

**Høgskolen
i Innlandet**

Høgskolen i Innlandet

Julie Pettersen Selbo

253603

Masteroppgave i karriereveiledning

Frihetens dilemma i karrierevalg:

**En analyse av *Et fritt liv*, med fokus på
personlige verdier i møte med
verdigrunnlaget for karriereveiledning.**

The dilemma of freedom in career choice: an analysis of
Et fritt liv focusing on personal values in relation to the
foundational values in career guidance.

Master i karriereveiledning, deltid

KARR3006

2024

Sammendrag

I denne masteroppgaven har formålet vært å undersøke det komplekse landskapet av verdier i karrierevalg. Jeg har tatt utgangspunkt i en karrierefortelling som fremkommer i boken *Et fritt liv* av Simen Tveitereid (2018). Ved å sammenligne verdier som grunnlag for karrierevalg og utfordringene veisøkeren møter i sin karrierevei med verdigrunnlaget for karriereveiledning sikter avhandlingen på å undersøke hvordan karriereveiledning kan imøtekomme veisøkere med ulike karriereveier og verdier. Problemstillingen er "*Hvordan fremstår forskjellene mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og det personlige verdigrunnlaget for karrierevalgene som tas av hovedpersonen i Et fritt liv?*". For å besvare problemstillingen har jeg foretatt en analyse av innholdet i boken *Et fritt liv* (2018) med utgangspunkt i kvalitativ tekstkondenserende metode, og gjennomført en dokumentanalyse med utgangspunkt i funnene. Funnene drøftes opp mot ulike deler av verdigrunnlaget for karriereveiledning. Gjennom denne prosessen har jeg identifisert hvor de personlige verdivalgene i denne konteksten både sammenfaller og kommer i et spenningsfelt med verdigrunnlaget for karriereveiledning. Ved å identifisere utfordringene veisøkeren møter i sitt karrierevalg som utfordrer de delene av formålet med karriereveiledning som er knyttet til samfunnsøkonomiske mål og effektivitet kan diskusjonen bidra til et videre perspektiv i karriereveiledningens rolle. På bakgrunn av dette argumenterer jeg for at sosial rettferdighet, grønn veiledning og helhetlige karriereteorier og modeller bør prioriteres, og at verdigrunnlaget for karriereveiledning bør utvides eller tydeliggjøres for å inkludere et bredere perspektiv på verdier og et helhetlig liv.

Abstract

The goal of this master's thesis has been to examine the significance and complexity of values in choosing a career. I have utilized a narrative of a career path presented in the book *Et fritt liv* (2018) by Simen Tveitereid as the basis for the research. By comparing the personal prioritized values underlying the writer's career choices and the challenges he is faced with in his career path, with the foundational values of career guidance, the thesis searches for similarities and differences in values. By comparing values as foundation for career choices and challenges the writer faces in his career with the foundational values of career guidance, the thesis aims to examine how career guidance can help people with different career-paths and values. The research question is "How do the differences between the foundations of values in career guidance and the personal values guiding the career choices of the protagonist in *Et fritt liv* manifest themselves?". The research is conducted on an analysis of the book *Et fritt liv*, using a qualitative text condensation method, in addition to a document analysis based on the findings. The results are discussed in relation to various aspects of the value foundation for career guidance. Through this process, I identified how personal value choices align and intersect with, as well as diverge from the foundation of values for career guidance. By recognizing the challenges the protagonist faces in career decision-making that challenge parts of the objectives and values of career guidance linked to societal economic goals and efficiency, the discussion contributes to a broader perspective on the role of career guidance. Based on this, I argue that social justice, green guidance and holistic career theories and models should be prioritized. Additionally, I propose that the value foundation for career guidance should be expanded or clarified to encompass a broader perspective on values and a holistic approach to life.

Forord

Å skrive denne masteroppgaven har vært et utviklingsprosjekt, både i form av alt det faglige jeg har lært gjennom prosessen, men også i mine egne holdninger og verdier rundt arbeid og karriereveiledning. Balansen mellom arbeid og fritid er et livsprosjekt som har preget min hverdag, og som har engasjert meg dypt personlig. Jeg har ofte lurt på hva som motiverer menneskene som flytter til avsidesliggende hytter på forlatte øyer og hva som driver karrierekvinnen i storbyen, og hvordan forskjellene i hvordan man lever livene sine kan være så utrolig store. Arbeid er en stor del av livet, det er en trygghet, en ramme og et sted å utfolde seg og være i fellesskap med andre. Men arbeid kan også føles meningsløst og begrensende. Mye av hva vi tenker om hva arbeid skal være, er knyttet til hvordan vi velger å leve livet vårt og hvilke verdier vi har.

Denne masteroppgaven er utviklet og skrevet i en tid som har vært preget av pandemi og alvorlige konflikter for mange rundt om i verden. Jeg vil derfor understreke at å leve i en velferdsstat som Norge, å ha muligheten til å skrive en slik oppgave er et privilegium. Å kunne diskutere arbeid i en kontekst av verdier er et resultat av at de fleste i Norge har frihet til å velge å leve slik vi vil, i motsetning til mange i verden som er avhengig av arbeidssituasjonen sin for å overleve. Med dette perspektivet til grunn håper jeg at mine funn kan bidra til en meningsfull dialog om hvordan karriereveiledning kan bidra til å støtte mennesker til å leve gode liv.

Jeg vil rette en takk til veilederen min Julie Sikin Bhanji Jynge for støtte, konstruktive tilbakemeldinger og gode diskusjoner gjennom denne prosessen. Videre vil jeg også takke Lars Sandlie for å være med å blåse liv i ideen til dette prosjektet, og støtten i å velge en litt alternativ måte å skrive masteroppgave på. Til slutt vil jeg takke samboeren min for å være en støtte, motivator og lytter i en lang skriveprosess.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	8
1.1 Presentasjon av tema.....	8
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	11
1.3 Problemstilling.....	12
1.3.1 Avgrensninger.....	14
1.4 Begrepsavklaring.....	14
1.4.1 Karriere.....	14
1.4.2 Karriereveiledning.....	15
1.4.3 Karriereveiledningsfeltet.....	15
1.4.4 Verdier.....	16
1.4.5 Verdier i karriereveiledning.....	16
1.4.6 Sosial rettferdighet.....	17
1.4.7 Green guidance.....	18
2 Kunnskapsgrunnlag for problemstilling.....	19
2.1 Det norske karriereveiledningsfeltet.....	19
2.2 Karrierebegrepet og kulturelle verdier.....	20
2.3 To perspektiver på verdier i karriereveiledning.....	22
2.4 Teori.....	23
2.4.1 Tre tilnærminger i karriereveiledning.....	24
2.4.2 Utviklingen av verdier i et karriereveiledningsteoretisk perspektiv.....	24
2.4.3 Verdier og etikk i karriereveiledning.....	26
2.4.4 Spenningsfelt mellom individ og samfunn.....	29
2.4.5 Individperspektivet.....	29
2.4.6 Samfunnsperspektivet.....	31
2.4.7 Sosial rettferdighet i karriereveiledning.....	32
2.5 Teoretiske perspektiver på verdier i karrierevalg.....	34
2.5.1 Karriereteorier i teknokratisk tilnærming.....	34
2.5.2 Fra teknokratisk til utviklingsrettet perspektiv.....	35
2.5.3 Fra utviklingsrettet tilnærming til rekonstruksjonistisk tilnærming.....	37
2.6 Kvalitet i karriereveiledning.....	39
2.7 Karrierenappene som modell for helhetlig veiledning.....	41
3 Vitenskapsteoretisk perspektiv og forskningsmetode for å forstå caset Et fritt liv?.....	44
3.1 Bakgrunn for valg av Et fritt liv som datagrunnlag for analyse.....	44
3.2 Et fritt liv som datagrunnlag.....	44
3.3 Sosial konstruktivisme som vitenskapsteoretisk posisjon.....	45
3.4 Samfunnsvitenskapelig metode og min posisjon som forsker.....	46
3.5 Kvalitativ metode.....	46
3.6 Forskningsdesign og forskningsprosessen for å analysere Et fritt liv.....	47
3.6.1 Litteratursøk.....	47

3.6.2	Kvalitativ dokumentanalyse.....	48
3.6.3	Valg av systematisk tekstkondensering som metode.....	50
3.6.4	Gjennomføring av analyse.....	51
3.7	Vitenskapelige prinsipper.....	54
3.7.1	Refleksivitet.....	54
3.7.2	Relevans.....	55
3.7.3	Validitet.....	56
3.7.4	Reliabilitet.....	56
3.8	Etiske utfordringer og vitenskapelig ståsted.....	57
4	Resultater av analysen.....	58
4.1	Kategorier av utfordringer i karrierefortellingen.....	58
4.1.1	Stigma.....	58
4.1.2	Geografiske og politiske utfordringer:.....	59
4.1.3	Identitet og verdier.....	59
4.1.4	Internalisert kultur:.....	59
4.2	Kategorier av verdier i karrierefortellingen.....	59
4.2.1	Identitet.....	60
4.1.2	Fritid.....	60
4.1.3	Fellesskap.....	61
4.1.4	Velstand eller tid.....	61
5	Drøfting.....	62
5.1	Problemstilling, forskningsspørsmål og struktur.....	62
5.2	Karriereveiledning i en teknokratisk tilnærming.....	63
5.2.1	Politisk forankring i karriereveiledning: rammer, mål og verdier.....	63
5.2.2	Personlige verdier i en teknokratisk tilnærming.....	65
5.2.3	Likhetstrekk mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og verdier i karrierefortellingen i en teknokratisk tilnærming.....	66
5.2.4	Ulikheter mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og verdier i karrierefortellingen	67
5.3	Karriereveiledning i en utviklingsrettet tilnærming.....	68
5.3.1	Karrierevalgteoretisk tilnærming til personlige verdier i en utviklingsrettet tilnærming	68
5.3.2	Kultur og samfunnsnormer.....	70
5.3.3	Oppsummering.....	71
5.4	Karriereveiledning i et sosialrekonstruksjonistisk perspektiv.....	72
5.4.1	Sosial rettferdighet.....	72
5.4.2	Karriereteorier.....	73
5.4.3	Kvalitet i karriereveiledning.....	75
5.4.4	Etikk i karriereveiledning.....	76
6	Oppsummering og avslutning.....	78
6.1	Forskningsspørsmål 1:.....	78
6.2	Forskningsspørsmål 2:.....	78
6.3	Forskningsspørsmål 3:.....	79

6.4 Konklusjon.....	81
6.5 Begrensninger og grunnlag for videre forskning.....	81
7 Litteraturliste:.....	83

1 Innledning

Avhandlingen sikter på å utforske hvordan personlige verdier kommer til uttrykk gjennom en konkret karrierefortelling, og om disse verdiene harmonerer med, eller utfordrer verdigrunnlaget for karriereveiledning. Forskningsprosjektet tar utgangspunkt i karrierefortellingen i boken *Et fritt liv* (2018) av Simen Tveitereid, hvor han beskriver og reflekterer over sin karrierevei som fører han til et liv med mindre arbeid, mer frihet og tid til familien, og større kontakt med naturen. Veisøkernes individuelle verdier er dermed et stort tema i prosjektet. Ved å undersøke individuelle verdier i sammenheng med verdigrunnlaget for karriereveiledningen forsøker jeg i avhandlingen å få en dypere forståelse mellom personlige verdivalg rundt karrierevalg, og gi innsikt i hvordan veiledning kan tilpasses for å støtte individuelle verdier og livsvalg på en mer helhetlig måte.

1.1 Presentasjon av tema

For å utforske dynamikken mellom personlige verdier og karrierevalg, i lys av verdigrunnlaget for karriereveiledning vil jeg innledningsvis gjøre rede for konteksten til oppgavens tema. Denne oppgaven plasserer seg innenfor feltet karriereveiledning. Først gir jeg en kort introduksjon til *Et fritt liv*, som er utgangspunktet for prosjektet, før jeg avklarer og avgrensner karriereveiledningens definisjon, og gir en kort oversikt over rollen veiledning spiller i samfunnet og de overordnede målene for karriereveiledning. Videre introduserer jeg i korte trekk verdier i en karriereveiledningskontekst. Dette er viktige nøkkelaspekter som er grunnleggende for å plassere oppgaven i en kontekst av karriereveiledning, og for forståelse av hvilken rolle karriereveiledning har på individ- og samfunnsnivå. Her introduserer jeg også kort individ- og samfunnsdiskursen innen feltet, som er viktig for å forstå dynamikken mellom personlige karrierevalg og karriereveiledning. På denne måten gir jeg et oversiktsbilde av hvilke tema som er sentrale for avhandlingen. Gjennom dette kapitlet gjør jeg også rede for problemstillingen, avgrensninger og bakgrunn for valg av tema.

Sentralt i denne avhandlingen står boken *Et fritt liv* (2018) av Simen Tveitereid. Boken tar utgangspunkt i forfatterens liv, hvor han forteller om hvordan han flyttet fra Oslo hvor han jobbet som journalist, til et småbruk på landet, og trappet ned arbeidsmengden. Han forteller om kontrastene mellom livet i byen og på småbruket, og begrunner karrierevalget basert på personlige verdier som mer tid til familien, nærhet til naturen og helse. Han forteller om utfordringer han møter i sitt karrierevalg og reflekterer over en måte å leve livet på som er i takt med egne verdier. Jeg gjør videre rede for boken i metodedelen.

Arbeid og utdanning spiller en sentral rolle i samfunnet, og det kan være utfordrende å navigere gjennom de ulike veiene, valgene og mulighetene vi har. Karriereveiledning kan romme og handle om mange ting, og det finnes ulike definisjoner på hva det innebærer og hva som er formålet. En måte å forstå karriereveiledning på er at det er tjenester som sikter på at mennesker skal bli i bedre stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet (Kompetanse Norge, 2020, s. 11). Karriereveiledning kan være en verdifull ressurs for enkeltpersoner, og kan hjelpe dem til å planlegge og realisere sine mål og drømmer. Veiledningen kan foregå både individuelt og i grupper, foregå fysisk og digitalt og være ulikt utformet innen rammene av ulike sektorer og organisasjoner. I Norge har karriereveiledning de siste årene fått større plass ved at ulike offentlige politiske dokumenter og anbefalinger har undersøkt hvordan karriereveiledning kan brukes for å styrke samfunnet og individet. Utredningen NOU 2016:7 ble opprettet som en konsekvens av OECD-rapportene om Norge fra 2002 og 2014 som en del av kunnskapsgrunnlaget for å utvikle videre strategier for karriereveiledning. I NOU 2016:7 henvises det til EU resolusjonens mål om livslang karriereveiledning:

1 Å styrke samfunnets konkurransevne og å skape et effektivt dynamisk samfunn.

2 Å motvirke eksklusjon, marginalisering og utenforskap” (NOU 2016:7, s. 22).

Karriereveiledning har en viktig rolle i å bidra til utviklingen av samfunnet og enkeltmennesket til økt kompetanse og arbeidsmuligheter, og bidra til å redusere sosiale og økonomiske forskjeller. Dette er en stor oppgave som både omfatter et ansvar overfor individets ønsker og behov, men også et ansvar overfor samfunnets interesser og mål.

En mer individfokusert tilnærming kan man se i definisjonen Hooley, Sultana og Thomsen (2017) foreslår, hvor karriereveiledning skal oppmuntre, støtte og veilede enkeltpersoner til å reflektere over og handle i sine liv, og omfatter en rekke praksiser, tilrettelegging av informasjon om arbeidsmarkedet, vurdering av karrieremuligheter og personlig rådgivning. Karriereveiledning viser til tjenester som forsøker å hjelpe mennesker, uansett alder og livssituasjon, til å gjøre valg i utdanning og arbeid, og å håndtere sin karriere (Hooley, et al., 2017, s. 12). Man kan se ut fra de ulike definisjonene av karriereveiledning at den skal oppfylle ulike mål og roller, som er et viktig aspekt som dette forskningsprosjektet sikter på å undersøke videre. Tanken om hva veiledning skal være, og hvordan man former tjenestene, vil være preget av verdiene som ligger til grunn for hva karriereveiledning skal bidra med.

Verdigrunnlaget for karriereveiledning er integrert i lovgivning, utforming av tjenester, målsettinger, etiske retningslinjer, og praksis innen feltet. Karriereveiledningsfeltet styres og utvikles av ulike

aktører og organer som spiller en rolle i utviklingen og implementeringen av karriereveiledningstjenester. Karriereveiledningens utvikling er påvirket av og påvirker samfunnets verdier og normer. Disse verdiene og normene redegjør jeg kort for her som en introduksjon til landskapet som undersøkelsen forsøker å navigere for å undersøke verdier bak karriereveiledningsfeltets utvikling og veisøkeres valg. Frank Parsons blir ansett å være karriereveiledningens grunnlegger, og formulerte en teori på 1800-tallet om arbeid som innebar at individets evner og interesser kunne møte omgivelsenes muligheter og krav, og at det dermed oppsto harmoni i individets yrkesliv (Kjærgård & Plant, 2018, s. 21). Allerede når feltet blir grunnlagt så er det noen verdier som ligger til grunn: å ta vare på individets interesser, og å sørge for et bærekraftig samfunn. Karriereveiledning som felt har siden den tid utviklet og endret seg på ulike måter. Noen eksempler på verdier som kommer frem i karriereveiledningsfeltet i dag er å fremme økonomisk trygghet, både på individ- og samfunnsnivå, personlig vekst og selvrealisering, og sosial rettferdighet (Kjærgård & Plant, 2018). Verdier kan også sees i EU-resolusjonens politiske mål om å styrke samfunnets konkurranseevne, og bidra til å motvirke marginalisering og utenforskap. Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning gir nasjonale retningslinjer som skal bidra til å etablere et etisk fundament for felles verdigrunnlag for feltet (Kompetanse Norge, 2020, s. 81). Det fremstår likevel som utfordrende å fastslå eller definere hvilke verdier som er, og bør være viktigst, noe som reflekteres i ulike diskurser i karriereveiledningsfeltet som handler om hva målet med veiledningen skal være.

Midt i denne kompleksiteten står individet. EU-resolusjonens mål for karriereveiledning inkluderer også mål om å forebygge marginalisering og utenforskap, noe som er et mer individfokusert mål. I tråd med individperspektivet er også det å håndtere livet, og ta meningsfulle valg viktige når man forsøker å definere hva veiledning skal være. Oppgaven sikter på å undersøke individets opplevelse og perspektiv i denne diskusjonen, og på hvilke områder verdigrunlaget for veiledning sammenfaller eller skiller seg fra verdiene som veisøker legger til grunn for sine karrierevalg. Undersøkelsen er tenkt å bidra til mer kunnskap rundt karrierevalg som er tatt på bakgrunn av en veisøkers egne personlige verdier. Individperspektivet er dermed sentral i dette forskningsprosjektet. Å ha evnen, kunnskapen og muligheten til å ta gode valg for sitt eget liv er viktige elementer for å leve et godt liv i tråd med egne ønsker og verdier. Lingås (2018, s. 70) sier at å arbeide for at veiledning kan bidra til å gi mennesker selvinnsikt, mestring og mestringsmuligheter, utvikle nysgjerrighet og en kritisk holdning til samfunnet er av stor betydning for at karriereveiledning skal kunne kalles livslang og helhetlig. Livslangt perspektiv og helhetlig veiledning vektlegges i rapporten NOU:2006:7 (s. 21) som viktige i et kunnskapssamfunn i utvikling. Lars Sandlie (2018) gjør i sin masteroppgave rede for

verdier i NOU: 2016:7, og konkluderer med at det finnes ulike verdimeslige spenninger i synet på karriereveiledning, blant annet i forholdet mellom at karriereveiledning skal bidra til å dekke arbeidslivets behov for arbeidskraft, og føre til personlig vekst, utvikling og være verdifullt på andre måter for individet. Sandlie (2018, s. 114) argumenterer for at verdimeslige spenninger kan ha betydning for samfunnsutviklingen og politikkutformingene, og kan også ha betydning for hvilket verdigrunnlag som legges til grunn når karriereveiledning utvikles som fagfelt og utøves i praksis.

Videre er samfunnet også preget av en arbeidskultur som er en solid del av velferdsstaten, og for mange sterkt forankret i våre hverdagslige verdier som vi til det daglige ikke tenker over. Dette ønsker jeg i denne oppgaven å utforske ved å ta utgangspunkt i en karrierefortelling og sammenligne verdiene som kommer frem i fortellingen med verdigrunnlaget for karriereveiledning. Jeg ønsker å undersøke hvilke utfordringer veisøker kan møte på, og om det eksisterer verdimeslige spenninger mellom individets personlige verdimeslige karrierevalg, og det verdigrunnlaget som karriereveiledning er tuftet på. Dette knyttes opp mot, forklares og diskuteres med utgangspunkt i sentrale ideer, verdier og teorier i karriereveiledningsfeltet. Innledningsvis er det relevant å introdusere disse ulike tilnærmingene til karriereveiledning, som kan gi et innblikk i de underliggende spenningene og utfordringene som oppstår i diskusjonen rundt veiledningens målsetninger.

1.2 Bakgrunn for valg av tema

Denne oppgaven handler i stor grad om verdier som grunnlag for karrierevalg, og hvordan verdigrunnlaget for karriereveiledning kan påvirke karrierevalg. Jeg ble personlig opptatt av dette temaet i studietiden min hvor jeg utvidet forståelsesrammen min for hva karriereveiledning kan være, samtidig som hele verden gjennomgikk en pandemi. Jeg opplevde at menneskene rundt meg fant ny glede i å ha hjemmekontor, i å være ute, i å være sammen med nærfamilien og å ha mer tid til andre deler av livet som ikke handlet om arbeid, eller som utfordret måten de så på arbeid. Mange fikk utfordret sitt verdigrunnlag når verden stoppet helt opp, og man ikke kunne leve livet slik man var vant til. På mange måter utfordret det meg også personlig, og jeg ble oppmerksom på karrierevalg som hadde andre verdier til grunnlag enn det jeg hadde lagt merke til tidligere. Andre karrierevalg hvor verdier som mer tid til de nære tingene, til familie og til naturen var viktige. Gjennom studieløpet har jeg blitt utfordret i min egen forståelse av hva som inngår i et godt liv. Jeg har både opplevd arbeid som en trygghet og en kilde til glede og personlig vekst, men har også opplevd en ubalanse hvor jeg har ønsket meg mer tid til å gjøre andre ting. Da jeg leste *Et fritt liv* for første gang var det like etter en eksamensperiode i studieløpet master i karriereveiledning, og jeg var på vei til mine egne hjemtrakter for å bo på en primitiv hytte og gå noen dager på jakt. Med hodet

fullt av pensum opplevde jeg boken i et karriereveiledningsperspektiv, hvor erfaringene som ble beskrevet passet inn som en personbeskrivelse av de ulike verdiene i karriereveiledningsfeltet.

Å leve et godt liv er sterkt knyttet til våre verdier. Når karriereveiledningsfeltet utvikles er det på bakgrunn av man ønsker å oppnå ulike mål som også er på grunnlag av verdier. Karriereveiledningens innhold og tilnærming endres og utvikles hele tiden, fra å være et felt med fokus på valg av yrke til å omfatte karriereutvikling, livslang læring og personlig veiledning. Bidragsyttere som Frank Parsons, John Holland, Donald Super, Mark Savickas og John Krumboltz, for å nevne noen, har bygget på og utviklet tenkningen som nå ligger til grunn for karriereveiledningen fra tidlig 1900-tallet til i dag. I denne utviklingen kan man gjenkjenne paradigmeskifter (Svendsrud, 2020, s. 45) i karriereveiledningen som følger av verdens utvikling. I NOU sammenfattes det to politiske mål med karriereveiledning: Å styrke samfunnets konkurransevne, og å motvirke eksklusjon, marginalisering og utenforskap (NOU, 2016:7, s.22). Karriereveiledning spiller en rolle både for individet, men også for samfunnet. Deler av karriereveilederens samfunnsoppdrag er å sikre riktig arbeidskraft på riktig sted og å bidra til å få flest mulig ut i arbeid. Karriereveilederen skal også bistå veisøkeren til å finne sin karrierevei, utvikle karrierekompetanse og få forståelse for seg selv og sin kontekst. Beskrivelsene i *Et fritt liv* kan relateres til ulike spenningsfelt i norsk karriereveiledning fra et individperspektiv. Verdier som er knyttet til familieliv, natur og helse er viktige for veisøkeren i fortellingen. Dette verdiperspektivet kan også sees i deler av karriereveiledningsfeltet, blant annet ved at Peter Plant (2021) har introdusert begrepet “grønn veiledning” som en reaksjon til økende økonomisk vekst og miljø- og bærekraftsutfordringer, og som handler om å implementere et bærekraftsperspektiv inn i karriereveiledningen. Gjennom en utvikling av veiledningsfeltet kan man se nye perspektiver og få ny forståelse for hva som kan være målet for karriereveiledning. På den måten vil jeg hevde at opplevelsene i boken i lys av verdigrunnet for karriereveiledning kan gi innsikt og ny kunnskap om hvordan karriereveiledning kan møte veisøkere med ulike karriereveier og verdisyn.

1.3 Problemstilling

I denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i en karrierefortelling som fremkommer i boken *Et fritt liv* av Simen Tveitereid (2018). Ved å gjøre en kvalitativ dokumentanalyse av innholdet i boken identifiserer jeg verdiene som ligger bak karrierevalgene som veisøkeren tar, og undersøker hvilke utfordringer veisøker kan møte i sin karrierevei som i stor grad er basert på forfatterens personlige verdier. Videre i oppgaven gjør jeg rede for verdigrunnet for karriereveiledning, og sammenligner det med perspektivene som kommer frem i analysen av *Et fritt liv*. Å ta utgangspunkt i karrierefortellingen i *Et*

fritt liv gir et grunnlag for et dypdykk i de ulike verdiene som ligger bak karrierevalg, ut fra et individperspektiv, og kan gi innsikt i konteksten valgene er tatt ut fra og konsekvensene det får. Oppsummert sikter undersøkelsen på å utforske hvilke verdier som er viktige for individet i karrierevalg, og sammenligner det med verdigrunnlaget for karriereveiledning med mål om å kunne få mer kunnskap som kan bidra til at karriereveiledning kan møte veisøkere med ulike karriereveier og verdier. Målet er å oppnå større nyanser og diskusjon om karriereveiledningsfeltet klarer å møte alle individer der de er, og hvordan feltet kan forbedres for å bedre støtte individer i sin søken etter et godt liv. Dermed fremstilles problemstillingen på denne måten:

Hvordan fremstår forskjellene mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og det personlige verdigrunnlaget for karrierevalgene som tas av hovedpersonen i *Et fritt liv*?

Det overordnede målet er å utforske forskjellene mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning, og det personlige verdigrunnlaget som ligger til grunn for karrierevalgene hovedpersonen tar i *Et fritt liv*. For å kunne besvare problemstillingen har jeg formulert tre forskningsspørsmål som bidrar til å spisse og avgrense prosjektet:

- 1: Hvilke praktiske, følelsesmessige og sosiale utfordringer kan veisøker møte når man tar karrierevalg basert på et personlig verdigrunnlag som potensielt kan utfordre tradisjonelle måter å forstå karriere på?
- 2: Hvilke likheter og ulikheter kan identifiseres mellom verdiene som ligger til grunn for karrierevalgene som tas i *Et fritt liv* og i verdigrunnlaget for karriereveiledning?
- 3: Hvordan kan karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag utvides for å inkludere et bredere perspektiv på hva som ansees å være verdifullt, for å kunne imøtekomme veisøkere som tar karrierevalg basert på personlige verdier?

I første forskningsspørsmål forsøker jeg å belyse problemstillingen ved å undersøke ulike typer utfordringer veisøker kan møte når karrierevalget som blir tatt på grunnlag av personlige verdier som potensielt bryter med en tradisjonell forståelse av karriere. hvor samfunnsverdien av veiledning står i fokus. Jeg tar utgangspunkt i karrierefortellingen som blir formidlet gjennom boken *Et fritt liv* og verdigrunnlaget for karriereveiledning når jeg undersøker dette temaet.

I andre forskningsspørsmål er hensikten å sammenligne verdiene som ligger til grunn for karrierevalgene hos hovedpersonen i *Et fritt liv* med verdier som er grunnleggende for karriereveiledning. Karriereveiledningens verdigrunnlag er integrert i ulike bestemmelser, rammer og kontekster, og jeg tar utgangspunkt i lovgivning, anbefalinger for utforming av tjenester, målsettinger, diskurser, teori og praksis innen feltet. Sammenligningen vil kunne gi innsikt i hvordan personlige verdier samsvarer eller skiller seg fra karriereveiledningens verdigrunnlag, og belyse potensielle utfordringer eller spenninger som oppstår i møtet mellom veisøker og veileder.

Tredje forskningsspørsmål utgangspunkt i de to ovenstående forskningsspørsmålene og sikter på å avdekke hvordan man kan utvide verdigrunnlaget for karriereveiledning, for å imøtekomme veisøkere som tar karrierevalg som potensielt kan bryte med deler av karriereveiledningens verdigrunnlag. Gjennom dette spørsmålet vil jeg forsøke å identifisere eller nyansere perspektiver og tilnærminger som kan integreres i karriereveiledning, slik at verdigrunnlaget blir mer inkluderende og fleksibelt i møte med veisøkere med ulike verdier og karriereveier.

1.3.1 Avgrensninger

På grunn av masterprosjektets omfang, rammer og tidsbegrensning har jeg valgt å gjøre noen avgrensninger: Jeg har valgt å fokusere på én karrierefortelling, noe som begrenser bredden av perspektiver, men vil gi mulighet til å gå i dybden av utforskning og forståelse av den valgte fortellingen. Jeg har valgt å avgrense analysen og drøftingen til en norsk kontekst. Jeg tar også utgangspunkt i et karriereveiledningsperspektiv, som inkluderer mange ulike teoretiske og filosofiske grunnlag, men som samtidig bare vil være et utvalg av kunnskapen som eksisterer rundt tematikken. Disse avgrensningene er tatt for å kunne skrive en tilspisset og tilpasset undersøkelse av temaet.

1.4 Begrepsavklaring

1.4.1 Karriere

I en tradisjonell forståelse av begrepet karriere har det vært knyttet til en persons suksess eller fremgang i yrkeslivet. I en mer moderne forståelse har begrepet blitt brukt om individs arbeidsroller og livsroller, i en balanse mellom arbeid og fritid, og deltakelse i læring, utdanning og arbeidstrening (NOU 2016:7, s. 25). Ingrid Bårdsdatter Bakke (2018) utfordrer karrierebegrepet ved å argumentere for at holdninger og verdier i den norske arbeidskulturen gjør at karrierebegrepet har en kulturell bagasje hvor den tradisjonelle forståelsen av begrepet fortsatt er fremtredende i måten vi forstår og bruker begrepet på (s. 95). Hun mener at vi kan og bør utvide innholdet i begrepet med bevissthet

rundt kulturelle verdier og reflektert bruk av karrierebegrepet (s. 106). I denne oppgaven brukes begrepet karriere i den moderne forstand hvor man kan anse ens karriere å være en vei gjennom ulike stadier og roller i livet. Dermed brukes også begrepet karrierevei i tilfeller hvor jeg viser til denne prosessen.

1.4.2 Karriereveiledning

Karriereveiledningsfeltet har arbeid og utdanning som sitt nedslagsfelt og skal være til støtte for alle som ønsker veiledning i å planlegge sin karriere. Karriereveiledningens mandat er stort og favner et bredt spekter av ansvar og oppgaver. Det finnes ulike definisjoner som beskriver hva karriereveiledning er, og jeg har valgt å støtte meg til kvalitetsrammeverket (Kompetanse Norge, 2020) formulering, men utvider også begrepet med Hooley et al. (2017) sin tilnærming fordi disse definisjonene kan illustrere bredden av begrepet, men også ramme det inn på en god måte. Målet med karriereveiledning er at mennesker skal bli i bedre stand til å håndtere overganger, ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet (Kompetanse Norge, 2020, s.11). Videre skal karriereveiledning også gi mulighet for utforsking av veisøkers situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Hooley et al. (2017) presenterer en tilnærming hvor karriereveiledning skal oppmuntre, støtte og veilede mennesker til å reflektere over og handle i livene sine, hvor veiledningen omfatter en rekke praksiser som tilrettelegging av informasjon om arbeidsmarkedet, vurdering av karrieremuligheter og personlig rådgivning. Karriereveiledning skal bidra til å hjelpe mennesker, uansett alder og livssituasjon, til å gjøre valg i utdanning og arbeid (s. 12). Veiledningen kan foregå på ulike måter, både individuelt og i gruppe, være fysisk og digital, og innenfor de ulike sektorenes rammer og organisasjoner. I denne oppgaven bruker jeg begrepet om disse aktivitetene som har til hensikt å veilede og støtte individer og grupper i sin karriere gjennom livet.

1.4.3 Karriereveiledningsfeltet

I teksten omtaler jeg karriereveiledningsfeltet som de delene av karriereveiledning som omfattes av ulike aktører, tjenester, teorier, praksiser og organisatoriske strukturer som er knyttet til karriereveiledningens ulike roller. Jeg begreper som en sammenfatning av det mangfoldige spekteret av aktører, tjenester, teorier, praksiser og organisasjoner som spiller en rolle i å utøve karriereveiledning eller utvikle tjenestene. I Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning illustreres karriereveiledningsfeltet med en modell hvor det i den ytre delen av modellen er tre arbeidsområder som utføres av aktører som har et systemansvar for karriereveiledning, og at praksisfeltet befinner seg i midten av disse (Kompetanse Norge, 2020, s. 29). Det første

arbeidsområdet er ledelsen av karriereveiledningstjeneste som handler om å utforme, utvikle og lede tjenestene. Det andre området omhandler forskning, utdanning og opplæring innen feltet, hvor det arbeides med utvikling av karriereveiledning som fag på ulike nivåer. Det siste området er politikk og systemutvikling, som dreier seg om å utvikle, fremme og følge opp karrierefaglige spørsmål og politiske føringer for karriereveiledningsfeltet. Videre utfører karriereveiledere oppgavene i praksisfeltet, som kan deles i tre områder: Karriereveiledningsprosesser, karriereinformasjon og karrierelæring. Det handler kort sagt om veiledningsprosessene i praksis, utarbeiding og formidling av informasjon og tilrettelegging for læring og utforskning (Kompetanse Norge, 2020, s. 29).

1.4.4 Verdier

En allmenn forståelse av verdier kan vi finne i Store norske leksikon som beskriver verdi som kvaliteten av noe, og det som er godt ved noe. Tingens verdi bestemmer dens viktighet med hensyn til hvordan vi bør gjøre våre vurderinger og beslutninger (Sagdahl, 2023). Verdier kan for enkeltindividet handle om hva man mener er viktigst for seg selv og sitt eget liv. Noen sentrale verdier i livet kan være familie, jobb, venner eller fritidsaktiviteter.

En måte å forstå verdier er hvordan individet forstår seg selv gjennom ens utseende, evner, personlighet, kjønn, plassering i samfunnet og verdier, og at selvforståelsen spiller en stor rolle når man fatter valg og beslutninger (Gottfredson, 2002, s. 88). For en veisøker kan ulike verdier være grunnlaget for hvilke karriere- og livsvalg man tar, og er sterkt forankret i individets identitet. Begrepet brukes i denne sammenhengen som kvaliteter ved ulike aspekter som grunnlag til hvordan beslutninger og vurderinger tas. I oppgaven bruker jeg en forståelse av verdier som kan knyttes til ulike deler av karriereveiledning.

1.4.5 Verdier i karriereveiledning

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning sier at et felles verdigrunnlag og nasjonale retningslinjer skal bidra til et felles etisk fundament gjennom kompetanse, etisk bevissthet og refleksjon. Etikk er læren om hva som er rett og galt, og er tuftet på verdigrunnlaget vårt (Kompetanse Norge, 2020, s. 83). I denne sammenhengen brukes verdier i karriereveiledning til å referere til verdimesse grunnlag som er med på å bestemme hvordan tjenestene utvikles, men også om de personlige verdiene man har med seg som veisøker eller veileder. Hvilke verdier og etikk som fremstår som viktige i utviklingen av karriereveiledningsfeltet har gjennom årene utviklet og forandret seg. Ulike aktører for feltet har ulikt grunnlag for hvilke verdier de baserer tjenestene sine på. Man kan for eksempel se ulike verdier som grunnlag til karriereveiledningens mål gjennom Ronald Sultanas (2018) diskursive inndeling. Han illustrerer tre diskurser som har vært fremtredende

gjennom karriereveiledningens historie: Teknokratisk diskurs, utviklingsrettet diskurs og frigjørende diskurs (Sultana, 2018, s. 39-40).

Verdier gjør seg gjeldende i etiske beslutninger om karriereveiledningens praksis, hvor veisøkers interesser og behov i mange tilfeller må balanseres med samfunnets behov for fordeling av arbeidskraft. Dette kan i noen tilfeller føre til verdikonflikter, eller spenningsfelt. Et slikt verdimesig spenningsfelt kan illustreres i individ- og samfunnsperspektivet i karriereveiledningens mål og hensikt. Individperspektivet involverer å sette veisøkerens ønsker, egenskaper og verdier i fokus. Lingås (2018) peker på hvordan veisøkere i noen kontekster kan brukes som et instrument utenfor seg selv for å sikre økonomisk vekst på samfunnsnivå (s. 54). På den andre siden trekker NOU:2016:7 frem at karriereveiledning kan være et virkemiddel for samfunnets utnyttelse av arbeidskraft, og har tidligere blitt brukt som en strategi for økonomisk vekst (NOU:2016:7, s. 22). Innenfor karriereveiledningsfeltet er sosial rettferdighet et eksempel på en verdi. Verdier i karriereveiledning kan handle om å støtte individer og grupper til å få bedre innsikt i arbeid, utdanning og konteksten de befinner seg i, samt å utfordre strukturer som kan føre til sosial urettferdighet. Hooley et al, (2017) beskriver disse verdiene i karriereveiledning i en kontekst av sosial rettferdighet. Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning har utviklet etiske retningslinjer som favner ulike deler av karriereveiledningens mandat for å sikre kvalitet i tjenestene og tjenesteutviklingen. Det etiske grunnlaget har til hensikt å skape en felles oppslutning om grunnleggende verdier i yrkesutøvelsen, samt å legitimere utøvelsen av karriereveiledningsfaget. Et av punktene i de etiske retningslinjene handler om veilederens refleksjon rundt verdier i egen praksis, og innebærer blant annet å være bevisst på grunnlaget og målet for karriereveiledningen, bevissthet rundt egne holdninger og kontinuerlig vurdere behovet for kompetanseheving (Kompetansenorge.no, 2019, s. 25). Verdier i karriereveiledning er også viktig når man snakker om kvaliteten til karriereveiledningstjenestene, og etikk er et av de syv innsatsnivåene som skal bidra til å sørge for god kvalitet av tjenestene (Kompetanse Norge, 2020, s. 8).

1.4.6 Sosial rettferdighet

I arbeidet mot et felles etisk grunnlag for karriereveiledning trekkes det frem at sosial rettferdighet er svært viktig (Kompetanse Norge, 2020, s. 82). Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning tar utgangspunkt i filosofen John Rawls definisjon på sosial rettferdighet, hvor rettferdighet forstås som lik behandling uavhengig av sosial posisjon, og John Stuart Mill som støtter ideen om sosial utjevning og omfordeling av goder (Kompetanse Norge, 2020, s. 82). I karriereveiledningsfeltet er det flere bidragsytere som definerer og diskuterer hva sosial rettferdighet er, og hvorfor det er viktig for

karriereveiledningen. Blant disse er Sultana (2018, s. 39) som illustrerer hvordan urettferdighet kan utspille seg mellom borger og stat. Roger Kjærgård (2012) er også en viktig bidragsyter som diskuterer spenningen mellom individ og samfunn. Hooley et al. (2017) definerer sosial rettferdighet på denne måten: "Sosial rettferdighet handler om hva individet, grupper og samfunnet mener er moralsk og politisk riktig. Målet med sosial rettferdighet kan bidra til å bryte strukturer som fører til urettferdighet, korrigere urett og skape et mer rettferdig samfunn" (Hooley, et al., 2017, s.4). Sosial rettferdighet brukes i denne oppgaven som et verktøy for å vurdere karriereveiledningens rolle i samfunnet, hvor jeg i stor grad støtter meg til definisjonen hvor sosial rettferdighet handler om hva som er etisk eller moralsk riktig. Videre omfatter sosial rettferdighet også noen sentrale diskurser i karriereveiledningsfeltet som handler om samspillet eller spenningsfeltet mellom individ og samfunn.

1.4.7 Green guidance

Green guidance eller grønn veiledning forstår gjennom Plant (2021 s. 56) som karriereveiledning med fokus på bærekraft, fellesskap og meningsfulle karrierevalg. Han beskriver grønn veiledning som betydningsfullt i en verden som blir mer globalisert, hvor miljøproblemer og bærekraftsspørsmål er sentrale problemstillinger. Grønn karriereveiledning kan forstås som veiledning som har et større fokus på bærekraft i form av miljømessige hensyn, men også i form av at fellesskap er betydningsfullt, og karrierevalg som er meningsfulle for individet også er bærekraftig. I denne oppgaven omtaler jeg grønn veiledning som et teoretisk ståsted hvor bærekraftsperspektivet er sentralt, både for individet, men også for miljø og klimahensyn.

2 Kunnskapsgrunnlag for problemstilling

Oppgaven plasseres innenfor en kontekst av karriereveiledning og dreier seg om verdier som ligger til grunn for personlige karrierevalg og verdiene som ligger til grunn for karriereveiledningsfeltet.

Problemstillingen sikter på å sammenligne verdiene som kommer frem i karrierefortellingen i *Et fritt liv* med verdiene som ligger til grunn for karriereveiledning, og undersøke om verdiene overlapper eller skaper spenninger. I dette kapitlet presenterer jeg kunnskap, forskning, utredning og rapporter som gir en kontekst for det komplekse landskapet undersøkelsen befinner seg i. Videre gjør jeg også rede for ulike teoretiske perspektiver som kan illustrere ulike måter å forstå dette landskapet på. Det vil si at kapitlet er todelt, hvor den første delen sikter på å gi en bred forståelse av temaet, mens det i andre del vil være et større fokus på de teoretiske perspektivene i karriereveiledning.

2.1 Det norske karriereveiledningsfeltet

For å kunne drøfte karriereveiledningens verdigrunnlag med utgangspunkt i karrierefortellingen i *Et fritt liv* må det legges et oversiktsbilde for hvordan karriereveiledningsfeltet er styrt i dag. Derfor gjør jeg kort rede for ulike politiske beslutninger og offentlige føringer for feltet. Hensikten er å få et overblikk over overordnede mål som disse politiske initiativene, rammene og forslagene søker å oppnå, og få en dypere forståelse for de ulike aspektene ved karriereveiledning som påvirker og er påvirket av verdimeslige beslutninger.

Karriereveiledningsfeltet er påvirket av faktorer som politiske beslutninger og offentlige dokumenter som legger føringer og anbefalinger for hvordan karriereveiledning skal eller bør organiseres og gjennomføres. Utredningen NOU 2016:7 er et eksempel på et slikt dokument, og er anbefaling for hvordan karriereveiledning bør utvikles. Karriereveiledning er lovfestet blant annet Opplæringsloven (1999, §22) og Integreringsloven (2020). I Stortingsmelding nr 9 "Arbeid, velferds- og inkludering" (2006 - 2007) som er med på å legge rammer for for hvordan veiledningens utvikling, innhold og utøvelse. I Stortingsmelding 9. (2006-2007) fremkommer det at målet med karriereveiledning er å gi alle mennesker i landet mulighet til å utvikle evnene sine og leve gode og meningsfulle liv.

Grunnlaget for verdiskapingen er høy arbeidsinnsats i samfunnet, og hvis man skal sikre yrkesdeltakelsen må det eksistere en aktiv arbeidslivspolitik som tilrettelegger for arbeidsdeltakelse og motvirker utstøtelse av arbeidslivet (Stortingsmelding nr. 9, 2006-2007, s. 13). I Opplæringsloven

§1 (1999) fremkommer det som et av målene at elever og lærlinger skal utvikle kunnskap, ferdigheter og holdninger som skal gjøre dem i stand til å mestre livet, og delta i arbeid og fellesskap i samfunnet. I Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2019-2021, s. 16) fremstilles karriereveiledning som et verktøy som må utvikles med mål om å redusere arbeidsløshet, sikre gode overganger og støtte individer til å ta gode valg som har samfunnsøkonomisk nytte. Det fremstår som et viktig aspekt i forslag om, og lovfesting av, karriereveiledning at veiledningens mål skal både være av verdi for samfunnet og for individet. Karriereveiledning er også preget av organisasjoner som påvirker feltets utvikling.

Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning er på bakgrunn av anbefaling fra NOU 2016:7 utviklet for å skape et nasjonalt verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020). Målet med kvalitetsrammeverket er å sikre en felles forståelse for karriereveiledningens formål, oppdrag og kvalitative innhold. Ved å undersøke politiske beslutninger og offentlige føringer kan man få en forståelse for hva som er verdiene bak målet om karriereveiledning. Oppsummert fremstår det som et ønske om at det er til alles gode å ha flest mulig i arbeid, og at man har mulighet til å utvikle seg i meningsfylte yrker. Som nevnt i innledningen er det flere diskurser som dreier seg om hvordan karriereveiledningsfeltet havner i et spenningsfelt mellom å være til nytte for individet, og for samfunnet. Det finnes mye litteratur som handler om dette temaets ulike perspektiver, hvor man kan dra linjer til begrepet sosial rettferdighet som jeg skal komme tilbake til. Det er flere bidragsytere som belyser ulike deler av diskursen, noe som vil bli presentert mer inngående i teoridelen av oppgaven.

2.2 Karrierebegrepet og kulturelle verdier

For å besvare problemstillingen som sikter på å undersøke forskjellene mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og det personlige verdiene bak karrierevalgene i *Et fritt liv* er det viktig å utforske karrierebegrepet, og hvilke kulturelle verdier som er knyttet til det. Jeg vil gjøre rede for et perspektiv som gir innsikt i hvordan personlige verdier og samfunnets forventninger på ulike måter både kan harmonisere og utfordre hverandre.

Bakke (2018) undersøker karriereveiledningens plass i det norske arbeidslivet, hvilket grunnlag det bygger på og hvilken funksjon det har i strukturen av våre holdninger, verdier og atferdsmønstre. Hun argumenterer for at holdninger og verdier i den norske arbeidskulturen kan stå i veien for at vi oppnår en ny forståelse av karrierebegrepet, og at det er mulig å utvide innholdet i begrepet med bevissthet rundt kulturelle verdier og reflektert bruk av karrierebegrepet og karriereveiledning som

metode (Bakke, 2018, s. 89). Holdninger og verdier knyttet til arbeid er sentrale tema i denne avhandlingen. Som nevnt i begrepsavklaringen er den tradisjonelle oppfatningen av karriere en persons hierarkiske progresjon hvor man tilegner seg materielle eller symbolske goder som lønn, gjerne i en organisasjon eller profesjon. Karrierebegrepet har i dag utviklet seg til å romme flere aspekter ved livet, som ulike roller, utfordringer og andre deler av livet enn arbeidsplassen. I tillegg utspiller karriere seg i en annen kontekst fordi arbeidslivet ikke lenger er like preget av livstidsansettelser, hierarkiske organisasjoner og tydelige rollefordelinger. Dette skaper nye krav til arbeidstakeren om kontinuerlig læring og tilpasning (Bakke, 2018, s. 94). Det Bakke sier henger på mange måter sammen med de overstående teoriene jeg har trukket på, og summerer godt hvordan karrierebegrepet har endret seg over tid sammen med det teoretiske grunnlaget som har forsøkt å utvide hva karriere betyr og skal være. Hun tydeliggjør også hvilken rolle samfunnsmessige og kulturelle verdier spiller i hvordan man anser karrierebegrepet.

Bakke (2018) beskriver at i en arbeidskontekst finnes det forestillinger om hva som er normalarbeidstakeren, altså hvilken atferd, handlinger og valg som oppfattes som normale i norsk arbeidsliv (s. 95). Dette er et viktig perspektiv for å forstå noen av de ulike utfordringene som kommer frem i analysen av karrierefortellingen i *Et fritt liv*. Blant annet forteller forfatteren at han ble møtt med stigma da han valgte å redusere arbeidsmengden i ung alder. Dette vil jeg diskutere videre i drøftingskapitlet. Bakke (2018, s. 106) beskriver videre at den norske arbeidskulturen kan beskrives som både individualistisk i form at at man er uavhengige, autonome og jobber for egne behov, i tillegg til kollektivistisk fordi man er avhengig av andre og er som arbeidstaker en bidragsyter til samfunnet. Dette beskriver hun som kollektiv individualisme hvor man som samfunn har en verdiforankring i transaksjonen hvor man må gi noe for å kunne få noe. Dette kan både gi trygghet i form av sosialt sikkerhetsnett og lovverk, og det anses som en kulturell verdi å være en del av dette systemet (Bakke, 2018, s. 101). Her konkretiseres en verdi hvor det å være en del av velferdssamfunnet er gunstig, både for individet, men også for samfunnet. Videre trekker Bakke inn at Velferdsmodellen vi bruker i Norge er sterkt forankret i "arbeidslinja" - som betyr at det skal lønne seg å være i arbeid, både i form av lønn, men også i form av å være en del av, og bidrar til noe større. En kritikk arbeidslinja har fått er at ved å vektlegge det attraktive ved å være i arbeid så kan skyld og press være med å ansvarliggjøre enkeltindivider som ikke kan arbeide. Hun skildrer dermed både den positive og den negative siden ved denne transaksjonen. Verdier som sosial sikkerhet, økonomisk trygghet og fellesskap er sentrale her, og bidrar til å belyse deler av analysen av *Et fritt liv* i en kontekst hvor samfunnets verdier også er med å påvirke hvilke karrierevalg man tar. Karrierebegrepet er preget av ulike kulturelle verdier. Folk flest bruker ordet karriere som en betegnelse på å komme

opp og frem. Et norsk karrierebegrep kan innebære en transaksjon mellom individ og fellesskap hvor både utnyttelse av velferdsstatens muligheter eller en annen balanse mellom individets behov og kontekstuelle muligheter og krav. Bakke argumenterer for å inkludere en bredere forståelse av karrierebegrepet i karriereveiledningen slik at betydningen av begrepet kan bearbeides i norsk arbeidslivskultur til å bety det som er normalt og kjent (Bakke, 2018, s. 106). Dette er sentrale perspektiver i illustrasjonen på hvordan samfunnets normer og forståelse av et fenomen er med på å forme og påvirke i konteksten av karrierevalg.

2.3 To perspektiver på verdier i karriereveiledning

For å plassere undersøkelsen gjør jeg her rede for hvilken forskning som allerede har blitt gjort på temaet jeg har valgt å undersøke. Med utgangspunkt i de politiske rammene er det ulike komplekse dynamikker som påvirker karriereveiledningsfeltet og individet. Utvalget av tidligere forskning undersøker disse temaene.

Et tidligere forskningsprosjekt som har forsøkt å belyse dette er Kjærgård (2012) som utforsker hvordan karriereveiledning, utdanning og yrkesvalg har blitt regulert av staten, og hvordan det har påvirket individets frihet og autonomi i yrkesvalg. Kjærgård tar utgangspunkt i en genealogisk tilnærming og undersøker hvordan diskurser og ulike former for makt har formet karriereveiledningsfeltet som praksis. Med utgangspunkt sin undersøkelse argumenterer han for at det er behov for en mer kritisk og reflektert praksis i karriereveiledningen, hvor man bør inkludere større bevissthet rundt de strukturelle faktorene som kan påvirke individets karrierevalg, som politiske beslutninger, økonomi og arbeidsmarkedet. Han argumenterer for at på den måten kan man ha en mer kritisk og reflektert praksis som ivaretar verdier som frihet og autonomi for individet (Kjærgård, 2012, s. 217). I Kjærgårds undersøkelse fremkommer det at strukturelle faktorer kan ha stor påvirkning på individets karrierevalg. Dette er et viktig aspekt i problemstillingen som mitt eget forskningsprosjekt tar utgangspunkt i, hvor jeg undersøker hvilke verdier som ligger til grunn for et karrierevalg. Diskusjonen som handler om hvorfor man tar valgene man tar, og hvorvidt man kan velge fritt, er sentral når man ser på verdier som grunnlag for karrierevalg.

Et annet forskningsprosjekt som sikter på å belyse temaet verdier i karriereveiledning er Lars Sandlie (2018) som undersøker i en kvalitativ dokumentanalyse hvilke verdimeslige spenninger i synet på karriereveiledning som kommer til uttrykk i NOU 2016:7. Dette perspektivet er verdifullt for mitt eget forskningsprosjekt fordi det kan gi grunnlag for å forstå karriereveiledningens verdigrunnlag. Sandlie konkluderer med at verdimeslige spenninger har betydning som grunnlag for samfunns- og

politikkutformingen, og også for hvilket verdigrunnlag som legges til grunn for karriereveiledningen gjennom for eksempel kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Sandlie, 2018, s. 110).

Kjærgård og Sandlie viser til ulike perspektiver på hvordan man kan forstå karriereveiledning i konteksten av politiske rammer og hvilken påvirkning det kan ha på ulike nivåer. Dette legger et fundament for forståelse av temaet min egen oppgave forsøker å belyse.

Kort oppsummert består karriereveiledningsfeltet av ulike aktører, og styres og utvikles innen politiske rammer som legger føringer for hva hensikten med karriereveiledning bør være. Målet for veiledningen fremstår som både å være støttende for individet, men også å sørge for samfunnsmessig verdiskaping. Forskere som Kjærgård (2012) og Sandlie (2018) illustrerer i sine forskningsprosjekter ulike aspekter ved temaet, og peker på viktigheten av å forstå hvilke konsekvenser det kan ha for individets karrierevalg og for karriereveiledningen verdigrunnlag. Videre gjør jeg rede for karriereveiledningens verdimeslige utvikling, med utgangspunkt i ulike teoretiske tilnærminger, for å belyse konteksten for karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag.

2.4 Teori

I denne delen av kapitlet gjør jeg rede for de teoretiske perspektivene jeg bruker for å diskutere funnene jeg gjorde i analysen av boken *Et fritt liv*. Jeg har valgt å presentere perspektivene og teoriene i en rekkefølge som tar utgangspunkt i Sultanas (2018, s. 39) inndeling av diskurser i karriereveiledning, fra teknokratisk-, utviklingsrettet og sosialrekonstruktivistisk tilnærming. Hensikten er å skape oversikt i et stort landskap av ulike tilnærminger til veiledning. Jeg omtaler diskursene både som tilnærminger og perspektiver, men jeg forstår dem overordnet som en linse man kan se og forstå karriereveiledningsfeltet gjennom. Jeg gjør først rede for disse tre diskursene, før jeg utvider forståelsesrammen ved å undersøke hvordan verdier i karriereveiledningsfeltet har utviklet seg over tid. Videre gjør jeg rede for hvordan vi forstår verdier og etikk i karriereveiledning i dag, før jeg videre presenterer jeg ulike teoretiske perspektiver som utforsker aspekter ved individ- og samfunnsperspektiver i karriereveiledningsfeltet. Deretter beskriver jeg teori om sosial rettferdighet i en karriereveiledningskontekst. Videre trekker jeg inn et utvalg av teorier som kan bidra til å forstå karrierevalgene i *Et fritt liv* i lys av karrierevalgteoirier, som også bidrar til å belyse hva verdigrunnlaget for karriereveiledning består av. Til slutt gjør jeg rede for et perspektiv på karrierebegrepet og kvalitet i karriereveiledning før jeg presenterer en modell for helhetlig veiledning.

2.4.1 Tre tilnærminger i karriereveiledning

Analysemetodene jeg bruker gjennom oppgaven kan kobles til Sultanas (2018, s. 39) typologi hvor han kategoriserer minst tre ulike måter å forstå karriereveiledning: Teknokratisk tilnærming, utviklingsrettet tilnærming og sosialrekonstruksjonistisk tilnærming. Jeg velger å inkludere tilnærmingene fordi de kan bidra med å kontekstualisere forholdet mellom karriereveiledning og sosial rettferdighet, og bidra til å strukturere et mangfold av tilnærminger, teorier og metoder. Tilnærmingene illustrerer også godt hvordan karriereveiledning utvikler seg gjennom ulike paradigmer. I teknokratisk tilnærming er hovedmålet å sikre god flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, og på den måten styrke økonomien. I en slik tilnærming er det en velfungerende økonomi som blir satt høyest. Selv om man verdsetter individets vekst og trivsel, blir det likevel individets jobb å tilpasse seg arbeidsmarkedet som det er. Utviklingsrettet eller humanistisk tilnærming vektlegger individets personlige vekst og selvrealisering, hvor selvinnsett og utvikling av ambisjoner blir lagt til rette for. Her er det viktigere med selvutvikling og selvkonstruksjon gjennom livsløpet. I Sosialrekonstruksjonistisk tilnærming ligger fokusert på å stille spørsmål ved de fellesskapelige og samfunnsmessige strukturene, heller enn å tilpasse seg dem. Man er opptatt av å se på hvordan økonomi og arbeidsmarkedet kan undergrave mulighet for vekst og personlig utvikling for ulike grupper i samfunnet. Det ligger en implisitt kritisk holdning til hvordan samfunnet er organisert. Disse diskursene er ikke utelukkende overfor hverandre, men kan gjøre seg gjeldende parallelt (Sultana, 2018, s. 41). I oppgaven trekker jeg inn aspekter fra de tre diskursene, som både kan overlappe og komme i konflikt med hverandre. Hensikten er å bruke diskursene som et rammeverk for å få oversikt over de ulike måtene å forstå karriereveiledning på.

2.4.2 Utviklingen av verdier i et karriereveiledningsteoretisk perspektiv

Å se på karriereveiledningsfeltet i retrospekt gir innsikt i hvordan karriereveiledning har utviklet seg, og på den måten plassere forskningsprosjektet i en dypere forståelsesramme som tar hensyn til ulike dimensjoner. Her gjør jeg kort rede for hvordan karriereveiledningsfeltet har utviklet seg i ulike perspektiver og teoretiske tilnærminger.

Frank Parsons, som har fått tilnavnet karriereveiledningens far, var en av grunnleggerne for karriereveiledningsfeltet og beskrev yrkesvalg på denne måten:

An occupation in harmony with the nature of the man means enthusiasm, love of work, and high economic values, — superior product, efficient service, and good pay. If a young man

chooses his vocation so that his best abilities and enthusiasms will be united with his daily work, he has laid the foundations of success and happiness (Parsons, 1909, s. 3).

Allerede her ser man starten på en verdimeessig forankring. Parsons mente at man oppnår harmoni når menneskets natur og evner møter arbeidsmarkedets behov, hvor man både får brukt sine evner og være til nytte for samfunnet. Parsons presenterte tre sentrale faktorer som var avgjørende for yrkesvalg: Kjennskap til seg selv, kunnskap om arbeidslivet og sann resonnering på bakgrunn av de to første faktorene. (Parsons, 1909). Disse faktorene har fulgt karriereveiledning helt til i dag (Andreassen, et al., 2008, s. 100). Målet med karriereveiledning var på denne tiden å ha “riktig mann på riktig sted”, og det var veilederens rolle å påvirke og gi råd for å få veisøker til å gjøre kloke valg ut fra egne interesser og arbeidsmarkedet (Svendsrud, 2020, s. 25). Dette målet med karriereveiledning hører til under paradigmet som Sultana (2018, s 39) benevner som den teknokratiske diskurs, hvor hovedmålet er å sikre god flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, og på den måten styrke økonomien.

Karriereveiledning har videre blitt utviklet og endret til å ta inn flere perspektiver ved menneskers liv og karriere. Andre bidragsytere har tatt utgangspunkt i foregående teorier og utvidet forståelsesrammen for hva karriereveiledning har vært og bør være. Andreassen et al. (2008) illustrerer hvordan ulike teorier og perspektiver har utviklet seg. John Holland presenterte en trekk- og faktorteori og utviklet RIASEC-modellen som beskriver seks personlighetstyper som korresponderer med seks jobbmiljøer (s. 107). Hver av de seks personlighetstypene viser til trekk i personlighet, atferd og verdier, og kan mer eller mindre matche med de ulike arbeidskategoriene. Donald Super presenterte en livsløpsteori hvor karrierevalg ble satt i en sosial kontekst, hvor personens livssituasjon, behov og verdier ble satt i fokus (Andreassen et al., 2008, s. 107). Super var opptatt av hvordan verdier kan virke motiverende i karrieresammenheng (Svendsrud, 2020, s.120). John Krumboltz la frem en sosial læringsteori hvor beslutninger i karrierevalg tar utgangspunkt i livserfaringer. Kjennskap til seg selv, sine ønsker og arbeidslivet er avgjørende for hvilke valg man tar (Krumboltz, 2008, s.135). Med denne utviklingen av karriereveiledningsfeltet kan man se hvordan et nytt paradigme blir formet, og hvordan en mer utviklingsrettet tilnærming blir mer tydelig, gjennom teoretikere som Holland, Super og Krumboltz. Hvis vi tar utgangspunkt i Sultanas (2018, s. 39) inndeling av diskurser plasserer målet for karriereveiledningen seg innenfor utviklingsrettede diskursen. Mange av teoriene vektlegger individets personlige vekst, selvrealisering og læring som inkluderer flere dimensjoner av livet.

I moderne perspektiver på karriereveiledning er endrings- og utviklingsperspektivet tydelig. Dimensjoner ved karriere som omhandler at individets karriere og livsvalg er påvirket av ulike kontekster, samfunnsmessige strukturer, store globale endringer og uforutsigbarhet får mer fokus. Denne måten å se karriereveiledning på kan plasseres i en sosialrekonstruksjonistisk tilnærming, som kort oppsummert handler om å stille spørsmål ved de fellesskapelige og samfunnsmessige strukturene, heller enn å tilpasse seg dem. Her kan man for eksempel se bidragsytere som Sultana (2018) som diskuterer spenningsfeltet mellom individ og samfunn i en kontekst av sosial rettferdighet. I denne tilnærmingen kan man også plassere teorier om tilfeldigheter, som Krumboltz (2009) Happenstance Learning Theory. Krumboltz skapte først en sosial læringsteori som tok utgangspunkt i verdier som er knyttet til et utviklingsrettet paradigme, men utviklet etter en tid Happenstance Learning Theory, hvor han argumenterer for at veisøkere bør lære å se fordelene ved uforutsette hendelser som kan føre til nye og positive muligheter. Andre teorier som også illustrerer hvordan uforutsette hendelser og tilfeldigheter påvirker karrierevalg er Gelatts (1989) teori om positiv usikkerhet, og Pryor & Brights (2003) kaosteori for karriereveiledning. Slike teorier kan forstås i et utviklingsperspektiv og kan bidra til å belyse aspekter rundt valgene veisøker tar i karrierefortellingen som fremkommer i *Et fritt liv*.

2.4.3 Verdier og etikk i karriereveiledning

For å kunne besvare problemstillingen er det viktig å ha et overblikk over hvilken rolle verdier har i karriereveiledning. I innledningen har jeg redegjort for begrepet verdier og beskrevet hvordan det er knyttet til karriereveiledning på ulike måter. Her vil jeg kort gjøre rede for noen sentrale teorier knyttet til verdier og etikk i karriereveiledning. Verdier i karriereveiledning handler om verdier som grunnlag for hvilke valg individet legger til grunn for sine karriere- eller livsvalg og gjør seg også gjeldende i utviklingen av karriereveiledningsfeltet på ulike måter. Jeg gjør rede for hva verdier handler om for enkeltmennesket i en kontekst av karrierevalg, før jeg videre trekker inn hvilken rolle verdier spiller i utviklingen av karriereveiledningstjenester.

Verdier kan for enkeltindividet handle om hva man mener er viktigst for seg selv og sitt eget liv. Noen sentrale verdier i livet kan være familie, jobb, venner eller fritidsaktiviteter. For en veisøker kan også ulike verdier være grunnlag til hvilke karriere- og livsvalg man tar, og er sterkt forankret i individets identitet. Begrepet brukes i denne sammenhengen som kvaliteter ved ulike aspekter som grunnlag til hvordan beslutninger og vurderinger tas. I oppgaven bruker jeg en forståelse av verdier som kan knyttes til ulike deler av karriereveiledning. Gottfredson (2002) beskriver at individet har en forståelse av seg selv som innebærer elementer som utseende, evner, personlighet, kjønn, verdier og

plassering i samfunnet. Denne forståelsen av seg selv spiller en betydelig rolle i hvordan vi tar beslutninger og samhandler med andre mennesker (s. 88). Svendsrud (2020, s. 122) viser til en av de mest brukte karriereveiledningsmodellene av Rounds og Lofquist som kan brukes som verktøy hvor verdier får stor plass og deles opp i seks kategorier: oppnåelse, uavhengighet, anerkjennelse, relasjoner, støtte og arbeidsbetingelser. Hensikten med modellen er å ha et rammeverk for å utforske og forstå individets verdier i valg av karriere. Svendsrud (2020, s. 122) kritiserer modellen fordi den mangler verdier som også er viktige i helheten i livet, også utenfor jobben. Han trekker også fram at verdimodeller i vestlige og velutviklede land ikke nødvendigvis kan overføres til andre situasjoner. Svendsrud understreker at verdier er handlingsdrivende og at å kjenne til verdier og bruke dem i valgprosessen er en karriereferdighet. De seks verdimesige kategoriene er tenkt å være et verktøy for å snakke om verdier rundt karrierevalg. Selv om modellen kan ha mangler slik Svendsrud påpeker, så kan det være en åpner for diskusjoner og refleksjoner rundt hva som er viktig for individet i karrierevalg.

Verdier og etikk henger sterkt sammen, men er ikke det samme. Verdier handler om grunnleggende overbevisninger om hva som er verdifullt, mens etikk handler om å vurdere hva som er rett eller galt. En forståelse av etikk er at det er en systematisk refleksjon rundt hvordan ting kan være, hva som er rett og galt, godt og ondt, rettfærdig og urettfærdig. Etikk kan brukes som en metode for å få større forståelse for moralske dilemmaer og spørsmål (Eide & Aadland, 2008, s. 23). Eide og Aadland beskriver hvordan et dilemma består av en verdikonflikt, og trekker inn eksempler som rettfærdighet, lojalitet, kvalitet og respekt for individets integritet og autonomi. De beskriver at diskusjoner rundt disse verdiene kan oppstå fordi de kan oppfattes som tvetydige. De argumenterer for at profesjonsetikk kan være med å konkretisere hvilke verdier som legges til grunn og hvilke hensyn som skal vektlegges (s. 10). Dette peker oss videre inn mot hvordan verdier blir med i utviklingen av karriereveiledning som felt.

Verdier spiller også en rolle i målet med karriereveiledning som virkemiddel i kompetanse- og sysselsettingspolitikken. Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning utviklet etiske retningslinjer som skal sikre kvalitet i tjenestene og i tjenesteutviklingen gjennom et felles verdimesig grunnlag for yrkesutøvelsen (Kompetanse Norge 2020, s. 81). Når de etiske retningslinjene ble utarbeidet ble det tatt utgangspunkt i det verdimesige grunnlaget for karriereveiledning i ulike sektorer. Det understrekes at verdiene bør være i samsvar med verdier som har oppslutning i et demokratisk samfunn og gi grunnlag til at karriereveileder fremmer og forsvarer

verdiene hvis de trues. Verdigrunnlaget skal være grunnleggende gjennom normene og refleksjonene som utøves i møte med etiske problemer og utfordringer (Kompetanse Norge, 2020 s. 81).

I kvalitetsrammeverket beskrives verdiene som ligger til grunn for de etiske retningslinjene på denne måten:

“Karriereveiledning legger et humanistisk menneskesyn til grunn. Veisøker møtes med respekt for sitt egenverd og sin autonomi. Profesjonelle aktører innehar etisk bevissthet og dømmekraft, og handler i tråd med etiske retningslinjer for karriereveiledning. Karriereveiledning skal fremme likeverd og sosial rettferdighet. Karriereveiledning kjennetegnes av en åpen, nysgjerrig og undrende holdning til veisøker og veisøkers livssituasjon, slik veisøker oppfatter den” (Kompetanse Norge 2020, s. 83).

Verdiene kan oppsummeres til å handle om at karriereveiledning bør være preget av et humanistisk menneskesyn, hvor respekt for veisøkers egenverd og autonomi bør stå i fokus. Veisøkere skal ifølge retningslinjene ha rett til å gjøre livs- og karrierevalg innenfor gitte samfunnsmessige rammer. Videre er det et krav at karriereveiledning skal fremme likeverd og sosial rettferdighet, og motvirke diskriminering og forskjellsbehandling. Karriereveilederen skal kjenne sitt fag og anvende det på et etisk forsvarlig vis, i tråd med prinsipper om å møte veisøker med åpenhet, nysgjerrighet og undring (Kompetanse Norge, 2020, s. 81-83). Essensen av dette er at man som karriereveileder skal anvende faget sitt på en etisk forsvarlig måte i tråd med et humanistisk menneskesyn, som skal motvirke diskriminering og møte veisøker med et åpent sinn. Det innebærer også å anerkjenne veisøkers livssituasjon ut fra veisøkers eget perspektiv. Som Eide og Aadland (2008, s. 10) beskriver kan verdier oppfattes som tvetydige, noe som kan skape diskusjoner rundt hva som faktisk ligger i verdibegrepene. Ved å lage et felles etisk grunnlag for karriereveiledningsfeltet kan man forsøke å forsterke hva som ligger i de ulike verdibegrepene. Det slås fast at felles etiske retningslinjer er en del av en ønsket profesjonalisering av karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020, s. 81).

Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning beskriver rammevilkårene som påvirker etikk i karriereveiledning: Organisering og form, lover og rutiner, samfunn og omgivelser, og målgruppe (s.89). Likevel er ikke de etiske retningslinjene noe fasitsvar, og det finnes ulike perspektiver og teorier om hva som er etisk rett i møte med veisøker (s. 83). Oppsummert så er forståelsen av verdiene bak karrierevalg betydningsfulle for å kunne forstå hva som kan være motivasjonen for karrierevalg. Karriereveiledningsfeltet er også forbundet til noen sentrale verdier som skal være en viktig del av veiledningens praksis.

2.4.4 Spenningsfelt mellom individ og samfunn

Teorier som illustrerer spenningsfeltet mellom individ- og samfunnsperspektivet kan bidra til å videre illustrere hvordan individets preferanser og verdier kan havne i konflikt eller utfordres av strukturelle faktorer som påvirker veisøkers muligheter. Med å undersøke hvordan det kan oppstå en spenning mellom individ- og samfunnsperspektiv på arbeid og karriere kan man få en bedre forståelse av hvordan individuelle karrierevalg påvirkes, og hvordan ulike faktorer må tas hensyn til i karriereveiledning. Jeg gjør rede for ulike teoretiske perspektiver som utforsker disse aspektene som er av betydning når analysen drøftes opp mot karriereveiledningens verdigrunnlag.

2.4.5 Individperspektivet

Individperspektivet i karriereveiledning handler om å forstå og støtte individet.

Karriereveiledningsfeltet er i stadig utvikling og er påvirket av mange aktører som har ulike meninger om hva hensikten med karriereveiledningen bør være. Karriereveiledning fremstår som både en individuell velferdstjeneste, men også som et politisk redskap. Dette kan man se i målet med karriereveiledningen slik det formuleres i NOU 2016:7:

1 Å styrke samfunnets konkurransevne og å skape et effektivt dynamisk samfunn.

2 Å motvirke eksklusjon, marginalisering og utenforskap” (s. 22).

Rapporten sier at målene kan virke motsigende, men skal fungere supplerende overfor hverandre.

Det første målet tar utgangspunkt i at karriereveiledning skal fungere som et verktøy for å styrke samfunnet. Det andre målet trekker inn en mer individfokusert tilnærming hvor karriereveiledning skal fungere som en trygghet for individet. I en individfokusert tilnærming til karriereveiledning er det individets interesser og ressurser som står i fokus. Individperspektivet er en viktig dimensjon i moderne karriereveiledning. Det handler om å sette veisøkeren i fokus, med en tilnærming er menneskets egenskaper, verdier og interesser er viktige faktorer for å bidra til å finne en karriere som passer for dem.

Kjærgård (kjærgård & Plant, 2018) peker på hvordan begrunnelser og argumentasjon for karriereveiledning har endret seg over tid. Karriereveiledning startet med røtter i sosialt arbeid og filantropi, hvor utjevning av sosiale forskjeller, solidaritet og harmoni var målet med veiledning, til å ha mer fokus på vitenskapelige og differensialpsykologiske teorier og rettigheter. Videre i velferdsstatens utvikling har det nå blitt et økt fokus på konkurranse og individuelt ansvar (s. 33). Slik jeg forstår Kjærgård her, argumenterer han for at det har vært ulike verdimesige forankringer som har vært tilknyttet individperspektivet, men at fokuset i karriereveiledning i større grad har blitt mer samfunnsfokusert i sine mål.

For å belyse individperspektivet videre trekker jeg på Lingås (2018) som skriver om hvordan individperspektivet kan bli utfordret av ulike påvirkninger. Lingås (2018, s. 67) beskriver hvordan karriereveiledning blir påvirket av ideologier som NPM. NPM er tenkt å være en mellomting mellom sosialdemokratisk styretenkning og offentlig markedsstyrt retning hvor hensikten er å skape konkurransemekanismer innen offentlige tjenester og slik skape bedre og flere tilbud samtidig som det er kosteffektivt. Han stiller seg kritisk til det han kaller evidenskonseptet, som kort beskrevet handler om å kunne bevise at noe man gjør har effekt, og hvordan man kan skape stabilt, målbare og gode resultater. Han argumenterer med at den typen styring fører til en maktforskyvning fra utøver til system, som betyr at veilederen får mindre autonomi og mindre plass til å gjøre tilpasninger til ulike grupper av mennesker. Slik jeg forstår Lingås argumenterer han for at hvis karriereveiledning blir tillagt for mange krav om effektivitet og målbare resultater så vil en konsekvens være at man ikke kan tilpasse veiledningen etter veisøkers behov. Dermed blir også individperspektivet komme i andre rekke når man prioriterer hva som er viktige verdier for karriereveiledningsfeltet.

Lingås (2018) fortsetter videre med at økonomiske mål ikke nødvendigvis er feil, men en nødvendig del av karriereveiledningens funksjon; å bidra til å sikre samfunnets yrkeskompetanse (s. 68). Problemet oppstår i risikoen for å utvikle et instrumentalistisk menneskesyn, hvor mennesket blir gjort til et mål utenfor seg selv (s.55). Hvis karriereveiledning skal gjøre mennesker til mål utenfor seg selv for å oppnå økonomiske mål så kan man argumentere for at individperspektivet forsvinner fra veiledningen. På mange måter er karriereveiledning formålsoverordnet. Veiledningen skal føre til en utvikling av ferdigheter og kunnskap, dermed er noen elementer av instrumentalistisk tenkning uunnngåelig og nødvendig. Likevel må karriereveiledning gjøre rom for det Lingås (2018, s. 69) kaller for *danningsperspektivet*, som handler om at vi som mennesker har behov for å forstå oss selv og våre kontekster i vår tid. Å arbeide for at mennesker får selvinnsikt, mestring og mestringsmuligheter, nysgjerrige og kritiske holdninger til samfunnet rundt oss er av stor betydning for at karriereveiledningen skal kunne påberope seg å være livslang og helhetlig (Lingås, 2018, s. 70). Lingås (2018) illustrerer hvordan individperspektivet i karriereveiledning kan havne i bakgrunn hvis det i for stor grad stilles krav til at det skal være økt effektivitet og målbare resultater i form av at flest mulig skal komme seg i arbeid for samfunnets nytte. Dette er et sentralt perspektiv i spenningsfeltet mellom individ og samfunn i karriereveiledning, og illustrerer hvordan karriereveiledningens rolle blir bestemt ut fra samfunnets målsettinger og behov, og kan utfordre individperspektivet.

2.4.6 Samfunnsperspektivet

Samfunnsperspektivet i karriereveiledning handler om hvordan veiledning kan bidra til å fremme samfunnets behov og mål. Karriereveiledning kan gjennom å støtte personer i karrierevalg bidra til et mer bærekraftig, inkluderende og produktivt samfunn. Frank Parsons (1909) perspektiv på karriereveiledning som fokuserte på at yrkeskarriere skulle stemme overens med ens evner, talenter og interesser. Hans tredeling av faktorer for et godt yrkesvalg - selvforståelse, kunnskap om arbeidsmarkedet, og en fornuftig kobling mellom disse to, har blitt et rammeverk som karriereveiledningsfeltet har bygd videre på. Parsons mente at alle mennesker hadde et potensial, og en forpliktelse overfor seg selv og samfunnet å realisere dette potensialet (Svensrud, 2014, s. 24). Karriereveiledning har historisk både hatt betydning for individet, men også for samfunnets utnyttelse av tilgjengelig arbeidskraft. NOU 2016: beskriver det som et særtrekk ved karriereveiledning at den både kan ha betydning for enkeltindivider i valgsituasjoner, og være et virkemiddel for samfunnets utnyttelse av arbeidskraft. Tradisjonelt har karriereveiledning blitt brukt som en del av en samfunnsmessig strategi for å øke økonomisk vekst ved å utnytte arbeidskraften effektivt, ved å ha rett mann på rett plass. Vekstfokuset har i de siste årene blitt utfordret, og i EUs 2020-mål indikeres det at karriereveiledning trenger en mer helhetlig tilnærming som tar hensyn til karrierer i et bærekraftsperspektiv (NOU 2016: 7, s. 9). Likevel er det mange diskurser som tar utgangspunkt i at individ- og samfunnsperspektivet gjør at karriereveiledning kommer i et spenningsfelt.

Sultana (2018) problematiserer samfunnets utvikling med fokus på karriereveiledning og hvilke konsekvenser det kan ha for feltet, veilederen og for veisøkere. Her gjør jeg kort rede for hans argumentasjon, for å belyse en av diskursene som omhandler spenningsfeltet i diskusjonen rundt individ- og samfunnsperspektivet i karriereveiledning. Velferdssamfunnet har de siste hundre årene utviklet seg fra å være strukturert slik at store deler av de økonomiske markedene ble sterkt regulert av staten, til å i økende grad være preget av privatisering, konkurrerende markeder og deregulering av staten (Sultana, 2018, s. 42). Velferdsstaten ble utviklet på en samfunnskontrakt mellom stat og borger hvor staten får makt av innbyggerne til å regulere samfunnet, under prinsippene om rettferdighet, frihet og sikkerhet. Ulike underordnede samfunnsgrupper kunne motta økonomiske goder fra staten i ulike former. Utviklingen til å bli et mer individualisert samfunn og samfunnskontrakten mellom stat og borger svekkes, noe som gjør at den enkelte stilles som ansvarlig for å sikre seg mot usikkerhet, og har ansvar for eget liv (s. 42). Uten kunnskap om hvordan økonomi og sosial makt utspiller seg nasjonalt, regionalt og globalt vil sosial praksis bli formet av at vi i mindre grad har et samarbeid mellom stat og borgere. Individene vil i større grad ha ansvar for egne

liv og karrierer, i et samfunn som er preget av konkurranse og usikkerhet. Sultana (2018, s. 45) hevder at enkelte retninger i karriereveiledningsfeltet kan brukes som verktøy for å forsterke denne effekten i samfunnet. Som et eksempel trekker han inn fokus på karriereplanleggingskompetanse i veiledning og hvordan slike kan brukes for å ansvarliggjøre individer for utfordringer i sin karriere. Sultana hevder at det er problematisk fordi individet må da stå ansvarlig for å ikke være i arbeid fordi man ikke enda har tilegnet seg markedets ønskede egenskaper, når problemet egentlig ligger i overordnede økonomiske beslutninger som fører til mer arbeidsledighet. Sultana sier at man som karriereveileder har ansvar for å gjøre en forskjell der det er mulig, og påstår at vi må engasjere oss for å gjøre karriereveiledning frigjørende og støttende for individet. Videre argumenterer han for at karriereveiledning bør være med på å bekjempe ulike former for undertrykkelse, og at starten på det bør være en enighet om et felles verdsett (Sultana, 2018, s.47).

Sultana presenterer et perspektiv hvor endringer i samfunnet og et for stort fokus på effektivitet, produktivitet og individuell ansvarliggjøring kan påvirke karriereveiledningsfeltet. Dette er en del av en sentral diskurs i karriereveiledningsfeltet som dreier seg om hvilket perspektiv man skal ta mest hensyn til - det individuelle eller det samfunnsmessige. Det knytter seg også sterkt til hvilke verdier som ligger til grunn når karriereveiledning utøves og hvordan verdiene reflekterer eller utfordrer andre verdier som er med å påvirke feltet. Dette perspektivet gir rom for diskusjon rundt karriereveiledningens rolle, og om hvorvidt feltet bør være mer kritisk og engasjert i hvilke verdier man legger til grunn for veiledningen. Jeg skal utforske dette perspektivet videre i lys av sosial rettferdighet, hvor diskusjonen rundt å utfordre strukturelle faktorer som kan føre til urettferdighet er sentral.

2.4.7 Sosial rettferdighet i karriereveiledning

Sosial rettferdighet kan som teori brukes til å illustrere ulike prinsipper i karriereveiledning som handler om etikk eller verdier. Teori om sosial rettferdighet kan bidra til å undersøke hvordan strukturelle faktorer kan påvirke karrierevalg og muligheter, og belyse noen av utfordringene som fremkommer i karrierevalget i *Et fritt liv*. Sosial rettferdighet tar i stor grad hensyn til dimensjoner ved karrierevalg som sosial, økonomisk og kulturell kontekst, som er relevant for de områdene jeg har undersøkt i analysen. Jeg har valgt å støtte meg til teorier om sosial rettferdighet presentert av Hooley, Sultana og Thomsen (2017) som jeg gjør kort rede for her.

Sosial rettferdighet, eller social justice, handler om hva individer, grupper og samfunnet mener er

moralsk og politisk riktig (Hooley, et al., 2017). Hva som er moralsk riktig er komplekst og vil variere i stor grad både på individnivå og samfunnsnivå. Det finnes like mange syn på hva som er "rett" som det finnes mennesker på jorden. Det eksisterer ulike diskurser rundt sosial rettferdighet i en karriereveiledningskontekst. Flere av diskursene dreier seg om at samfunnet utvikler seg til å i økende grad bli mer kapitalistisk og privatisert, og hvordan utviklingen kan føre til større sosial urettferdighet i ulike former. Ulike stemmer i karriereveiledningsfeltet argumenterer for at karriereveiledning med fokus på sosial rettferdighet kan være med på å bryte med strukturer som fører til urettferdighet, og at man som karriereveileder har et ansvar for å arbeide mot mer rettferdighet. Sosial rettferdighet handler ikke bare om å "hjelpe" enkeltpersoner. Det innebærer også å korrigere urett og skape et mer rettferdig samfunn (Hooley, et al., 2017).

Hooley et al. (2017) presenterer en alternativ måte å definere karriereveiledning på som inkluderer karriereveiledning i ulike kontekster, bevissthet rundt samfunnsstrukturer, fellesskap og kultur for å gjøre veiledning mer forenelig med prinsipper fra sosial rettferdighet (s. 4). Sosial rettferdighet vil i denne konteksten bety hva individer, grupper og samfunn mener er moralsk og politisk korrekt. Hooleys (et al., 2017) definisjon på sosial rettferdighet sikter på å støtte individer og grupper til å lære om arbeid og utdanning i konteksten de lever i, og øke evnen til å problematisere og tenke kritisk rundt antatte sannheter og maktforhold, samt å utfordre tankesett om hvordan verden kan se ut (s. 20). Denne definisjonen på karriereveiledning inkluderer en dimensjon av å være kritisk til samfunnsstrukturer og antatte sannheter, og oppfordrer til å se etter nye måter å forstå verden på. Hooley og Sultana (2016) skriver om at for å arbeide mot sosial rettferdighet må man drives av et kunnskapsbasert behov for å "gjøre det rette". For å endre samfunnsstrukturene må vi forstå hvordan de fungerer, hvordan vi former og formes av vår moderne tid som er preget av konkurranse og individualisme. For å motstå disse kreftene innebærer det at man er i stand til å kunne se for seg alternative måter å strukturere og utvikle samfunnet på (Hooley & Sultana, 2016, s. 3).

Sosial rettferdighet er forankret i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning som en av verdiene som karriereveiledning skal være med å fremme: Sosial rettferdighet kan forstås som lik behandling uavhengig av sosial posisjon, og karriereveiledning har som mål å implementere dette i praksis (Kompetanse Norge, 2020, s. 82). For å utvide perspektivet på sosial rettferdighet til å også gjelde bærekraft vil jeg trekke på prinsipper fra green guidance. Peter Plant (2021, s. 55) peker på grønn veiledning som en tilnærming som er av økende nødvendighet for bærekraft, inkludering og sosial rettferdighet. I NOU 2016:7 (s.9) sies det at Plants tilnærming utfordret tradisjonelle mål for veiledningen hvor bærekraft kan anses som å skape vekst gjennom bedre utnyttelse av

arbeidskraften. Plant (2021) illustrerer bærekraft i karriereveiledning som karrierevalg som fremmer sosial rettferdighet med fokus på grønne jobber som tar hensyn til klima- og miljøutfordringene vi står overfor.

2.5 Teoretiske perspektiver på verdier i karrierevalg

Det er ulike teoretiske perspektiver som jeg trekker på for å bidra til å belyse problemstillingen. Ved å analysere innholdet i *Et fritt liv* med fokus på verdier som grunnlag for karrierevalg, og sammenligne disse med verdigrunnlaget til karriereveiledning håper jeg å kunne bidra til å nyansere en diskusjon om verdier i karriereveiledning. For å gjøre dette er det mange sentrale teorier som kan bidra til å forklare og utdype perspektivet på verdier i karrierevalg. For å gi et overblikk over de ulike teoretiske perspektivene jeg belyser problemstillingens tema med bruker jeg Sultanas (2018, s. 39) inndeling av tre fremtredende diskurser i karriereveiledning: Teknokratisk-, utviklingsrettet- og sosialrekonstruksjonistisk tilnærming. Det gir grunnlag for å strukturere de teoretiske perspektivene. For å kunne besvare problemstillingen er det viktig å forstå hvordan karriereteorier har hatt ulike fokus til ulike tider, og at det er mange aspekter ved ulike teorier som legger ulike verdier til grunn for veiledningen.

2.5.1 Karriereteorier i teknokratisk tilnærming

Som nevnt ansees Frank Parsons å være grunnleggeren av karriereveiledning. Andre bidragsytere har bygget på hans teoretiske grunnlag. Utgangspunktet for karriereveiledning kan plasseres innenfor en teknokratisk tilnærming, hvor aspekter som samfunnsnytte og arbeidsfordeling var i fokus. Mange teorier fra utviklingen av feltet kalles matching-teorier, fordi tanken var at man kunne tjene både individet og samfunnet ved å ha riktig mann i riktig jobb. Karriereveiledning fungerte som et verktøy for å hjelpe mennesker til å komme i arbeid, både for individets økonomiske trygghet, men også for samfunnets behov for arbeidskraft. Et eksempel på en slik teori er John Hollands RIASEC-system, som er en inndeling av interesser og yrker i seks kategorier: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising og Conventional. Dette anses å være den mest innflytelsesrike teorien i karriereveiledningsfeltet, siden den ble publisert i 1959 (Svendsrud, 2014, s. 76). Hollands teori kan kategoriseres som en matching-teori, i den forstand at en persons trekk og egenskaper kan beskrives og at målet med veiledningen blir å velge en jobb som matcher trekkene og egenskapene (s.81). Denne måten å forstå karriereveiledning på er i tråd med det teknokratiske perspektivet i karriereveiledning hvor samfunnsperspektivet kommer tydeligst frem. Det teknokratiske perspektivet er knyttet til verdier som handler om å sikre samfunnet, og som man på mange måter er avhengige av. Matching-teorier tar utgangspunkt i at man med et sett egenskaper kan passe godt i en viss

arbeidsrolle, og at man da både vil trives og være mest effektiv i den rollen. Individperspektivet kan beskrives som å komme i baksetet med argumentasjonen om at individet blir lykkelig når det har funnet arbeid som de er gode på, liker å gjøre og som er en ressurs for samfunnet. Det er imidlertid flere aspekter ved et helhetlig liv som bidragsyttere har forsøkt å trekke inn i den videre utviklingen av karriereteorier.

2.5.2 Fra teknokratisk til utviklingsrettet perspektiv

Flere bidragsyttere har forsøkt å nyansere, og trekke inn flere faktorer som spiller en rolle i et karrierevalg. John Krumboltz utviklet en teori som sier noe om hva slags faktorer som ligger til grunn for hvordan vi forstår oss selv og arbeidslivet, og hva som påvirker valgene våre. Han mener at individuelle og miljømessige faktorer er med på å prege valg og læringserfaringer, og påvirker veisøkers forståelse av seg selv og yrkesverdenen. Krumboltz legger vekt på at økt selvforståelse, vekst, læring og evne til endring er viktige aspekter i møter med veisøkere (Andreassen et al., 2008, s. 113). Dette perspektivet utvider forståelsen for hva som ligger bak karrierevalg og legger til en dimensjon hvor læring og erfaringer er med på å forme hvem man er og hva man ønsker å arbeide med. Her kan man se en begynnende overgang fra en teknokratisk tilnærming til en utviklingsrettet tilnærming, hvor individets perspektiv, læring og verdier blir mer vektlagt.

Teoretikere ble opptatt av å se flere nyanser av hva som var viktig i karrierevalg og har videre forsøkt å utvide forståelsesrammen for hvordan mennesker tar karrierevalg, deriblant Mark Savickas og Donald Super. Savickas beskrives som en av de viktigste teoretikerne innenfor konstruktivistisk karriereveiledning fordi han på en tydelig måte forener tradisjonelle tilnærminger til veiledningen med konstruktivistiske tilnærminger (Svendsrud, 2020, s. 45). Han presenterer karrierekonstruksjonsteorien, som handler om hvordan mennesker konstruerer forståelsen av seg selv og sin karriere gjennom personlig og sosial konstruksjonisme. Dette synet på karriereveiledning kan kategoriseres i et utviklingsrettet perspektiv, hvor veiledningens rolle er å sørge for personlig vekst og selvrealisering. Individperspektivet blir viktigere, og dette speiles også i hvordan karriereveiledning ut fra dette teoretiske perspektivet blir forstått og utført. Savickas beskriver noen av kjernepunktene i teorien på denne måten: Samfunnet former livsveien til mennesket gjennom sosiale roller, og at man må ha en form for balanse i de ulike rollene i livet. Samfunnsstrukturene spiller en rolle i å definere hvilke roller som er tilgjengelige for enkeltmennesker, og hvordan disse rollene vurderes i forhold til hverandre (s. 46). Savickas ser på utvikling av karriereferdigheter som en tilpasning til krav og endringer i ytre omgivelser, hvor individet tolker, og forhandler med utgangspunkt i det som er meningsfullt for dem (Svendsrud, 2020, s. 48).

Dette teoretiske perspektivet kan bidra til å illustrere deler av karriereveien til hovedpersonen i boka, hvor han beskriver sine ulike sosiale roller og ønsket om balanse mellom det å for eksempel være journalist, bonde på småbruk og familiefar. Savickas trekker også inn samfunnets strukturer som avgjørende for hvordan vi formes som mennesker. Dette perspektivet kommer tydelig frem som et tema i analysen av karrierefortellingen, hvor ulike samfunnsstrukturer og politiske avgjørelser skaper utfordringer for hovedpersonen når han velger en karrierevei som på noen måter utfordrer strukturene. En karriereteori som også utfordrer noen av rammene som karriereveiledning tradisjonelt opererte innenfor er Donald Supers livsløpsteori, som tok utgangspunkt i Savickas karrierekonstruksjonsteori. Livsløpsteorien satte karrierevalget i en sosial kontekst som relaterte valget til personens livssituasjon og personens behov og verdier, hvor utvikling var sentralt. Karriere ble i denne konteksten sett på som en livslang prosess hvor nye erfaringer, roller og situasjoner fører til endrede verdier og behov (Andreassen et al., 2008, s. 107). På den måten kunne man også trekke inn enda en dimensjon i bakgrunnen for karrierevalg, nemlig at mennesker endrer sine behov og verdier ut fra sine opplevelser, og at dette vil skje gjentakende gjennom hele livet.

I analysen fremkommer det at hovedpersonen i boka endrer sine ønsker og verdier fra et byliv i 100% jobb, til et gårdsliv med mindre lønnet arbeid, og igjen må gjøre flere vurderinger på om det er det han faktisk ønsker etter å ha levd slik en stund. For å utforske dette perspektivet videre vil jeg peke på at Super var opptatt av verdier, og da spesielt med fokus på hvordan verdier kunne virke motiverende i en karrieresammenheng, og satte verdier inn i en karriereverdimodell. Verdiene ble delt inn i fem grupperinger: Nytteorientering, individuell orientering, selvrealisering, sosial orientering og risikoorientering (Andrassen et al., 2008, s. 120). Disse verdiene kan man delvis bruke som forklaring for å forstå deler av hovedpersonens karrierevalg. Karrierevalget er tatt på bakgrunn av en individuell orientering av hva han synes er viktig og nyttig, selv om det kan være ulike risikoer ved å gjøre drastiske endringer i livet sitt. I tillegg reflekterer veisøkeren over selvrealisering, spesielt med fokus på det å gå bort fra et arbeid man er flink til og mestrer. Dette kan man også se gjennom Supers teoretiske linse, som tok utgangspunkt i en helhetlig forståelse av mennesket, og sa at spørsmålet ikke er hvem som passer til hvilken jobb, men hvordan jobben skal passe inn i livet til vedkommende (Svendsrud, 2020, s. 232). Veisøkeren hadde behov for å gjøre noe annet med livet sitt, enn det han følte han mestret og var trygg i. Supers perspektiv illustrerer her altså en motvekt til de foregående teoriene som tok utgangspunkt i at karriere handlet om riktig person på riktig sted, og vektlegger heller individets verdier i søken etter arbeid som passer for dem. Veisøkerens

karrierefortelling illustrerer også et behov for å velge karriere på andre premisser enn at det skulle være samfunnsnyttig, men heller ut fra egne personlige verdier.

2.5.3 Fra utviklingsrettet tilnærming til rekonstruksjonistisk tilnærming

Skillet mellom teknokratisk, utviklingsrettet og rekonstruksjonistisk tilnærming er ikke tydelig, og de overlapper flere steder. Derfor vil jeg poengtere at min inndeling ikke er en absolutt sannhet, men at teoriene jeg presenterer i kategoriene har trekk som kan sorteres i denne tredelingen. Dette gjør jeg som nevnt for å skape et oversiktlig bilde av de ulike tilnærmingene til karriereveiledning. I en rekonstruksjonistisk tilnærming er man kritisk til eller utfordrer samfunnsmessige strukturer som kan begrense individets muligheter i karrierevalg. Teoriene tar utgangspunkt i at individet både blir bevisst hvilke strukturer som påvirker og oppfordres til å forstå seg selv i den konteksten og utfordre disse strukturene. I denne konteksten vil det handle om hvilke verdier som ligger til grunn for karrierevalg.

Et eksempel på en teori som inneholder aspekter av sosialkonstruksjonisme kan man se hos John Krumboltz (2009) som har formulert en teori som handler om tilfeldigheter og hvordan de påvirker valgene vi tar. Krumboltz sier at Happenstance learning theory bygger videre på og utvider den sosiale læringsteorien (Krumboltz, 2009, s. 136). Teorien bygger på en forståelse om at menneskets atferd er påvirket av utallige læringserfaringer som skjer både gjennom planlagte og tilfeldige situasjoner. Læringserfaringene inkluderer evner, interesser, kunnskap, tro, preferanser, følelser og fremtidige handlinger (135). Slik teorien blir forstått av Svendsrud (2020) handler det om å benytte seg av mulighetene som dukker opp og ta sjanser, en av de viktigste karriereferdighetene en veisøker bør lære (Svendsrud, 2020, s. 218). I stedet for å finne ut hvilken karriere man vil ha, blir man god på oppdage og bruke muligheter når de byr seg. Denne måten å betrakte karriere på kan man nok se i lys av store forandringer ved mer globalisering, kortere arbeidsforhold og nye krav til arbeidstakere, hvor nye behov gjør at nye teorier blir utformet. Krumboltz sier det er fire ferdigheter man trenger for å bli god på å utnytte tilfeldige muligheter: 1. nysgjerrighet til å lære, 2. utholdenhet til å overvinne hindringer, 3. fleksibilitet til å kunne håndtere ulike omstendigheter og hendelser, 4. optimisme (Svendsrud, 2020, s. 39). Dette teoretiske perspektivet trekker inn aspekter som skal gjøre individet i stand til å se nye muligheter og nyttiggjøre seg av tilfeldighetene som kan oppstå i livet. I analysen av karrierefortellingen fremkommer det at det flere ganger var tilfeldigheter som trakk hovedpersonen mot den karriereveien han valgte, og utviser gjennom sin karrierevei de ferdighetene som Krumboltz viser til som viktige for å oppdage og utnytte mulighetene som oppstår. Veisøkerens behov for en ny måte å leve livet sitt på, innenfor de mulighetene som eksisterte for han, og de

evnene han brukte for å kunne oppnå sine behov og mål, viser på mange måter ferdighetene som trekkes frem i denne teorien.

For å videre belyse denne måten å forstå karriere på vil jeg i tillegg trekke inn teorien om positiv usikkerhet. Gelatt (1989) er på samme måte som Krumboltz også en viktig bidragsyter som har videreutviklet sin forståelse av hvordan karrierevalg blir tatt. Han presenterer teorien "positiv usikkerhet" hvor man ser på karrierevalg med en tilnærming som legger vekt på å møte en usikker fremtid med åpenhet og nysgjerrighet. I en tradisjonell forståelse av karrierevalg har man sett på valg av yrke som en logisk prosess, men i Gelatts teori argumenterer han for at verden endrer seg raskt, og på mange måter er uforutsigbar, og at man i stedet for å prøve å kontrollere fremtiden kan være åpen for nye muligheter, endringer og tilpasse seg nye situasjoner (Gelatt, 1989). I lys av denne teorien skifter man perspektiv fra å finne "riktig person til riktig jobb", til å se at livet er preget av tilfeldigheter, og at utfordringer og muligheter vil oppstå, og at å være nysgjerrig på seg selv, og lære av erfaringer er viktige egenskaper. Teorien går på mange måter bort fra en tradisjonell måte å anse karriere. Dette resonnerer også godt med den rekonstruksjonistiske tilnærmingen hvor det å utfordre strukturene og være åpen for nye måter å forstå verden på er sentralt. En teori som også kan sees i lys av sosialrekonstruksjonistisk tilnærming handler om balansen mellom arbeid og fritid. David E. Guest (2002) beskriver work-life balance som en opplevelse av balanse mellom arbeid og andre deler av livet. Han understreker betydningen av at det er individet som definerer sin opplevelse, og at balanse kan bety forskjellige ting for ulike mennesker i ulike deler av livet. (Guest, 2002, s. 263). Det er vanskelig å definere hva balanse er i denne konteksten, men ulike perspektiver rundt temaet er viktig i diskusjoner om livskvalitet, og kvalitet i arbeidslivet. Han trekker frem at arbeid har utviklet seg til å handle om mer enn det man får lønn for, og vi nå må forholde oss til mer informasjon, økt tilgjengelighet på grunn av mobil, reisetid, og andre former for arbeid som balanserer mellom å være arbeid eller fritid (Guest, 2002, s. 262). I analysen av boken fremkommer det som et viktig tema for hovedpersonen å undersøke hva som er verdifullt - verdien av å arbeide for penger, eller verdien av tid til å gjøre andre ting. Hovedpersonen stiller samfunnskritiske spørsmål som dreier seg om hvordan man utformer politiske bestemmelser som påvirker og begrenser individets valgmuligheter, noe som er i tråd med det rekonstruksjonistiske perspektivet på karriereveiledning.

Sett i lys av disse ulike teoretiske perspektivene er karriere og karrierevalg et komplekst landskap, som gjennom mange år har utviklet seg ut fra ulike behov. Herunder kan man også finne perspektiver som sosial rettferdighet og green guidance, som sosialrekonstruksjonistiske tilnærminger til karriereveiledning. Et eksempel på en karriereteori favner bredden av perspektiver vil jeg trekke frem

Karriereknappene. De kan beskrives som modell med et teoretisk grunnlag som inkluderer mange av de overstående perspektivene og trekker inn bredden av hva karrierekompetanse dreier seg om. Karriereknappene er i følge Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020, s. 68) laget for å synliggjøre de ulike dilemmaene og spenningene veisøker kan oppleve i sammenheng med arbeidslivets ulike dimensjoner, forandringer og overganger. Dette utforsker jeg videre avslutningsvis i dette kapitlet.

Disse forståelsene av hva som har vært viktige verdimeslige grunnlag i karriereveiledning kan bidra til å forklare og utdype perspektivene som fremkommer i analysen av boken *Et fritt liv*.

Karriereveiledningsfeltet har utviklet seg gjennom mange år, hvor veiledningen har hatt ulike formål og fokuset for veiledningen har variert mellom å handle om å sikre arbeidskraft for samfunnet, og å være til støtte og hjelp for individet. Teoriene kan være med på å belyse og forklare hvilke verdier som ligger til grunn, både for individet men også for de ulike verdimeslige aspektene i karriereveiledningsfeltet.

2.6 Kvalitet i karriereveiledning

Store Norske leksikon definerer kvalitet som evnen til at en gjenstand kan tilfredsstille brukerens krav og forventning. Dagligdags bruk av ordet kvalitet brukes om verdifulle egenskaper ved noe (Hofstad, 2018). Kvalitet er en av måtene man kan måle hvor bra en tjeneste fungerer, men i tjenester hvor man møter mennesker er det ikke alltid like lett å avgjøre hva som er god kvalitet. Dermed har jeg valgt å støtte meg til et mangfold av ulike definisjoner av hva som kan beskrive kvalitet i karriereveiledningstjenester. Kvaliteten i tjenestene vil være preget av hvilke verdier man legger til grunn når man bestemmer hva som skal være hensikten med tjenestene, og derfor er dette et viktig aspekt når man sammenligner verdigrunnlaget for veiledningstjenestene med verdibaserte valg i karrierefortellingen.

NOU:2016:7 presenterer ELGPNs definisjon på kvalitetssikring i karriereveiledning som aktiviteter som involverer å planlegge, implementere, evaluere, rapportere og kvalitetsforbedring for å sørge for at veiledningsaktiviteter oppfyller kvalitetskravene (NOU:2016:7, s. 30). For å sikre en felles forståelse for karriereveiledningens formål, oppdrag og kvalitative innhold har karriereveiledningsaktører i samarbeid med fagmiljøer og myndigheter på ulike nivå utviklet et felles kvalitetsrammeverk for tjenestene. Kvalitetsrammeverket tar utgangspunkt i kvalitetsmodellen som beskriver syv innsatsområder som til sammen skal kunne fungere som en god beskrivelse, og en felles benevnelse på hva god kvalitet i karriereveiledning er. De syv innsatsnivåene er rammer og organisering, ledelse,

nettverk og samarbeid, tilbud og innhold, etikk, kompetanse og kunnskapsgrunnlag (hk-dir.no, kvalitetsmodellen, 2024).

Kvalitetsrammeverket (Kompetanse Norge, 2020, s. 8) kategoriserer fire satsingsområder for å øke kvaliteten i karriereveiledningstjenester.

- 1) Kompetansestandarder – profesjonell karriereveiledning
- 2) Karrierekompetanse – læringsutbytte av karriereveiledning
- 3) Etikk – prinsipper og retningslinjer for god praksis
- 4) Kvalitetssikring – kvalitetskriterier, indikatorer, evaluering, statistikk og forskning

Dette innebærer å tydeliggjøre og sikre hva en karriereveileder bør besitte av kunnskap, hva utbyttet av karriereveiledning bør være, hva som ligger i etisk praksis og hvordan man kan vurdere hva som er god kvalitet i tjenestene.

I kvalitetsrammeverket for karriereveiledning beskrives det som et behov å klargjøre hva kvalitetsbegrepets innhold er, fordi det ligger et potensielt spenningsforhold mellom ulike syn på kvalitet som kan gjøre det uklart hvordan god karriereveiledning skal forstås (Kompetanse Norge, 2020, s. 14). Hooley og Rice (2019) tar hensyn til dette spenningsforholdet i sitt forsøk på å definere kvalitet: Kvalitet brukes gjerne om et tjenester som blir levert på en god måte eller et produkt som har høy standard. For å utforme en klar definisjon på hva kvalitet er må man være enig om en tydelig og objektiv definisjon. Utfordringen oppstår i at de fleste har en subjektiv mening om hva kvalitet er (Hooley & Rice, 2019, s. 473). Hooley og Rice (2019) presenterer seks nøkkelområder hvor det er forsøkt å måle kvalitet innenfor næringsliv og utdanning, og at kvalitet i karriereveiledning varierer innenfor disse områdene. Nøkkelområdene er politikk, organisasjon, prosess, mennesker, output/input og brukerne (s. 476-479).

Politikken har påvirkning på kvaliteten i karriereveiledning i utforming av rammeverk og ressurser for tjenestene. Organisasjoner kan påvirke kvalitet gjennom å utvikle standarder og retningslinjer som kan påvirke nasjonale systemer for karriereveiledning eller andre organisasjoner og praksiser.

Prosesser i karriereveiledning kan påvirkes av, og påvirke, kvaliteten av tjenestene i at de blir formet av ulike retningslinjer som skal sikre god standard i praksis. Menneskene som leverer og utvikler karriereveiledningstjenester vil på ulike måter påvirke kvaliteten i tjenestene. Output/input handler om å sikre kvalitet, både i tjenesten som tilbys, men også at det oppfattes som kvalitet av mottakerne av tjenestene. Hvordan brukeren opplever kvaliteten av tjenesten kan måles i kundetilfredshet og på

den måten påvirke kvaliteten i tjenesten (Hooley & Rice, 2019, 476-479). Denne måten å anse kvalitet i karriereveiledningstjenestene trekker inn flere nivåer hvor verdier kan komme inn å spille en rolle for utviklingen av tjenestene. Verdien i en organisasjon vil for eksempel kunne være med på å utforme retningslinjer i henhold til hva organisasjonen mener er kvalitet, på bakgrunn av sine verdier.

Hooley og Rice (2019) stiller noen kritiske spørsmål om å måle karriereveiledningstjenester etter kvalitet. For hvilket eller hvem sitt formål er kvaliteten i karriereveiledningstjenesten utviklet for? Siden karriereveiledningsfeltet består av mange ulike aktører innebærer det at interessene i tjenestene ikke nødvendigvis er de samme hos de ulike gruppene. De trekker frem et eksempel hvor man i et arbeidsmarkedsperspektiv kan se på karriereveiledning som et verktøy for å sørge for å dekke et behov for arbeidskraft på en kosteffektiv måte. På den andre siden kan det komme i konflikt med individets interesser og behov i en slik setting og føre til sosial urettferdighet (Hooley & Rice, 2019). Dette er i tråd med mange av de overstående perspektivene som er blitt presentert i teorikapitlet.

Avslutningsvis vil jeg trekke inn Erik Hagaseth Haug (2016) som er en sentral bidragsyter i diskusjonen rundt kvalitet i karriereveiledning og har skrevet en doktoravhandling om temaet. Haug stiller spørsmål ved om det er enighet i hva som er verdifulle egenskaper i karriereveiledning og trekker frem at hvis man hadde spurt ulike aktører som politikere, bedriftseiere, elever eller foreldre at man ville fått ulike svar på hva kvalitet i tjenestene handler om. Han diskuterer betydningen av kvalitet i karriereveiledningsfeltet i Norge, og argumenterer for at veiledningstjenestene bør integrere flere kvalitetsdimensjoner i tjenestene (Haug, 2016).

Oppsummert viser disse perspektivene på kvalitet at det er komplekst og vanskelig både å definere og å måle kvalitet i karriereveiledning. Verdier spiller en rolle, både på individ- og samfunnsnivå i å forme hva man oppfatter som kvalitet. Ulike deler av feltet vil potensielt ha andre interesser i karriereveiledningen, noe som kan føre til spenninger eller konflikter mellom hva som ansees som kvalitet.

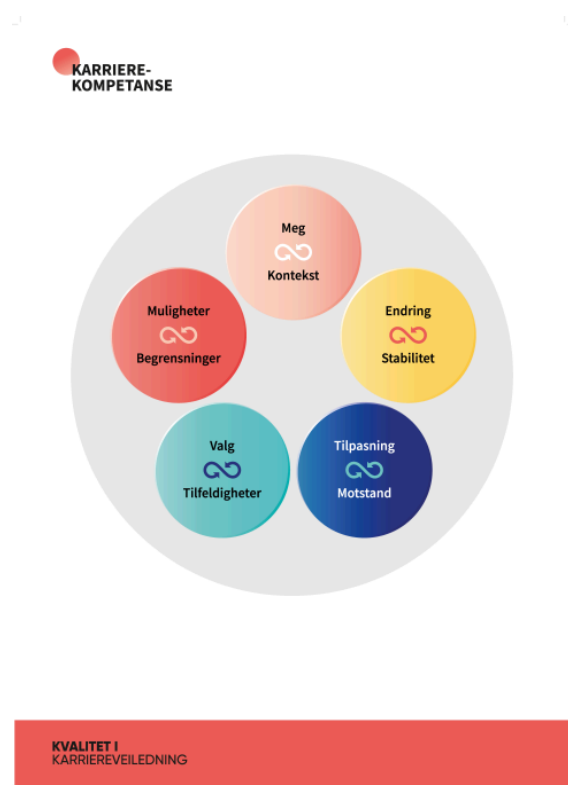
2.7 Karriereknappene som modell for helhetlig veiledning

Første del av kunnskapsgrunnlaget sikter på å kartlegge hva verdigrunnlaget for karriereveiledning består av, og er påvirket av. Feltet er i utvikling, og er preget av å ha ulike aktører med ulike mål, hvor konsekvensen blir at å definere et helhetlig verdigrunnlag som alle er enige i blir utfordrende.

Teoretikerne som er trukket inn her skildrer ulike måter å se på veiledning, og hva som er viktige

faktorer i veiledningssituasjoner. Hvis man setter dette komplekse bildet i sammenheng med karrierehistorien i *Et fritt liv* vil det være naturlig å spørre hva som egentlig trengs for å kunne forstå veisøkerens situasjon, og ut fra det bidra til at veisøkeren kan navigere seg gjennom livet. Jeg vil videre presentere en modell som inkluderer en kombinasjon av de ulike tilnærmingene. kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020, s. 68) beskriver karriereknappene som en modell som er laget for å utforske og synliggjøre dilemmaer og spenninger i veisøkers liv, læring og arbeid i forandring og overganger. Den kategoriseres i fem kompetanseområder som skal bidra til karrierelæring, i ulike sektorer og for personer i alle aldre og forskjellige livssituasjoner:

1. Meg i kontekst
2. Muligheter og begrensninger
3. Valg og tilfeldigheter
4. Endring og stabilitet
5. Tilpasning og motstand



Figur 1. HKdir.no, 2023, Karriereknappene.

(<https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/karrierekompetanse/karriereknappene>)

Ordparene utforsker ulike områder for utforsking og læring. Ordparene kan oppleves som motsetninger, hvor det er tenkt at læring og utforsking skal føre til refleksjon hvor nye muligheter kan oppstå, dilemmaer og spenninger håndteres og at man finner en ny vei videre. Det som står i fokus er opplevelsen av å håndtere noe, og være mer rustet til neste gang, selv om spenningen eller dilemmaet fortsatt er en del av livet og kan gjøre seg gjeldende igjen. Hvilken karrierekompetanse den enkelte kan ta nytte av vil variere ut fra konteksten individet lever i, personlighet, livssituasjon, kompetanse og hvordan personen ønsker å leve livet sitt. Et argument er at det er den enkelte veisøker og den enkelte karriereveileder som sammen har best utgangspunkt til å utforske, vurdere og avgjøre hvilke mer spesifikke kompetanser den enkelte kan ha nytte av å lære, eller bli bevisst på (kompetanse Norge, 2020, s. 69). Denne modellen tar hensyn til at hver veisøker har et unikt perspektiv på hva som er viktig for dem, og legger til rette for at læring og mestring skal gjøre en istand til å håndtere vanskelige dilemmaer i livets ulike stadier og roller. Modellen tar hensyn til en mangfold av perspektiver, utfordringer og muligheter, og som kan gjøre seg gjeldende som tema i veiledning. Det er en helhetlig modell som kan bidra til å vise hvordan man kan inkludere ulike perspektiver i praksis for å møte et mangfold av ulike veisøkere med ulike verdigrunnlag.

3 Vitenskapsteoretisk perspektiv og forskningsmetode for å forstå caset *Et fritt liv*?

Problemstillingens ordlyd er: Hvordan fremstår forskjellene mellom verdigrunnlag for karriereveiledning og det personlige verdigrunnlaget for karrierevalgene som tas av hovedpersonen i *Et fritt liv*? I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for den metodiske tilnærmingen jeg har brukt i forskningsprosjektet, fra start til slutt. Jeg vil derfor starte med å forklare valget bak å bruke *Et fritt liv* som datagrunnlag, og kort presentere boken som litterært verk. Videre forklarer jeg hvordan jeg plasserte prosjektet i en sosialkonstruktivistisk vitenskapsposisjon, og begrunner valg av metode for forskningen.

3.1 Bakgrunn for valg av *Et fritt liv* som datagrunnlag for analyse

Jeg har valgt å bruke *Et fritt liv* som datagrunnlag for å besvare problemstillingen. Som bakgrunn for valget ligger en begeistring for bokens perspektiver, som jeg vil argumentere for at kan gi innsikt i individuelle verdimeslige karrierevalg.

Valget av tema for oppgaven gjenspeiler seg i mitt eget engasjement og interesse, både for temaet verdier i karriereveiledning, men også for *Et fritt liv* som litterært verk. På tidspunktet oppgavens tema ble bestemt hadde jeg aldri jobbet direkte som karriereveileder. Derfor er min tilnærming til temaet farget hovedsakelig ut fra studietiden og fra min personlige interesse. Det at jeg delte mange av de samme perspektivene som veisøkeren presenterer i boken er både en kilde til inspirasjon og motivasjon for å skrive denne oppgaven, men setter noen krav til meg som forsker om å legge fra meg mine egne forforståelser, interesser og holdninger i forskningsprosjektet. Dette er avgjørende for å sikre en nøytral og objektiv tilnærming i prosessen. Boken presenterer perspektiver som jeg så i lys av det jeg hadde lært i masterstudiet av karriereveiledning, og ble utgangspunkt for utarbeidelse av problemstillingen. Jeg vil derfor starte med å presentere datagrunnlaget jeg har tatt utgangspunkt i, før jeg videre forklarer bakgrunn for valg av vitenskapelig ståsted, samfunnsvitenskapelig metode og kvalitativ metode.

3.2 *Et fritt liv* som datagrunnlag

Et fritt liv (2018) er en bok som er skrevet av Simen Tveitereid. Boken er en beskrivelse av Tveitereids beslutning om å flytte fra storbyen til familiens småbruk for å leve et roligere liv med kona og barna

sine. Fra et liv i Oslo hvor han jobbet som frilansjournalist søkte han ut i naturen, til mer fysisk arbeid og bedre tid til de små tingene. Boken handler om Tveitereids opplevelser på gården, relasjonen til menneskene rundt seg, og utforsker arbeidets rolle i livet og dilemmaet med velstand: Gleden av nye ting og opplevelser, og strevet med å skaffe dem og evnen til å sette pris på alt sammen. Boken veksler mellom å være beskrivelser av Tveitereids erfaringer, fortellinger og refleksjoner, og til å være utformet på en mer essay-lignende måte hvor han trekker på forskningsprosjekter, egne observasjoner og litteratur om historie og filosofi for å underbygge sine refleksjoner. I kapitlene hvor han forteller historier fra livet sitt skildrer han både de indre og ytre prosessene det medførte å flytte fra byen til gården, og illustrerer både de positive og negative sidene ved det nye livet.

3.3 Sosial konstruktivisme som vitenskapsteoretisk posisjon

For å kunne få innsikt i veisøkerens utfordringer, verdimeslige grunnlag og videre knytte det til verdigrunnet for karriereveiledning og utforske hva slags behov som viser seg som nødvendige i veiledningspraksis var det nødvendig å forstå veisøkers historie ut fra et sosialkonstruktivistisk perspektiv. Sosial konstruktivisme er en betegnelse på et perspektiv hvor man ser på menneskets forståelse av virkeligheten rundt seg som noe som er formet av deres opplevelser, kontekst og hvem man kommuniserer med (Tjora, 2020). Forskningsprosjektets tilnærming tar utgangspunkt i en forståelse av at virkeligheten ikke er entydig, men er påvirket av ulike perspektiver. Thomassen (2006, s. 180) sier at vi ikke erfarer verden direkte og forutsetningsløst, men at man har med seg en rekke forforståelser som man tolker erfaringene gjennom. En illustrasjon av dette kan være at ulike mennesker har ulike verdier, fordi man både har ulike ståsted, intensjoner og erfaringer, som gjør at verdier ikke er en bestemt ting som alle kan være enige om og hva man legger i ulike begreper kan også variere, og påvirke forståelsen av fenomenet.

Begrepet sosial konstruktivisme beskriver skillet mellom hvordan man tenker i positivistisk naturvitenskap hvor man tradisjonelt har tenkt at det man kan se og bevise er det som eksisterer. I samfunnsvitenskap ser man blant annet på sosiale problemer, som ikke nødvendigvis lar seg definere på en enkel måte (Thomassen, 2011, s. 181). Halvor Fauske (1997, s.11) beskriver sosiale problemer som noe som defineres av verdier, prinsipper, tenkemåter og målsettinger. Hva som ansees som sosiale problemer er konstruerte i den forstand at de er nødt til å sees i lys av kontekst og hvordan samfunnet beskriver problemet (Thomassen, 2011, s. 181).

For å undersøke karrierefortellingen tar jeg utgangspunkt i at individets opplevelse og forståelse av virkeligheten er formet av konteksten de lever i og samhandlingen med andre. Forskningsmetoden

jeg har brukt i dette prosjektet tar utgangspunkt i sosialkonstruktivistiske prinsipper ved å anerkjenne kompleksiteten i individuelle oppfatninger, betydningen av samfunnsmessige påvirkninger og kommunikasjonens rolle i å forme forståelse. Det ble på den måten et naturlig valg å plassere forskningsprosjektet i sosial konstruktivisme som vitenskapsteoretisk posisjon.

3.4 Samfunnsvitenskapelig metode og min posisjon som forsker

For å kunne gjennomføre et godt forskningsarbeid ble det viktig å plassere prosjektet i metode som ville kunne gi meg svarene jeg lette etter. Den vitenskapelige retningen som ble naturlig for dette forskningsarbeidet ble samfunnsvitenskapelig metode. I samfunnsvitenskap studerer man mennesker som har tanker og tolkninger om seg selv og verden - og forskere vil være en deltaker og påvirke forskningen. Forskere blir en del av forskningen fordi de ofte lever i samfunnet som de studerer, de har en forståelse, og gjennom forskningen kan det påvirke det de studerer (Johannessen et al., 2021, s. 22). Samfunnsvitenskapelig metode gir en retning for hvordan man kan få kunnskap om komplekse mellommenneskelige fenomener, og da er også forskerens rolle en sentral del av prosessen. Dette betyr at jeg som forsker i mitt eget prosjekt vil være med å påvirke resultatet for forskningen.

Samfunnsvitenskapelig metode har sine røtter i humanvitenskapelige tradisjoner, hvor man søker å forstå fenomener ut fra en tradisjon hvor man studerer den menneskeskapte virkeligheten, og kravene til vitenskapelighet er dermed forskjellige fra naturvitenskapelige tilnærminger (Thomassen, 2011, s. 45). Begrunnelsen for valget av samfunnsvitenskapelig metode var å kunne utforske virkeligheten ut fra et menneskelig perspektiv, og oppnå en større dybde av forståelse av hvordan verdier kan påvirke karrierevalg, og sammenfalle eller skille seg fra karriereveiledningens verdigrunnlag og de potensielle spenningene det kan føre med seg. Det har også vært en viktig del av forskningsprosjektet å redegjøre for mitt eget ståsted som forsker, som innebærer å erkjenne at jeg hadde med meg forforståelser, antakelser og verdier som jeg har måtte redegjøre for, og lagt til side for å kunne gjøre et godt arbeid.

3.5 Kvalitativ metode

Problemstillingen tar utgangspunkt i at man kan oppnå en dypere forståelse av temaet verdier ved å få utfyllende og detaljert informasjon om hovedpersonens opplevelser, gjennom fortellingen i boken. Dette er i tråd med det Johannessen et al. (2008, s. 23) beskriver som hensikten med kvalitative metoder, som dreier seg om å få dyptgående og detaljerte beskrivelser som kan gi grunnlag til å forstå hvorfor mennesker tenker og handler som de gjør. Problemstillingen tar utgangspunkt i å

undersøke noe som ikke så lett kan måles med en kvantitativ undersøkelse, men forsøker heller å gå i dybden av et fenomen og si noe om hvordan fenomenet oppleves, forstås og henger sammen med andre elementer. Med dette som mål begynte jeg å gå gjennom ulike former for kvalitative metoder som kunne hjelpe meg å besvare problemstillingen.

3.6 Forskningsdesign og forskningsprosessen for å analysere *Et fritt liv*.

Når jeg fikk det overordnede rammeverket på plass, i form av å bestemme vitenskapelig posisjon og metode var neste del i prosessen å undersøke landskapet prosjektet mitt ville befinne seg i, og velge en analysemetode som muliggjorde det å bruke *Et fritt liv* som utgangspunkt for å diskutere personlige verdier i sammenheng med verdigrunnlaget for karriereveiledning. Jeg gjør videre rede for hvordan jeg gjennomførte litteratursøk, både i utviklingsfasen av forskningsprosjektet, og for å danne kunnskapsgrunnlaget. Så gjør jeg rede for kvalitativ dokumentanalyse, og systematisk tekstkondensering som forskningsdesign, før jeg viser hvordan jeg har gjennomført analysen på karrierefortellingen i boken. Avslutningsvis illustrerer jeg hvordan jeg har brukt vitenskapelige prinsipper gjennom forskningsarbeidet og reflekterer over gjennomføringen og potensielle etiske utfordringer.

3.6.1 Litteratursøk

På et tidlig tidspunkt i prosessen var det viktig å undersøke hvordan dette forskningsprosjektet plasserte seg i forhold til annen forskning, hva det kunne bidra med av perspektiver og hvordan det kunne utformes til å gi ny informasjon. Det var også avgjørende å danne et overblikk over hva som ligger i verdigrunnlaget for karriereveiledning. Dermed ble neste steg i prosessen å gjøre ulike litteratursøk etter innhold som kunne bidra til å plassere forskningsprosjektet mitt og gi et kunnskapsgrunnlag å arbeide ut fra.

Et systematisk litteraturoversikt kan gi oversikt over eksisterende forskning og kunnskap rundt et tema (Malterud, 2013, s. 165). Jeg har støttet meg på Kirkehei og Ormstads (2013) prinsipper som skal sikre systematiske litteratursøk som skal være dokumenterte og etterprøvbare, og på den måten reduserer sjansen for feilkilder og bidrar til å styrke gyldigheten til resultatet. (Kirkehei & Ormstad, 2013, s. 142). Jeg gjorde først et oversiktssøk for å undersøke landskapet problemstillingen min ville plassere seg i. Litteratursøket ble gjennomført i Oria og Google Scholar, med søkeord som: *verdier, karrierevalg og verdier, karriereveiledning og verdier*.

I litteratursøket jeg gjorde i utviklingen av problemstillingen var det utfordrende å finne forskning som tok utgangspunkt i enkeltpersonens opplevelser som direkte handlet om verdier, selv om mange studier inkluderer dette som en viktig dimensjon. Jeg ønsket å tydeliggjøre individets opplevelser og perspektiver rundt dette temaet, og knytte det opp mot verdigrunnlaget for karriereveiledning. Tanken bak å bruke én bok, som inneholder et menneskes karrierefortelling var at det kunne gi en dybdeforståelse for hvordan verdier påvirker karrierevalg i lys av verdigrunnlaget for karriereveiledning. Ved å gjøre en grundig analyse av opplevelsene som fremkommer i karrierefortellingen vil det kunne være grunnlag til å undersøke om det finnes likheter og ulikheter i karriereveiledningens verdigrunnlag, og hvilke implikasjoner det kan gi for videre utvikling av karriereveiledningsfeltet. Dette betydde for meg at å sammenfatte et landskap for å plassere mitt forskningsprosjekt måtte skje gjennom litteratursøk i databaser i kombinasjon med å bruke pensumlitteratur og politiske dokumenter.

For å definere hva karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag består av, måtte jeg i tillegg gjøre en rekke litteratursøk i ulike faser av forskningsprosjektet for å sikre et så helhetlig bilde som mulig av landskapet. På samme måte som det første litteratursøket ble det brukt en kombinasjon av Oria, Google Scholar, pensumlitteratur jeg allerede hadde kjennskap til, og litteratur jeg kunne finne i andres kildehenvisninger som kunne si noe om de temaene. Søket mitt gjorde meg oppmerksom på ulike bidragsytere innenfor karriereveiledningsfeltet som skriver om temaer som verdier i karriereveiledning, både direkte og indirekte. Temaer som sosial rettferdighet, kvalitet, bærekraft og etikk i karriereveiledning viste seg å beskrive deler av det komplekse landskapet. I denne prosessen var det svært viktig å legge fra meg mine egne fortolkende briller, og forholde meg nøytral til de ulike perspektivene som søkene mine ga meg. Gjennom denne prosessen reflekterte jeg også over kunnskapsgrunnlaget i samarbeid med lærere og veileder, for å få flere perspektiver på om kildene jeg hadde plukket ut var dekkende. Resultatet ble et kunnskapsgrunnlag som dekker ulike nivåer av forståelse rundt temaet verdier i karriereveiledning. Med et foreløpig grunnlag gikk jeg videre i prosessen med hvordan jeg skulle gjøre en analyse av *Et fritt liv*.

3.6.2 Kvalitativ dokumentanalyse

Etter å ha dannet et overblikk over hvilket landskap forskningsprosjektet mitt ville befinne seg i og dannet et foreløpig kunnskapsgrunnlag var neste steg å finne en metode som ville gjøre det mulig å svare på problemstillingen. Det var viktig å oppnå en forståelse av hvilke deler av teksten i *Et fritt liv*

som var meningsbærende, og jeg oppdaget at kvalitativ dokumentanalyse kunne gi en oppskrift på hvordan jeg kunne arbeide med innholdet i boken for å besvare problemstillingen.

I sammenheng med valg av metode er det også nødvendig å si noe om bokens egenskaper. *Et fritt liv* kan beskrives som å være en biografi i essayform. I en biografi forteller forfatteren en historie om seg og sitt liv, og gir mening til opplevelsene sine. Det kan beskrives som å være en fortelling. Å gjøre analyser på fortellinger er ikke et nytt fenomen. Riessman (2012, s. 369) definerer fortellinger som beskrivelser av begivenheter og hendelser hvor fortelleren gir uttrykk for den opplevde sammenhengen mellom hendelsene. Et annet viktig element som skiller boken fra en ordinær fortelling er at innholdet i boken allerede er bearbeidet, sortert og fremstilt for leseren. Jeg omtaler opplevelsene og refleksjonene som kommer frem i *Et fritt liv* som en karrierefotelling. Dermed er det viktig å poengtere at dette ikke er en fortellingsanalyse, men kan inneholde noen likhetstrekk med fortellingsanalyse, eller en analyse av et transkribert intervju eller case. Å behandle boken som et dokument fremsto mest logisk, og derfor kunne den plasseres i en tilnærming av kvalitativ dokumentanalyse.

Kvalitativ dokumentanalyse tar utgangspunkt i en fenomenologisk tilnærming. I fenomenologien forsøker man å utforske mennesker og deres erfaringer og forståelse av et fenomen (Johannessen, et al., 2008, s. 167). Man forsøker å forske på meningsinnholdet og finne en dypere mening i datamaterialet ved å lese materialet fortolkende i lys av fenomenets kontekst (s. 170). I uthenting av meningsbærende enheter, og drøftingen av innholdet, må jeg som forsker ha en fortolkende tilnærming til innholdet i boken. Det er viktig for å kunne vite hvilke deler av teksten som sier noe som handler om verdier rundt karrierevalg. Å bruke prinsipper fra dokumentanalyse ga en oppskrift på hvordan jeg kunne analysere datagrunnlaget jeg hadde valgt på en fleksibel, og samtidig systematisk måte. I en dokumentanalyse er det allerede eksisterende dokumenter som analyseres for å finne sammenhenger og informasjon om det man ønsker å studere. Jeg hadde allerede identifisert at boken kunne fortelle noe som var interessant i et karriereveiledningsperspektiv, men jeg trengte en god måte å sortere innholdet på. På grunn av bokens egenart ønsket jeg å bruke en fleksibel tilnærming som ga rom for tolkning av innhold, men samtidig bidro til å sammenfatte innholdet. Boken kan forstås som en case, et transkribert intervju eller som et dokument når man foretar en analyse av den. Likevel er datautvalget en bok, og jeg plasserer den dermed i kategorien dokument, selv om man i denne tilnærmingen kan behandle boken som et transkribert intervju, en case eller en karrierefotelling.

Kvalitativ dokumentanalyse innebærer at man systematisk gjennomgår innhold i utvalgte typer tekstdokument og gjør en tolkning ut fra innholdet (Johannessen et al., 2021, s. 236). Kvalitativ dokumentanalyse kan deles i tre deler; forberedelse, datainnsamling og analyse av innsamlet data. I forberedelsesfasen avklarer forskeren tema, problemstilling og gjør et utvalg av tekster som belyser problemstillingen (s. 236). I mitt tilfelle besto utvalget av én bok, som skulle gi en dybdeforståelse av hovedpersonens opplevelser rundt et bestemt tema. I lys av kvalitativ dokumentanalyse var neste steg å gjennomgå *Et fritt liv*, og velge ut relevant innhold og kategorisere det. I analysen av innsamlet data beskriver forskeren materialet, og organiserer materialet i grupper eller kategorier. Det gjøres i fire faser: kondensering, koding, kategorisering og tematisering. Til slutt tolker forskeren innholdet i henhold til problemstillingen (Johannessen et al., 2021 s. 236). På denne måten kunne jeg ta utgangspunkt i boken slik den er, og bruke resultatet av analysen som grunnlag for drøftingen. For å kondensere, kode, kategorisere og tematisere innholdet i boken fant jeg ut at systematisk tekstkondenserende metode ville kunne hjelpe meg å sammenfatte teksten, men samtidig gjengi innholdet.

3.6.3 Valg av systematisk tekstkondensering som metode

Å trekke ut innhold fra en hel bok kunne bli et stort og uoversiktlig prosjekt uten en god metode. I løpet av utviklingen av prosjektet var jeg innom diskursanalyse, narrativ analyse og tematisk analyse som potensielle forskningsdesign. Jeg fant fram til at en kvalitativ dokumentanalyse med utgangspunkt i systematisk tekstkondensering ville gi et godt utgangspunkt for å kunne trekke ut data, systematisere og sortere delene av teksten, og på den måten bevare innholdet. Systematisk tekstkondensering har som hensikt å redusere mengden tekst ved å kunne trekke ut enheter fra teksten i form av temaer eller sammenfatninger som man kan bruke videre i undersøkelsen (Malterud, 2013, s. 91-94).

Tekstkondenserende metode brukes ofte når man skal sammenfatte viktige elementer fra transkriberte intervjuer. Når jeg valgte tekstkondensering som metode var det med utgangspunkt i at innholdet i boken *Et fritt liv* kunne brukes på samme måte som innholdet i et transkribert intervju. Dette er likevel ikke en intervjustudie, men en kvalitativ dokumentanalyse. Ved å bruke tekstkondensering som utgangspunkt for analysen er det i tråd med en kvalitativ dokumentanalyse som tilnærming.

Jeg har valgt å bruke Malteruds tilnærming til systematisk tekstkondensering som er inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse (Malterud, 2013, s. 96). Hensikten med analysen er å utvikle

kunnskap om informantens erfaringer og livsverden innenfor et felt, og man ser etter essenser eller vesentlige kjennetegn ved fenomenene som studeres. Malterud (2013, s. 98) oppsummerer prosessen i trinn:

1. Å bli kjent med materialet
2. Organisering og identifisering av meningsbærende enheter
3. Abstrahere kunnskap ved å kondensere innhold i meningsbærende enheter
4. Rekontekstualisering, sammenfatning og formidling av funnene

Målet med analysen var å få dyptgående innsikt i hovedpersonens verdimeslige grunnlag for karrierevalg, og opplevelsen av valget. Gjennom analysen forsøker jeg å få innsikt i hvilke praktiske, følelsesmessige og sosiale utfordringer som veisøkeren kan møte når han tar karrierevalg basert på personlige verdier. Videre er hensikten å trekke ut hvilke verdimeslige aspekter som er viktig for hovedpersonen i valg av karriere. I metoden systematisk tekstkondensering gjør forskeren en systematisk gjennomgang av materialet for å trekke ut meningsbærende elementer som kan gi kunnskap og informasjon om temaene man ønsker å belyse (Johannessen, et al., 2008, s. 172). Metoden tillot å trekke ut og sammenfatte store mengder med tekst, slik at jeg kunne sitte igjen med en kortfattet oppsummering av innholdet i boka. Siden målet med analysen var å kunne trekke ut informasjon om individets opplevelse og personlige karrierevalg, kunne en tekstkondenserende metode gjengi verdifullt innhold som veisøkerens refleksjoner, forståelse og perspektiver rundt temaene.

3.6.4 Gjennomføring av analyse

I gjennomføringen av analysen var det i første omgang viktig å skaffe et overblikk over innholdet i *Et fritt liv*, i tråd med det første trinnet i Malteruds (2013) prosess. Jeg gikk derfor grundig gjennom teksten uten de analytiske brillene for å oppnå et helhetlig inntrykk av innholdet i teksten. Etter gjennomgangen lagde jeg en oversikt over foreløpige tema som kunne være med å belyse problemstillingen.

I oppgaven tok jeg utgangspunkt i noen temaer som jeg visste at jeg ville se etter i analysen av boken, som var forankret i teoretiske perspektiver fra karriereveiledningsfeltet. Eksempler på tema jeg så etter var verdier som frihet og natur, og utfordringer som kan knyttet til individ- og samfunnsdiskursen i karriereveiledningsfeltet. Men jeg var fortsatt åpen for at andre tema kunne dukke opp underveis. Et eksempel på temaer som oppsto underveis var betydningen av fellesskap som en verdi i karrierevalgene som blir beskrevet i boken. Dette innebar at forskningsprosjektets

tematiske tilnærming hadde trekk som både var induktive og deduktive. Abduksjon er en kombinasjon av disse tilnærmingene hvor man gjør en dyptgående analyse hvor man gjør tolkninger i lys av eksisterende teori (Malterud, 2011, s. 184).

For å kunne besvare problemstillingen ville det være relevant å både se på de ulike verdiene som kommer frem som avgjørende, men også hvilke utfordringer veisøker møter på i sitt karrierevalg. For å gjøre forskningsprosessen oversiktlig valgte jeg å gjøre analyseprosessen i to runder. I første runde trakk jeg ut alle meningsbærende enheter som knyttet seg til hvilke praktiske, følelsesmessige eller sosiale utfordringer veisøker møtte i sitt karrierevalg. I andre runde trakk jeg ut alle meningsbærende enheter som handlet om verdiene som lå til grunn for karrierevalget. Da ville jeg sitte igjen med en oppsummerende sammenfatning som handlet om utfordringer knyttet til karrierevalget, og en sammenfatning som handlet om verdigrunnlaget. Grunnen til at jeg valgte å strukturere analysen slik var for å sikre en ryddig og oversiktlig prosess. Med utgangspunkt i dette startet prosessen med å trekke ut, organisere og identifisere de meningsbærende enhetene. Dette gjorde jeg ved å sette opp en modell hvor jeg satte inn direkte sitater fra boken som var meningsbærende enheter, og kategoriserte dem under ulike tema.

Under presenteres et utdrag fra modellen som ble brukt i denne delen av prosessen:

Sidetall	Meningsbærende enhet fra teksten	Kategori	Beskrivelse/rekonstruksjon
s. 14	“Skriving var en viktig del av min identitet, men det kunne lett ta overhånd. Jeg følte at jeg måtte prestere for å bli lagt merke til. Mye av min selvfølelse var knyttet til hva jeg klarte å skrive, men uansett hvor gode artiklene ble, så kom det nye uker med behov for nye, kreative ideer”.	Identitet	Forfatteren forteller om viktige personlige verdier knyttet til identitet i sitt arbeidsliv som inkluderer selvfølelse og anerkjennelse, i tillegg til at arbeid både kan være givende og morsomt. I valget om å arbeide mindre og flytte til et småbruk var det verdier som tilstedeværelse i familielivet, forholdet til naturen, frihet, helse og glede som var viktige.
s. 16	“Men hva er et menneskes dypeste forpliktelser? Jeg tenkte at aller først kommer det å ta vare på familien, og seg selv. Å prøve å bygge et godt liv for seg selv		

s. 21	<p>og sine. Den beste måten å gjøre dette på, var kanskje ikke å jobbe mye. Det føltes heller ikke som min rette identitet. Men hva var det, hvor var den?”</p> <p>“Men hvor frie er vi egentlig? Det går an å hevde at livene vi lever er blitt rikere, de aksepterte livsformene færre. Slik kapitalismen har blitt dominerende, har en måte å leve på gått av med seieren: Den som går ut på å sikre velstand og vekst. De som ønsker seg et liv med litt mindre jobb og litt bedre tid, bryter på mange måter med normen i vårt samfunn.”</p>		<p>Tilstedeværelse med familien, å leve livet nå, og finne glede i de nære tingene beskrives også som viktige verdier.</p> <p>Forfatteren reflekterer over arbeidslivets rolle i livet, og forteller at det kan være utfordrende å velge et liv som ikke harmonerer med en samfunnsutvikling som prioriterer økonomisk vekst og økt velstand.</p>
-------	---	--	---

Jeg hadde et teoretisk rammeverk som jeg tok utgangspunkt i, men var åpen for at nye tema kunne oppstå underveis i prosessen. For å sikre at jeg ikke gikk glipp av viktige meningsbærende enheter gikk jeg tilbake i tekstmaterialet for å sikre at relevant innhold ble inkludert, og gjennomgikk de meningsbærende enhetene og samlet de i tema som samsvarte. En utfordring var at en rekke meningsbærende enheter kunne høre hjemme under ulike temaer. Jeg plasserte dem dobbelt og trippelt under de temaene som passet, og noterte meg hvor det ble en overlapp, slik at jeg kunne ta hensyn til det videre i prosessen når jeg skulle kondensere og rekonstruere teksten. Senere i prosessen sorterte jeg dem i de kategoriene de hørte best under, slik at de ikke sto under flere koder.

En annen utfordring var å skille mellom hva som var vesentlig informasjon for å besvare problemstillingen og hva som var interessant av andre grunner. Forfatteren skildrer en del problemer og utfordringer som man kan oppleve som menneske i et moderne samfunn som ikke er direkte knyttet til karrierevalget. Det ble dermed viktig å spørre meg selv om det jeg hadde plukket ut som meningsbærende enhet kunne være med å svare på problemstillingen, noe jeg jobbet refleksivt med gjennom denne prosessen. Jeg måtte i tillegg stoppe opp i gjennomgangen av teksten for å reflektere over andre deler, og spørre meg selv om det var deler av teksten som ville være mer relevant å ha med i forskningsprosjektet enn det jeg allerede fokuserte på, og om jeg måtte revurdere

problemstillingen. Gjennom analysen måtte jeg reflektere over hvilke aspekter som var vesentlige å ha med, og holdt meg til problemstillingen slik den sto da jeg startet undersøkelsen. Jeg vil likevel bemerke at problemstillingen har blitt videreutviklet i løpet av prosessen, for å konkretisere og tydeliggjøre hva jeg ønsket å finne ut. Problemstillingens ordlyd har vært innom ulike varianter, hvor den blant annet har vært spisset mot å se analysen opp mot karriereveiledningens mål i kompetanse- og sysselsettingspolitikken. Jeg landet likevel på en bredere problemstilling som ga rom for å utforske et bredt spekter av verdigrunnet for karriereveiledning.

Videre i analyseprosessen sorterte jeg de meningsbærende enhetene i ulike temaer, tok ut det som ikke var vesentlig for å besvare problemstillingen og kodet enhetene med temaets navn. Denne prosessen gjorde jeg i flere runder, før jeg til slutt hadde identifisert fire overordnede tema knyttet til utfordringer, og fire overordnede tema knyttet til verdier i karrierevalg. Deretter kondenserte jeg de meningsbærende enhetene i kortere setninger som bevarte innholdet. Her var det avgjørende å legge til side min egen forforståelse igjen, og forholde meg teksten på en så nøytral måte som mulig. Målet var å gjengi innholdet i teksten i et kort sammendrag. Til slutt rekonstruerte og sammenfattet jeg de kortere setningene til et sammendrag for hvert av forskningsspørsmålene. Det siste steget innebar å sammenligne de kondenserte sammendragene med den originale teksten, for å validere funnene i forhold til den sammenhengen de var hentet ut fra. Her lette jeg systematisk etter data som motsa de konklusjonene jeg hadde funnet, for å utfordre resultatene mine. Resultatet jeg satt igjen med var to sammendrag: et som gjenga hvilke utfordringer hovedpersonen møter i karrierevalget sitt, og et som handlet om hvilke verdier som lå til grunn for karrierevalget.

3.7 Vitenskapelige prinsipper

Det eksisterer noen grunnleggende prinsipper for vitenskapelig forskning som bidrar til å danne grunnlaget for den kvalitative dokumentanalysen jeg har gjort. Mens kvalitativ dokumentanalyse gir stor frihet til å tilpasse forskningsmetoden etter ens behov, settes det også noen forpliktelser for forskeren. Malterud (2013) sammenfatter tre grunnlagsbetingelser for vitenskapelig kunnskap: Refleksivitet, relevans og validitet. Et fjerde prinsipp som jeg trekker inn er reliabilitet. Jeg skal her gå gjennom disse prinsippene og gjøre rede for hvordan jeg har inkludert disse i mitt forskningsprosjekt.

3.7.1 Refleksivitet

Refleksivitet handler om evnen til å ha en aktiv holdning hvor man setter spørsmål ved egne fremgangsmåter og konklusjoner, og vedkjenner seg sine egne spor og overveier betydningen av

disse underveis i prosessen (Malterud, 2013, s. 18). I forskningsprosjektet har jeg forsøkt å anerkjenne mitt personlige forhold til prosjektet ved å tydeliggjøre mitt eget engasjement for temaet og hvordan prosjektet ble utformet. Som forsker i en kvalitativ dokumentanalyse er min egen rolle, forståelse og tolkning med på å påvirke prosjektet. Eksempelvis vil min egen forståelse være formet av hvilke teoretiske perspektiver jeg hadde når jeg først fikk interesse for boken *Et fritt liv*, som var grunnlaget for at det ble et forskningsprosjekt. Når jeg hadde funnet temaet jeg ønsket å forske på var det avgjørende å plassere prosjektet i et kunnskapsgrunnlag som besto av et mangfold av kilder og perspektiver, og da måtte min egen forståelse settes i bakgrunnen. Dette gjorde jeg for å ha en refleksiv og kritisk tilnærming som skulle unngå å være ensidig, og for å sikre at tolkningen av funnene mine var nøye gjennomtenkt. Jeg vil poengtere at jeg gjennom å bygge kunnskapsgrunnlaget og det teoretiske grunnlaget ble klar over noen av mine forforståelser som handlet om verdien med å være i arbeid. Et eksempel på dette er at jeg hadde personlige verdier som sammenfalt mye med beskrivelsene som fremkommer i boken, ved at jeg ønsket meg mer fritid og mindre jobb. Et annet perspektiv jeg ble mer klar over i skriveprosessen var at for mange kan arbeid være mer betydningsfullt enn fritid, ved at man blant annet får utfordret og utviklet seg i arbeidsoppgavene, fellesskapet på arbeidsplassen, eller at arbeid kan være et fristed fra et hektisk familieliv. Jeg oppdaget først min forståelse da den ble utfordret. Denne bevisstgjøringen er en del av refleksiviteten som har vært avgjørende for å sikre en grundig og nyansert tilnærming til tolkningen av funnene i prosjektet.

3.7.2 Relevans

Et annet forskningsprinsipp som er viktig for å danne grunnlag for forskningsprosjektet er relevans. Relevans handler om at kunnskapen man bringer ved å gjennomføre prosjektet skal kunne brukes til noe annet, og at man oppnår en kunnskap som ikke var der fra før og som er overførbart (Malterud, 2018, s. 20). Gjennom gjennomgang av litteraturen på feltet og tydelig klargjøring av hvor denne oppgaven stiller seg og avviker fra det vi allerede vet har jeg argumentert for oppgavens relevans. Dette har vært et viktig prinsipp i utviklingen av problemstillingen, som sikter på å kunne si noe om hvordan individuelle erfaringer om verdier og karrierevalg kan være verdifullt i utviklingen av karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag. Kunnskapen skal kunne fortelle oss noe nytt, eller gi et nytt perspektiv på et problem, og dette har jeg forsøkt å gjøre ved å velge et prosjekt som vil kunne gi nye nyanser på temaet rundt karriereveiledning og verdier.

3.7.3 Validitet

Når man i et forskningsprosjekt utvikler ny kunnskap, er det også et viktig prinsipp å klargjøre gyldigheten av kunnskapen man har utviklet. Validitet handler om å forstå og være tydelig på hvilken sannhet man har fått kunnskap om, og om hva denne sannheten omfatter. Dette kalles intern validitet, og forutsetter at man stiller seg spørsmål om gyldigheten til forskningen. Ekstern validitet handler om å sette spørsmål ved sammenhengen man har gjort forskningsprosjektet i, og hvorvidt man har evnet å skape kunnskap som er overførbart over ulike kontekster (Malterud, 2018, s. 22).

Gjennom forskningsprosjektet har jeg forsøkt å ivareta intern validitet ved å forankre forskningsprosjektet i en metode som ga rom for fleksibilitet, men også ga rammer for systematikk og kritisk tenkning. Ved å bruke systematisk tekstkondensering som metode, og tydeliggjøre hvordan utvalget av tekst ble trukket ut og kondensert og gjengitt, forsøker jeg å sikre intern validitet.

For å adressere overførbareheten for prosjektet er det sentralt å trekke inn utvalget av datamaterialet jeg valgte å analysere. Å bruke én bok som utgangspunkt kan begrense overførbarehet til andre kontekster og individer. Perspektivet som fremkommer i boken er basert på ét individs erfaringer og refleksjoner. Man skal dermed være forsiktig med å påstå at funnene kan si noe som gjelder for en hel befolkning. I utviklingen av prosjektet har det vært avgjørende å bruke en tilnærming som vil gå i dybden av individets perspektiver, og dermed sikre validitet på den måten. Det er av betydning å gjøre godt rede for dette, samtidig som deler av funnene kan være relevante både som utgangspunkt for videre forskning og som et perspektiv som kan bidra til å nyansere temaet verdier innen karriereveiledningsfeltet.

3.7.4 Reliabilitet

Et annet prinsipp som henger tett sammen med validitet er reliabilitet, eller pålitelighet.

Reliabilitet handler om undersøkelsens data: hvilke data som brukes, hvordan de samles inn og hvordan de bearbeides (Johannessen et al., 2021, s. 256). For å styrke forskningens reliabilitet har jeg dokumentert og gjort nøye rede for fremgangsmåten gjennom hele forskningsprosessen. Det gir leseren en gjennomiktig innsikt i hvordan jeg har utformet prosjektet. I tillegg har det vært viktig å gjøre rede for konteksten oppgaven er skrevet i - både ut fra mitt eget ståsted, men også i form av en karriereveiledningskontekst.

Malterud (2018, s. 23) sier at disse kriteriene sjeldent vil kunne oppfylles i sin helhet, og dataene vil alltid speile bare en del av virkeligheten samtidig som forskerens person alltid vil være med på å påvirke resultatene vi kommer frem til. Målet er dermed å synliggjøre problemene og forholde seg

aktivt til dem. Dette har jeg her forsøkt å gjøre rede for, men det har også vært et mål at jeg inkluderer disse prinsippene bevisst og tydelig gjennom hele prosjektet.

3.8 Etske utfordringer og vitenskapelig ståsted

Et fritt liv er en publisert og offentlig tilgjengelig bok, noe som innebærer at det er mulig for meg å bruke verket til forskningsformål uten samtykke eller behandle personopplysninger. Jeg vil likevel påpeke at forfatterens intensjon bak boken ikke var forskning, men et selvstendig litterært verk. Det er derfor viktig å anerkjenne og respektere bokens egenart. Det innebærer at jeg som forsker ikke tillegger boken nye betydninger som ikke er i samsvar med den hensikten forfatteren hadde med boken. Gjennom forskningsprosessen har jeg forsøkt å gjengi innholdet gjennom analytisk tekstkondenserende metode uten å forandre eller overtolke innholdet i teksten, men samtidig gjengi perspektivene og kvalitetene ved teksten.

Malterud (2018, s. 202) trekker frem at forskerens nærhet til et prosjekt kan påvirke forskningsprosessen, for eksempel i form av at forskningen berører tema som er følelsesmessig eller politisk ladet. Det stiller krav til forskeren om å håndtere kunnskapen på en vitenskapelig måte. Dette er et aspekt som jeg gjennom forskningsprosjektet har forsøkt å ta hensyn til ved å gjøre rede for mitt eget ståsted og engasjement i problemstillingen. Som jeg har nevnt innledningsvis i dette kapitlet hadde jeg et sterkt engasjement for innholdet i boken, som fungerte som motivasjon for å gjøre dette forskningsprosjektet. Gjennom refleksivitet i alle deler av prosjektet sikter jeg på å ikke tillegge avhandlingen mine personlige meninger eller holdninger, men kan samtidig ikke løsrive meg fullstendig fra mitt personlige ståsted i prosessen. Deler av forskningsprosjektet forutsetter at forskeren er fortolkende, og dermed har det vært viktig å illustrere godt hvordan jeg har tenkt og gått frem i prosessen.

4 Resultater av analysen

4.1 Kategorier av utfordringer i karrierefortellingen

Oppgavens første forskningsspørsmål sikter på å undersøke hvilke praktiske, følelsesmessige og sosiale utfordringer veisøker kan møte i karrierevalg som baseres på personlige verdigrunnlag som potensielt kan utfordre tradisjonelle måter å forstå karriere på. I analysen av boken *Et fritt liv* har jeg dermed identifisert og trukket ut meningsbærende enheter som handler om utfordringene som blir beskrevet i karrierefortellingen.

Forfatteren forteller om det å balansere sine egne verdier og identitet med samfunnets forventninger og politikk som utfordrende i sitt karrierevalg. Han møter stigma når han har valgt å trappe ned lønnsarbeid, og føler skyld når han gjør ting som ikke gir penger. Han forteller om geografiske utfordringer knyttet til avstand til arbeid, skoler og familiemedlemmer, og politiske avgjørelser som fører til sentralisering og gjør det vanskelig å bosette seg utenfor byene. Han føler seg dratt mellom ulike verdier og identiteter, og har vært i tvil rundt hva som er verdifull tidsbruk - det som gir penger, eller det man har lyst til. Forfatteren beskriver en sterk internalisert stemme fra kulturen han er oppvokst i, og at det å velge alternativt skaper indre verdimeslige utfordringer og konflikter.

Utfordringene han møter er en kombinasjon av praktiske, følelsesmessige og sosiale, og påvirker aspekter av livet hans i ulik grad. I bearbeidelsen av stoffet har jeg kunne plassert utfordringene i fire kategorier som beskriver områder hvor forfatteren opplever utfordringer i sitt karrierevalg:

- Stigma
- Politiske og geografiske utfordringer
- Identitet og verdier
- Internalisert kultur

4.1.1 Stigma

Forfatteren forteller om å bli møtt med kritikk når han valgte å trappe ned lønnet arbeid i ung alder, og kunne oppleve skyldfølelse for å gjøre ting som ikke er lønnet arbeid. Forfatteren trekker inn forskning som viser at personer som velger å jobbe deltid ofte møtes med nedsettende uttalelser, men at valget er basert på verdier som familie, helse og ønske om mer fritid foran økonomisk gevinst. Han beskriver at det kan være vanskelig å ta et valg om å ivareta seg selv og sine verdier hvis

samfunnet vektlegger andre verdier.

4.1.2 Geografiske og politiske utfordringer:

Forfatteren beskriver geografiske utfordringer, som avstand til arbeid, skoler og aktiviteter, i tillegg til avstand til familiemedlemmer som trenger hjelp. Det kan føre til mindre sosial omgang med andre. Dette knytter han til politiske avgjørelser hvor industrialisering og nedleggelse av gårdsbruk fører til sentralisering, noe som gjør det mer utfordrende å bosette seg utenfor byene. Forfatteren sier at politikken på denne måten mangler verdinøytralitet.

4.1.3 Identitet og verdier

Forfatteren beskriver et verdigrunnlag hvor han blir dratt mellom ulike verdier og identiteter; Å være oppslukt av jobben på bekostning av de nære tingene i livet, til tross for egne idealer om mer tid til livet og oppmerksomhet til familien. Han beskriver det som utfordrende å balansere livet på gården og arbeid, og av å ha en følelse av å mislykkes på begge arenaer. Han forteller om savn til venner og å bruke mer av skrive-evnene sine. Forfatteren beskriver å ha vært i tvil om hva som er verdifull bruk av tid - lønnet arbeid, eller det man har lyst til - og om karrierevalget var det riktige for ham.

4.1.4 Internalisert kultur:

Forfatteren beskriver en sterk internalisert stemme fra kulturen han er oppvokst i som sier at det som er viktig er det som gir penger, og at det å gå bort fra den verdien er utfordrende. Det kan være skummelt å velge annerledes enn andre, og at å jobbe mindre gjør at man kan miste anerkjennelse og gli bort fra det samfunnsøkonomiske fellesskapet. Forfatteren reflekterer også rundt at det kan være ensomt å velge annerledes, men at det forhåpentligvis også kan føre til andre typer fellesskap. Forfatteren beskriver en spenning mellom hva politikken ser på som viktig og hva han selv anser som viktig i sitt liv, og at i å velge en alternativ karrierevei så oppstår det verdimessige indre utfordringer.

4.2 Kategorier av verdier i karrierefortellingen

I forskningsspørsmål 2 undersøker jeg hvilke likheter og ulikheter som kan identifiseres mellom verdiene som ligger til grunn for karrierevalgene som tas i *Et fritt liv*, og i verdigrunnlaget for karriereveiledning. For å ha et grunnlag for å kunne undersøke dette trengte jeg å trekke ut hvilke verdier som kommer frem i karrierefortellingen. I analysen har jeg dermed siktet på å trekke ut alle meningsbærende enheter som handler om verdier knyttet til arbeid, karriere og ulike aspekter ved livet.

Forfatteren utforsker ulike verdier knyttet til arbeid og reflekterer rundt hvordan disse kan komme i konflikt med hverandre. På den ene siden er verdier som økonomisk vekst og suksess viktige i samfunnets politikk og syn på arbeid, mens på den andre siden er det verdier som tilstedeværelse i familielivet, frihet, helse og glede som er viktigere for mange mennesker. Forfatteren stiller spørsmål ved om det er verdifullt å begrense arbeidstiden slik at man får tid til andre opplevelser som familielivet og naturens gleder. Han reflekterer også rundt betydningen av fellesskap, både i jobbsammenheng og i samfunnet generelt. Disse verdiene beskriver han som å være utfordrende å balansere med samfunnets krav til produktivitet og vekst, men forfatteren argumenterer for at å finne balanse og mening knyttet til ens verdier er viktig for å leve et helhetlig liv.

I bearbeidelsen av stoffet har jeg dannet kategorier som beskriver verdiene som knytter seg til veisøkerens karrierevalg.

- Identitet
- Fritid
- Fellesskap
- velstand/tid

4.2.1 Identitet

Forfatteren forteller om viktige personlige verdier knyttet til identitet i sitt arbeidsliv som inkluderer selvfølelse og anerkjennelse, i tillegg til at arbeid både kan være givende og morsomt. I valget om å arbeide mindre og flytte til et småbruk var det verdier som tilstedeværelse i familielivet, forholdet til naturen, frihet, helse og glede som var viktige. Tilstedeværelse med familien, å leve i nuet, og finne glede i de nære tingene beskrives også som viktige verdier. Forfatteren reflekterer over arbeidslivets rolle i livet, og forteller at det kan være utfordrende å velge et liv som ikke harmonerer med en samfunnsutvikling som prioriterer økonomisk vekst og økt velstand.

4.1.2 Fritid

Forfatteren snakker om verdien av tid til de viktige tingene i livet og balanse mellom arbeid og fritid. Han reflekterer rundt hvordan mange ønsker seg mer fritid, men at det kan være vanskelig å oppnå på grunn av samfunnets krav til produktivitet og vekst, og kulturelle idealer om å jobbe hardt. Forfatteren stiller spørsmål ved om det er lurt å begrense arbeidstiden slik at man får tid til andre verdifulle opplevelser som familielivet og naturens gleder. Han forteller om sin far som arbeidet så mye at det gikk på bekostning av tiden han kunne hatt med familien sin, noe han kjente seg igjen i og

ville unngå. Han sier at betydningen av fritid er mer enn en pause fra arbeidet, men måte å leve et mer helhetlig liv på.

4.1.3 Fellesskap

Forfatteren beskriver flere aspekter ved det å velge karrierevei basert på verdien av fellesskap, og ikke bare økonomiske gevinster. Han beskriver det som viktig å være med familien, og at å jobbe mindre kan gjøre at man har mer tid til andre typer fellesskap. Han skriver også om at det å flytte på småbruket og velge å jobbe mindre var utfordrende fordi han meldte seg ut det samfunnsøkonomiske fellesskapet, og vennskapene på jobben. Han beskriver å savne et sosialt fellesskap gjennom jobben, og at det kan være utfordrende å jobbe mindre enn andre fordi det er få som gjør det samme.

4.1.4 Velstand eller tid

Forfatteren skriver om ulike aspekter ved verdiene som ligger til grunn for økt velstand og økonomisk vekst i samfunnsøkonomien, og forteller om hvordan disse verdiene kan komme i konflikt med andre verdier som mer fritid, valgfrihet og kontakt med naturen. Han forteller at mange kanskje ønsker seg et liv med mer tid til de nære tingene, men at politikken legger til rette for et forbrukersamfunn som er vanskelig å påvirke. Forfatteren reflekterer over hvordan teknologisk utvikling kan gi oss valget mellom å jobbe mindre eller tjene mer, men at samfunnet de siste 30 årene har prioritert pengene. Han diskuterer rundt den manglende sammenhengen mellom innsats og inntekt, og hvordan dette kan skape splittelse mellom samfunnets verdier og individuelle verdier.

5 Drøfting

5.1 Problemstilling, forskningsspørsmål og struktur

I undersøkelsen jeg har gjort har jeg tatt utgangspunkt i problemstillingen:

Hvilke forskjeller kan det være mellom ulike verdisyn som ligger til grunn for karriereveiledning og verdiene som ligger til grunn for karrierevalgene veisøker gjør i boken Et fritt liv?

Dette gjør jeg ved å dele opp det jeg har undersøkt i tre forskningsspørsmål. Det første forskningsspørsmålet har som hensikt å undersøke hvilke utfordringer veisøker kan møte i karrierevalg som er beskrevet i karrierefortellingen i *Et fritt liv*. Med utgangspunkt i kategoriene jeg identifiserte i analysen av boken vil jeg her drøfte funnene opp mot karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag. Det kan gi innsikt i hvilke områder karriereveiledningens mål og verdier kanskje skiller seg fra veisøkers mål og verdier, og hvilke utfordringer som kan oppstå for veisøker i hans karrierevalg som er med på å besvare det andre forskningsspørsmålet. På den måten kan man identifisere hvilke behov veisøkeren kan ha, eller hvor karriereveiledning kan komme for kort i å møte veisøkere som tar karrierevalg basert på ulike verdier. Det siste forskningsspørsmålet sikter på å undersøke hvordan karriereveiledningens verdigrunnlag kan utvides for å inkludere et mer inklusivt perspektiv på hva som er verdifullt, for å imøtekomme veisøkere som tar karrierevalg basert på ulike personlige verdier.

I drøftingen diskuterer jeg forskningsspørsmålene samtidig, fordi det er en betydelig tematisk overlapp mellom utfordringer knyttet til karrierevalget, og de personlige verdiene bak valget. Ved å kombinere forskningsspørsmålene kan jeg både illustrere verdiene bak karrierevalget, hvilke utfordringer som knytter seg til det, og sammenligne dette med verdigrunnlaget for karriereveiledning. For å lage en helhetlig besvarelse avslutter jeg drøftingskapitlet med å besvare hvert enkelt forskningsspørsmål ut fra drøftingen. Som en strukturell ramme har jeg brukt Sultanas (Sultana, 2018, s. 39) tre tilnærminger til karriereveiledning: Teknokratisk, utviklingsrettet og sosialrekonstruksjonistisk tilnærming. I teknokratisk tilnærming er det de to første forskningsspørsmålene som i hovedsak drøftes, i en struktur hvor jeg først gjør rede rede for perspektiver som belyser verdigrunnlaget for karriereveiledning før jeg trekker inn utfordringer og verdier knyttet til karrierevalget fra analysen i *Et fritt liv* og sammenligner disse perspektivene. I utviklingsrettet tilnærming utvider jeg drøftingen ved å diskutere karriereveiledningsteoretiske perspektiver på karrierevalg i lys av de personlige verdiene i analysen, før jeg trekker inn kultur og samfunnsnormer som viktige aspekter, for å illustrere hva som kan være nyttige teorier og modeller i helhetlig og bærekraftig karriereveiledning. I sosialrekonstruksjonistisk tilnærming drøfter det tredje

forskningsspørsmålet som sikter på å undersøke hvordan karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag kan utvides for å bli mer inkluderende. Dette gjør jeg ved å diskutere funnene i analysen mot sosial rettferdighet, karriereteorier, kvalitet og etikk i tjenestene. Oppsummerende besvarer jeg hvert av forskningsspørsmålene med utgangspunkt i drøftingen. Jeg har beskrevet forfatteren av boken som både forfatter og hovedperson. I denne konteksten benevner jeg forfatteren av boken som *veisøkeren*.

5.2 Karriereveiledning i en teknokratisk tilnærming

I politiske bestemmelser og offentlige dokumenter har karriereveiledning blitt gitt ulike roller og har som formål å styrke samfunnets konkurransevne og sikre individets deltakelse og inkludering i arbeidslivet. Her vil jeg trekke inn hvordan politiske føringer reflekterer verdier knyttet til arbeid og verdier i formålet med karriereveiledning, i en teknokratisk tilnærming. Jeg trekker inn dimensjoner av karriereveiledning i et historisk perspektiv, etiske overveielser og kvalitet i veiledning som utforskende elementer.

5.2.1 Politisk forankring i karriereveiledning: rammer, mål og verdier

Karriereveiledning kan defineres som tjenester som har som hensikt at mennesker skal bli i bedre stand til å håndtere overganger og ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet (Kompetanse Norge, 2020, s. 11). I en teknokratisk tilnærming kan karriereveiledning på ulike måter sees på som et virkemiddel i kompetanse- og sysselsettingspolitikken.

Opplæringsloven (Opplæringsloven, 1999) og Stortingsmelding nr 9, Arbeid, velferd og inkludering (2006 - 2007) legger noen rammer som er med å forme karriereveiledningen. Opplæringsloven har som mål at elever skal utvikle kunnskap, ferdigheter og holdninger som skal gjøre dem rustet til å mestre livet, delta i arbeid og i fellesskap i samfunnet (Opplæringsloven, 1999). Det fremstår som at loven tar utgangspunkt i å fremme at individer skal tilegne seg egenskaper som bidrar til verdiskapning i form av å delta i arbeidslivet. Dette kan vi også se i Stortingsmelding nr 9 (Arbeid, velferd og inkludering, 2006-2007), som beskriver grunnlaget for verdiskapning som høy arbeidsinnsats i samfunnet. Det fremkommer som at arbeid både er for samfunnets nytte, men at det også satses på at individet skal utvikle ferdigheter som gjør dem i stand til å delta i arbeidslivet og dermed være inkludert i samfunnet. På den måten fremstilles arbeid også som en gode og en trygghet for individet. Kompetanse til å tilegne seg ferdigheter som kan føre til at man deltar i arbeidslivet sees på som viktige satsinger, både på individ- og samfunnsnivå. Videre kan man se de samme tendensene i EU resolusjonens mål om livslang karriereveiledning:

1 Å styrke samfunnets konkurransevne og å skape et effektivt dynamisk samfunn.

2 Å motvirke eksklusjon, marginalisering og utenforskap” (NOU 2016:7, s. 22).

På samme måte som i formålet med karriereveiledning i Opplæringsloven (1999) og i Stortingsmelding nr 9 (2006 - 2007) fremstår det i EU-resolusjonens mål at det på den ene siden skal fremme individets rett til å inkludering, men også at samfunnets konkurranseevne og effektivitet er sentrale verdier. Dette perspektivet viser seg igjen i Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2019-2021, s. 16) hvor karriereveiledning fremstilles som et verktøy som må utvikles med mål om å redusere arbeidsløshet, sikre gode overganger og støtte individer til å ta gode valg som har samfunnsøkonomisk nytte. Med utgangspunkt i politiske beslutninger og offentlige dokumenter som legger rammer for hvordan karriereveiledningens skal bidra til mål for kompetanse- og sysselsettingspolitikken vil jeg argumentere for at det kommer tydelig frem at karriereveiledning skal gjøre mennesker i stand til å delta i arbeid for å sikre samfunnet og motvirke ekskludering. Det legges vekt på at deltakelse i arbeidslivet er noe karriereveiledning skal bidra til.

For å utforske tematikken videre er det relevant å undersøke hvilke verdier karriereveiledningsfeltet har vært preget av i en historisk kontekst. Den teknokratiske tilnærmingen hvor samfunnsnyttens ved karriereveiledning har vært hovedfokus er et perspektiv som har vært gjeldende siden karriereveiledning ble grunnlagt som felt. Karriereteorier dreide seg på den tiden om å ha “riktig mann på riktig sted”, og karriereteorier som Frank Parsons (1909) tre sentrale faktorer som var avgjørende for yrkesvalg illustrerer og reflekterer hva som på det tidspunktet var veiledningens rolle - å hjelpe veisøker å ta gode valg ut fra egne evner og arbeidsmarkedet, og er fortsatt et overordnet rammeverk som mange karriereveiledere fortsatt bruker i dag (Svensrud, 2020, s. 26). Denne måten å forstå karriereveiledning kan man også se i hvordan målet for karriereveiledning formuleres i dag i kompetanse- og sysselsettingspolitikken. Når man sammenligner Parsons (1909) teori med EU-resolusjonen, Opplæringsloven og Stortingsmelding nr 9 kan man se noen likhetstrekk i form av at målet for karriereveiledning bør bidra til å være samfunnsnyttig, ikke bare for individet men også for samfunnets bærekraft, økonomi og vekst.

Målet for karriereveiledning er tuftet på ulike verdier som er med å påvirke hvordan feltet utvikles. Hvis man ser på hensikten med karriereveiledning i et samfunnsperspektiv kommer det frem at nytteverdien til veiledningen henger sammen med hvordan veiledning kan bidra til å styrke samfunnet på ulike måter. Det er ulike aspekter som kan være med å påvirke denne prosessen. Kvalitet og etikk i tjenestene er eksempler på dette, og kan illustrere hvilke verdier som ligger til grunn for hva som skal være målet med veiledningen. Hooley og Rice (2019, s. 473) poengterer at det kan være vanskelig å definere hva kvalitet er for tjenesten, fordi feltet består av mange ulike

aktører, og at tjenestene ikke nødvendigvis er de samme for de ulike gruppene. Dermed kan målet for veiledningen også være ulik. De trekker frem et eksempel på at kvalitet i karriereveiledning i et arbeidsmarkedsperspektiv kan være et verktøy for å dekke et behov for arbeidskraft på en kosteffektiv måte.

Etikk spiller også en rolle i hvilke verdier som ligger til grunn når man utvikler karriereveiledningsfeltet i en teknokratisk tilnærming. Det etiske landskapet innen karriereveiledning er også påvirket av mange faktorer som organisering og form, lover og rutiner, samfunn og omgivelser, og målgruppe (Kompetanse Norge, 2020, s. 89). Det finnes dermed ikke noe fasitsvar på hva som er etisk riktig (Kompetanse Norge 2020, s. 83). Hva som regnes som etisk riktig vil variere ut fra hva man mener er hensikten og målet med karriereveiledning. De etiske retningslinjene skal ta utgangspunkt i det vi som samfunn mener er det som er det riktige å gjøre, og vil på den måten bli påvirket av hva vi prioriterer som målet med karriereveiledning, og samfunnets syn på betydningen av arbeid.

Kort oppsummert kan man ut fra ulike politiske avgjørelser og offentlige dokumenter som sikter på å legge rammer for karriereveiledning se hvordan målsettingen på mange måter sees i teknokratisk tilnærming hvor samfunnsnyttan fremkommer som et av hovedmålene med karriereveiledning. Dette er også knyttet til etikk og kvalitet som også spiller en rolle i utviklingen av tjenestene. I neste del av drøftingen undersøker jeg hvilke praktiske, følelsesmessige og sosiale utfordringer veisøkeren skildrer i sin karrierefortelling i en teknokratisk tilnærming.

5.2.2 Personlige verdier i en teknokratisk tilnærming

Med utgangspunkt i analysen av karrierefortellingen i *Et fritt liv* kan man se hvordan veisøker opplever å navigere sin karrierevei, som kan sees i lys av en teknokratisk tilnærming og hvordan det påvirker ulike deler av valget.

Verdier er knyttet til vår forståelse av oss selv, sammen med utseende, evner, personlighet, kjønn og plassering i samfunnet, og denne forståelse spiller en viktig rolle når man skal fatte valg og samhandle med andre (Gottfredson, 2002, s. 88). Dette er synlig både i skildringene av utfordringene veisøkeren møter i sitt karrierevalg, og i refleksjonen rundt verdiene som ligger bak karrierevalget. Utfordringene han møter er knyttet til stigma, politiske avgjørelser, identitet, verdier og internalisert kultur. Veisøkeren beskriver videre hvordan disse verdiene på ulike måter kan komme i konflikt med

arbeidskultur, samfunnsnormer og arbeidspolitikk. Han beskriver ytre utfordringer som politiske avgjørelser som fører til at det er vanskeligere å bosette seg utenfor byene. Videre beskriver han å bli møtt med kritikk da han trappet ned lønnet arbeid. Han skriver om en sterk internalisert stemme fra kulturen han har vokst opp i om at det som er verdifull bruk av tid er det som gir økonomisk gevinst - mens han samtidig ønsker å prioritere andre verdier i livet som ikke er knyttet til økonomisk gevinst. Dette fører til utfordrende følelser av at det er skremmende å velge annerledes enn andre, og følelsen av å mislykkes når han ikke gjør det han føler han er god til.

Her beskrives både ytre utfordringer som handler om hvilke verdier som ligger til grunn for politiske utforminger og stigma fra holdninger og normer knyttet til arbeid i samfunnet, og indre utfordringer som verdikonflikt og usikkerhet. Veisøkeren beskriver å inneha mange av verdiene som kan illustreres i en teknokratisk tilnærming - økonomisk vekst, effektivitet, samhold og arbeidsdeltakelse - samtidig som han ønsker å velge hva han bruker tid på ut fra andre personlige verdier som er knyttet til tid til familien og nærhet til naturen. Veisøker beskriver å komme i en verdikonflikt som skaper en indre spenning.

5.2.3 Likhetstrekk mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og verdier i karrierefortellingen i en teknokratisk tilnærming

Hvis man sammenligner verdiene som kommer til syne i kompetanse- og sysselsettingspolitikken i lys av det som beskrives av veisøker som personlige verdier, kan man se noen likheter og noen forskjeller, hvor det kan oppstå spenninger. I ulike politiske bestemmelser og offentlige dokumenter som foreslår hva målet for karriereveiledning skal være, fremkommer det som et viktig mål at karriereveiledning skal være av samfunnsnytte, og være til bistand for individet. I Opplæringsloven (1999) og Stortingsmelding nr. 9 (Arbeid, velferd og inkludering, 2006-2007) er målet med karriereveiledning at den skal bidra til å gi individer kompetanse og evner til å delta i arbeidslivet og i samfunnets fellesskap. I disse styringsdokumentene er det et element som handler om at karriereveiledning skal hjelpe veisøker i selvutvikling og selvrealisering, og at veiledningen skal hindre utenforskap. Dette kan man forstå som individfokuserende tilnærminger til karriereveiledning. Disse verdiene kommer også til syne i karrierefortellingen i *Et fritt liv* i form av å bli beskrevet som viktige personlige verdier i veisøkerens karrierevalg. Han reflekterer over deler av arbeidskulturen i Norge, som at mennesker ønsker å være en del av et større fellesskap og bidra til å skape verdier for resten av samfunnet. Han beskriver viktige personlige verdier rundt arbeidslivet som inkluderte økt selvfølelse og anerkjennelse, i tillegg til at han beskriver arbeid som både givende og morsomt. Han beskriver det også som en verdi i å være en del av det samfunnsøkonomiske fellesskapet, både på

grunn av det sosiale nettverket og fordi han beskriver det som samfunnsnormen. Likevel valgte han å gå bort fra det som han selv beskriver som samfunnsnormen.

5.2.4 Ulikheter mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og verdier i karrierefortellingen

Det er noen sentrale forskjeller mellom verdigrunnlaget for karriereveiledning og i verdiene som ligger til grunn for karrierevalget veisøkeren i boken har tatt. Ulikhetene i verdigrunnlag kan man se i målet for karriereveiledning i politiske og bestemmelser og offentlige dokumenter, hvor det legges vekt på samfunnsøkonomisk nytte av arbeid, og hvordan veisøkers personlige verdier er knyttet til familieliv, helse og tilknytning til naturen. Veisøkerens karrierevalg går på flere måter bort fra det som fremmes som målet med karriereveiledning i en teknokratisk tilnærming - å ha flest mulig arbeid for å bidra til samfunnet.

Veisøkerens karrierevalg basert på personlige verdier står i kontrast til det overordnede målet som fremmes for karriereveiledning. Hvis man ser på målet med karriereveiledning i et teknokratisk perspektiv hvor det er samfunnsnyttens, økonomisk vekst og konkurransedyktighet som er i hovedfokus vil veisøkerens valg om å trappe ned arbeidsmengden være et valg som bryter med samfunnets verdier. Dette beskriver veisøkeren også selv som en opplevd dimensjon ved karrierevalget. Veisøkeren opplevde også stigma da han trappet ned lønnet arbeid, noe som kan peke på at han bryter med deler av samfunnets forventninger til karriere og arbeidsliv. Det kan være en illustrasjon på hvilke utfordringer andre veisøkere også kan møte i forsøket på å balansere personlige verdier med samfunnets forventninger. Veisøkeren legger vekt på verdier i sin karrierevei som gjør at karriere ikke bare handler om økonomisk gevinst eller trygghet, men som en del av et helhetlig liv hvor man kan velge selv hva man vil bruke tid på. Her kan det potensielt oppstå spenningsfelt fordi individets personlige verdier ikke alltid stemmer overens med hvordan samfunnet prioriterer betydningen av arbeid. Man kan se dette spenningsfeltet som oppstår mellom de ulike verdsettene som et behov for en forståelse av karriereveiledning som tar hensyn til et mangfold av verdier, ønsker og mål for livene sine.

Oppsummert kan man se gjennom et teknokratisk perspektiv hvordan det fremkommer som et viktig mål med karriereveiledning å bidra til å styrke samfunnets bærekraft, konkurranseevne og effektivitet, og sørge for at flest mulig bidrar i arbeidslivet. Veisøkeren tar karrierevalg som på ulike måter bryter med dette målet, og opplever utfordringer som bidrar til å illustrere et potensielt

spenningsfelt mellom karriereveiledningens verdigrunnlag og verdiene som legges til grunn for karrierevalget som beskrives i *Et fritt liv*. Denne kontrasten kan potensielt utfordre karriereveiledningstjenester fordi individuelle verdier og ønsker, og samfunnets mål og forventninger, er en viktig del av konteksten rundt karriereveiledning. Dette peker mot at en utvidelse av karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag er nødvendig, og at aspekter ved karrierevalg som trekker inn flere personlige verdier er viktig for å møte ulike individer.

5.3 Karriereveiledning i en utviklingsrettet tilnærming

I en utviklingsrettet tilnærming blir det naturlig å ta utgangspunkt i en mer individfokusert definisjon karriereveiledning. Karriereveiledning skal oppmuntre, støtte og veilede enkeltpersoner til å reflektere over og handle i sine liv (Hooley, et al., 2017, s. 12). I en utviklingsrettet tilnærming er det individets personlige vekst og selvrealisering som står i fokus (Kjærgård & Plant, 2018, s. 41). Herunder tilhører ulike karriereveiledningsteoretiske perspektiver som omhandler selvutvikling, selvkonstruksjon og læring gjennom livet. I følge kvalitetsrammeverket skal karriereveiledning ha et grunnleggende humanistisk menneskesyn, og fremme likeverd og sosial rettferdighet (Kompetanse Norge, 2020, s. 83). Veiledningen skal preges av åpenhet, nysgjerrighet og en undrende holdning til veisøkers livssituasjon slik veisøker oppfatter den. Det er altså i en slik tilnærming individets verdier og forståelse av verden som blir lagt mest vekt på.

5.3.1 Karrierevalgteoretisk tilnærming til personlige verdier i en utviklingsrettet tilnærming

Fra analysen av *Et fritt liv* (Tveitereid, 2018) kan man se ulike verdier som bakgrunn for karrierevalg. Karriereveiledningsteorier i en utviklingsrettet tilnærming kan bidra til å vise hvordan veisøkerens verdier og utfordringer sammenfaller med deler av verdigrunlaget for karriereveiledning i en slik tilnærming. Jeg vil her diskutere veisøkerens verdimeslige karrierevalg i lys av karriereveiledningsteori- og modeller i lys av en utviklingsrettet tilnærming.

Veisøkeren skildrer mange ulike verdier som kan forstås ut fra en utviklingsrettet tilnærming. Veisøkeren beskriver i karrierefortellingen at han følte seg dratt mellom ulike identiteter: frilansjournalist i Oslo på den ene siden, og bonde på småbruk med familien sin på den andre siden. Han savner for eksempel å skrive og utfolde seg kreativt når han er på gården, men savner også familielivet og naturen når han er oppslukt av jobben. Dette kan beskrives som et utfordring som knytter seg til ulike verdimeslige valg. Veisøkeren beskriver hvordan han har behov for andre

aspekter ved livet og dermed flytter til et småbruk med familien sin, og hvordan verdigrunnlaget hans da utvikler seg videre. Han forteller hvordan nye erfaringer og roller i livet gjør at han utvikler nye verdier - for eksempel utforsker han verdien ved arbeid som ikke gir lønn i form av økonomisk gevinst, men i mestringsfølelse, nærhet til naturen og en god følelse. Veisøkeren beskriver en opplevd konflikt mellom arbeid og familieliv hvor han på den ene siden vil ha mer tid til familien sin, naturen og til et roligere liv, mens arbeid på den andre siden har mange positive aspekter i form av økonomisk gevinst, personlig utvikling og sosialt samhold. Denne utviklingen kan man se i lys av Supers livsløpsteori (Andreassen et al., 2008, s. 107) hvor karriere beskrives som en kontinuerlig prosess som utvikler seg gjennom livets ulike erfaringer og roller som endrer seg over tid, og er betydningsfulle aspekter i karrierevalg. Man kan også se Tveitereids karrierevalg i lys av Krumboltz læringsteori, hvor Tveitereid tar en beslutning om å flytte på småbruket hvor han lærer nye ting om seg selv og om omverdenen, og dermed former nye ønsker og behov som igjen er avgjørende for hvilke valg man tar. Verdier som fremkommer i Krumboltz læringsteori (Andreassen et al., 2008, s. 113) er betydningen av økt selvforståelse og læringserfaringer.

Et annet teoretisk perspektiv man kan se karrierevalget gjennom er Savickas (Svendsrud, 2020, s. 48) karrierekonstruksjonsteori, hvor betydningen av samfunnets påvirkning på valg gjennom sosiale roller og behov for balanse er sentrale aspekter. Veisøkeren vil både jobbe som journalist, men også være bonde på småbruket og familiefar, noe som gir en rollekonflikt. I boken reflekterer han mye over hvordan samfunnet har formet han og hans meninger, og illustrerer dette i form av en internalisert stemme som kommer i konflikt med verdiene han ønsker å følge i sitt karrierevalg. I tråd med en utviklingsrettet tilnærming ser Savickas på utvikling av karriereferdigheter som en tilpasning til krav og endringer i ytre omgivelser, hvor individet tolker, og forhandler med utgangspunkt i det som er meningsfullt for dem (Svendsrud, 2020, s. 48). Hvordan veisøkerens reise fra å være journalist til småbruksbonde på landet kan sees gjennom denne teorien, hvor refleksjon rundt samfunnets påvirkning som internaliserte stemmer og sosiale roller, som journalist eller familiefar, er med på å forme veisøkerens oppfattelse av seg selv i ulike kontekster.

Supers livsløpsteori (Andreassen, et al., 2008, s. 107) er også en sentral teori i en utviklingsrettet tilnærming og kan bidra til å illustrere betydningen av veisøkerens individuelle karrierevalg. I livsløpsteorien relaterer man karrierevalg til personens livssituasjon, behov og verdier. Man forstår mennesket i en kontekst hvor man hele tiden endrer seg og får nye behov og verdier. Dette illustreres også gjennom karrierevalget hos veisøkeren hvor han først tar valget om å flytte på småbruket og trappe ned lønnet arbeid, og siden tviler på om det var riktig valg. Super tok utgangspunkt i en

helhetlig forståelse av mennesket, og sa at spørsmålet ikke er hvem som passer til hvilken jobb, men hvordan jobben skal passe inn i livet til vedkommende (Svendsrud, 2020, s. 232). Dette er også i tråd med veisøkerens perspektiv på arbeid, når han påpeker at fritid kan være en måte å leve mer helhetlig, og utfordrer samfunnsverdier som økonomisk vekst og velstand til fordel for mer tid til de nære tingene i livet som familie og natur. Grønn veiledning trekker inn perspektiver som natur i sitt hensyn til miljø- og klimaproblematikk. Helse og naturhensyn kan bidra til bærekraftige karrierer, både for individet, men også for samfunnet.

Gottfredsons (2002) teori kan være med på å understreke betydningen av selvforståelse og verdier som betydningsfulle elementer i karrierevalg. Gottfredson beskriver at individet har en forståelse av seg selv som innebærer elementer som utseende, evner, personlighet, kjønn, verdier og plassering i samfunnet og at denne forståelsen av seg selv spiller en betydelig rolle i hvordan vi tar beslutninger og samhandler med andre mennesker (Gottfredson, 2002, s. 88). Sammen med de overstående teoretiske forståelsene av individets personlige verdier og perspektiver kan Gottfredsons teori være med å understreke betydningen disse elementene faktisk har for grunnlaget man tar valg på, og på den måte illustrere hvorfor den utviklingsrettede tilnærmingen er viktig å inkludere

Vi kan se at veisøkers personlige verdier som grunnlag for karrierevalget reflekterer et ønske om en helhetlig tilnærming til livet. Dette er i tråd med ulike utviklingsrettede teoretiske perspektiver i karriereveiledningsfeltet, hvor individets verdier og ønsker står i fokus. Gjennom teoriene kan man se at verdier som personlig utvikling, bevisstgjøring og personlige behov er viktige i en utviklingsrettet tilnærming, og sentrale når individer tar karrierevalg. Dette fremstår som viktige aspekter ved verdiene som ligger til grunn for karrierevalgene veisøkeren tar, og kan peke på betydningen av et bredt karriere-teoretisk grunnlag kan være betydningsfullt i møte med ulike veisøkere.

5.3.2 Kultur og samfunnsnormer

For å utvide forståelsesrammen for hva som bidrar til å påvirke karrierevalg er det relevant å utforske hvordan samfunnsnormer og kulturelle verdier kan påvirke valg. Det er flere av de overstående teoriene som inkluderer konteksten av samfunnspåvirkning som en viktig faktor. Bakke (2018, s. 89) illustrerer hvordan det finnes ulike forestillinger om hvilken atferd, handlinger og valg som oppfattes som normale i norsk arbeidsliv, og beskriver norsk arbeidskultur som individualistisk og kollektivistisk. I analysen fremkommer det som et tema ved at veisøkeren beskriver verdier som kan tilknyttes et kollektivistisk samfunn, hvor hvor man bidrar til samfunnsøkonomien og er en del av et større fellesskap, men også individualistiske verdier hvor man jobber for å møte egne behov og ønsker, og utfordringene det kan ha med seg. Utfordringene beskrives som at det er vanskelig å velge

annerledes enn andre, opplevelse av stigma, manglende fellesskap og internaliserte kulturverdier. I karrierefortellingen velger veisøkeren å trappe ned lønnet arbeid, og tar på den måten mer avstand til det samfunnsøkonomiske systemet. Dette kan man forstå i lys av Bakke (2018, s. 101) som mener at det anses som en kulturell verdi å være en del av dette systemet. Det å velge seg bort fra det som er samfunnsnormen eller kulturen skaper utfordringer for veisøkeren, noe som kan knyttes til hvordan karrierebegrepet forstås. Bakke (2018, s. 104) beskriver det konvensjonelle karrierebegrepet som preget av kulturelle normer hvor folk flest forbinder begrepet med å komme "opp og frem" i livet. Hun argumenterer for å inkludere en bredere forståelse av hva karriere er, slik at begrepet kan bearbeides til å handle om det som er normalt, kjent og bra nok (s. 91-106). Slik jeg forstår Bakke mener hun at det er betydningsfullt å forstå begrepet karriere ut fra et perspektiv som tar i beregning individet ønsker og mål, selv om de ikke nødvendigvis stemmer overens med det som forstås som normale eller konvensjonelle karrierevalg.

Man kan med utgangspunkt i Bakkes argumentasjon forstå noen karrierevalg som normative, noe som implisitt betyr at det finnes karrierevalg som kan anses som unormale eller alternative. Hvis karrierevalg som tar utgangspunkt i den kulturelle verdien om å være en del av den kollektivistiske arbeidskulturen er det som er normalt og har verdi, betyr det at karrierevalg som avviker fra dette kan oppleves og oppfattes som unormalt eller alternativt. Med utgangspunkt i karrierefortellingen i *Et fritt liv* hvor veisøkeren velger å trappe ned lønnet arbeid, flytte til et småbruk og bruke mer tid på familie, natur og leve et roligere liv utfordrer det som benevnes som normale og konvensjonelle karrierevalg ut fra samfunnets normer.

5.3.3 Oppsummering

Denne delen av teksten har utforsket hvilke utfordringer og verdier som fremkommer i *Et fritt liv*, i en utviklingsrettet tilnærming gjennom ulike karrierevalgsteorier og i utforskelsen av hvordan ulike karrierevalg kan forstås i kontekst av samfunnsnormer. Karrierevalgene som blir tatt i *Et fritt liv* bærer preg av være tatt ut fra personlige ønsker og verdier som stemmer overens med den utviklingsrettede tilnærmingen i karriereveiledning. Det er flere teoretikere som argumenterer for betydningen av at individets ønsker og verdier er sentrale i karriereveiledning. I lys av Bakkes (2018) argumentasjon for å utvide begrepet karriere kan man se hvordan noen karriereveier kan ansees som normative, og andre som alternative. Karriereveien i *Et fritt liv* bryter på ulike måter med samfunnets forventning til hva karriere er, og fører med seg noen utfordringer for veisøkeren. Med dette som bakgrunn kan man argumentere for at det er hensiktsmessig med en tilnærming til karriereveiledning som er mer individfokuset, for å kunne bidra til å støtte individet i sine valg.

5.4 Karriereveiledning i et sosialrekonstruksjonistisk perspektiv

I en sosialrekonstruksjonistisk tilnærming til karriereveiledning finner man diskurser og teorier som dreier seg om å stille spørsmål til de fellesskapelige og samfunnsmessige strukturene (Sultana, 2018, s. 41). Herunder kan man plassere sosial rettferdighet i karriereveiledning, diskurser rundt spenningsfeltet mellom individ og samfunn, og ulike teorier innen veiledningsfeltet. Jeg vil videre diskutere hvordan funnene i analysen kan drøftes opp mot disse perspektivene.

5.4.1 Sosial rettferdighet

Teorier om sosial rettferdighet kan være med på å utvide forståelsesrammen for hvordan verdigrunnlaget til karriereveiledning kan forstås i sammenligning til verdiene som kommer frem som bakgrunn for valgene veisøker gjør i karrierefortellingen i *Et fritt liv*. I tillegg kan man også se utfordringer som veisøkeren møter i lys av teori om sosial rettferdighet. Sosial rettferdighet er en tilnærming til karriereveiledning hvor man ser kritisk på samfunnsstrukturene som ligger til grunn for hvordan tjenestene utvikles og utføres. Hensikten med den kritiske linsen er å oppnå en ny forståelse for hvordan sosial urettferdighet oppstår, opprettholdes og utvikles, og hvordan det kan påvirke individer og grupper. Denne måten å tenke på er også i tråd med en sosialrekonstruksjonistisk tilnærming. Flere teorier om sosial rettferdighet dreier seg om hvordan samfunnsstrukturer som er preget av konkurranse og individualisme er med på skape urettferdighet. Hooley og Sultana (2017) poengterer hvordan diskursene ofte dreier seg om hvordan samfunnet utvikler seg til å i økende grad bli mer kapitalistisk og privatisert, og en utvikling i denne retningen kan føre til større sosial urettferdighet. Sultana (2018) beskriver en samfunnsutvikling som fører til økt individualisering som fører til at individet stilles ansvarlig for å sikre seg mot usikkerhet som er påført individet av politiske og økonomiske avgjørelser.

I analysen fremkom ulike refleksjoner som dreide seg om samfunnet og politikken verdier bak hva som prioriteres. Veisøkeren skildrer utfordringer som er knyttet til politiske avgjørelser som gjør det utfordrende å bosette seg på et småbruk i distriktet. Sentralisering gjør det utfordrende å dra på jobb, ha barn i barnehage eller skole, tilgang til legehjelp og andre tjenester på grunn av geografisk avstand til tilbud. For veisøkeren skaper dette både en form for ensomhet, men begrenser også hvilke muligheter familien har. Han beskriver det som at politikken ikke er verdinøytralt. Disse utfordringene kan man forstå i lys av prinsippene som ligger til grunn for sosial rettferdighet i

karriereveiledning på den måten at ulike overordnede avgjørelser gjør at individer eller grupper opplever at deres muligheter blir mindre i forhold til andres.

Veisøkeren beskriver en intern verdikonflikt hvor han stiller spørsmål ved hva som er verdifull bruk av tid - det som gir penger eller det som gir andre gevinster. Han går fra et liv hvor han arbeider fulltid som journalist, til et liv på småbruket hvor lønnsarbeidet blir justert etter behov for økonomiske midler og ut fra hvor lystbetont det oppleves. Han reflekterer også over andre typer arbeid - som å bruke mer tid på ting som ikke gir økonomisk gevinst, men som gir mosjon, kontakt med naturen, læring og mestringfølelse. Han utfordrer den internaliserte stemmen som lurte på hva som er verdifullt. Den personlige opplevelsen hans blir grunnlag for refleksjoner rundt hvordan verden ville sett ut hvis vi jobbet litt mindre og prioriterte litt annerledes. Han setter spørsmål ved om det hadde vært mulig å prioritere mer fritid foran mer velstand og økonomisk vekst, og hvordan verden da ville sett ut. Dette er prinsipper som er i tråd med sosial rettferdighet i karriereveiledning. Hooley og Sultana (2016, s. 3) sier at for å endre samfunnsstrukturene må man bevisstgjøres på hvordan de fungerer, påvirkes av og påvirker individer og grupper, og være i stand til å kunne se for seg alternative måter å strukturere og utvikle samfunnet på. I lys sosial rettferdighet i karriereveiledning kan man se hvordan veisøkerens opplevelser setter i gang en prosess hvor han utfordrer samfunnsstrukturene og ser for seg hvordan verden kunne vært annerledes hvis samfunnet hadde prioritert på en annen måte.

5.4.2 Karriereteorier

Selv om teoriene som presenteres her også kan høre til under et utviklingsrettet perspektiv vil jeg argumentere for at de også kan ansees å være under en sosialrekonstruksjonistisk tilnærming til karriereveiledning ved at sentrale trekk ved teoriene er å utfordre strukturer og være åpen for nye måter å forstå seg selv og verden på. Jeg vil her diskutere hvordan vi kan se veisøkerens erfaringer i lys av karriereveiledningsteorier som kan plasseres i et sosialrekonstruksjonistisk perspektiv.

I karrierefortellingen viser veisøkeren hvordan hans karrierevei ble formet av at det oppsto ulike behov og ønsker, og at når han fulgte drømmen sin og flyttet på småbruket så oppsto det nye behov og ønsker. Dette kan man se i lys av Pryor & Blights (2003) kaosteori, hvor karrierevalg blir ansett til å i stor grad være påvirket av tilfeldigheter. Karriereveier oppstår ikke alltid lineært eller forutsigbart, men kan likevel føre til mye læring og uforutsette muligheter. Dette er perspektiver kaosteorien forsøker å implementere og benytte. Veisøkeren som følger drømmen sin og flytter til småbruket kan illustrere hvordan karriereutvikling ikke nødvendigvis følger en bestemt vei, men at tilfeldigheter kan

bidra til et rikere karrierevalg. På samme måte kan man også se opplevelsene som skildres i *Et fritt liv* i et perspektiv av Krumboltz teori om tilfeldigheter. Krumboltz teori går ut på å lære å oppdage og benytte seg av muligheter og tilfeldigheter når de oppstår (Krumboltz, 2009). Refleksjonene rundt hva som oppfattes som verdifullt arbeid kan sees som en respons på ulike behov og muligheter som oppstår i livet hans, som er i tråd med Krumboltz teori. Veisøkeren utfordrer en tradisjonell forståelse av hva karriere er - og hans perspektiver på verdien av tid, natur og personlig utvikling kan sees som et alternativt valg ut fra en tradisjonell forståelse av karrierebegrepet. Krumboltz teoretiske perspektiv utfordrer en tradisjonell forståelse av karriere ved at han mener at det å velge seg en karriere, og følge den veien ikke nødvendigvis er riktig for alle, men at å lære å nyttiggjøre seg av mulighetene man får er viktig. På den måten kan Krumboltz teori om tilfeldigheter gi innsikt i hvordan karrierevalget i *Et fritt liv* både utfordrer holdninger og forståelser til karriere, og kan sees som et valg som er tatt på bakgrunn av åpenhet for nye måter å tenke rundt karriere og hva som er viktig i livet. En tredje teori som faller under samme kategori er Gelatts (1989) teori om positiv usikkerhet. I en tradisjonell forståelse av karrierevalg ser man på valg av yrke som en logisk prosess, mens i teori om positiv usikkerhet anerkjenner man at karriere er uforutsigbart. Derfor kan det være viktig for de som søker jobb å være åpen for nye muligheter, endringer og å evne å tilpasse seg nye situasjoner. I lys av teorien om positiv usikkerhet kan man argumentere for kompleksiteten av karrierevalg, og betydningen av tilpasningsevne til en uviss fremtid. Gjennom å se veisøkerens karrierevei gjennom disse teoretiske rammene kan man argumentere for at karrierevalg ikke bare er en logisk prosess, men også en dynamisk reise hvor tilfeldigheter, muligheter og tilpasningsevne spiller en stor rolle. Det peker oss i en retning av at karriereteorier i en sosialrekonstruksjonistisk tilnærming kan være sentrale for å møte veisøkere som velger alternative karriereveier.

En viktig verdi som fremkom fra analysen var balansen mellom arbeid og fritid. Guest (2002, 263) beskriver work-life balance som en opplevelse av balanse mellom arbeid og andre deler av livet, og understreker betydningen av at det er individet som definerer sin opplevelse, og at balanse kan bety forskjellige ting for ulike mennesker i ulike deler av livet. I lys av denne teorien kan man se hvordan veisøkeren forsøker å finne sin egen personlige balanse mellom et arbeidsliv, og et liv hvor familie, småbruket og naturen er i fokus. Dette fører til utfordringer som stigma og interne konflikter. Disse utfordringene kan knyttes til samfunnsmessige og kulturelle normer og forventninger til arbeidslivet, og utfordringen oppstår når veisøkeren forsøker å finne en balanse mellom personlige verdier og samfunnsmessige verdier. Utfordringene veisøkeren møter kan peke oss i retning av hvor karriereveiledning kan bidra for å imøtekomme veisøkeres behov i ulike karrierevalg.

Veisøkerens karrierevalg kan også forstås i lys av Plants (2021, s. 56) beskrivelse av grønn karriereveiledning, som har fokus på bærekraft, fellesskap og meningsfulle karrierevalg. Veisøkerens beslutning om å flytte på et småbruk kan beskrives som en karriere som er i tråd med bærekraftsprinsipper som tar hensyn til miljø og klima, men også bærekraftig i form av at å leve et liv i takt med verdiene sine er et meningsfullt karrierevalg for veisøkeren. Han nevner helse som et verdiaspekt ved karrierevalget, som også er i tråd med grønn veilednings miljøhensyn. Å prioritere egen helse kan være bærekraftig i form av at man tenker langsiktig og tar gode livsstilsvalg som er personlig givende, men også utviser et sosialt ansvar i sammenheng med samfunnets helseutfordringer. På bakgrunn av denne argumentasjonen kan man gjennom prinsipper fra grønn veiledning se hvordan en mer verdibasert karriereveiledning kan sørge for mer bærekraft - både for individet i form av balanse mellom arbeid og fritid, men også på et samfunnsnivå hvor grønn veiledning tar hensyn til miljø og bærekraftsutfordringer, og fremmer sosial rettferdighet.

Karriereknappene som modell er basert på et teoretisk grunnlag som utforsker og synliggjør de ulike spenningene og dilemmaene en veisøker kan møte i livets overganger, og kan være sentral i karrierevalg (Kompetanse Norge, 2020, s. 68) Ved å inkludere aspekter som individet i kontekst, muligheter og begrensninger, valg og tilfeldigheter, endringer og stabilitet, og tilpasning og motstand omfavner den og anerkjenner mangfoldet av påvirkninger på karrierevalg. Modellen kan gi et solid grunnlag for en veileder å møte et mangfold av veisøkere da den omfavner det komplekse bildet av påvirkninger på karrierevalg. Karriere- og livsvalg er komplekst, og i lys av et teoretisk rammeverk som inkluderer de ulike aspektene ved valget kan veiledningen støtte individer i å navigere utfordrende situasjoner og vanskelige valg hvor balanse er et mål. De teoretiske perspektivene kan bidra til å gi en dypere innsikt i hvordan teorier i et utviklingsrettet og sosialrekonstruksjonistisk perspektiv kan være en ressurs i veiledning når man møter mennesker som velger karriereveier som på noen måter bryter med en samfunnsmessige forventninger til arbeid.

5.4.3 Kvalitet i karriereveiledning

Kvalitetsrammeverket kategoriserer fire satsingsområder for kvalitet i karriereveiledning: Kompetansestandarder, karrierekompetanse, etikk og kvalitetssikring (Kompetanse Norge, 2020, s. 8). Disse fire satsingsområdene har jeg forsøkt å diskutere i lys av analysen gjennom drøftingskapitlet. Hva karriereveilederen besitter av kunnskap kan blant annet knyttes til ulike teoretiske perspektiver og modeller for praksis, og betydningen av å kunne forstå karrierevalg ut fra et bredt spekter av perspektiver for å møte ulike veisøkeres behov. Karriereveiledningens mål er også et viktig aspekt, og kan ansees å være utfordrende å fastslå når feltet består av mange aktører med

ulike målsettinger. Etikk er også et viktig aspekt ved å sikre kvaliteten av tjenestene, som jeg skal drøfte videre med utgangspunkt i analysen.

Spørsmålet om hvem veiledningen eksisterer for er også sentral i hvordan man måler kvaliteten i tjenestene. Dette perspektivet trekker også Hooley og Rice (2019) inn når de sier at karriereveiledningsfeltet består av mange ulike aktører, noe som innebærer at interessene i tjenestene og målet for veiledningen ikke nødvendigvis er de samme hos de ulike gruppene gjør at man ikke har en felles forståelse for hva kvalitet i tjenestene er. Dette argumenterer også Erik Hagaseth Haug (2016), hvor han stiller spørsmål ved om det er enighet i hva som er verdifulle egenskaper i karriereveiledning og argumenterer for at veiledningsfeltet må ta inn flere kvalitetsdimensjoner. Slik jeg forstår det er det på flere måter vanskelig å definere hva kvalitet innebærer i en karriereveiledningstjeneste, og for hvem kvaliteten gjelder. Det finnes målbare variabler som kan fortelle noe om effekten av karriereveiledningstjenestene, men det er også en del aspekter som er vanskelig å måle. Jeg vil videre drøfte hvordan vi kan se karrierfortellingen i lys av etikk i karriereveiledning.

5.4.4 Etikk i karriereveiledning

Etikk kan brukes som en metode for å utvide forståelsen for moralske dilemmaer og spørsmål (Eide & Aadland, 2008, s. 23). Karriereveiledning har et etisk rammeverk som skal sikre at veiledningen blir anvendt på en etisk forsvarlig måte, i tråd med prinsipper om å møte veisøker med åpenhet, nysgjerrighet og undring, og fremme likeverd og sosial rettferdighet (Kompetanse Norge, 2020, s. 81-83). Ut fra resultatene av analysen fremkommer det at det er flere steder hvor verdigrunnlaget for veisøkeren og deler av verdigrunnlaget for karriereveiledning ikke sammenfaller. Veisøkeren ønsker mer fritid, mens deler av karriereveiledningen skal sikre at flest mulig kommer i arbeid. Det oppstår et etisk dilemma, og en spenning mellom ulike verdier når karriereveiledning både skal følge det etiske rammeverkets prinsipper om å møte veisøker med åpenhet og nysgjerrighet, i tilfeller hvor veisøkers ønsker kan kollidere med karriereveiledningens mål om å få flest mulig ut i arbeid. Denne typen spenning illustreres også gjennom diskurser rundt samfunn og individperspektivet i karriereveiledning. Eide og Aadland (s.10) sier at det kan oppstå diskusjoner rundt verdier når de oppfattes som tvetydige. Med utgangspunkt i en slik argumentasjon kan man stille spørsmålet om det etiske grunnlaget for karriereveiledning bør tydeliggjøres eller utvides til å romme hvordan man kan møte individer med ulike verdier og mål. Kanskje bør også etikken tydeliggjøres i målet for karriereveiledning, for å ta større hensyn til individuelle behov og ønsker knyttet til livskvalitet.

Et etisk dilemma oppstår når veisøkerens ønsker og verdier kolliderer med deler av verdigrunnlaget og målet for karriereveiledning om å få flest mulig ut i arbeid. Dilemmaet kan peke på et behov for å utvide eller tydeliggjøre det etiske grunnlaget for karriereveiledning, for å kunne møte et bredt spenn av ulike veisøkere med ulike verdier og individuelle mål. En del av det som gjør dette så komplekst er at det er vanskelig å definere hva som anses som målet med veiledningen fordi det er mange ulike interesser blant ulike aktører i feltet. Det gjør det også vanskelig å anslå hva som er kvalitet i tjenestene, og flere bidragsyttere argumenterer for at forståelsen av god karriereveiledning må utvides.

6 Oppsummering og avslutning

Jeg vil nå oppsummere de viktigste punktene fra drøftingen for å besvare forskningsspørsmålene.

6.1 Forskningsspørsmål 1:

“Hvilke praktiske, følelsesmessige og sosiale utfordringer kan veisøker møte når man tar karrierevalg basert på et personlig verdigrunnlag som potensielt kan utfordre tradisjonelle måter å forstå karriere på?”

Det fremkommer av analysen at veisøkeren møter ulike utfordringer knyttet til sitt karrierevalg: stigma, geografiske og politiske utfordringer, identitet og verdier, og internalisert kultur. Veisøkeren opplever stigma når han velger å trappe ned lønnet arbeid, noe som peker på at valget utfordrer tradisjonelle måter å forstå karriere på. Veisøkeren beskriver også utfordringer knyttet til identitet og verdier, og beskriver å stå i et spenn mellom sine egne personlige verdier og samfunnets verdier. Politiske og geografiske utfordringer knyttes også til hvordan samfunnets satsing reflekteres i at sentralisering gjør det vanskelig å bosette seg på landet. Det er også sterkt knyttet til den internaliserte kulturen veisøkeren beskriver som en utfordring, hvor han har med seg en forståelse av at det som er bra å gjøre er det som gir penger, noe han utfordrer når han flytter på småbruket. En tradisjonell forståelse av karriere kan illustreres av Bakke (2018, s. 104) som beskriver det konvensjonelle karrierebegrepet som preget av kulturelle normer og forbindes med å komme “opp og frem” i livet. Også i lys av karriereveiledning i et teknokratisk perspektiv hvor samfunnsøkonomi er målet for veiledning kan man se veisøkerens karrierevalg som bryter med en tradisjonell forståelse av karriere og deler av samfunnsnormen. Ved å se på utfordringer knyttet til karrierevalg som kan ansees som utradisjonelle kan man identifisere hvilke områder veisøkeren kan ha behov for støtte, og peke på hvordan karriereveiledningsfeltet kan styrkes slik at veilederen kan møte mangfoldet av veisøkere på en god måte.

6.2 Forskningsspørsmål 2:

Hvilke likheter og ulikheter kan identifiseres mellom verdiene som ligger til grunn for karrierevalgene som tas i *Et fritt liv*, og i verdigrunnlaget for karriereveiledning?

Ut fra analysen fremkommer det at veisøkeren skildrer verdier som både knytter seg til karriere i en teknokratisk, utviklingsrettet og sosialrekonstruksjonistisk tilnærming, men at det er verdier innenfor

et utviklingsrettet og sosialrekonstruksjonistisk tilnærming som er grunnleggende for hans karrierevalg. Han beskriver verdier rundt arbeid som knytter seg til identitet: anerkjennelse, fellesskap, økt selvfølelse og at arbeid er morsomt og givende. Det var også andre verdier som førte til at han valgte å flytte og redusere arbeidsmengden, som fritid, fellesskap og balanse mellom arbeid og fritid. Innenfor disse kategoriene finner man også nærhet til naturen, familielivet, helse og glede som viktige verdi aspekter. Veisøkeren reflekterte over hvilke verdier som var viktigst for han selv, og han setter spørsmål ved om det er mulig å tenke annerledes på arbeid, og inkludere verdier som ikke nødvendigvis fører til økonomisk gevinst.

Ut fra analysen kan man se hvordan noen verdier sammenfaller med karriereveiledningens verdigrunnlag. I et tradisjonelt perspektiv kan man se hvordan veisøkerens verdier knyttet til arbeid også reflekteres i karriereveiledningens forståelse av karriere, hvor verdien av arbeid er knyttet til identitet, selvrealisering og bidrag til fellesskapet. Veisøkeren anerkjenner viktige verdier som er knyttet til arbeid, men trekker også inn andre personlige verdier som veier tungt i karrierevalget. Disse verdiene er ønsket om frihet, balanse mellom arbeid og fritid, familieliv, nærhet til naturen og glede. Dette kan også relateres til karriereveiledningens verdigrunnlag i et utviklingsrettet perspektiv, hvor individets ønsker og verdier er betydningsfulle for karrierelæring og karrierevalg. Deler av veisøkerens verdigrunnlag utfordrer deler av karriereveiledningens verdigrunnlag. Han møter utfordringer, som på ulike måter er knyttet til at han tar et valg som bryter med en tradisjonell forståelse av karriere. Veisøkeren reflekterer rundt verdiene og spør om det er mulig å vektlegge andre verdier enn økonomisk gevinst, vekst og effektivitet. Dette bryter med deler av karriereveiledningens verdigrunnlag hvor økonomiske og samfunnsmessige hensyn er sentrale som mål for veiledningen. Denne forskjellen kan man se i lys av teori om sosial rettferdighet, hvor veisøkeren peker på at samfunnsmessige strukturer og politiske beslutninger fører til at noen karrierevalg er vanskeligere enn andre, og at noen verdier blir trukket fram som viktigere enn andre. Veisøkerens verdier både sammenfaller med karriereveiledningens verdigrunnlag, og bryter med den. Verdiene kan ansees som både konvensjonelle og alternative, og bidrar til å peke mot et spenningsfelt mellom personlige verdier og samfunnets påvirkning på karrierevalg, noe som er et viktig aspekt ved karriereveiledning.

6.3 Forskningsspørsmål 3:

Hvordan kan karriereveiledningsfeltets verdigrunnlag utvides for å inkludere et bredere perspektiv på hva som ansees å være verdifullt, for å kunne imøtekomme veisøkere som tar karrierevalg basert på personlige verdier?

Med utgangspunkt i analysen av utfordringer og verdier i karrierefortellingen i *Et fritt liv* og sammenligningen med karriereveiledningens verdigrunnlag kan det argumenteres for at en utvidelse av verdigrunnlaget er nødvendig, og peke mot hvilke områder som kan styrke karriereveiledningsfeltet til å møte ulike veisøkere. Veisøkerens historie vektlegger et mangfold av verdier som grunnlag for karrierevalgene, og beskriver utfordringene han møter på sin karrierevei. Flere av disse verdiene kan beskrives som å ligge i et spenningsfelt mellom deler av karriereveiledningens verdigrunnlag, som er knyttet til samfunnsøkonomi og effektivitet. Selv om utviklingsrettede teorier og individperspektivet er viktig i karriereveiledning, er det mange aktører og ulike målsettinger for karriereveiledningen som kan utfordres av veisøkerens verdier og utfordringer. Karriereveiledningens verdigrunnlag, samfunnets mål og forventninger og kulturelle normer er en viktig kontekst i utøvelsen av karriereveiledning. Det fremkommer som utfordrende å definere hva som er god veiledning og for hvem, så kan det peke på at verdigrunnlaget bør tydeliggjøres, eller utvides for å kunne møte et bredt spekter av veisøkere med ulike verdigrunnlag.

Kvalitet i karriereveiledning er et viktig aspekt i utviklingen av tjenestene. Kvalitetsrammeverket peker på kompetansesstandarder, karrierekompetanse, etikk og kvalitetssikring som satsingsområder for kvalitetssikring (Kompetanse Norge, 2020, s. 8). Satsningsnivåene kan illustrere hvordan man kan imøtekomme veisøkere som tar karrierevalg basert på personlige verdier. Karrierevalgene i *Et fritt liv* bryter på ulike måter med samfunnets forventning til hva karriere er, som fører med seg utfordringer for veisøkeren, noe som kan peke på at det er hensiktsmessig med en tilnærming til karriereveiledning som er mer individfokusert. Hva som er etisk riktig i karriereveiledning er vanskelig å definere, og feltet preges av diskusjoner rundt hva karriereveiledningen er for og hva målet med veiledningen skal være. Ulike karriereteorier innenfor et utviklingsrettet og sosialt rekonstruksjonistisk perspektiv fremstår som nyttige verktøy i tilpasningen til å støtte individer i sine karrierevalg, og kan brukes som rammeverk for å forstå kompleksiteten i hva som ligger bak karrierevalg. Teoretiske perspektiver som sosial rettferdighet og grønn veiledning er tilnærminger som er viktige perspektiver for god karriereveiledning når man møter mennesker som veisøkeren i *Et fritt liv*. Grønn veiledning kan fremme et mer bærekraftig perspektiv ved å fremme gode helhetlige karrierevalg, som tar hensyn til miljø og bærekraftsutfordringer, og fremmer sosial rettferdighet.

Jeg vil også argumentere for at Karriereknappene-modellen kan brukes både som et rammeverk for å forstå ulike veisøkere, men også brukes som modell for å møte et mangfold av veisøkere som fatter karrierevalg basert på ulike verdier. Karriereknappene omfavner en helhetlig tilnærming til karriere

og rommer de komplekse og dynamiske prosessene som veisøkeren kan stå i. Etikk er også sentralt i utviklingen av kvalitet i veiledning, og det oppstår et etisk dilemma når veisøkerens ønsker og verdier kolliderer med deler av verdigrunnlaget for karriereveiledning. Det kan peke på et behov for å utvide eller tydeliggjøre det etiske grunnlaget. Dette er et av aspektene som kan øke kvaliteten på tjenestene, og sikre en helhetlig tilnærming til veiledning som kan bistå individer med å oppnå meningsfulle karrierer og liv i tråd med deres personlige verdier.

6.4 Konklusjon

Gjennom å analysere *Et fritt liv* og sammenligne resultatene med karriereveiledningens verdigrunnlag kan man identifisere kompleksiteten som er knyttet til veisøkers karrierevalg som er basert på personlige verdier. Det er likheter og forskjeller mellom veisøkerens verdier og karriereveiledningens verdigrunnlag. Likhetene kan man se i et utviklingsrettet og sosialrekonstruksjonistisk perspektiv av veiledning, hvor individets ønsker og verdier blir vektlagt. Ulikhetene viser seg i deler av verdigrunnlaget som kan beskrives som teknokratiske, hvor samfunnsøkonomi, effektivitet og vekst er sentrale verdier for karriereveiledningen. På bakgrunn av funnene vil jeg argumentere for at verdigrunnlaget for karriereveiledning bør utvides, fordi det fremstår som et behov for en mer inkluderende tilnærming som kan bidra til å redusere utfordringene veisøkeren står overfor. Å inkludere et større fokus karrieteorier og modeller som inkluderer kompleksiteten av karrierevalg, rommer spenningene en veisøker kan møte kan være betydningsfullt i veiledning. Jeg vil trekke frem perspektiver som sosial rettferdighet, grønn veiledning og karriereknappene som viktige aspekter som bør få større fokus i utvikling av tjenestene, utøvelse av tjeneste og i kvalitetssikring av tjenestene. Etikk spiller en sentral rolle, og å tydeliggjøre det etiske grunnlaget kan bidra til å kvalitetssikre karriereveiledningstjenester. Veisøkeren møter praktiske, følelsesmessige og sosiale utfordringer når karrierevalgene utfordrer samfunnets forventninger og kulturelle normer. Ut fra resultatet av forskningsprosjektet er det naturlig å foreslå at dette kan gjøres ved å utvide og tydeliggjøre karriereveiledningens verdigrunnlag, større integrering av utviklingsrettede og sosialrekonstruksjonistiske karrieteorier og økt bevissthet rundt spenningsfelt og etiske utfordringer.

6.5 Begrensninger og grunnlag for videre forskning

Jeg vil anerkjenne noen begrensninger for mitt forskningsprosjekt. Det er viktig å anerkjenne at forskningsprosjektet tar utgangspunkt i én karrierefortelling, noe som innebærer at overføring av betydning for andre veisøkere bør gjøres med forsiktighet. Et annet aspekt som er viktig å nevne er at

karriereveiledningsfeltet er i utvikling, og perspektiver som jeg trekker frem i denne avhandlingen kan endres over tid. Teorier, metoder og verdigrunnlag utvikler seg i tråd med samfunnets endringer og bør tas i betraktning ut fra tidspunktet avhandlingen er skrevet på. I tillegg er *Et fritt liv* ikke tiltenkt å være et materiale som skal forskes på, men et selvstendig litterært verk. Derfor bør begrensningene ved å bruke en biografi som utgangspunkt for forskningsprosjektet anerkjennes, både ved at innholdet allerede før analysen er bearbeidet for leseren, men også fordi stiller også noen krav til forskeren om refleksivitet i tolkningen av innholdet, og å tydeliggjøre validiteten til forskningen. Samtidig vil jeg også anbefale å gjøre forskning ut fra litteratur på lignende måter, og vil argumentere for at litterære verk kan inneholde verdifull innsikt som kan bidra til å nyansere viktige diskusjoner i karriereveiledningsfeltet. Å bruke biografier eller skjønnlitterære tekster har potensial til å gi flere lag av forståelse av karriereveiledning og livsvalg.

Når det kommer til grunnlaget for videre forskning, ville det være interessant å gjøre videre studier på hvordan karriereveiledning blir påvirket av ulike globale utfordringer og arbeidslivets strukturelle endringer, i et bærekraftsperspektiv i lys av grønn veiledning og sosial rettferdighet. Denne avhandlingen kan peke mot at det kan være verdifullt å gjøre undersøkelser hvor flere individers historie, perspektiver og verdier i karrierevalg får plass.

7 Litteraturliste:

- Andreassen, I. H., Hovdenak, S. S., & Swahn, E. (2008). *Utdanningsvalg - identitet og karriereveiledning*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Bakke, B.B. (2018) Norsk karrierekompetanse- karriereferdigheter med kulturell bagasje. I R. Kjærgård & P. Plan (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 88-104). Gyldendal
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2023) *Karriereknappene*. Hentet fra <https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/karrierekompetanse/karriereknappene>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2024) *kvalitetsmodellen*. Hentet fra <https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/kvalitetssikring/kvalitetsmodellen#Modellen>
- Eide, T & Aadland, E (2008) *Etikkhåndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester*. Kommuneforlaget AS.
- Fauske, H. (1997) Forforståelse, forklaring og konstruksjonen av sosiale problemer. *Sosiologi i dag*, 4 (5-23).
- Gelatt, H.B (1989) Positive Uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of vocational psychology*, 36 (2), 252-256.
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. I D. Brown and associated (Red.), *Career choice and development*, 4. utgave, 85-148. San Francisco: Jossey Bass.
- Grønmo, S. (2004) *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Fagforlaget.
- Guest, D. E (2002) Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science information*, 41 (2). 255-279
- Haug, E. H. (2016). Kvalitet i norske skolars karriereveiledning : i spennet mellom storsamfunnetsbehov og elevenes autonomi. [*doktorgradsavhandling*], Høgskolen i Innlandet.
- Hofstad, K. (2018). Kvalitet. I *Store norske leksikon*. Hentet 23. mai 2023 fra <https://snl.no/kvalitet>
- Hooley, T. & Rice, S. (2019) Ensuring quality in career guidance: a critical review, *British Journal of Guidance & Counselling*, 47:4, 472-486, DOI: 10.1080/03069885.2018.1480012
- Hooley, T., Sultana, R, G., Thomsen, R (2017) *Career guidance for social justice*. Routledge.
- Hooley, T. & Sultana, R. G. (2016) Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. 36(1):2-1136.
- Integreringsloven (2020). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid*. (LOV-2020-11-06-127). Lovdata <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2020-11-06-127>

- Johannessen, A., Tuft, P.A., Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6.utgave). Abstrakt forlag.
- Kirkehei, I. & Ormstad, S. (2013). Litteratursøk, *Norsk Epidemiologi*, 23 (2), 141-145. DOI: <https://doi.org/10.5324/nje.v23i2.1635>
- Kjærgård, R. (2012) *Karriereveiledningens genealogi: Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg [doktorgradsavhandling]*. Aarhus universitet.
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Gyldendal.
- Kompetanse Norge (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning: Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/fagrapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning/>
- Krumboltz, J. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment* 2009, 17.
- Lingås, L. G. (2018). Veisøkeren som mål eller middel for andre mål? Et kritisk blikk på karriereveiledningens instrumentalistiske forutsetninger. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Malterud, K. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. Universitetsforlaget. *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nkps/id2527271/>
- 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/>
- Opplæringsloven (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa*. (LOV-2998-07-17-61) Lovdata <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>
- Parsons, F. (1909) *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin Company. Boston New York.
- Plant, P (2021) Utopia revisited: green guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 2021, 47.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian journal of career development*, 48(4), DOI: 10.1177/103841620301200304
- Riessman, C. (2012). Analysis of Personal Narratives. I *The sage Handbook of Interview Research*. SAGE Publications, Incorporated. <https://doi.org/10.4135/9781452218403.n26>
- Sagdahl, M. S. (u.å.). Verdi. I *Store norske leksikon*. Hentet 23. mai 2023 fra <https://snl.no/verdi>
- Sandlie, L. (2018). *Verdier som grunnlag for karriereveiledning* [Masteroppgave]. Høgskolen i Innlandet.

Stortingsmelding nr. 9 (2006 - 2007) Arbeid, velferd og inkludering. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/>

Sultana, R. G. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden:

Karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård & P. Plant

(Red.), *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. (s. 38-49) Gyldendal.

Svendsrud, A. (2020) *karriereveiledning i et karriereveiledningsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget.

Thomassen, M. (2011) *Vitenskap, kunnskap og praksis: innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal Norsk Forlag.

Tjora, A. (2020) Sosialkonstruktivisme. I Store norske leksikon. Hentet 23. mai 2023 fra

<https://snl.no/sosialkonstruktivisme>

Tveitereid, S. (2018) *Et fritt liv: om å ønske seg noe annet i verdens rikeste land*. Cappelen Damm AS, Oslo.