukermedvirkning er sentralt, kan være et ukjent landskap for mange flerkulturelle veisøkere (Slåtto, 2020). Garrett et al. (2001) peker på at det er språket, altså måten vi kommuniserer på som ligger til grunn for etableringen av veiledningsrelasjonen og måten man forstår veisøkernes perspektiv på. Språk og makt er tett forbundet med hverandre og dersom tilnærmingen til karriereveiledningen i for stor grad tar utgangspunkt i kun karriereveilederens forståelse av veiledningssituasjonen vil det kunne føre til mindre symmetrisk veiledningsrelasjon. Å ikke være bevisst på maktbalansen i veiledningsrelasjonen og ikke å ta veisøkers forventninger og forståelse av karriereveiledningssituasjonen på alvor, vil kunne gi et dårlig grunnlag for samarbeid og kunne føre til en ustrukturert veiledningsprosess der veisøker opplever å ikke bli møtt og forstått på sine behov og ønsker (Bjørndal, 2016 s. 45). Som vi så i forrige kapittel hadde informantene i undersøkelsen utviklet veiledningsstrategier med utgangspunkt i etiske refleksjoner ved flere sider ved veiledningssituasjonen. De etiske sidene som mine informanter reflekterte rundt, likner temaer vi også finner under kompetanseområdet «*Etikk*» i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Her trekkes frem både karriereveilederens bevissthet på egne verdier, holdninger og atferd i relasjon med veisøker og at veiledere kritisk kan vurdere egen rolleutøvelse samt hvordan forforståelser og kommunikasjon kan påvirke veiledningen (HK- DIR, 2022). Videre trekkes det frem som en viktig etisk kompetanse at veileder viser respekt og interesse for veisøkers egenverd, bakgrunn, nåsituasjon og framtid. Veilederens evne til å vise ydmykhet overfor veisøkers forståelse av egen situasjon og muligheter, samt veilederens bevissthet på maktforholdet i veiledningssituasjonen fremstår som sentrale sider ved det å utøve etisk kompetanse i karriereveiledning.

De ovennevnte forholdene blir også brakt frem i informantenes refleksjoner. Flere av informantene forteller at de opplever at veisøkerne ofte ser på dem som eksperter som skal fortelle dem hva de skal gjøre og hvilke valg de skal ta, mens de ønsker en veiledningsrelasjon som er basert på likeverd og brukermedvirkning. Rolle -og forventningsavklaring blir derfor trukket frem som et viktig tiltak for å skape en mest mulig likeverdig veiledningssituasjon. Dette tyder på at informantene er bevisste på hvordan egne kulturelle identiteter knyttet til hvordan man tilnærmer seg og forstår karriereveiledningen kan skille seg fra veisøkerens perspektiver på veiledningssituasjonen. Å avklare rollene i og forventningene til veiledningssituasjonen kan slik jeg tolker informantenes refleksjoner, bidra til å synliggjøre hvilke kulturelle identiteter man har i spill i veiledningssituasjonen og legge grunnlaget for at kultur kan bringes frem som ressurs i karriereveiledningen. En slik tilnærming er i samsvar med Slåtto (2020) som peker på at det å avklare roller og forventninger vil kunne være ekstra viktig når man arbeider med flerkulturelle veisøkere som i mange tilfeller kommer fra land der humanistiske prinsipper knyttet til likeverd og brukermedvirkning ikke er vanlig i møte med den profesjonelle part. Slåtto (2020) trekker frem at en slik rolle- og forventningsavklaring kan bidra til å få frem at veileder har ekspertise på noen områder som for eksempel det norske arbeidslivet og utdanningssystemet, men at det er veisøkeren som er ekspert på seg selv. Det er også i tråd med anbefalingene i rammeverket «System theory framework» (STF) som påpeker at det er veisøker som er eksperten i sitt eget liv og at innholdet i veisøkers karriereprosess utvikles gjennom sosial interaksjon mellom veileder og veisøker. En slik gjensidig dialog kan bidra til å skape en felles forståelse for hva karriereveiledningen skal inneholde (Tveiten, 2013) og bør ta opp temaer knyttet til hvilken funksjon og rolle man har som veisøker, og hvilken funksjon, rolle og ansvar veilederen innehar. Bjørndal (2009) kaller denne kommunikasjonen for metakommunikasjon og peker på at en slik metakommunikasjon utfordrer veileder til å sette seg inn i og forstå veisøkers perspektiv og legge til rette for at veisøkers egenverd og likeverd blir respektert, slik også Schibbye (2009) trekker frem som essensielt for å fremme god dialog i veiledning.

7.2 Å unngå generalisering

Sultana (2017) understreker viktigheten av å forstå at veisøkerne til tross for at de kommer fra samme land eller område, kan tilhøre ulike grupper og undergrupper i samfunnet, noe som innvirker på deres syn på arbeid, utdanning og karriere. Han understreker at man ikke kan båssette veisøkerne med bakgrunn i hvor de kommer fra, og hvilken etnisitet de har. Refleksjoner rundt dette kommer også til uttrykk i datamaterialet. Flere av informantene

påpeker at det å generalisere veisøkerne kan føre til at man tillegger eller fratrukker veisøkerne egenskaper, tankesett, verdier og holdninger og at man på den måten, ikke legger et godt grunnlag for å tilpasse veiledningen til veisøkers behov og risikerer å ikke se den faktiske kompetansen veisøkerne har. Det understrekes at veisøkernes kulturelle identiteter er farget av mange forhold, og at hvor de kommer fra og hvilken etnisitet en har er bare en del av den av den kulturelle identiteten hos et individ. Faktorer som om veisøkerne har vokst opp i byen eller på landet, familiens status og økonomiske situasjon, utdanningsnivå, kjønn, alder og tro, vil kunne innvirke på hvilke kulturelle identiteter veisøkerne har.

Samtidig som informantene er opptatt av å se hver enkelt veisøkers kulturelle identitet og være bevisst på hvordan kultur kan innvirke på veiledningen, trekker de også frem faren ved å overdrive betydningen av kulturelle faktorer i veiledningssituasjonen. Hvor mye man fokuserer på kulturens innvirkning på veiledningsprosessen, vil være avhengig av i hvilken grad kulturelle faktorer oppleves som til hinder for veisøkers videre karriereprosess. Som en av informantene uttrykker det; *«Jeg tar opp dette med kultur bare der det er relevant, hvor jeg ser at det er en såpass kulturelt preget samtale at det kommer i veien for å hjelpe deltaker. Da kan jeg snakke om det for å kunne åpne opp, for å kunne komme i mål, for å kunne gi dem det de trenger for å velge riktig jobb eller utdanning, da tar jeg det opp, selvfølgelig, men ikke bare for det er Mohammed, bare hvis det er relevant.»*

En slikt perspektiv oppleves å være i tråd med Flores og Heppner (2002) som påpeker flerkulturelle veisøkere i ulik grad vil oppfatte kulturell bakgrunn og etnisitet som en viktig faktor i karriereprosessen og advarer mot en generaliserende tilnærming når det kommer til hvor viktig kulturell bakgrunn vil være i en flerkulturelle veisøkers karriereprosess. Kulturens betydning for veisøker vil ifølge Flores & Heppner kunne avhenge av veisøkers nivå av akkulturasjon og hvilken grad etnisitet oppleves å være en del av veisøkers kulturelle identitet. Perspektivet stemmer også overens Sultana (2017) som trekker frem faren ved å overdrive kulturens rolle i veiledningssituasjonen. Å ha et for stort fokus på de kulturelle forskjellene kan ifølge Sultana (2017) forsterke forestillingen om annerledshet og føre til at man som veileder istedenfor å lete etter fellestrekk som kan skape et mer felles perspektiv, fokuserer på det man opplever som forskjeller, noe som kan bidra til å skape kunstige barrierer som kompliserer veiledningsprosessen.

Med bakgrunn i perspektivene som er drøftet over, vil kunnskap om hver enkelt veisøkers kontekstuelle virkelighet og det evne å se hver veisøker som den er og ikke generalisere ut fra

bakgrunn og etnisitet, være essensielt for å kunne bygge en velfungerende veiledningsrelasjon som er tilpasset veisøkers ønsker og behov.

7.3 Ulikt syn på arbeid og utdanning

Sultana (2014) og Arulmani (2014) er begge tydelige på at det å ha kjennskap til systemet og hvordan samfunnet er organisert i landet veisøker kommer fra er en viktig kompetanse hos karriereveiledere som skal veilede veisøkere med en annen kulturell bakgrunn. De peker på at dette vil kunne bidra til at man lettere kan forstå veisøkernes oppfatninger og forestillinger knyttet til arbeid og utdanning. Dette er også et perspektiv som kommer frem i mitt eget datamateriale. Flere av informantene i undersøkelsen, peker på hvor viktig det er å ha kjennskap til hvordan andre samfunn er organisert når det kommer til å forstå hvilke forestillinger veisøkerne kan ha når det kommer til arbeid og karriere og flere påpeker at synet på arbeid er kulturelt definert. De av informantene som selv har flerkulturell bakgrunn, trekker frem nettopp denne kjennskapen som en stor fordel når de møter veisøkere med bakgrunn fra samme land eller område som dem. De trekker også frem hvordan det å ha vært igjennom den samme «reisen» til et nytt land som veisøkerne, gir dem særskilt kompetanse som kommer godt til nytte i veiledningsprosessen.

Et annet tema som kom fram i undersøkelsen er at familien kan ha stor innvirkning på valgene veisøkerne gjør i forbindelse med jobb og utdanning. Dette handler både om at motivasjonen for å jobbe ofte er knyttet til å forsørge familien, og at hvilken jobb man får er mindre viktig, om at hvordan valgene man tar ikke nødvendigvis er individuelle valg, men er tatt med utgangspunkt i hva familien ønsker, om hvordan familiære plikter kommer i veien for karriereprosessen, og om hvordan forventninger fra familie når det kommer til det å stifte familie og få barn påvirker karrierevalgene veisøkerne tar. Pliktene mange veisøkerne har når det kommer til familie kan ofte komme i veien for gode karriereveiledningsprosesser. En av informantene argumenterer for at det å involvere veisøkers familie i veiledningen kan bidra til en bedre karriereprosess for deltakerne der forventninger familien har til veisøker både når det gjelder jobb og på hjemmebane kan bringes på bane og reflekteres over. En slik tilnærming samsvarer med Fredriksen (2020) som peker på at forankring av karriereplaner innen familien ser ut til å være av stor betydning for veisøkere med opprinnelse i kollektivistiske samfunn. Det er også i tråd med hva Flores & Heppner (2002) trekker frem som en mulig god tilnærming til veisøkere med bakgrunn i kollektivistiske samfunn. Flores og Heppner (2002) mener at karriereveiledere må vurdere å ta i bruk en gruppetilnærming til karriereveiledningen og til og med inkludere storfamilien i karriereveiledningsprosessen siden mange flerkulturelle

veisøkere identifiserer seg med et kollektivistisk verdensbilde og karriereavgjørelser ofte blir sett på som beslutninger som blir tatt innenfor familien i kollektivistiske kulturer. Det stemmer også godt overens med Arthur & Collins (2011) som peker på at karriereveiledere som veileder flerkulturelle veisøkere må vurdere i hvilken grad målene og planene veisøker setter seg samsvarer med forventninger familien og det øvrige sosiale felleskapet, har til veisøker.

Som vi ser av informantenes refleksjoner, trer det å vurdere betydningen av arbeid i menneskers liv frem som svært viktig for å kunne vise kulturell forståelse i veiledningssituasjonen og fremme kultur som en ressurs. Et slikt perspektiv stemmer godt overens Arthur & Collins (2011), som nettopp understreker nødvendigheten av å forstå hvor viktig arbeid er i veisøkers liv og hva veisøker legger i arbeid som viktig for å kunne ha en kultursensitiv tilnærming til veiledningen.

Det er derimot ikke bare kulturelle faktorer som påvirker veisøkernes syn på arbeid og utdanning. Derfor må karriereveiledere være forsiktige med å forklare alle hindringer i veisøkers karriereprosess ut fra kulturelle forhold, slik flere av informantene i undersøkelsen påpeker. Informantene er opptatt av at karriereveiledere må være klar over hvordan samfunnsmessige og sosioøkonomiske forhold vil kunne innvirke på karriereprosessen. De viser til at faktorer som veisøkers opplevelse av muligheter og veisøkers økonomiske situasjon påvirker veisøkernes syn på arbeid og utdanning og poengterer at dette vil prege veisøkers inngang til karriereveiledningen. Dette er i samsvar med Patton & McMahon (2018) som i rammeverket «*System theory framework*» nettopp peker på hvordan sosioøkonomisk bakgrunn, muligheter på arbeidsmarkedet, bosted, globalisering, historiske trender og politiske forhold innvirker på veisøkers karriereprosess. En slik refleksjon får også støtte av Blustein (2006) som påpeker at veisøkere som lever under vanskelige sosioøkonomiske kår og som bare må ha en jobb for å kunne «overleve», vil kunne oppleve karriereveiledning med fokus på personlig utvikling og selvrealisering som lite meningsfullt og ikke tilpasset deres behov.

7.4 Å vise forståelse for veisøkers synspunkter og meninger

Et av funnene i undersøkelsen handler om å vise forståelse for veisøkernes synspunkter og meninger. Flere av informantene påpeker at det å ikke vise forståelse for andres synspunkter og meninger, kan bidra til motstand og en lite konstruktiv veiledningsrelasjon. Dette er i tråd med Silva et al. (2016) som peker på viktigheten av å akseptere veisøkers tidligere erfaringer, identiteter og generelle verdenssyn som relevante for veiledningsprosessen. Det samsvarer

også med Gravås (2011) som trekker frem nødvendigheten av å se og ta den andres perspektiv på alvor som essensielt for å oppfylle de etiske retningslinjene for karriereveiledningen.

Gravås (2011) skriver at en etisk utfordring for karriereveiledere kan være å finne balansen mellom å anerkjenne og utfordre veisøkerens perspektiver. Dette er noe som også kommer frem i informantenes fortellinger. Flere av informantene kan oppleve det som utfordrende når de møter veisøkere som uttrykker synspunkter og meninger som er svært avvikende fra det man selv opplever som akseptabelt. Det blir da et spørsmål om i hvilken grad man skal utfordre veisøkers synspunkter og meninger eller la det passere. Informantene påpeker at det er viktig å anerkjenne veisøkers synspunkter, men understreker at dette ikke betyr det samme som å akseptere eller respektere, men å vise forståelse for hvor veisøkernes synspunkter, meninger, holdninger og verdier kommer fra og handle ut fra dette. Det understrekes at det er særlig viktig å reflektere med veisøker om synspunkter og meninger som bryter med prinsipper som er viktige i det norske samfunnet dersom de oppleves som en hindring for veisøkers karriereprosess. En slik tilnærming stemmer godt overens med Schibbye (2009) som oppfordrer til at man må være åpen for å forstå hvor veisøkers synspunkter, meninger, verdier og holdninger kommer fra, men samtidig stille spørsmål med moral og handlinger man opplever som lite i tråd med normer og regler i samfunnet. Det samsvarer også med Sultana (2017) som er opptatt av at man som veileder ikke bør romantisere veisøkers kultur og på den måten unnlate å utfordre det man opplever som negative sider med kulturen som kan være til hinder for veisøkers karriereprosess.

Informantene ser også at det kan dukke opp noen utfordringer knyttet til at flerkulturelle veisøkere kan oppleve de som uvant og ukomfortabelt å uttrykke meningene sine i møte med en profesjonell part og at viktige synspunkter knyttet til jobb og karriere risikerer å ikke komme til overflaten fordi veisøker ikke adresserer dem, enten fordi de tenker at det er uhøflig og ukorrekt eller fordi de ikke er vant til å inneha en aktiv rolle i møte med det offentlige apparatet. Dette er i samsvar med Mak et al. (1994) som peker på at det vil kunne kreve mye øvelse for veisøkere fra høykontekstkulturer, altså kulturer der konteksten har stor innvirkning på måten man kommuniserer på, å uttrykke meninger, preferanser og ønsker uten å oppleve seg selv som uhøflige og lite respektfulle overfor den de gjerne oppfatter som en myndighetsperson. Flere av informantene trekker da også frem at det vil være viktig å reflektere med veisøker rundt ulike måter å kommunisere på og hvordan kommunikasjon kan ha bakgrunn i kulturelle forhold. Dette er i tråd med Garrett et al. (2001) som nettopp trekker frem at karriereveiledere bør reflektere med veisøkere om ulike måter å kommunisere på for å

på denne måten redusere sjansen for misforståelser og legge til rette for at nye perspektiver kan bringes frem.

7.5 Erfarings -og kunnskapsdeling

Flere av informantene trekker frem at de gjennom erfaringsutveksling og kunnskapsdeling kan tilegne kunnskap som gir dem nye ideer og nye måter å løse utfordringer på. De peker på viktigheten av å skape rom for veisøkernes kunnskap og erfaringer, men er samtidig opptatt av å gi veisøkerne kunnskap om hvordan det norske samfunnet er organisert og hvilke krav og forventninger som stilles fra arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner. En slik tilnærming samsvarer med Silva et al. (2016) som peker på at karriereveiledning i et sosialkonstruktivistisk perspektiv er basert på prinsippet om at kunnskap er relasjonelt og samkonstruert og at veileder trenger veisøkers hverdagskunnskap, i like stor grad som veisøker trenger veileders kunnskap om samfunnet og systemet. Innenfor en slik forståelsesramme er karriereveiledning noe som gjøres sammen med andre, ikke for andre eller av andre (Silva et al., 2016). Dette er også i overenstemmelse med McMahan & Patton (2016) som argumenterer for at det å legge til rette for at veisøkerne får fortelle sine historier kan føre til at de får et bedre overblikk over hvordan ulike faktorer knyttet til både dem selv, det sosiale miljøet og strukturelle forhold på systemnivå påvirker deres historie. Ved å dekonstruere veisøkernes historier kan karriereveiledere og veisøkere sammen skape en felles forståelse om hvordan sosiale faktorer, kultur og kontekstuelle forhold innvirker i utformingen av veisøkers karrierehistorier. Dette kan igjen bidra til veisøker kan frigjøre seg fra vante oppfatninger og rekonstruere sin oppfatning av virkeligheten, noe som igjen kan legge til rette for at veisøkere har bedre forutsetninger for å stå imot undertrykkende samfunnsstrukturer og større mulighet til å realisere målene sine (Hooley, 2015).

Det kan imidlertid dukke opp noen utfordringer når det kommer til erfarings- og kunnskapsdeling. Informantene opplever at veisøkerne ofte kan ha stort behov for informasjon om hvilke muligheter som finnes når det kommer til utdanning og arbeid og til hvilke krav og forventninger som stilles av arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner. Dette er selvsagt en viktig oppgave for karriereveilederen, men det å bare gi informasjon og ikke legge til rette for at veisøker får dele av sine erfaringer og sin kunnskap, vil kunne føre til en usymmetrisk veiledningssituasjon der viktige perspektiver ikke kommer til overflaten. Glomseth (2012) peker på at det å finne en balanse mellom informasjon og dialogisk samhandling i veiledningsprosessen er viktig for å unngå objektivisering, altså at veiledningsprosessen i for stor grad tar utgangspunkt i veileders perspektiv. For å unngå at

veiledningen blir en seanse som i for stor grad preges av at karriereveilederen gir informasjon, bør man ifølge Glomseth (2012) trekke frem ulike muligheter å utforske disse sammen med veisøker. En slik tilnærming vil kunne bidra til at veisøker opplever at egen kunnskap og erfaring blir tatt på alvor og sees på som viktig i veiledningsprosessen, noe som kan føre til økt motivasjon og en mer aktiv deltakelse i veiledningsprosessen.

7.6 Veisøkers ressurser og kompetanse

Thomssen & Hatlem (2016) påpeker i NOU 2016: 7 «*Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*» at det er viktig for både den enkelte og samfunnet ellers at de som kommer til Norge som flyktninger og innvandrere får mulighet til å bli inkludert og til å få bruke sine ressurser på best mulig måte. Karriereveiledning trekkes frem som et viktig virkemiddel for å nå disse målene. Det kan imidlertid være en lang vei fra de gode intensjonene som beskrives i NOU 2016:7 og til hvordan veisøkerne opplever at det er tilrettelagt for at de skal kunne ta i bruk sin medbrakte kompetanse.

Flere av informantene i undersøkelsen forteller at de ofte møter veisøkere som opplever at deres kompetanse og ressurser ikke blir verdsatt eller sett på som nyttig i Norge. I veiledningssituasjonen observerer de til stadighet at flerkulturelle veisøkere ser på sin etnisitet og kulturelle bakgrunn som et hinder med tanke på å få jobb i Norge og at de ikke opplever å ha tilhørighet til det norske samfunnet. Dette er i tråd med Ishiyama (1995) og Brenna (2001) som begge viser til hvordan faktorer som at kompetansen man har med seg ikke blir verdsatt og funnet god nok i arbeidslivet i landet man kommer til og bor i, kan bidra til en følelse av kulturell utilpasshet, altså av å føle seg annerledes og ikke hjemme i samfunnet man lever i. Det er også i overensstemmelse med Drange & Orupabo (2018) og Bjordal (2020) som viser til hvordan det å oppleve at ens kompetanse ikke blir verdsatt eller er problematisk å ta i bruk, kan føre til veisøkerne kjenner på tap av status, som igjen vil kunne føre til tap av motivasjon, svekket innsatsvilje og senket ambisjonsnivå.

Med bakgrunn i dette må man kunne si at en viktig oppgave for karriereveiledere for å fremme kultur som en ressurs, vil være å bidra til at veisøkeren opplever sin kompetanse, kunnskap og ressurser som verdsatt i det norske arbeidslivet. Flere av informantene i undersøkelsen adresserer da også at det å bringe frem veisøkernes bakgrunn og flerkulturalitet som en ressurs er en viktig oppgave i deres virke. Drange & Orupabo (2018) argumenterer for å ta i bruk en metodisk tilnærming som fokuserer på hvordan det å være flerkulturell kan være en ressurs. De viser til hvordan man kan jobbe systematisk med å endre måten flerkulturelle

veisøkere kommuniserer om seg selv når det kommer til sin etnisitet og kulturelle bakgrunn, fra å se på dette som en barriere til å faktisk klare å se på det som en styrke.

I neste delkapittel vil jeg gi en oppsummering av undersøkelsen med vekt på hovedfunn. Videre vil jeg si noe om hvordan funnene jeg har gjort kan bidra til faglig utvikling når det kommer til å drive karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. Til slutt vil jeg komme med et par forslag til videre forskning innenfor feltet kulturorientert karriereveiledning.

8.0 Avslutning

Denne undersøkelsen har hatt som formål å undersøke hva karriereveiledere som jobber med karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere mener er viktig for å bringe frem kultur som en ressurs i veiledningssituasjonen. Problemstillingen: «*Hvordan kan kultur bringes frem som ressurs i karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere?*» har blitt besvart med utgangspunkt i følgende tre forskningsspørsmål:

- *Hvilken bevissthet har karriereveilederne om hvordan egne kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen?*
- *Hvilken bevissthet har karriereveilederne om hvordan veisøkernes kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen?*
- *Hvordan legger karriereveilederne til rette for at ulike kulturelle identiteter får plass i veiledningssituasjonen?*

Det vitenskapsteoretiske utgangspunktet for undersøkelsen har vært fenomenologi og hermeneutikk. Datamaterialet er samlet inn ved hjelp av kvalitative intervjuer med seks karriereveiledere, hvorav to jobber i Kvalifiseringsprogrammet i NAV (KVP), to i tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT) og to som jobber med karriereveiledning av nyankomne flyktninger som en del av Introduksjonsprogrammet. Det innsamlede materialet er analysert ved hjelp av en tematisk analyse i form av «Systematisk tekstkondensering». Funnene i undersøkelsen er drøftet i lys av teori og forskning som befinner seg hovedsakelig innenfor det sosialkonstruktivistiske perspektivet og som har et særlig fokus på samspillet mellom veileder og veisøker.

Som vi så i kapittel 6, kom jeg fram til seks funn i materialet som jeg ønsket å gå videre med. Disse funnene ble drøftet i lys av utvalgt teori og tidligere forskning i kapittel 7.

Funn 1: Å avklare roller og forventninger

Funn 2: Å unngå generalisering

Funn 3: Å anerkjenne ulike syn på arbeid og utdanning

Funn 4: Å vise forståelse for veisøkers synspunkter og meninger

Funn 5: Å dele erfaringer og kunnskap

Funn 6: Å fremme veisøkers ressurser og kompetanse

Drøftingen viser at funnene i undersøkelsen samsvarer godt med tidligere forskning, samt råd og teori som springer ut av feltet karriereveiledning for flerkulturelle veisøkere. Funnene er også i overensstemmelse med mange generelle råd som trekkes frem under de ulike kompetanseområdene i «Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning».

Det første funnet i undersøkelsen handler om å reflektere rundt hva karriereveiledning innebærer og å snakke om ulike forventninger til karriereveiledningen og hvilke roller man har i veiledningssituasjonen. En slik form for kommunikasjon kaller Bjørndal (2009) metakommunikasjon. I informantenes fortellinger tillegges en slik metakommunikasjon stor vekt da det oppleves at mange veisøkere med en annen kulturell bakgrunn kan ha andre oppfatninger av hvordan karriereveiledningen skal foregå enn karriereveiledere med sin faglige sosialisering i et vestlig perspektiv. Funnet er derfor å anse som et av hovedfunnene i undersøkelsen. Funnet tyder på at mine informanter er bevisste på at både egne og veisøkers kulturelle identiteter vil kunne påvirke hvilken forståelse man har av hva karriereveiledning egentlig handler om.

Funn to, vil jeg også beskrive som et hovedfunn i undersøkelsen, da det i informantenes fortellinger beskrives som essensielt for å ivareta karriereveiledningens etiske retningslinjer. Funnet handler om å unngå å generalisere veisøkerne med bakgrunn i faktorer som etnisitet, opprinnelsesland, kjønn og tro. I informantenes fortellinger kommer det også frem at det vil være viktig å være bevisst på i hvilken grad man trekker inn kulturelle forhold i veiledningen og at dette må ta utgangspunkt i veisøkers ønsker og behov. Refleksjonene informantene har rundt hvem veisøker er, og betydningen av kultur i veisøkers karriereprosess tyder på at informantene ønsker å være sensitive overfor når det er relevant å bringe kultur inn i veiledningen. I et sosialkonstruktivistisk perspektiv kan vi beskrive informantenes veiledningsstrategier som utveksling av erfaringer og en gjensidig konstruksjon av veiledningssituasjonen. De er opptatt av å se hver enkelt veisøkers unike kulturelle identiteter og har til hensikt å legge opp karriereveiledningen ut fra dette.

Funn tre handler om at det er viktig for karriereveiledere å både inneha kunnskap om hva som kan påvirke veisøkernes syn på arbeid og utdanning og på hvordan egne kulturelle identiteter innvirker på veiledningssituasjonen, når det kommer til syn på arbeid og utdanning og hvilke muligheter som finnes for veisøker. Tidligere forskning på området fremhever nettopp at det vil være ulike syn på arbeid og utdanning og at disse er kulturelt definerte (Arulmani, 2014; Sultana, 2014). Et perspektiv som særlig trekkes frem i tidligere forskning er at veisøkere med bakgrunn i kollektivistisk organiserte samfunn i større grad enn veisøkere med bakgrunn i mer

individualistiske samfunn, vil ta karrierevalg som er mer bestemt av familiens ønsker og behov (Arulmani, 2014; Flores & Heppner, 2002). Flere av informantene peker på veisøkerens forhold til familie og hvilke forventninger familie og felleskap har til veisøker, som sterkt innvirkende på mange flerkulturelle veisøkeres karriereprosess. Det er likevel få konkrete eksempler på hvordan karriereveilederne legger til rette for en kollektivistisk tilnærming til karriereveiledningen i datamaterialet, med unntak av det en av informantene forteller om å involvere familiemedlemmer i veiledningsprosessen med den hensikt å rydde av veien ting knyttet til familiens ønsker og behov, som oppleves å være hindringer i veisøkers karriereprosess. Funnet tyder på at mine informanter i stor grad har bevissthet om egne og veisøkernes kulturelle identiteter og hvordan disse påvirker synet man har på arbeid og utdanning.

Funn fire handler om viktigheten av å vise forståelse for veisøkers synspunkter, meninger og generelle verdenssyn, for å kunne legge til rette for en mest mulig symmetrisk veiledningssituasjon der veisøkers integritet tas på alvor. Det trekkes frem at det er forskjell på å akseptere og å vise forståelse for og at det vil være viktig å ikke være redd for å utfordre negative aspekter med veisøkers kultur, særlig hvis de oppleves å være til hinder for veisøkers karriereprosess. Dette tyder på at det å reflektere med veisøkerne rundt ulike kulturelle identiteter og hvordan disse kan bli oppfattet ute i arbeidslivet vil kunne være en viktig oppgave for karriereveiledere som veileder flerkulturelle veisøkere. Dette er faktorer som også tidligere forskning har trukket frem at vil være av betydning for en vellykket karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. (Gravås, 2011; Sultana, 2017). Videre trekkes viktigheten av å legge til rette for at veisøkerne tør å uttrykke synspunktene og meningene sin frem som en viktig oppgave for karriereveiledere for å bringe frem kultur som ressurs. Det pekes på at en del flerkulturelle veisøkere vil kunne oppleve det som utfordrende å uttrykke tydelige meninger, synspunkter og preferanser i veiledningssituasjonen. Et slikt perspektiv tyder på at det vil være viktig for karriereveiledere av flerkulturelle veisøkere å være bevisst på hvordan kulturelle identiteter kan påvirke måten man uttrykker seg på og å reflektere med veisøkere om ulike kommunikasjonsstiler og hvordan disse kan innvirke på relasjonen mellom veileder og veisøker, noe som også blir trukket frem i tidligere forskning innenfor feltet karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. (Mak et al., 1994; Garrett et. al , 2001).

Funn fem peker på viktigheten av å dele erfaring og kunnskap for å kunne hente frem nye perspektiver og forståelser. Dette viser at informantene forholder seg til en sosialkonstruktivistisk tankegang der forståelsen er at læring og utvikling skjer i interaksjonen

mellom veisøker og veileder. Det pekes på at interaksjonen mellom karriereveileder og veisøker kan bli utfordret når veisøker har stort behov for og et ønske om mye informasjon om de karrieremessige mulighetene i Norge og om krav og forventninger i arbeidslivet. Dette tyder på at informantene vektlegger det å finne en balanse mellom informasjonsarbeid og dialogisk samhandling som viktig for å gi ulike kulturelle identiteter plass i veiledningssituasjonen.

Det siste funnet peker på viktigheten av å bistå veisøkerne med å se sin flerkulturelle bakgrunn som en styrke og til å finne sin plass i det norske samfunnet. Selv om begrepet sosial rettferdighet som er sentralt i modellen «Culture- infused career counselling» (Arthur & Collins, 2011), ikke blir direkte nevnt i informantenes fortellinger, indikerer dette funnet at informantene vektlegger engasjement i sosial rettferdighet som en viktig oppgave i arbeidet med å veilede flerkulturelle veisøkere og som en vesentlig del av det å fremme kultur som en ressurs.

De tre forskningsspørsmålene som ble formulert i innledningen av denne oppgaven, tok utgangspunkt i mitt ønske om å innhente informantenes refleksjoner om egne og veisøkers kulturelle identiteter og hvordan disse innvirker på veiledningssituasjonen, samt å få innsikt i hva karriereveilederne gjør for å gi ulike kulturelle identiteter plass i veiledningsprosessen. Perspektivene som kommer til uttrykk i informantenes refleksjoner, viser at de er bevisste på å unngå det Plant (2007) kaller livsformsentrisme og som Eriksen & Sajjad (2018) beskriver som gal kontekstualisering, altså det å forstå noe kun med bakgrunn i sine egne verdier og målestokker. Noe som kommer frem i alle funnene og som fremstår som et hovedanliggende for informantene, er å ha en subjekt til subjekt-tilnærming til veiledningen, der både veisøkers og veileders erfaringer, kunnskap, synpunkter og tankesett får komme til uttrykk, slik at nye perspektiver og innsikter som kan bidra til at kultur nedskaleres som hindring, men vokser som ressurs, kan tre frem.

8.1 Avsluttende refleksjoner

Innenfor et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil alle mennesker ha sine unike kulturelle identiteter og alle karriereveiledningsmøter vil i større eller mindre grad være møter mellom ulike kulturelle identiteter (Watson, 2016; Arthur & Collins, 2011). I et slikt perspektiv er flerkulturelle veisøkere en mangfoldig gruppe med ulike forestillinger om hva som er viktig når det kommer til jobb og utdanning. Det finnes derfor ingen overordnet fasit når det kommer til hvordan man skal tilnærme seg karriereveiledningen i møtet med flerkulturelle

veisøkere, men man må som i all karriereveiledning ta utgangspunkt i individet der det er og legge opp veiledningen ut fra dette.

Som funnene i undersøkelsen indikerer, er det likevel en del faktorer som karriereveiledere av flerkulturelle veisøkere, bør være ekstra oppmerksomme på i sitt virke. Rolle -og forventningsavklaring i form av metakommunikasjon, samt det å se hver veisøkers unike kulturelle identiteter og ikke generalisere veisøker ut fra bakgrunn, etnisitet, kjønn og tro, er slik jeg tolker informantenes fortellinger helt grunnleggende for å etablere en godt fungerende veiledningsrelasjon og vil være helt nødvendig å være bevisst på for at de andre faktorene informantene trekker frem som viktige for å bringe frem kultur som ressurs i karriereveiledningen, skal kunne oppfylles.

Til slutt vil jeg sitere forfatteren Beate Grimsruds enkle, men kloke ord: «*Man tenker med det livet man har levd*». Med dette i mente vil det være viktig at veileder er bevisst på både hvordan egne og veisøkers kulturelle identiteter spiller inn på veiledningsrelasjonen. Slik kan man legge til rette for en veiledningsprosess basert på likeverd og brukervedvirkning der både veileders og veisøkers integritet blir bevart.

8.2 Implikasjoner for praksis

Funnene i undersøkelsen viser at informantene har mange felles refleksjoner når det handler om å gi ulike kulturelle identiteter plass i veiledningssituasjonen og bringe frem kultur som en ressurs. Disse refleksjonene finner mye støtte i eksisterende teori og tidligere forskning knyttet til feltet karriereveiledning i en flerkulturell kontekst. Dette tyder på at det er en klar sammenheng mellom det å inneha flerkulturell kompetanse og det å kunne bringe frem kultur som ressurs i karriereveiledningen av flerkulturelle veisøkere.

Situasjonen på verdensbasis med økende migrasjon, vil sannsynligvis gjøre at en stadig større del av de som trenger karriereveiledning har bakgrunn fra andre kulturer. Samtidig vet vi at en stor andel av de som ikke er i arbeid eller har en løs og lite varig tilknytning til arbeidslivet har flyktning - eller innvandrerbakgrunn (Maximova-Mentzoni, 2019).

Det som har kommet frem i undersøkelsen, vil kunne bidra til å øke bevisstheten hos karriereveiledere om hvordan kulturelle identiteter kan innvirke på veiledningssituasjonen. En slik bevissthet vil kunne gjøre karriereveiledere bedre rustet til å legge til rette for en veiledningsprosess som gir plass til og ivaretar ulike kulturelle identiteter. Dette vil kunne ha stor betydning når det kommer til hvordan veisøkerne opplever utbyttet av karriereveiledningen.

Rammeverket «*System theory framework*». Arthur & Collins` (2011) modell «*Culture- infused career counselling*», Arulmanis (2011, 2014) forskning om karriereforestillinger, Sultanas (2017) artikkel om fallgruver og åpenbaringer i veiledning av flerkulturelle veisøkere, samt kompetansesstandardene «*Veiledningsprosesser og relasjoner*», «*Karrierefaglige teorier og metoder*», «*Karrierelæring*», «*Målgruppe og kontekst*» og «*Etikk*» som er å finne i *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*, har vært sentrale kilder for å kunne besvare problemstillingen og belyse forskningsspørsmålene i denne oppgaven. Disse teoretiske utgangspunktene vil derfor kunne danne gode rammer for karriereveiledere i arbeidet med å utvikle sin flerkulturelle kompetanse.

8.3 Forslag til videre forskning

Det vil kunne være et vell av innfallsvinkler til videre forskning på området kulturorientert karriereveiledning. Jeg vil nå peke på et par temaer som jeg opplever som spesielt interessante å se nærmere på i fremtidig forskning.

I min undersøkelse peker informantene på noen felles faktorer som de opplever som ekstra viktige for å hente frem kultur som en ressurs i karriereveiledningen. Noen av disse, særlig det som handler om å legge til rette for erfarings -og kunnskapsdeling og å reflektere sammen med deltakere rundt temaet kultur og kulturelle identiteter og hvordan dette innvirker på karriereprosessen, vil kunne kreve at man som veileder har mulighet til å jobbe helhetlig med veisøkerne over tid. Denne undersøkelsen har i liten grad fokusert på hvordan tidsperspektivet på veiledningen og andre forhold på systemnivå innvirker på muligheten til å bringe frem kultur som ressurs, men i datamaterialet har det likevel kommet frem noen refleksjoner som antyder at tiden man har til rådighet og hvordan veiledningen er organisert innvirker på i hvilken grad man har mulighet til å legge til rette for en veiledningspraksis der deling av erfaringer og kunnskap har en prioritert plass. Å undersøke nærmere hvordan ulike rammer og krav til tiltaket, samt samfunnsmessige faktorer knyttet til arbeid og utdanning, innvirker på muligheten til å bringe frem kultur som en ressurs i veiledningssituasjonen og til å ta i bruk veiledningsformer og metoder som er tilpasset målgruppas kulturelle bakgrunn, vil derfor være et aktuelt tema å belyse i fremtidig forskning.

Et tema som har blitt nevnt som en adekvat tilnærming til karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere i denne undersøkelsen, handler om å legge til rette for en mer kollektivistisk tilnærming til karriereveiledningen der familien involveres i veiledningsprosessen. I norsk sammenheng finner jeg lite forskning på dette utover det Fredriksen (2020) skriver om i forskningsartikkelen «*The need to emphasise a more collective approach*», hvor hun forteller

om at dette ble prøvd på nyankomne flyktninger med og konkluderer med at en forankring av karriereplaner innenfor familien ser ut til å kunne være en hensiktsmessig tilnærming til veiledningen, særlig for de av veisøkerne som har begrenset med utdanning. Ytterligere forskning på dette temaet i en norsk kontekst vil kunne si mer om hvilke rammer som behøves og hvilken effekt det har på veisøkernes karriereprosess. Her kan man se for seg både trekke inn veisøkernes og veiledernes erfaringer med å tilnærme seg karriereveiledning på denne måten.

Litteraturliste

- Arthur, N., & McMahon, M. (2005). *Multicultural Career Counseling: Theoretical Applications of the Systems Theory Framework*. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 208–222. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00991.x>
- Arthur, N. (2014). Social justice and career guidance in the Age of Talent. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 47–60. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9255-x>
- Arthur, N., & Collins, S. (2011). *Infusing culture in career counseling*. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 147–149. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01098.x>
- Arthur, N. (2016). *Constructivist approaches to career counselling: A culture-infused perspective* I *Career Counselling: Constructivist Approaches* (1. utgave s. 54-64). Taylor and Francis. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=4579034>
- Arthur, N. (2019). Career development theory and practice. In *Contemporary Theories of Career Development* (1st ed., pp. 180–194). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315276175-15>
- Arulmani, G. (2011). *Striking the right note: the cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(2), 79–93. <https://doi.org/10.1007/s10775-011-9199-y>
- Arulmani, G. (2014). *The Cultural Preparation Process Model and Career Development*. In *Handbook of Career Development* (pp. 81–103). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_6
- Arulmani, G. (2019). *The cultural preparedness model of aspiration and engagement: understanding the dynamics of integration*. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 20–34. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1513284>
- Arulmani, G., van Laar, D., & Easton, S. (2003). *The Influence of Career Beliefs and Socio-Economic Status on the Career Decision-Making of High School Students in India*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(3), 193–204. <https://doi.org/10.1023/B:IJVO.0000006599.92116.0a>
- Bakke, I. B (2018). *Norsk karrierekompetanse - Karriereferdigheter med kulturell bagasje*. I Kjørgård, R., & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. Gyldendal
- Berry, J.W. (2003). Conceptual approaches to acculturation. In K. M. Chun, P. Balls Organista & G. Marín (Eds.), *Acculturation: Advances in theory, measurement, and applied research* (pp. 17-37). Washington, DC: American Psychological Association
- Bjordal, A. C (2020) *Hva sier fem syriske flyktninger om sine forventninger knyttet til karriereveiledning?» – en studie av flyktningers erfaringer med karriereveiledning som en del av introduksjonsprogrammet»* (Masteroppgave, Universitetet i Sørøst-Norge) <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2675482>

- Bjørndal, C. R. P. (2009). *Hvordan forbedre veiledningssamtalen? Ni empirisk funderte anbefalinger*. I: M. Brekke & K. Søndena (red.) *Veiledningskvalitet* (s. s. 174-196). Oslo: Universitetsforlaget.
- Blustein, D. L., Duffy, R. D., Kenny, M. E., Gutowski, E., & Diamonti, A. (2019). *The psychology of working theory*. In *Contemporary Theories of Career Development* (1st ed., pp. 153–165). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315276175-13>
- Bratsberg, B, Raaum, O, Sørli, K (2007) *Foreign-born Migration to and from Norway*, (Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet)
- Brenna, L.R. (2001). *Djulaha! :om å forstå annerledeshet*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Brinkmann S. & Kvale S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norske Forlag AS.
- Bøhn, H. og Dypedahl, M. (2017). *Veien til interkulturell kompetanse*. Fagbokforlaget.
- Børresen, P. F., Vanvik, M. G. og T. G. Økland (2019) *Kultur og kommunikasjon*. Cappelen Damm
- Cohen, L., Duberley, J., & Mallon, M. (2004). Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 407–422. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.007>
- Collins, S., & Arthur, N. (2010). *Culture-infused counselling: A fresh look at a classic framework of multicultural counselling competencies*. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 203–216. <https://doi.org/10.1080/09515071003798204>
Culture-infused counselling: A fresh look at a classic framework of multicultural counselling competencies
- Collins, S., Arthur, N., & Wong-Wylie, G. (2010). *Enhancing Reflective Practice in Multicultural Counseling Through Cultural Auditing*. *Journal of Counseling and Development*, 88(3), 340–347. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00031.x>
- Drange, I., & Orupabo, J. (2018). *Lær meg å bli ansettbar*. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(2), 111–126. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-02-01>
- Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis: perspektiver på det flerkulturelle Norge* (6. utg., p. 283). Gyldendal akademisk.
- Flatø H, Kavli H. C og Ravn Lysvik R. *Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere*. Fafo- rapport 2023:8 hentet fra <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/karriereveiledning-for-nyankomne-flyktninger-og-innvandrere-2>
- Flores, L. Y., & Heppner, M. J. (2002). Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training. *Journal of Career Development*, 28(3), 181–202. <https://doi.org/10.1177/089484530202800304fs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- Flores, L. Y. Spanierman, L.B., & Obasi, E. M. (2003). *Ethical and Professional Issues in Career Assessment with Diverse Racial and Ethnic Groups*. *Journal of Career Assessment*, 11(1), 76–95. <https://doi.org/10.1177/106907202237461>

- Foucault, M. (1972). *The archaeology of knowledge and the discourse on language* (p. 245). Pantheon Books.
- Fredriksen, H. (2020) *The Need to Emphasise a More Collective Approach*. I Haug, E.H., Hooley, T., Kettunen, J., & Thomsen, R. (2020). Career guidance for refugees in a Nordic context (s. 307- 320) BRILL.
- Garrett, M. T., Borders, L. D., Crutchfield, L. B., Torres-Rivera, E., Brotherton, D., & Curtis, R. (2001). *Multicultural SuperVISION: A Paradigm of Cultural Responsiveness for Supervisors*. Journal of Multicultural Counseling and Development, 29(2), 147–158. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2001.tb00511.x>
- Glomseth, C. (2012) *Tverrkulturell veiledning- på veien mot jobb*. I P.I Båtnes & S. Egden (red.), *Flerkulturell forståelse i praksis* (s. 116-180). Gyldendal Akademisk
- Gravås, T. F. (2011). *Karriereveiledning og etikk*. I T.F. Gravås & I.E. Gaarder (red.), *Karriereveiledning* (s. 56- 73). Oslo: Universitetsforl.
- Grimsrud, B. (2015). *Evighetsbarna*. Cappelen Damm.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York: Anchor Press/Double day.
- Haug, E. H. (2023). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning* (2. utgave.). Fagbokforlaget.
- HK-dir. (2021). *Kvalitet i karriereveiledning* .<https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>
- HK-dir. (2022). *Kompetansestandardene*. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kompetansestandarder/kompetanseomradene/?nav=modal5>
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model*. Online readings in psychology and culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hooley, T. (2015). *Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance*. Hentet fra <https://derby.openrepository.com/handle/10545/5>
- Ho- Yen, V. (2022, 11. aug). *Hvordan oppleves norsk arbeidskultur?*. Tendens.no <https://tendens.no/hvordan-oppleves-norsk-arbeidskultur/>
- IMDI. (2021). *Høyeste utdanningsnivå fra 30 til 66 år*. Hentet fra IMDi.no: http://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/F00/utdanning/utdanningsniva_samlet/historikk
- Isachsen, K., Vassbotn, T. & Sønnebø, H. (2011). *Hyggelige samtaler eller nyttige prosesser*. I T.F. Gravås & I.E. Gaarder (red.), *Karriereveiledning* (s. 118-134). Oslo: Universitetsforl.
- Ishiyama, F. I. (1995). *Culturally Dislocated Clients: Self-Validation and Cultural Conflict Issues and Counseling Implications*. Canadian Journal of Counselling, 29(3), 262.
- Jacobsen, D.I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utgave). Cappelen Damm akademisk
- Johannesen, L.E. F, Rafoss, T.W., & Rasmussen, E. B., (2019). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget

- Lovén, A. (2011) *Trenger vi teorier i karriereveiledning?* I T.F. Gravås & I.E. Gaarder (red.), *Karriereveiledning* (s. 35- 53). Oslo: Universitetsforl
- Mak, A. S., Westwood, M. J., & Ishiyama, I. F. (1994). *Developing Role-Based Social Competencies for Career Search and Development* in Hong Kong Immigrants. *Journal of Career Development*, 20(3), 171–183. <https://doi.org/10.1177/089484539402000301>
- McMahon, M & Patton, W (2016) *The Systems Theory Framework: a conceptual and practical map for story telling in career counselling*, I *Career Counselling: Constructivist Approaches* (1. utgave – 113-126). Taylor and Francis.
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=4579034>
- McMahon, M., & Patton, W. (2018). *Systemic thinking in career development theory: contributions of the Systems Theory Framework*. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229–240. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1428941>
- McMahon, M., & Patton, W. (2019). *The systems theory framework of career development*. In *Contemporary Theories of Career Development* (1st ed., pp. 105–120). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315276175-10>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., p. 254). Universitetsforl.
- Maximova- Mentzoni T. (2019) *Kvalifiseringstiltak for innvandrere og muligheter for Supported Employment* hentet fra <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-03>
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. (978-82-7682-071-3). Oslo
- Neumann, C.B. & Neumann, I. B. (2012) *Forskeren i Forskningsprosessen*. Cappelen Damm.
- NOU 2016:7 (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn* Oslo: Kunnskapsdepartementet.: hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory (Vol. 2)*. Birkhäuser Boston. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>
- Patton, W., & McMahon, M. (2015). *The Systems Theory Framework of career development: 20 years of contribution to theory and practice*. *Australian Journal of Career Development*, 24(3), 141–147. <https://doi.org/10.1177/1038416215579944>
- Peavy, R. V. (1996). *Constructivist career counselling and assessment*. *Guidance & Counselling*, 11(3), 8.
- Plant, P. (2007) *I strakt karriere*. Nedlastet fra <https://www.ug.dk/flereomraader/videnscenter/vcartikler/viavejledning/i-strakt-karriere-peter-plant>
- Ponterotto, J. G. (2010). *Handbook of multicultural counseling* (3rd ed., pp. XVIII, 826). Sage Publications.

- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. rev. utg., p.168). Universitetsforl.
- Ribeiro, M. A. (2021). *Career Development Theories from the Global South*. In *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.17>
- Rolf, S. (2014). *Forsker og terapeut – Sammenfletting av roller som grunnlag for en forskende klinisk praksis*. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*(01), 35-43.
- Salole, L. (2013). *Krysskulturelle barn og unge: om tilhørighet, anerkjennelse, dilemmaer og ressurser*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling* (pp. XIV, 186). American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2003). *Advancing the Career Counseling Profession: Objectives and Strategies for the Next Decade*. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 87–96.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00631.x>
- Schibbye, A.-L.-L. (2009). *Relasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget
- Seville, C. (2016, 20.mai 2016). *Valg og skjebne? Kulturell oppmerksomhet i karriereveiledning*. Hentet fra <http://veilederforum.no/content/valg-ellerskjebne-kulturell-oppmærksomhet-i-karriereveiledning>
- Silva, F. F. D., Paiva, V., & Ribeiro, M. A. (2016). *Career Construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies*. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), 46–53.
<https://doi.org/10.20856/jnicec.3606>
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data* (5th ed., pp. XXIV, 489). SAGE.
- Simonsen, B. (2009). *Er det ikke egentlig det du mener? Farer som truer den etnografiske forskeren*. I H. C. G. Johnsen, A. Halvorsen & P. Repstad (Red.), *Å forske blant sine egne : universitet og region - nærhet og uavhengighet*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Slåtto, A.V (2020) *Hva skal jeg bli- du bestemmer?* hentet fra <https://veilederforum.no/artikler/ulike-malgrupper/hva-skal-jeg-bli-du-bestemmer>
- Stead, G. B. (2004). *Culture and career psychology: A social constructionist perspective*. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 389–406. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.006>
- Sue, D. W., & Sue, D. (2015). *Counseling the culturally diverse* (7th ed). Wiley.
- Sultana, R. G. (2014). *Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 5–19. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9262-y>
- Sultana, R. G. (2017). *Career guidance in multicultural societies: identity, alterity, epiphanies and pitfalls*. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(5), 451–462.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1348486>
- Sultana, R. G. (2022). *The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(2), 491–510. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09529-z>

- Søholt, S. (2016). Innvandrere: Muligheter og barrierer for sysselsetting i regionene. *Plan*, 48(2), 22-27. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3045-2016-02-05>
- Søholt, S., Liodden, T., Aasen, B., Vilhjalmsdottir, S. & Staver, A. B. (2020b). *Kunnskapsoppsummeringer – om fem strategier for å styrke flyktingenes overgang til arbeid og kvalifisering. Evaluering av kommunale integreringstiltak. Delrapport 2*. Oslo Met. <https://oda.oslomet.no/odaxmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6463/2020-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Thomsen, M. (2020). *Karriereveiledning for nyankomne flyktninger*. Kompetanse Norge. Vox. <https://veilederforum.no/artikler/ulikemalgrupper/karriereveiledning-nyankomne-flyktninger>
- Thomsen, M., & Hatlem, C. F. (2016). *Karriereveiledning for nyankomne innvandrere*. I K. Norge (Red.), (s. 34): Kompetanse Norge.
- Toiviainen, S., & Slåtto, A. V. (2022, 2023.01.10). *Kulturorientert karriereveiledning for flyktninger*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet 2023.01.11 fra <https://veilederforum.no/artikler/teori/kulturorientert-karriereveiledning-flyktninger>.
- Tveiten, S. (2013). *Veiledning : - mer enn ord* (4. utg., p. 302). Fagbokforl.
- Van Ommeren, M. H., & Ishiyama, F. I. (1998). *Development and preliminary validation of the Stereotypic Beliefs Inventory*. *Psychological Reports*, 83(2), 395–402. <https://doi.org/10.2466/PR0.83.6.395-402>
- Watson, M (2016): *Career constructivism and culture: deconstructing and reconstructing career counselling*: Career Counselling. Constructivist approaches, 43- 53 McMahon M. (Ed), Taylor and Francis Group
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). *Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field*. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373–388. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: a holistic approach* (7th ed., pp. XXIII, 595). Thomson/Brooks-Cole.

Vedlegg 1: Vurdering fra NSD

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

710033

Vurderingstype

Standard

Dato

24.04.2023

Prosjekttittel

Dag Karlson - Kultur som ressurs I karriereveiledningen

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Ingrid Bårdsdatter bakke

Student

Dag Olav Cottogni Karlson

Prosjektperiode

28.10.2021 - 15.09.2023

Kategorier personopplysninger

- Almennelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.09.2023.

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen i prosjektsluttdato. Behandling av personopplysninger er utvidet til 15.09.2023. Vi vurderer at behandling fortsatt er lovlig, under forutsetning om at utvalget ditt får ny informasjon, her også informasjon om endret varighet. Merk at vi legger til grunn at du har kontaktinformasjon til utvalget ditt og vil gi dem ny informasjon. Hvis ikke dette er tilfellet, må du sende melding til oss i meldeskjemaet slikt at vi kan vurdere om det kan gjøres unntak fra informasjonsplikten.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til videre med prosjektet!

Intervjuguide

Tema: Din rolle, bakgrunn og erfaring

Spørsmål.

1. Kan du fortelle litt om din rolle i arbeidet med deltakere med flyktning - og innvandrerbakgrunn?
1. Hvor lang erfaring har du med å jobbe med å bistå deltakere med flyktning- og innvandrerbakgrunn ut i arbeidslivet?
2. Hva er din faglige og yrkesmessige bakgrunn? Har du noen form for utdanning som retter seg spesielt mot arbeid med flyktninger og innvandrere?
3. Jobber du kun med denne gruppen deltakere?

Tema: Kultur i veiledningssituasjonen

1. Hvordan forstår du begrepet kulturorientert veiledning?
2. Reflekterer du som veileder om hvordan kultur har innvirkning på veiledningsrelasjonen?
3. Reflekterer du og veisøker sammen over hvordan dere opplever hverandres kultur?
4. På hvilken måte ser du at kultur kommer til uttrykk i veiledningssituasjonen?
5. Har du reflektert over hvordan din egen kultur innvirker i veiledningssituasjonen? Har du eksempler på dette?
6. Har du eksempler på hva deltakere bringer med seg av sin kultur inn i veiledningen?
7. På hvilken måte kan kultur være en ressurs for veiledningsrelasjonen?

Vil du delta i forskningsprosjektet : *Å fremme aktiv deltakelse og selvstendighet for deltakere i arbeidsinkluderings tiltak med flyktning- og innvandrerbakgrunn*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan karriereveiledere opplever at kultur innvirker på veiledningssituasjonen i veiledning av veisøkere med flyktning – og innvandrerbakgrunn.

Formål

Formålet med forskningsprosjektet er å finne ut få mer kunnskap og bevissthet rundt hvordan kultur innvirker på relasjonen mellom veileder og veisøker for å kunne styrke og utvikle veiledningen av veisøkere med en annen kulturell bakgrunn og identitet. Prosjektet gjennomføres i forbindelse med studiet Master i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Innlandet, fakultet for Helse og sosialvitenskap er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du oppfyller kriteriene til et vurderingsutvalg. Et slikt utvalg handler om å velge ut respondenter som man mener kan gi mye og nyttig informasjon og slik sett bidra til å belyse problemstillingen på en god måte. Du er en av 8 personer innenfor ulike inkluderings tiltak som får denne henvendelsen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et personlig intervju som vil vare ca 1 time. Det kan være nødvendig med flere intervjuer. Jeg vil ta lydopptak og notater fra intervjuet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Ved Høgskolen i Innlandet vil min veileder og fagansvarlig for master i karriereveiledning ha tilgang til opplysningene du gir.

For å hindre at uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil datamaterialet lagres innelåst på mitt kontor. I publikasjon av innsamlet materiale vil det ikke publiseres personopplysninger eller opplysninger som kan føre til at din anonymitet ikke ivaretas.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent.

-Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

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 Innlandet ved Dag Olav C. Karlson*

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Dag Olav Cottogni Karlson

(Forsker)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet "Kulturorientert karriereveiledning", og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i *personlig intervju*

at mine personopplysninger lagres etter prosjektslutt – hvis aktuelt

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

