



**Høgskolen
i Innlandet**

Fakultet for helse og sosialvitenskap

Av Henrik Moholdt

Masteroppgave i karriereveiledning

«Har du valgt riktig?»

«Have you made the right choice?»

30 studiepoeng

KARR3005_1

Mai 2024

Antall ord inkludert forside, forord, sammendrag innholdsfortegnelse, referanseliste og vedlegg:

26547

Antall sider: 76

Antall ord ekskludert forside, forord, sammendrag, innholdsfortegnelse, referanselista og vedlegg:

23079

Antall sider: 56

Forord

Fire år med master og deltidsstudier er nå ved veis ende! Neste år skal jeg ikke tilbake til studier, zoomforelesninger, arbeidskrav, innleveringer, eksamener og forelesninger for første gang siden 2019. Dette er litt vemodig å tenke på. Likevel er det morsomt å se at fire år med deltidsstudier kulminerte i en stor masteroppgave.

Jeg vil starte med å takke min veileder Tristram Hooley for god veiledning av min masteroppgave. Uten hans veiledning ville jeg ikke kommet frem til vesentlige deler av oppgaven. Ved hans hjelp og motivasjon ble det lettere å fullføre dette prosjektet.

Takk til mine gode foreldre for inspirasjonen til å ta en bachelor innenfor barnevernspedagogikk- og senere masterutdanning innen karriereveiledning. Uten deres gode støtte under perioden og oppveksten hadde nok aldri dette skjedd. Jeg gleder meg til å vise dere hva jeg har fått til i denne oppgaven.

Takk til deg Albertine for din støtte gjennom selve skrivingen av masteroppgaven. Du har klart å passe på at jeg har hatt et realistisk bilde av oppgavens omfang, men også støttet meg i at dette kommer jeg til å få til. I tillegg har du veiledet meg på at metodekapittelet er mindre komplisert enn jeg selv hadde tenkt.

Jeg vil også rette en stor takk til min bestevenn Aksel for å gi meg gode råd om å ta tiden til hjelp når oppgaven har virket håpløs. Det er et av de beste rådene jeg har fått. Turene våre sammen har gitt påfyll og motivasjon til å fullføre prosessen.

Videre må jeg rette en stor takk til min arbeidsplass Nav Hadeland som har lagt til rette for at jeg skal lykkes med å fullføre dette prosjektet. Dere har gjort det enklere å ta en master på deltid ved siden av 100 % stilling som rådgiver. En stor takk rettes til min leder Torild, mine kollegaer og samarbeidspartnere i det daglige. En spesiell takk må rettes til min kollega Amalie for all veiledning du har gitt meg helt frivillig.

Tusen takk til mine modige informanter som har gitt av seg selv i intervjuene og bidratt til at jeg har kunnet komme i mål med min forskning og masteroppgave.

Sammendrag

Hvorfor faller dagens ungdom ut av den videregående skolen og hvorfor blir så mange av dagens ungdommer uføretrygdet? Hvorfor dukker det opp så mange sykemeldte ungdommer på Nav-kontoret mitt som ikke aner hva de ønsker å utdanne seg til? Dette var noen av refleksjonene som førte til problemstillingen: *Hva sier dagens unge om karriereveiledning i videregående skole?* Formålet med denne oppgaven er å fremskaffe mer informasjon og forståelse for hva dagens ungdommer tenker om karriereveiledning i skolen, og hvilke erfaringer de har med veiledningen de har fått både her og ved et karrieresenter.

I denne studien bruker jeg kvalitativ metode både i datainnsamlingen og analysen. Det er benyttet dybdeintervjuer for å samle inn data, og jeg har gjennomført dybdeintervjuer som er semi strukturerte. Utvalget mitt består av seks informanter. Tre av dem er avgangselever på videregående og skal oppnå generelle studiekompetanse, de resterende tre har generell studiekompetanse. De siste tre informantene har etter utdanningen valgt å oppsøke en karriereveileder på et karrieresenter for å få veiledning rundt utdanning og aktuelle yrker for dem.

Hovedfunnene i denne studien viser at ut ifra mine seks informanter så opplever dagens unge at karriereveiledning i den videregående skolen ikke fungerer slik den praktiseres i dag. De mener at karriereveiledningen i større grad burde innføres i den daglige undervisningen, og være et obligatorisk emne på skolen slik at elevene får en bredere kunnskap om dette. Her etterspør de mer informasjon om veiledning slik at de står bedre rustet til å ta et selvstendig valg av veien videre etter videregående. Videre forteller informantene at kvaliteten ved karriereveiledningen på karrieresenteret er bedre enn på videregående. Elevene skulle ønske de fikk informasjon om at karrieresenteret fantes når de gikk på videregående. Ungdommene påpeker at det er viktig å føle på mestring og at dette kan gi motivasjon til å ta høyere utdanning. Karriereveiledning kan være en avgjørende faktor som hindrer at ungdommer dropper ut av skolen. De opplever i stor grad at de må finne ut av ting selv i tillegg til at det stilles store krav til selvstendighet. Informantene kommer med konkrete tiltak som de mener kunne forbedret karriereveiledningen i den videregående skolen, og som kunne ført til at de hadde følt seg tryggere på videre utdanning og arbeid.

Abstract

Why do today's youth drop out of high school and why do so many of today's young people receive disability benefits? Why do so many young people on sick leave show up at my NAV office who have no idea what they want to study for? These were some of the reflections that led to the question: What do today's young people say about career guidance in upper secondary school? The purpose of this assignment is to obtain more information and understanding of what today's young people think about career guidance in school, and what experiences they have with the guidance they have received both here and at a career centre.

The study places great emphasis on qualitative methods compared to data collection and discussion. In-depth interviews have been used to collect data, and I have also conducted a partially structured interview form. My sample consists of six informants, three of whom are graduates of upper secondary school in Buskerud county in order to achieve general study competence, and the remaining three have a general study. After graduation, the last three informants have chosen to consult a career counsellor at a career centre to get guidance on education and relevant professions for them.

The main findings of this study show that based on my six informants that today's youth experience that career guidance in upper secondary school does not work as it is practised today. They believe that career guidance should be introduced more happily into daily teaching and be a compulsory subject at school so that the pupils gain a broader knowledge of this. Here they ask for more information about guidance so that they are better equipped to take an independent choice of the road ahead after high school.

Furthermore, the informants say that the quality of career guidance at the career centre is better than in upper secondary school, and they wish they were informed that the career centre existed when they are in upper secondary school. The young people point out that it is important to feel a sense of mastery, and that this can provide motivation to pursue higher education and that career guidance can be crucial to prevent young people from dropping out of school. They also largely feel that they have to figure things out for themselves and that great demands are placed on independence. The informants come up with specific measures that they believe could have improved career guidance in upper secondary school, and that could have made them feel more confident about further education and work.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Sammendrag	4
Abstract	5
Innholdsfortegnelse	6
1.0 Innledning	8
1.1 Bakgrunn og aktualitet	8
1.2 Problemstilling og avgrensning	9
1.3 Oppgavens disposisjon.....	10
1.4 Begrepsavklaringer	10
2.0 Kunnskapsgrunnlag	12
2.1 Kunnskapsoppsummeringer.....	12
2.1.1 Forskning på karriereveiledning i videregående skoler internasjonalt.....	12
2.1.2 Forskning gjort i norske videregående skoler.....	14
2.2 Skole og utdanning.....	15
2.3 Frafall i videregående skole og nasjonale anbefalinger.....	16
2.4 Overgangen til voksenlivet	17
2.5 Dagens ungdom «generasjon prestasjon»	18
3.0 Teori	19
3.1 Karriereveiledning, karriereundervisning og karrierelæring	19
3.2 Life design	21
3.3 Psykisk helse.....	22
4.0 Metodisk rammeverk	24
4.1 Litteratursøk	26
4.2 Kvalitative intervju.....	27
4.3 Intervjuguide	28
4.4 Utvalg av informanter	30
4.5 Forberedelse til intervju	31
4.6 Gjennomføring av intervjuene	32
4.7 Transkribering	32
4.8 Analyse av data	33
4.9 Etiske refleksjoner	34
4.9.1 Etikk.....	34
4.9.2 Posisjonalitet.....	34
4.9.3 Robusthet og begrensninger	35

4.10 Forskerrollen og forforståelse.....	36
4.11 Informert samtykke & Konfidensialitet	37
4.12 Konsekvenser av deltakelse i studien	37
4.13 Validitet	38
5.0 Ungdommens erfaringer	40
5.1 presentasjon av informanter	40
5.1.1 Kristian	40
5.1.2 Veronica	40
5.1.3 Nora	41
5.1.4 Even.....	41
5.1.5 Ulrikke	41
5.1.6 Emilie	41
5.2 Tematisk gjennomgang	42
5.3 Helhetlige inntrykk av intervjuene	42
6.0 Funn	44
6.1 Betydningen av obligatorisk individuell veiledning	44
6.2 Informasjon er nøkkelen	48
6.3 Elevene må sikres nok kunnskap gjennom karriereveiledning.....	50
6.4 Mestring er avgjørende for ungdommenes motivasjon.....	52
6.5 Hvem er jeg og hvordan skal jeg nå mine mål?.....	54
7.0 Oppsummering av funn	59
7.1 Politikkens betydning	59
7.2 Betydningen av riktig praksis av karriereveiledning	60
7.3 Utfallet av min forskning	61
7.4 Personlige refleksjoner.....	62
7.5 Avsluttende kommentar og videre forskning	63
Litteraturliste.....	64
Vedlegg 1 – Informasjonsskriv	69
Vedlegg 2 – Intervjuguide	72
Vedlegg 3 - Samtykkeerklæring.....	74
Vedlegg 4 – Godkjenning fra Sikt	75

1.0 Innledning

Karriereveiledning og yrkesvalg har alltid engasjert meg. Spesielt dette med karriereveiledning sett opp imot å få ungdommer tilbake i jobb eller høyere utdanning. Dette har jeg hele tiden vært nysgjerrig på i min jobb som rådgiver på Nav Hadeland. Daglig jobber jeg med sykemeldte ungdommer som skal tilbake i arbeidslivet enten i samme jobb, eller å finne annet arbeid. I mitt daglige arbeidsliv opplever jeg at mange ungdommer faller ut av arbeidslivet fordi de ikke trives på arbeidsplassen, ikke liker arbeidsoppgavene i jobben eller faller ut på grunn av feil utdanningsvalg, og feil yrkesvalg. Jeg ønsker derfor å undersøke mer om dette. Jeg brenner veldig for at unge ikke skal falle ut av arbeidslivet og at de tar høyere utdanning, samt klarer å holde seg i arbeidslivet. Jeg har et brennende engasjement for at dagens ungdom skal bli sett og hørt. Min personlige mening er at jeg tror mange av mine klienter kunne unngått å bli sykemeldt og hatt psykiske helseutfordringer dersom de hadde fått god karriereveiledning på skolen og sin oppvekst. Dette skal jeg forsøke å belyse i denne oppgaven.

1.1 Bakgrunn og aktualitet

Bakgrunnen for at jeg synes dette er interessant tema å forske på og jeg forbinder det som aktuelt er at det er mange unge i dag slik jeg opplever det blir uføretrygdet, faller ut av skolesystemet eller ikke er kvalifisert for jobber på grunn av manglende kompetanse. En årsak til dette kan være mangel på god karriereveiledning som ville kunne ført til at flere ungdommer tok høyere utdanning, og at de fikk den kompetansen som krevdes for å kunne stå i arbeid. Samfunnet er i stadig endring og det blir bare mer og mer krav til høyere utdanning. I 2015 påsto Hooley, Shepherd & Dodd at Norge er på vei inn i en perfekt storm når det kommer til karriereveiledning. Årsaken til dette er at arbeidslivet blir mer robotisert, digitalisert og stort behov for omstilling i arbeidslivet (Hooley, Shepherd & Dodd, 2015). Samtidig som det er stort frafall i videregående skole, stort utenforskap i arbeidsmarkedet, stor eldrebølge og innvandring. Kjærgård & Plant hevder at: "Befolkningen har høy teknologisk kompetanse. Grunnlaget for gode digitale karriereveiledningstjenester er så absolutt til stede». (Kjærgård & Plant, 2018 s. 137). Skal vi da legge større ressurser i å gi de unge god karriereveiledning slik at vi forebygger dette frafallet? Statistikk fra SSB sier at 9,2 % av gutter og 9,7 % av jenter er uten arbeid, utdanning eller opplæring (Tjore, 2024). Årsaken til de faller ut ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt er evnenivå, motivasjon, helse, oppvekst, regionale og lokale samfunnsmessige forhold (Mehlum, 2018). I mitt masterprosjekt kommer jeg til å skrive om dagens unge veisøkere og se på karriereveiledningen i den videregående skolen, og hvordan den er gjennomført på videregående. Jeg kommer også i denne oppgaven til å forske på hvordan tidligere elever på

videregående har opplevd karriereveiledning i skolen, men også hvordan de opplevde å oppsøke en karriereveileder i etterkant av endt skolegang.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Denne studien er basert på min faglige interesse for frafall i utdanningssystemet og ungdoms manglende deltakelse i arbeidslivet, i tillegg til at jeg jobber i Nav som har et viktig samfunnsoppdrag med å sysselsette dagens ungdom i arbeidslivet. Nav har i sin virksomhetsplan frem mot 2030 uttalt: «Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling». Videre sies det at Nav skal sikre at ungdommene har varig tilknytning til arbeidslivet, og dette har jeg en aktiv part i til daglig (NAV, 2023). Jeg ønsker å intervju ungdommer som aktivt går siste året på videregående skole i Norge, ungdommer som har gått på videregående, og som har oppsøkt karriereveileder i etterkant av sin skolegang. Årsaken til at jeg ønsker å kombinere dette er for å få et helhetlig bilde av hvordan dagens unge veisøkere opplever og erfarer dagens karriereveiledningstilbud og tjeneste. Hva forteller egentlig elever i videregående skole om karriereinformasjon, karriereundervisning og karriereveiledning? Hva er deres generelle opplevelse av det å gå til en karriereveileder eller rådgiver på videregående skole? Er det positivt eller negativt? Skulle de ønske det var mer karriereinformasjon i dagens skole eller opplever de at den er god nok slik den er i dag? Jeg må presisere at funnene mine potensielt ikke er representativt for alle ungdommene i hele landet, men at min forskning skal i størst mulig grad likevel kunne vise dette.

Dermed blir problemstillingen for denne oppgaven følgende:

Hva sier dagens unge om karriereveiledning i videregående skole?

Med problemstillingen kommer tilhørende forskningsspørsmål:

1. Hvordan kan man forbedre dagens karriereundervisning for unge veisøkere?
2. Hva er elevenes opplevelser av skolens rolle og betydning for deres karrierelæring?
3. Hva skal til for å skape en god arena der dagens unge i alderen 17-19 år opplever god karriereveiledning?

Studien er avgrenset til elever i siste år på videregående skole, og til nylig uteksaminerte elever fra studieforberevende utdanningsløp som har oppsøkt et fylkeskommunalt offentlig karrieresenter etter avgangseksamen. Videre er studien avgrenset til de tidligere videregående elever som har oppsøkt en karriereveileder ved et karrieresenter i etterkant av endt studiekompetanseløp, og som har gått studieforberevende utdanningsløp.

1.3 Oppgavens disposisjon

I denne oppgaven vil jeg systematisk gjøre rede for ulike segmenter for å kunne svare på min problemstilling. Først vil jeg gjennomgå kunnskapsgrunnlaget og hva som allerede finnes av forskning på feltet fra før av, samt relevant statistikk. Etter det vil jeg vise til relevant teori sett opp imot min forskning. Videre vil jeg presentere prosjektets forskningsdesign og litteratursøk, samt forklare hvilke metodiske og forskningsetiske valg jeg har gjort. Jeg vil videre presentere resultater og funn, for så å drøfte hvordan dette kan svare på masteroppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Til slutt oppsummeres oppgaven i et avsluttende kapittel der jeg vil forsøke å gi et foreløpig svar på problemstillingen, og trekker noen linjer for hvordan dette emnet kan brukes til videre forskning på karriereveiledning sett fra et ungdoms perspektiv.

1.4 Begrepsavklaringer

Jeg vil her presentere de definisjonene som vil være vesentlig for oppgaven. Sentrale begreper vil være karriereveiledning, karrierekompetanse, karrierelæring psykisk helse, identitet, selvstendighet, mestring og motivasjon,

Karriereveiledning: I min masteroppgave velger jeg å definere karriereveiledning ut ifra kvalitetsrammeverket sin definisjon:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet» (Kvalitetsrammeverket, 2024).

Karrierekompetanse: «Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid» (Kvalitetsrammeverket, 2024).

Karrierelæring: «Karrierelæring er en kontinuerlig pågående læringsprosess som skjer uformelt og ustrukturert, simpelthen ved at man lever og erfarer. Samtidig kan karrierelæring, som all annen læring, legges til rette for og struktureres. Slik strukturert karrierelæring kan dreie seg om å lære noe nytt, men også om å bli bevisst på, og aktivere, den kompetansen en allerede har» (Kvalitetsrammeverket, 2024).

Psykisk helse: «Psykisk helse kan beskrives som en opplevelse av å ha det bra, med muligheter til å virkeliggjøre sine talenter, mestre vanlige belastninger i livet, finne glede i arbeid og aktivitet samt delta og bidra i samfunnet. Psykisk helse handler slik om vår til enhver tid opplevelse av trivsel. Dette er forhold ved menneskelivet som er i bevegelse gjennom livsløpet, og som varierer med tid og sted, person og relasjon» (Andersen, 2021).

Identitet: «I psykologien er identitet en fornemmelse av hvem man er, og hvilke større og mindre grupper man er en del av. Identitet innebærer at individer har en opplevelse av sine egne egenskaper og likheter med og forskjeller fra andre mennesker» (Tetzchner, 2024).

Selvstendighet: Norsk ordbok definerer selvstendighet slik: «En som handler, tenker, og bestemmer selv, uten å trenge innspill eller hjelp fra andre» (Wiktionary u.å.).

Mestring: «Mestring er et mye brukt begrep i moderne psykologi som generelt viser til det at en person håndterer oppgaver og utfordringer som vedkommende møter i livsløpet. Det kan dreie seg om konkrete oppgaver som krever kompetanse og ferdigheter (for eksempel klare en eksamen) eller mer omfattende utfordringer (håndtere skilsmisse, alvorlig sykdom, vedvarende stress)» (Svartdal, 2018).

Motivasjon: «Motivasjon er en samlebetegnelse for de faktorene som igangsetter og styrer atferd hos dyr og mennesker. Motivert atferd har en retningskomponent (hva vi er motivert til å oppnå) og en energikomponent (hvor sterkt vi motiveres til å oppnå dette). Motivert atferd har også en naturlig avslutning – den stopper når ønsket mål er oppnådd» (Svartdal, 2023).

2.0 Kunnskapsgrunnlag

I denne delen av oppgaven vil jeg se på aktuell forskning på karriereveiledning i nyere tid. Her vil jeg se på forskning som er gjort på karriereveiledning i norske videregående skoler og hva disse anbefaler. Her vil jeg se på ulike rapporter både i Norge og internasjonal forskning. Videre vil jeg se på aktuelt lovverk i opplæringsloven og nasjonale anbefalinger sett i lys av dagens skole og utdanningsløp.

Jeg vil også se på selve overgangen til voksenlivet og hva dette betyr for dagens ungdom, det er mye fokus på at dagens ungdom skal ta utdanning og helst en bachelor, master, doktorgrad eller et fagbrev og gjerne også bygge videre på dette. Å se på overgangen til voksenlivet vil være til stor hjelp ettersom majoriteten av dagens ungdom offisielt er myndige når de blir 18 år, og det stilles store krav til selvstendighet i den videregående skolegangen.

2.1 Kunnskapsoppsummeringer

Jeg har valgt å dele tidligere forskning som er relevant for oppgaven i to deler: internasjonal og nasjonal forskning. Grunnen til det er at jeg ønsker å se på hva som har fungert i videregående skoler i utlandet. Er det noe av dette vi kan ta lærdom av i Norge?

2.1.1 Forskning på karriereveiledning i videregående skoler internasjonalt

Endringer i utdanningssystemet og arbeidslivet kan innebære at ungdommene opplever at verden er mer kompleks enn tidligere. Dette gjør det mer krevende for dem å omstille seg. Likevel finnes det eksempler internasjonalt som viser at karriereveiledning i videregående skoler kan fungere dersom man setter inn riktige tiltak.

Dette argumentet underbygges i forskningen som viser til at det er mer sannsynlighet for at studenter som har en god karriereplan blir værende i skolesystemet. Peter Plant og AnneMarie Oomen (2014) har forsket på såkalte «Early school leavers» og ungdom i alderen 18-24 år som har fullført grunnskolen, men som står utenfor skole eller opplæring. De jobber med å fremme betydningen av karriereveiledningen i et livslangt perspektiv. Hovedfunnene deres nevner også at de som faller ut opplever at skolen er lite arbeids- og livsrelevant for dem. Karriereveiledningen kan derfor forhindre at disse faller ut av skolesystemet, og kan også forbedre elevens skolemessige prestasjoner. Funnene i denne forskningen viser til at karriereveiledning kombinert med ordinær skolegang kan føre til at elevene ikke må ta fag eller skoleår på nytt. Videre sier forskningen deres at karriereveiledning kan hjelpe til i de kritiske fasene fra skole til høyere utdanning. Måten dette gjøres er gjennom å gi

ungdommen nødvendig kunnskap og ferdigheter som støtter dem i disse overgangene. I all hovedsak så viser disse funnene at karriereveiledning kan gi de unge håp når det gjelder jobb og livsrelasjoner (Plant & Oomen, 2014 s. 6-19).

Dersom elevene har en tydelig karriereplan så kan dette øke sannsynligheten for at de blir i skolesystemet og minsker sannsynligheten for frafall.

Tristram Hooley (2022) kom også med viktige aspekter i forhold til dette. Han så på praksisen i skolebasert karriereveiledning og opplæring sammenlignet med 5 land som er sammenlignbare med Norge. Disse landene var England, Island, Canada, Irland og Sverige. Han gikk i dybden på hva slags opplæring/kvalifikasjoner kreves innenfor karriereveiledning på videregående skole, hvilke ferdigheter behøver man og hvordan utvikles disse ferdighetene normalt sett. Tristram tok også utgangspunkt i om dagens kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er godt nok eller om det er behov for å supplere med noe (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse 2021).

Han så i sin forskning at myndighetene stiller en juridisk forventning til skolene om å levere karriereveiledning. Med dette menes krav til opplæring og at kvalifiserte ansatte ansettes i skolen. De som skal ansettes har da et krav om enten bachelor eller masterutdannelse. Disse fem landene har utarbeidet former for kvalitetssikring av karriereveiledning i skolen, og denne samsvarer med nasjonale kvalitetsrammeverket som er utarbeidet i Norge. Han mener at dette også burde gjøres på samme måte i Norge (Hooley, 2022).

Videre underbygges behovet for god kvalitet i karriereveiledningen kan øke sannsynligheten for at elever utvikler nødvendig karrierekompetanse som de trenger for å navigere gjennom liv, læring og arbeid. I tillegg til at de blir i bedre stand til å planlegge sin karriere.

Dette utdypes ved forskning i 2016 hvor Percy & Kashefpakdel gjennomførte en studie i England som så på karriereveiledning som fungerer. De stilte spørsmål ved dagens unge sin omstilling til arbeidsmarkedet. De viser til at mange forskere mener at endringer i utdanningssystemet og arbeidslivet de siste årene har ført til at det har blitt en kompleks verden for ungdommer. Videre stiller de seg undrende til om at dersom man hadde forbedret karriereveiledning mens man går på skolen kunne ført til bedre resultater enn slik det gjøres i dag. I studien så de at ungdommer som deltok i flere veiledningssamtaler i alderen 14-16 år fikk en økonomisk gevinst av dette 10 år senere. Elevene beskrev også disse samtalene som svært nyttige. Et annet interessant perspektiv i studien

deres er at elevenes syns kvaliteten i samtaler var bra. Desto flere veiledningssamtaler de hadde, desto bedre veiledningen opplevde de (Percy & Kashefpadel 2016, s. 1-19).

2.1.2 Forskning gjort i norske videregående skoler

Det er også gjort viktig forskning i Norge på dette temaet. Her kom det frem at god oppfølging kan bidra til å støtte ungdommer i å følge planene sine. Dette argumenterer eldre forskning, men også forskning gjort i nyere tid. Dette underbygges av Riksrevisjonen.

Riksrevisjonen (2016) så på oppfølging av ungdom utenfor opplæring og jobb. De fant at rundt 30 prosent av norske elever på videregående ikke fullfører i løpet av fem år. Hovedårsaken til det er at oppfølgingen de får er svært varierende. Elevene forteller at det var mangel på tett og god oppfølging fra skolen. Det tok opptil tre måneder før oppfølgingstjenesten tok kontakt med dem og at de fikk en oversikt over en femtedel. Videre mener ungdommene at det er svært varierende hvor god oppfølging de fikk fra NAV, men innsatsen fra NAV har blitt noe bedre etter opprettelse av ungdomsteam. Ungdommene mente at samarbeidet mellom ulike parter om en helhetlig oppfølging av dem ikke fungerer godt nok slik den er i dag (Riksrevisjonen 2016).

Riksrevisjonen (2016) kom i sin undersøkelse med en rekke anbefalinger. De mener at fylkeskommunen burde sette i gang bedre tiltak for å sikre at de elevene som faller ut av videregående får god oppfølging uavhengig om det er oppfølgingstjenesten, Nav eller fylkeskommunen som tar tak i dem og følger de opp. (Riksrevisjonen 2016).

I nyere tid har det blitt gjennomført flere gode analyser og forskning innenfor karriereveiledning blant dagens unge som underbygger at verden er kompleks, det hjelper å ha en tydelig plan, karriereveiledning kan bidra til at ungdom planlegger bedre og tett oppfølging kan bidra til at de følger planen. En rapport fra 2022 hadde fokus på ambisjoner om karriereveiledning i den videregående skolen. Rapporten mener at man burde ha eleven i fokus for å nå disse høye ambisjonene. Måten Sveinung Skule mener dette kan nåes på er ved å ha en tydeligere forståelse for elevene, gi de tydelige mål og at de selv opplever et eierskap til karriereveiledning på sin skole. Videre mener han at det må stilles høyere krav til kunnskap og profesjonalitet til veilederne. I tillegg legger han stor vekt på at karriereveilederne i skolen får tid og ressurser til akkurat dette som en vesentlig forbedring for å nå dette målet. I tillegg til godt samarbeid med andre aktuelle aktører og en

ledelse som: «definerer karriereveiledning som del av skolens kjernevirksomhet og som et prioritert område i skolen» (Skule, 2022).

Et forskerteam ved NTNU, Sørøst-Norge, NORCE og Aarhus universitet (2022) så på kvaliteten av karriereveiledningen i den videregående skolen og gjennomførte en kvalitativ undersøkelse på dette. I deres forskning kom de med 12 anbefalinger videre for å styrke kvaliteten av karriereveiledningen. De mener at man burde utarbeide en konkret beskrivelse av hva karriereveiledning i den videregående skolen skal være, heve kompetansen til de som jobber med karriereveiledning, hver enkelt skole må jobbe med dette og samarbeide mellom skolens ledelse, rådgivere og andre relevante fagpersoner som er aktuelle. Et siste viktig poeng var at de vektla følgende informasjon for å styrke kvaliteten: «Elevundersøkelsen eller andre brukerundersøkelser utvikles til å utgjøre et solid kunnskapsgrunnlag om elevenes vurdering av karriereveiledning i skolen» (Mordal m.fl. 2022).

Videre forsket Ingrid Bårdsdatter Bakke og Erik Hagaseth Haug m.fl. (2022) på profesjonell karriereveiledning i skolen. De forsket her på profesjonell karriereveiledningstjeneste med hovedvekt på karriereveiledning i skolen. Her kom det også frem anbefalinger om å gi karriereveiledere et tilbud om videreutdanning for å styrke deres kompetanse. Utdanningsinstitusjonene burde tilby utdanningsvalg som et valgfag fra 5-10. trinn. De mener også at lærerne burde få et tilbud om å øke sin kompetanse innenfor karriereveiledning. Videre mente de at det burde rammefestes i NOU2016:7 krav om formell kompetanse for karriereveiledere i skolen og lærere innenfor utdanningsvalg. Deretter mente de at det burde utarbeides en nasjonal veileder som forklarer formell/uformell kunnskap for ulike parter i skolens karriereveiledning, og at dette også burde stadfestes i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bårdsdatter bakke m. fl. 2022).

2.2 Skole og utdanning

Opplæringsloven i Norge er interessant å se på i denne sammenhengen. I §1-1 1.ledd i opplæringsloven står det følgende: «Opplæringa i skole og lærebedrift skal, i samarbeid og forståing med heimen, opne dører mot verda og framtida og gi elevane og lærlingane historisk og kulturell innsikt og forankring». Videre under samme paragraf i 5. ledd sier loven følgende: «Elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet. Dei skal få utfalde skaparglede, engasjement og utforskartrøng». (Opplæringslova jf §1-1 1 og 5. ledd).

Videre sier også regjeringen at det er lovfestet at alle fylkeskommuner skal praktisere et tilbud om karriereveiledning som er gratis og tilgjengelig for alle som bor der. Det finnes også karrieresentre i

alle fylker i Norge. Regjeringen sier også følgende: «Elever i skolen har rett til rådgivning. En del voksne har tilgang til veiledning gjennom NAV, og noen mottar veiledning gjennom voksenopplæringen. Karriereveiledning for voksne over 19 år er organisert gjennom fylkesvise partnerskap for karriereveiledning, som har ansvar for ett eller flere sentre for karriereveiledning i fylket» (Regjeringen 2023).

Målet med veiledningen er gode og informerte valg sett opp imot utdanning, opplæring og yrkesvalg med formål om å øke menneskers kunnskap til egne ferdigheter, interesser og kompetanse. Særlig viktig er dette for de som ønsker å bytte jobb eller øke sin kompetanse for å komme ut eller stå i arbeid. Her kan karrieresentret være av avgjørende betydning for å forebygge og redusere utfordringer ved overganger og sykefravær (Strandvik H 2019).

2.3 Frafall i videregående skole og nasjonale anbefalinger

Karriereveiledning er ifølge OECD et verktøy som viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe mennesker, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til håndtere egen karriere (Regjeringen, 2023).

NOU sier at det er viktig å utrede et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Dette utvalget kommer også med anbefalinger og vurderinger opp mot kvalitet og profesjonalisering, styring, samordning og finansiering av karriereveiledningstilbudet i Norge. Utvalget har utarbeidet et nettbasert karriereveiledningstilbud for alle og gitt tydelige anbefalinger om etablering av dette. (NOU 2016:7).

Videre mener de at samfunnet står ovenfor flere store utfordringer i årene som kommer. De mener at karriereveiledning er et effektivt virkemiddel for omstilling. Ungdommene må regne med at utdannings- og arbeidsvalg må tas flere ganger og gjennom hele yrkeskarrieren.

I NOU står det også tydelig at det bør etableres et kvalitetsrammeverk for å sikre god karriereveiledning for dagens samfunn, og at det må lages et mer helhetlig system. Det presiseres at skoleplanen bør gjøre rådgivningsfunksjonen i grunnskolen om til karriereveiledning. De mener også at utdanningsvalg bør gjøres om til karriereveiledning. Samtidig har Kompetanse Norge i oppgave å utarbeide et rammeverk innen karriereveiledningsfeltet (NOU 2016:7).

Kvalitetsrammeverket utarbeidet i nyere tid en kvalitetsmodell som skal gi en samlet oversikt over vesentlige faktorer som kan påvirke kvaliteten som gis i karriereveiledningstjenester og tilbudet (Kvalitetsrammeverket 2024). Disse syv punktene er: ledelse, kompetanse, etikk, tilbud og innhold, kunnskapsgrunnlag, rammer og organisering og nettverk og samarbeid. I grove trekk så skal denne modellen sikre at de som leder dette arbeidet styrker kvaliteten. At de som ansettes i tjenesten har god kompetanse om karriereveiledning, og at gjøres på etisk måte. Videre sier modellen tilbudet skal være tilgjengelig og at innholdet skal gi godt utbytte. Avslutningsvis kan man si at modellen har fokus på at det organiseres på en god måte, som gjør at man har et samarbeid med aktuelle aktører i tillegg til at karriereveiledningstjenesten har en praksis som er basert på kunnskap (Kvalitetsrammeverket, 2024).

Ifølge SSB så er 38,4 % av dagens unge veisøkere i alderen 19-24 år på universitets og høyskoleutdanning. Derfor er det viktig at karriereveiledningen styrkes i grunnskolen slik at de unge sikrer seg tilstrekkelig informasjon for å kunne ta et riktig og bærekraftig utdanningsvalg for å kunne sysselsettes. (SSB, 2023). I tillegg til dette viser forskning fra SSB at 19,6 % ikke fullfører videregående opplæring. Dette er også en annen årsak til at det er viktig å styrke karriereveiledning i dagens samfunn (SSB, 2023). En artikkel fra 2018 i DNB viser at dagens unge ikke får god nok karriereveiledning rundt valg av egen karriere. De ser også at det dagens unge er svært opptatt av karriere, og at fallhøyden er stor for å velge feil retning (Borchgrevink-Lai P, 2018).

2.4 Overgangen til voksenlivet

Læreplanen i utdanningsvalg sier følgende «Elevene skal lære seg å sette egne mål og lage karriereplaner». Det eneste som er en garanti når det kommer til karriere så er det at det fører med seg en del uforutsigbarhet, usikkerhet og endring. Derfor kan man si at troen på logiske og langsiktige mål stadig blir utfordret. De fleste må derfor regne med at utdannings- og karrierevalg må tas flere ganger gjennom deres karriere og forhåndsbestemte planer må justeres og endres (Seville, 2017 s. 33).

NOU har med seg et viktig perspektiv til akkurat dette: «Det norske samfunnet står ovenfor flere store utfordringer i årene som kommer. Tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet er avgjørende i en tid der endring er nødvendig og der overganger vil skje kontinuerlig» (NOU 2016:7, s. 9).

Det å kunne forandre retning og mening kan vise seg å være en uvurderlig kompetanse for å møte de overgangene i sin karriere eller til voksenlivet. Dette kan bli en viktig faktor og ungdommens intuisjon blir like viktig som deres rasjonalitet. Hvis man har åpent sinn vil dette kunne føre til at man møter endringer, tilfeldigheter, drømmer og planer som ikke sto til forventningene. Videre vil dette kunne føre til at man åpner seg for nye muligheter. Dette blir da en menneskelig og virkelighetsnær måte å håndtere overganger på som reduserer frykten for å velge feil eller ikke klarer å følge de planene man i utgangspunktet hadde utarbeidet (Seville, 2017 s. 33).

2.5 Dagens ungdom «generasjon prestasjon»

Ungdataundersøkelsen (2014) forteller at det er mye å glede seg over ved dagens ungdom. Det er mindre kriminalitet, de verdsetter sine foreldre, presterer godt på skolen og ser lyst på fremtiden. Likevel er det mange unge som ikke har det bra og sliter med psykiske utfordringer. Psykiske problemer viser seg å være den viktigste årsaken til at dagens unge ikke klarer å gjennomføre videregående. Mange ungdommer sliter med karakterpress i fagene, mens andre ikke klarer å komme tidsnok til timene og levere til ståkarakter. Manglende motivasjon peker dagens unge på som den største årsaken til frafall i videregående skole (Seville 2017 s. 22). Selvinnsikt er et vesentlig begrep i forbindelse med dagens unge og karriereveiledning. Dette handler om å vite hvem man er og akseptere sin bakgrunn og historie. Hvis man har selvinnsikt fører til dette til at man trykt kan bevege seg fremover i sine valg. Vesentlige spørsmål som dagens ungdom trenger svar på for å ha økt selvinnsikt er: Hva er min historie? Hvem påvirker meg? Hvem er mine forbilder? Når mestrer jeg? Hva tror jeg på? Hva er viktig for meg? (Seville, 2017 s. 22).

3.0 Teori

I denne delen av oppgaven vil jeg se på relevant teori med ulike aktuelle modeller som senere vil bli brukt i drøftingsdelen av oppgaven. Mitt teorikapittel vil se nærmere på sentrale begreper i karriereveiledningen i form av hva karriereveiledning er, karriereundervisning og karriereinformasjon, hvem er dagens unge, Life design og psykisk helse. Hovedargumentet for et eget teorikapittel er at jeg ser at det er nødvendig for å kunne løfte oppgaven i selve drøftingen og for å kunne svare på selve problemstillingen.

3.1 Karriereveiledning, karriereundervisning og karrierelæring

Karriereveiledning, karriereundervisning og karrierelæring er tre sentrale begreper når det kommer til karrierekompetanse for dagens unge. I dette delkapittelet kommer jeg til å presentere og forklare disse tre begrepene i sin helhet.

Hver dag tar vi mennesker veldig mange valg, og mange av disse valgene kan i løpet av livet knyttes opp mot karriereveiledning. Å navigere seg gjennom livets utdannings- og yrkesvalg er ingen enkel oppgave, men er særdeles viktig og en komplisert livsoppgave. Frank Parson uttalte i 1909: «No step in life, unless it may be the choice of a husband or wife, is more important than the choice of a vocation» (Parson, 1909, s.18). Siden 1950 har norsk skole vært en sentral aktør i arbeidet om etablering av rådgivningstjenester. Disse ble etablert i grunnskolen i 1959 og i den videregående skolen i 1969. Dette har også vært sentralt for karriereveiledningen. I norsk sammenheng kan karriereveiledning deles inn i mange forskjellige innsatsformer (Haug, 2018 s. 9-10).

Karrierelæring beskriver prosessen fram mot utviklingen av en kompetanse. Denne læringen skjer både gjennom det man kan kalle hverdagslæring og gjennom organiserte læringsformer (Thomsen, 2014). Disse organiserte læringsformene kan man omtale som karriereundervisning (Haug, 2018 s. 14). Med forståelse av at karriereveiledning også foregår utover vår egen kontroll som karriereveiledere gjennom erfaringer det enkelte individ gjør i sin hverdag, så kan man også stille spørsmål ved hva en karriereveileder kan påvirke. Forståelsen som man legger vekt på har også påvirkning på vurderinger om selve karriereveiledningen er god (Haug, 2018 s. 14). Videre er det interessant å se på Law sin mening om karrierelæring (Law, 2010 s. 6 sitert i Haug, 2018 s. 73). Han mener at karriereutvikling i hovedsak dreier seg om læring, og at det å ta valg er å anse som en grunnleggende ferdighet på lik linje som det å lese, skrive og regne. Han har også utviklet en modell som viser karrierelæring i fire nivåer:

1. Å oppdage (*sensing – finding out*) Sanse, se høre, oppleve, merke. Få inntrykk, informasjon og kontakter til å komme videre.
2. Å ordne (*sifting – sorting out*) Ordne informasjonen på en meningsfull måte for å bli klar over forskjeller og likheter. Sammenligne, bemerke, oppdage sammenhenger
3. Å fokusere (*focusing – checking out*) Vite, hvem og hva man skal være oppmerksom på, og hvorfor. Merke og sjekke, hva som er virkelig viktig.
4. Å forstå (*understanding – working out*) Vite hvordan noe fungerer og hvilke handler som synes til å føre til hva. Forklare, foregripe. (Law, 1999 sitert i Haug, 2018 s. 73).

Karrierekompetanse er hva det enkelte individ bør ha av kompetanse for å mestre nåtidige og fremtidige karrieremessige utfordringer. I utlandet er Career management skills (CMS) det mest brukte begrepet om karrierekompetanse. Sultana & Thomsen definerer karrierekompetanse slik: «a range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions». (ELGPN Resource kit 2012, p. 21). Sultana (2012) sier også at det er stor forskjell i hvordan ulike land ser på hva en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge innebærer. Hvis man ser på Europa generelt i forhold til hvordan karrierekompetanse er så er det tre tydelige likhetstrekk:

1. Personlig ledelse og utvikling
2. Lærings- og arbeidsutforskning
3. Karriereutviklingskompetanser (CMS)

Helt til sist når det kommer til karrierekompetanse så er det interessant å se på DOTS-modellen til Watts og Law (Watts & Law, 1977 s.77 sitert i Haug, 2018 s- 40-48). DOTS-Modellen er delt inn i fire kompetanse områder:

- Valgkompetanse (Decision learning): «Valgkompetanse omhandler både det å ha kompetanse til å ta valg, men også å forstå at det er ulike måter å gjennomføre valg på» (Haug, 2018 s. 47).
- Mulighetsoppmerksomhet (Opportunity awareness): «Mulighetsoppmerksomhet handler om en balansegang mellom muligheter og begrensninger» (Haug, 2018 s. 48).
- Kompetanse i å håndtere overganger i karrieren (Transition learning): «Kompetanse i å håndtere overganger i karrieren handler først og fremst om å akseptere at man gjennom livet vil møte mange overgangsfaser som man må håndtere. I tillegg til at det handler om at karriereutvikling er et livslangt prosjekt» (Haug, 2018 s. 50).

- Selvbevissthet (selfawareness): «Selvbevissthet handler om å inneha forståelse av at karrierevalg handler om å kjenne seg selv og sine muligheter og gjennomføre valg basert på dette» (Haug, 2018 s. 48).

Karriereundervisning foregår innenfor skolen i de fleste land i dag. Læringen på denne arenaen har ofte et dobbelt mål, både reproduksjon av den samfunnsskape og delvis kulturelt betingede kunnskapen, og å oppfordre unge og voksne til å tenke nytt og ha et kritisk blikk på fortidens kunnskap (Haug, 2018 s. 84). Guichard definerer karriereundersvining på denne måten: «The aim of career education is to enable individuals to construct an adequate representative framework for coping with the school and vocational – but also – personal transitions they encounter. As its name suggests, it is an education, ordering learning in a defined progression intending to achieve predetermined goals (Guichard, 2001 s. 157 sitert i Haug, 2018 s. 84).

Videre er det interessant å se på utdanningsdirektoratet sin definisjon av dette: «Faget utdanningsvalg skal bidra til at elevene oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg som er basert på elevens ønsker og forutsetninger. Faget skal bidra til å gi elevene en forståelse for betydningen av utdanning, arbeidsdeltakelse og livslang læring. Videre sier utdanningsdirektoratet at faget skal gi kunnskaper om hva forskjellige utdanningsveier kan føre til, og gi innsikt i et arbeidsmarked i endring. Opplæringen skal gi elevene en kompetanse i å ta valg og å kunne se sine interesser i sammenheng med muligheter og krav i utdanningssystemet og arbeidslivet (Utdanningsdirektoratet, 2015, s. 1).

3.2 Life design

Mark Savickas mener at det finnes tre hovedtilnærminger innen karriereveiledning: yrkesveiledning, karrierelæring og Life design. Life design er en konstruktivistisk tilnærming og det er Savicka selv som har utviklet dette. Han mener at Life design fokuserer på å få frem livshistorien til veisøkeren, men samtidig styrke veisøkerens identitet og selvinnsett. Dette er en ny metode å drive karriereveiledning på. Den setter søkelys på veisøkerens liv gjenfortalt som en historie de selv forteller. Målet er å hjelpe veisøkeren med å forstå seg selv få kunnskap om seg selv og hvordan man kan skape endring (Veilderforum, 2016 avsn. 1-4).

De mener at denne metoden skiller seg ut fra andre metoder og at career construction interview er et fint hjelpemiddel for å få frem denne metoden. Denne modellen hjelper veisøkeren med å identifisere sine karriereønsker og hvordan man skal få denne jobben gjennom fem hovedspørsmål (Veilderforum, 2016 avsn. 5-7). Spørsmålene er som følger: «1.Hvem er dine rollemodeller, hvem ser

du opp til, 2.Hva er dine favoritt tv-programmer/medier/nettsider du liker å se på? 3.Hva er dine favorittbøker/filmer? 4. Hva er ditt favorittmotto/ordtak. 5.Fortelle tre historier fra din barndom. Modellen handler i stor grad om å snu noe negativt til noe positivt. Det vanligst med denne modellen er tre veiledningsmøter. (veilederforum, 2016 avsn. 11-15).

3.3 Psykisk helse

Huston og Redekopp (2020) sier at de ser ofte hvordan veiledning bidrar til bedre psykisk helse. Veisøkere opplever at veiledning fører til forhåpninger og økt optimisme. De fleste mennesker er ikke klar over forbindelsen mellom karriereveiledning og psykisk helse. Politikere og andre som jobber med politikk oppfatter ikke at karriereveiledning er et psykisk forebyggende tiltak. Karriereveiledning er for eksempel ikke satt under den politiske agendaen av FNs bærekraftsmål 3: «sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder» (FN 2023). Huston og redekopp (2020) argumenterer for at karriereveiledning burde være innunder dette. Det har blitt økende fokus på psykisk helse de siste årene. Huston og Redekopp (2020) har hørt om administratorer som vurderer å skjære ned på karriereveiledningstjenester og heller øke satsingen på psykiske helsetiltak. De mener derfor at karriereveiledere, forskere og teoretikere må argumentere til sine oppdragsgivere at karriereveiledning kan bidra til bedre psykisk helse (Redekopp & Huston. 2018. 2020).

Videre argumenter de for at det er et skille mellom psykisk helse og psykisk sykdom Ifølge Huston og Redekopp viser forskning til at selv om karriereveiledning eller jobb har noen stor virkning på psykisk sykdom, så kan likevel dette bidra til bedre psykisk helse (Redekopp & Huston. 2018. 2020). Huston & Redekopp påpeker virkningene av karriereveiledning og psykisk helse fremmes av 5 faktorer: Livssituasjon, evner, selvoppfatning, øyne for muligheter og muligheter.

Hughes, Hambly og Percy argumenterer og diskuterer sammenhengen mellom psykisk helse og karriereveiledning. De undrer seg over hvordan vi kan håndtere og støtte veisøkere som er i krevende livssituasjoner og som kan ha psykiske helseutfordringer relatert til karriereveiledningssamtaler. De stiller også spørsmål ved hvordan man som karriereveileder kan støtte sårbare ungdommer. (Hughes, Hambly & Percy (2023). Korona pandemien har gitt oss mennesker alvorlige konsekvenser med vår psykiske helse, og det har ført til at flere mennesker som sliter med angst og depresjon (WHO, 2022a).

Karriereveiledning er ifølge disse tre konsulentene den livslange prosessen med å håndtere læring, arbeid, fritid og overganger, men også en bevegelse mot en ønsket fremtid, som stadig er i utvikling. Dette handler om utviklingen av hele individet og mer enn bare å ta et valg om arbeid. Forskning viser en markant positivt sammenheng mellom karriereveiledning og psykisk helse (f.eks. Redekopp & Huston, 2020; Whelan et al, 2017; Robertson, 2013; Bimrose et al., 2008). Ifølge disse tre så handler dette i stor grad om å se seg selv som mer enn god nok, ha arbeidsevne og kompetanse om karriere, og se egne muligheter som er åpne for dem. I deres arbeid har de sett fire viktige hjørnesteiner som viser effektiv karriereveiledning knyttet til livskvalitet:

1. Miljø: Hvilken betydning individets miljø har for fysisk og psykisk helse er godt dokumentert (Suresh et al., 2006).
2. Følelsmessig stabilitet: En avgjørende ferdighet for kompetente veiledere for å reflektere over å regulere egne følelser og være tilstede i veiledningen.
3. Øvelser til støtte for den enkeltes beslutningsprosesser: Med dette menes egnede karriereveiledningsmodeller som sikrer god veiledning.
4. Evaluering og effekt: Dette må gjøres på en måte som er naturlig og integrert del av veilederens arbeid. (Hughes, Hambly & Percy, 2020).

Rådet for psykisk helse sier at det å ha psykiske helseplager nødvendigvis ikke betyr at man ikke klarer å jobbe (Bolstad & Gundersen, 2023). De mener at arbeid gir mening, mestring og en følelse av tilhørighet. Videre sier de at i dag så vet vi at arbeid kan gjøre mennesker friskere. Rådet for psykisk helse sier videre at det er ikke diagnosen som avgjør om man kan jobbe eller ikke. De mener at det handler om å finne de rette arbeidsoppgavene og gode løsninger for den enkelte. Psykiske lidelser er den mest økende sykefraværsårsaken. Slikt fravær utgjør 1,9 millioner tapte dagsverk i et kvartal i året. Derimot så kan åpenhet og muligheter for tilrettelegging være lønnsomt for en bedrift, den ansatte og samfunnet (Bolstad & Gundersen, 2023).

Ole Jakob Madsen (2018) kommer med viktige synspunkter rundt generasjon prestasjon i sin bok Madsen, 2018). Han mener at dagens ungdom er en ressurssterk gruppe og at de er svært privilegerte. Likevel mener han at denne generasjonen har flere ungdommer som er stille og går under radaren i dagens samfunn. Disse har mindre ressurser enn de andre og derfor ikke klarer å kommunisere sin behov og utfordringer. Videre spår han en lys fremtid for dagens ungdommer som har alle muligheter åpne, men poengterer at dette fort kan endre seg (Madsen, 2018).

4.0 Metodisk rammeverk

Forskningsmetode er en tilnærming benyttet for å belyse nødvendig datamateriale som skal kunne svare på spørsmålene på en faglig god og interessante måte, men også bidra til å finne ny kunnskap (Hjardemaal & Kleven, 2018 s. 18; Bryman 2012 s. 46 og Dalland, 2012 s. 112).

Hovedfokuset som blir presentert i dette kapittelet er en redegjørelse av metodisk rammeverk og valg av forskningsdesign. Videre vil jeg gjøre rede for hvilken type kvalitativ datainnsamlingsmetode jeg valgte og hvorfor. Deretter vil jeg skrive om utvalget, rekrutteringsprosessen, hvordan jeg forberedte meg og gjennomføringen av intervjuene. Videre skal jeg ta for meg intervjuguiden og transkriberingen. Jeg vil også beskrive fremgangsmåten min av bearbeiding og analyse av innsamlet data. Videre vil jeg skrive litt om forskningens kvalitet, etiske refleksjoner, og si litt om forskerrollen, samt refleksjoner vedrørende informert samtykke, personvern og validitet.

I denne oppgaven er hovedformålet å se på ungdommenes opplevelse av karriereveiledning i den videregående skolen, og et fenomenologisk perspektiv blir derfor naturlig å velge i min masteroppgave. Videre har jeg også valgt en hermeneutisk tilnærming til oppgaven. Begrunnelsen for dette er at jeg skal tolke menneskers ord og handlinger, samt at jeg skal dypere inn i deres utsagn og analysere dette i etterkant, og da forsøke å finne det som ikke kommer så tydelig frem.

I denne masterstudien er jeg ute etter å se dypere på hva dagens ungdom sier og opplever med karriereveiledning i den videregående skolen. Problemstillingen for oppgaven er: *Hva sier dagens unge om karriereveiledning i videregående skole?* Jeg har også satt opp 3 forskningsspørsmål i form av:

1. Hvordan kan man forbedre dagens karriereundervisning for unge veisøkere?
2. Hva er elevenes opplevelser av skolens rolle og betydning for deres karrierelæring?
3. Hva skal til for å skape en god arena der dagens unge i alderen 17-19 år opplever god karriereveiledning?

Jeg har valgt denne problemstillingen og disse forskningsspørsmålene da jeg ønsker å fremheve dagens unge sin stemme i utviklingen av karriereveiledning i dagens videregående skole. I min fortolkning av oppgaven så har jeg gjort meg opp en mening om at dagens unge veisøkere sannsynligvis har tanker om hvordan man kan forbedre karriereundervisning. Jeg har også tenkt at de

vil komme med konkrete løsninger på hvordan det kan gjøres annerledes, og hvordan dette kan forbedres slik at elevene får best mulig læringsutbytte av karriereveiledning. Videre mener jeg at forskningen min bør kunne svare på hva som skal til for at ungdommene får en arena der de opplever mestring og forståelse ved god karriereveiledning.

I min forskning så har jeg hatt en ontologisk og epistemologisk tilnærming til forskningen. Det vil si at min forskning baserer seg på mitt syn på virkeligheten og hva jeg opplever at eksisterer. I tillegg til at mitt utgangspunkt baserer seg på den kunnskapen jeg allerede har fra før jeg startet dette prosjektet.

Dette handler om symbolsk interaksjonisme og etnometodologi som er empiribaserte tilnærminger. Disse baserer seg på nettopp studier av hvordan mennesker forstår og opplever verden. En kritikk ved denne tilnærmingen er at forskningen fort kan bli beskrivende og allmenn fordi informantene sitt perspektiv kommer frem istedenfor en mer omfattende fortolkningsramme. Erfaringsbaserte tolkninger inneholder i utgangspunktet at forskeren ikke tar hensyn til om det finnes mer generelle mønstre som uttrykkes gjennom det informantene sier i studien. Likevel kan slike studier også knyttes til et videre perspektiv hvis forskeren har en mer åpen fortolkningsramme for sitt studie (Thaagard, 2018 s. 35-36). Med andre ord kan man si at forskningen på generelt grunnlag ikke kun blir objektiv da jeg vil ha en subjektiv mening i forkant av studien. Likevel har jeg forsøkt i denne oppgaven å gå så nøytralt inn i min forskning og vil synliggjøre hvordan jeg har gjort det gjennomgående i metodekapittelet.

For å kunne være så nøytral som mulig til min forskning har jeg her valgt å sette søkelys på to vitenskapsteoriske grunnlag når det kommer til kvalitativ undersøkelse og ett perspektiv når det kommer til kvantitativ metode. Først og fremst har jeg valgt fenomenologi. Fenomenologi tar utgangspunkt i individets subjektive opplevelse og ønsker å oppnå av en dypere mening i enkeltpersoners erfaringer. Fenomenologiske studier utforsker den mening personer tillegger sine erfaringer av et fenomen. Grunnen til at dette er relevant er fordi det er basert på hva veisøker opplever og erfarer og kan derfor underbygge hvorfor man velger ustrukturert kvalitativt intervju (Thomassen, 2021 s. 36).

Fenomenologi brukes i kvalitative metoder. Årsaken til det er at fenomenologi er opptatt av veisøkerens subjektive opplevelse av karriereveiledningen og enkeltpersoners erfaringer med

karriereveiledning. erfaringer (Thaagard, 2018 s. 36, Thomassen 2006 s. 84). Et annet viktig argument for fenomenologien er at forskeren også danner et eget bilde av resultatene og funnene fra forskningen. Fenomenologi er også viktig fordi at fenomen oppfattes ulik fra individ til individ to elever kan ha samme oppfattelse av kunnskap og lignende utfordringer når det kommer til utdanningsvalg, men deres opplevelse kan likevel være vidt forskjellig. Opplevelsen deres vil i stor grad bestemmes av elevenes bakgrunn, interesser og forståelse (Thaagard, 2018).

Det andre fokusområdet jeg har valgt er hermeneutikk. Hermeneutikk fremhever betydningen av å fortolke folks handlinger gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart fremtredende. En hermeneutisk tilnærming har fokus på at det ikke finnes en sannhet, men at fenomener kan tolkes på ulike nivåer. Den bygger også på at mening forstås i lys av sammenhengen det vi studerer, er en del av. Årsaken til at den derfor er relevant er fordi vi kan tolke et resultatene ut ifra selve intervjuene (Thomassen, 2021 s. 37).

På bakgrunn av det jeg nå har presentert så mener jeg at kvalitativ metode av 6 informanter i aldersgruppen 18-29 år på diverse stadier i livet gjennom semistrukturerte dybdeintervjuer vil kunne gi best mulig svar på min forskning, og det vil jeg argumentere for gjennomgående i metodekapittelet.

4.1 Litteratursøk

I min oppgave har jeg benyttet litteratursøk for å finne den litteraturen som kan på best mulig vis sette søkelys og svare på problemstillingen min. Jeg har brukt litteratur som har relevans til mitt emne og fagfelt. Jeg har i hovedsak oppsøkt norsk litteratur, men for å skape mer dybde i min forskning har jeg også sett på litteratur i andre land. Jeg startet mitt litteratursøk allerede ved oppstart av masteroppgaven. Først og fremst har jeg sett på bøker og pensum vi har hatt gjennom de emnene vi har hatt i utdanningsløpet. Flere av disse var svært relevante for å besvare min oppgave, mens andre bøker ikke var like hjelpelige.

Jeg har gjennomført litteratursøk via Oria, Google scholar, anbefalinger via mastersamlinger, seminarer, anbefalinger på individuell veiledning fra min veileder og oppsøkt forskningsartikler og andre relevante artikler via internett. Jeg opplevde dette som en fin fremgangsmåte, men merket at Oria og individuell veiledning var de best egnede metodene for å skaffe den litteraturen jeg trengte for å kunne besvare oppgaven på en best mulig måte.

Nøkkelord har vært karriereveiledning, skole, videregående og psykisk helse. En fullstendig oversikt over søkeordene er utfordrende å sette opp grunnet at søkingen har foregått under hele prosessen med oppgaven. Dette kan sees på som en svakhet ved min oppgave, men man kan også si at jeg har brukt «snøballmetoden» ved at jeg først har funnet litteratur som jeg anser som interessant ved min forskning, for videre å jobbe ut ifra dette litteraturvalget som igjen har funnet annen relevant litteratur (Tjora; 2017, Thaagard 2018). For å kunne velge ut de viktigste kildene jeg skulle bruke, tenkte jeg nøye gjennom og tok hensyn til at noen kilder er mer troverdige enn andre. Jeg har hatt fokus på om forfatterne er sentrale navn innenfor sitt fagfelt, om forfatterne er sitert i andre kilder, og eventuelt hvilken institusjon forfatteren er tilknyttet. Jeg har også lagt hovedvekt på at de litteraturkildene jeg har valgt skal være best mulig egnet til å svare på min problemstilling. Jeg har ikke hatt mulighet til å lese alt, og kan ikke utelukke at jeg har tilsidesatt at det kan være sentrale kilder jeg ikke har oppsøkt, funnet eller tatt hensyn til. Jeg tar med meg inn i denne forskningen at min for forståelse kan være forutinntatt i forkant av mitt litteratursøk og at jeg av den grunn kan ha oppsøkt litteratur som underbygger min for forståelse.

4.2 Kvalitative intervju

I min masteroppgave er det den siste intervjumetoden til Thaagard som jeg har benyttet. Begrunnelsen for at jeg har valgt denne intervjumetoden er fordi formålet med denne studien er å få frem ungdommene sin stemme og deres opplevelse av karriereveiledning. Vurderingen min er at dette er den best egnede intervjumetoden for å svare på min problemstilling. Siden min studie omhandler dagens ungdom sine erfaringer og opplevelser med karriereveiledning og rådgivning både ved videregående skole og ved karrieresentret har jeg vurdert at dybdeintervju er den mest egnede intervjuformen for å forske på emnet.

Dybdeintervjuer benyttes som regel når forskeren ønsker å belyse informantenes meninger, holdninger og erfaringer. Ved intervjuene får forskeren tilegnet seg kunnskap om andre opplevelser om informantenes livssituasjon, synspunkter, og perspektiver i forhold til temaet som det forskes på (Thagaard, 2018 s. 89). I denne formen for datainnsamling har intervjuene en varighet mellom 30 til 45 minutter. Ved dybdeintervjuer stiller forskeren åpne spørsmål som fører til at informanten selv reflekterer over egne erfaringer de har gjort seg. Dersom man skaper en avslappet stemning som forskeren har ansvar for å legge til rette for, kan det føre til at informanten kommer med egne refleksjoner (Tjora, 2017 s. 113-114). Kvaliteten på intervjuene er ofte bygget på tillit mellom

forskeren og informanten. Tjora mener at tillit kan bygges opp ved en uformell start i samtalen (Tjora, 2017 s. 113).

Thaagard (2018) sier at det finnes tre varianter for intervjuer. Den første preges av lite struktur og som oftest oppfattes som en samtale mellom informanten og forskeren angående temaet. Ved en slik intervjuemetode kan informanten selv ta opp temaer i intervjuet og spørsmålene blir tilpasset til de temaene som informanten selv tar opp. Den andre intervjuformen har en mer strukturert metode. Spørsmålene til selve intervjuet er planlagt på forhånd, og det samme er rekkefølgen på spørsmålene. Informantene vil ha mulighet til å ytre sine egne meninger i forhold til temaet, og selv vise hvordan de forstår temaet. Siden denne intervjuformen er mer strukturert, så er dette mer sammenlignbart mot andre intervjuer i samme prosess, da alle informantene har blitt stilt de samme spørsmålene. Den tredje og siste intervjuformen heter delvis strukturert. Temaene i intervjuet er bestemt på forhånd, men der er rekkefølgen mer åpen. Spørsmålene her kan tilpasses ut ifra hva informanten svarer, og det kan derfor dukke opp momenter i selve intervjuet hvor informanten tar opp temaer eller kommer med uttalelser som kan være aktuelt å følge opp (Thaagard, 2018 s. 90-92).

Intervjuspørsmål kan variere fra intervju til intervju, men kategoriseres som oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avrundningsspørsmål. Oppvarmingsspørsmålene er ofte enkle spørsmål som krever lite eller ingen form for tenking for informantene og de fremstår som enkle og ufarlige (Tjora, 2017, s. 145-146). Refleksjonsspørsmål er det som skaper selve kjernen i intervjuene, og her er det rom for oppfølgingsspørsmål om dette trengs eller det passer seg. Avrundningsspørsmål leder ofte informantens oppmerksomhet bort fra temaet i intervjuet og nøytraliserer intervjusituasjonen mellom forskeren og informanten. Videre så kan forskeren informere om hva som skjer videre med prosjektet, forskningen og selve dataen fra intervjuene (Tjora, 2017 s. 146).

Dybdeintervjuer kan variere i lengde fra informant til informant, og fordi et intervju kan være veldig kort, mens et annet kan bli veldig langt. I tillegg til dette så kan informanten velge å prate om ulike aspekter av det som forskes på som forskeren mulig ikke har tenkt på som vil kunne være relevant for forskningen (Thaagard, 2018 s. 90-91).

4.3 Intervjuguide

Jeg la ned mye arbeid i min intervjuguide. Først og fremst arbeidet jeg med dette på egenhånd og laget et første utkast. Videre så snakket jeg med en kollega og en karriereveileder som begge nylig

hadde skrevet en masteroppgave og viste dem intervjuguiden. Etter konkrete tilbakemeldinger fra disse to så utarbeidet jeg en tydeligere intervjuguide. Videre testet jeg spørsmålene i intervjuguiden i et prøveintervju for å se om spørsmålene var åpne nok, og at jeg ikke skulle lede informantene i en viss retning med tanke på min forforståelse. Etter arbeidet med intervjuguiden til selve studien har hovedfokuset vært å se mest mulig av veisøkernes og de tidligere studentene sine erfaringer og opplevelse av karriereveiledning, karriereundervisning og karriereinformasjon. Når man utarbeider en intervjuguide så er det viktig at denne er planlagt og godt strukturert på forhånd. Årsaken til det er at intervjuet skal være godt forberedt er at hovedstrukturen i selve intervjuet er at man stiller gode spørsmål som er sentralt for teamet, og at man kan være fleksibelt og stille tilleggsspørsmål ut ifra hva informanten svarer på spørsmålene (Rubin & Rubin sitert i Thaagard, 2018 s. 95). Min tilnærming i intervjuene kan sees i sammenheng med modellen til Rubin & Rubin som heter «Tre-med-grener-modellen». Denne modellen sier at man må ha en struktur hvor stammen handler om hovedtema i prosjektet, og der grenene representerer mer spesifikke temaer. Her stiller man spørsmål innenfor hvert enkelt tema for å få frem intervjuobjektens erfaringer. Videre må man finne en god balanse mellom å stille spørsmål om alle temaene, kontra det å gå dybden innenfor hvert enkelt tema. Modellen egner seg best der man på forhånd har bestemt hvilke temaer intervjuet skal handle om i tillegg til der man skal basere analysen av dataene og sammenligne dette opp mot hva alle informantene har sagt i forskningen om de samme temaene (Rubin & Rubin sitert i Thaagard, 2018 s. 95).

Måten jeg fulgte denne modellen var å gå for et delvis strukturert intervju etter jeg gjennomførte et prøveintervju som jeg ble anbefalt å gjennomføre. Her så jeg at jeg kom til å stille oppfølgingsspørsmål ut ifra hva informanten svarte, og vurderte derfor at delvis strukturert var den mest egnede intervjumetoden. I forkant av intervjuene har jeg laget en intervjuguide med spørsmål som skulle stilles i kronologisk rekkefølge, underveis intervjuene så jeg behovet for å stille uplanlagte oppfølgingsspørsmål for å fange informantens erfaringer og opplevelser knyttet opp mot karriereveiledning (Thaagard, 2018 s. 90-91). Derfor måtte jeg bygge videre på intervjuguide og utarbeide denne i større grad.

For å sikre at intervjuet skal få god kvalitet, er det viktig at intervjueren stiller spørsmål som fører til at informanten gir konkrete og utfyllende svar og beskrivelser som omhandler teamene i selve intervjuet. Derfor starter intervjuene med korte og enkle spørsmål som hvor har du gått på skole, har du noen spesielle minner fra tiden på videregående skole og kan du fortelle litt om deg selv? (Thaagard 2018 s. 95). Etter dette gikk man mer inn i temaene som jeg vil kategorisere som:

videregående, undervisning, karriereveiledning, opplevelser, erfaringer og press. Temaene som nevnt handler om informantenes hverdag på videregående, undervisning sett spesifikt opp mot karriereveiledning og deres erfaringer, opplevelser og eventuelt press de har følt på rundt dette.

Det er utarbeidet 2 intervjuguides og begge intervjuguidene har 7-8 hovedspørsmål med påfølgende tilleggsspørsmål. Begrunnelsen for dette er at hovedspørsmålene i intervjuguiden skal rettes mot at informanten gir svar på sine erfaringer og meninger på den sentrale temaene i prosjektet. Bruken av tilleggsspørsmål skal kunne kompensere for hovedspørsmålet, og gi svar på mer konkrete erfaringer og opplevelser (Thaagard, 2018 s. 95-96). Oppfølgingsspørsmålene kan også føre til at man får mer tak i hva informanten mener. Informantene svarer ulik på spørsmål de blir stilt. Noen svarer veldig utfyllende, mens andre svarer mer generelt. For at man som intervjuer skal få mest mulig konkrete svar kan vi derfor stille oppfølgingsspørsmål som får informanten til å gå mer i dybden på sine følelser og reaksjoner (Thaagard, 2018 s. 95-96). Det siste hovedspørsmålet i intervjuguiden ber informantene om å fortelle på om de har kjent på press rundt eget karrierevalg, og om de tror andre har følt på det samme. Avslutningsvis spør jeg informantene om de har noe de har lyst til å legge til, supplere, eller om det er noe de føler de ikke har fått sagt i løpet av intervjuet.

Mange av spørsmålene i intervjuguiden legger opp til at informantene skal dele sine følelser, meninger, erfaringer og opplevelser uten påvirkning. Et eksempel på dette er tilleggsspørsmål 5.1 som er: «Hadde du noen forventinger til hvordan det var å gå videregående?» og i tilleggsspørsmål 5.2: «Hvordan opplever du hverdagen på videregående?» I oppfølgingsspørsmålet i 5.1 spør jeg om «I så fall hva slags og på hvilken måte?» og i 5.2 stiller jeg oppfølgingsspørsmålet: «Syns du det er fokus på karriereveiledning og karrierevalg?» Informanten har da fritt spillerom til selv å velge og fortelle hvilke forventinger de hadde til å gå på videregående skole. De kunne også da velge hva de ville fortelle om hverdagens sin og hva de la i dette når de gikk på videregående. Grunnen til det er at mitt fokus ligger i å finne ut av erfaringer og opplevelser som de unge i dag har med hverdagen og karriereveiledning på videregående skole og ved å oppsøke en karriereveileder.

4.4 Utvalg av informanter

Jeg startet tidlig i mitt masterløp og innhente informanter. Fire av dem var klare lenge før masteroppgaven skulle skrives. Likevel valgte to av dem å trekke seg og jeg måtte dermed erstatte disse. Videre oppsøkte jeg en karriereveileder i mitt eget nettverk, og ut ifra denne drøftingen landet jeg på at seks informanter ville gi meg nok datamaterialet til å kunne svare på min studie. Siden studien min omhandler dagens elever på videregående skole sin opplevelse og erfaringer med

karriereveiledning så er utvalget spesifisert. Det er ikke lagt opp til tilfeldige informanter og dette er typisk et strategisk utvalg (Thaagard, 2018 s. 54). Jeg valgte å intervju to ulike grupper. Dermed ble kriteriene for å delta i studien delt i to kategorier og lyder som følger: Unge voksne som har generell studiekompetanse, og som har oppsøkt karriereveileder etter endt utdanning på videregående og som er i aldersgruppen 20-30 år. I tillegg til: elever som går siste året studieforbereidende utdanning og har fått karriereveiledning på videregående og er i aldersgruppen 18-19 år.

Videre rekruttering fortsatte ved at jeg tok kontakt med karrieresenter i Innlandet og de sendte en henvendelse videre til hele Innlandet ved ulike avdelinger for å høre om det var noen aktuelle kandidater til min oppgave. Dette resulterte ikke i at jeg fikk inn informanter. Jeg sendte derfor mailer og forespørsler rundt i Viken både til videregående skoler i området med påfølgende karrieresenter. Dette ga meg dessverre ingen informanter til forskningen. Derfor valgte jeg å fortsette mitt søk etter 4 informanter til på egen hånd og valgte heretter å undersøke i mitt eget nettverk og min familie sitt nettverk. Dette hadde både raskere respons og jeg fikk gjennom denne rekrutteringen raskt tak i 4 informanter slik at jeg hadde nok intervjuer til forskningen min. I denne rekrutteringen fikk jeg også en nøkkelperson som dermed kunne sette meg i kontakt med 2 identiske strategiske utvalg. På denne måten hadde jeg rekruttert gjennom det som Tjora kaller «snøballmetoden» som er en førstekontakt som viser meg til nye informanter (Tjora, 2017; Thaagard, 2018). Den siste informanten fikk jeg tak i et samarbeid på egen arbeidsplass. Det viste seg at hun hadde valgt å oppsøke karriereveileder i midten av hennes ungdomstid, og i samtalen var hun såpass interessert i mitt prosjekt at hun sa ja til å delta i forskningen.

4.5 Forberedelse til intervju

I forberedelser til intervjuene så snakket jeg med en karriereveileder fra mitt eget nettverk om hvordan man på best mulig måte gjennomfører et intervju. Jeg ble da tipset om at jeg burde gjennomføre et prøveintervju for å se om jeg kom til å stille spontane spørsmål, om intervjuguiden hadde åpne nok spørsmål og hvordan jeg selv var i en intervjusetting. Jeg fant fort ut at kom til å ha et semistrukturert intervju og at intervjuguiden trengte og utarbeides enda litt tydeligere, og som styrket den. I tillegg til at jeg fikk gjort de nødvendige forberedelsene i form av hvordan ta kontakt med informantene, men også hva de skulle få av informasjon på forhånd. Videre så brukte jeg nettskjema fra nettskjema.no og appen diktafon som båndopptaker til intervjuene. I forkant av intervjuene så gikk jeg gjennom intervjuguiden flere ganger både for å se om det er noen spørsmål som burde endres, fjernes, legges til eller om de burde tydeliggjøres enda mer. Jeg gjorde også dette for å huske den planlagte strukturen i intervjuet bedre og for at det ikke skulle bli mer flyt i samtalen

med informantene. Informasjonsskrivene ble sendt ut til de 6 aktuelle informantene på e-post i god tid i forkant av intervjuene. I tillegg til at jeg skrev de ut slik at informantene kunne lese gjennom og se på dette enda en gang før selve intervjuet. Telefonen ble også satt på flymodus under selve intervjuet slik at opptaket ikke kunne bli stoppet på grunn av varsler på telefonen eller anrop.

4.6 Gjennomføring av intervjuene

I forkant av intervjuene valgte jeg å ta en uformell prat med informantene. Grunnen til det er at jeg ønsket å bygge tillit til informantene mine og bygge en relasjon før intervjuet ble gjennomført. I tillegg til at jeg synes det var viktig at jeg som forsker viser at jeg er interessert i å bli kjent med dem, og samtidig ufarliggjøre selve intervjusettingen. Dette var løse og hyggelige samtaler hvor man hilste på hverandre og snakket om været, hva som foregår i hverdagen, om det var lett å finne frem, og hva man liker å gjøre. Intervjuer der det ikke er skapt god og tillitsfull stemning kan føre til en svekket kvalitet på selve datamaterialet. Tillit kan føre til at man tetter avstanden mellom intervjueren og informanten noe som er avgjørende for å få til et godt intervju. (Thagaard, 2018 s. 105). Etter de innledende spørsmålene fortalte jeg litt om meg selv, min utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring, min interesse for temaet og hva selve intervjuet skulle brukes til. Videre informerte jeg informantene om at de når som helst kunne trekke seg fra studien.

Alle intervjuene ble gjennomført fysisk. Tre av intervjuene ble gjennomført hjemme hos meg, mens de to neste ble gjennomført på et nøytralt sted og det siste ble gjennomført hjemme hos informanten. Etter de innledende spørsmålene fortalte jeg litt om meg selv, min utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring, min interesse for temaet og hva selve intervjuet skulle brukes til.

4.7 Transkribering

Transkriberingen var en omfattende prosess. Jeg valgte å transkribere alle mine seks intervjuer for hånd. Jeg fikk beskjed i forkant om at dette ikke var nødvendig, men jeg valgte å gjøre dette for å kunne ha best mulig innsyn i mitt datamaterialet. I tillegg til at jeg ønsket i størst mulig grad å fange essensen av hva mine informanter sa i sine intervjuer for å ikke gå glipp av vesentlig informasjon for min forskning.

Når det gjelder transkribering så er det ingen nøktern form for å omgjøre tale til skriftlig tekst, og dette fører til at man må finne en strategi for transkriberingen (Tjora, 2017 s. 173). Videre i transkriberings strategi må man ta forbehold dersom en skal transkribere dialekt direkte inn i selve

teksten eller om man gjøre det direkte til bokmål. Dialektord som har sin egen betydning vil være vesentlig å ta med inn i transkriberingen (Tjora, 2017 s. 174). Det var ikke så mange dialektord i min transkribering, men jeg valgte dog likevel å beholde disse og transkribere disse direkte. Argumentet for det er at man da i analysen av dataene vil få en mer legitim transkribering. I min transkribering valgte jeg å transkribere intervjuene direkte ord for ord uten transkriberingsprogram, for så å gå over dette en gang til med transkriberingsprogram i ettertid. Årsaken til at jeg valgte å gjøre det slik var for å ha mer oversikt over dataene i forkant av selve analysen.

4.8 Analyse av data

I min analyse av datamaterialet mitt og etter drøfting på mastersamlinger underveis i skriveingen så valgte jeg, i tillegg til flere anbefalinger å bruke Brown & Clarke sin tematiske analyse, da dette var den best egnede metoden for min oppgave (Brown & Clarke, 2006). Grunnen til at jeg valgte tematisk analyse er fordi denne metoden ville føre til at jeg på best mulig måte kunne fange opp nødvendig datamaterialet. I tillegg til å sikre at jeg fikk frem ungdommenes stemme i selve analysen og hva de sier om karriereveiledning. Mitt formål med studien er å få frem hva dagens elever og tidligere elever syns og mener om karriereveiledning i dagens videregående skole, og for meg ble da tematisk analyse den beste måten å kvalitetssikre at jeg får frem deres stemme i denne oppgaven. Deres metodiske analyse kan deles inn i 6 trinn ifølge forfatter Helga Eggebø. Videre mener hun at denne er oversiktlig og enkel å følge (Eggebø, 2020). Denne modellen fulgte jeg kronologisk i min analyse for å kvalitetssikre analysen min. Etter at intervjuene ble transkribert så begynte kodingsprosessen. I min analyse så valgte jeg å lese gjennom alle seks intervjuene nøye og vurdere disse hver for seg, for så å kunne sammenligne de seks intervjuene i etterkant. Videre utarbeidet jeg koder i intervjuene. Koder kan betegnes som korte oppsummeringer fra et utdrag av avsnittet som bidrar til at forskeren finner tilbake til utdrag fra intervjuene (Thaagard, 2018 s. 153). Etter at jeg var ferdig med å kode begynte jeg en prosess der jeg kategoriserte temaene fra intervjuene.

Temaer i kodingen omtales som «pattern coding» og her skaper en mer generelle kategorier som bidrar til å fremheve sentrale temaer fra empirien (Thaagard, 2018 s. 154). I selve kategoriseringsprosessen kom jeg frem til 7 temaer. Disse temaene er veiledning, informasjon, kunnskap, identitet, selvstendighet, mestring og motivasjon.

Etter jeg var ferdig med kategoriseringen min samlet jeg utdrag og viktig innhold fra alle mine intervjuer som ble til i kategoriseringen samt kodene for å få et mer helhetlig bilde av innholdet,

tema og undertemaene i datamaterialet. Videre leste jeg gjennom datamaterialet mitt basert på temaene jeg kom frem til, kodene og setningene slik at jeg kunne gjennomføre sammenligninger opp mot forskningen som allerede finnes i dette feltet. Jeg så at etter en runde med å gjennomføre den analysen så hadde jeg ikke gått dypt nok inn i datamaterialet. Etter flere anbefalinger fra veilederen min så valgte jeg å se datamaterialet flere ganger for å få et best mulig resultat av forskningen min. Deretter gikk jeg gjennom den bearbejdede analysen for å plukke ut empirien som jeg skulle vise frem i kapittelet om mine funn.

4.9 Etiske refleksjoner

Etiske refleksjoner er viktig å ha med seg når man gjennomfører forskning. Her har jeg valgt å fokusere på enkelte momenter jeg mener er viktig og har lagt disse i ulike kategorier.

4.9.1 Etikk

Etikk handler om hva vi kan, og hva vi ikke kan gjøre mot hverandre i menneskelige relasjoner. Når det kommer til forskning kan det oppstå etiske spørsmål og dilemmaer, spesielt når det kommer til samfunnsforskning, som studeres menneskers handlinger, erfaringer og opplevelser (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2021, s. 45). Jeg vil derfor i dette delkapittelet ta for meg de mest vesentlige etiske vurderingene i min forskning.

Punkt B sier at forskeren har ansvar for alle som deltar i selve forskningen. Forskningsetikken sier videre: «Forskere skal respektere deres menneskeverd og ivareta deres personlige integritet, sikkerhet og velferd. Forskere skal som hovedregel både gi informasjon og få samtykke fra dem som deltar i forskning». Det presiseres også viktigheten av følgende i forskningen: «Forskere må respektere menneskeverdet og ivareta deres personlige integritet, sikkerhet og velferd. Det informerte samtykket skal bidra til å bygge tillit og trygghet mellom forskere og forskningsdeltakerne». (NESH, 2021 s. 17).

4.9.2 Posisjonalitet

Punkt 15 i de forskningsetiske retningslinjene handler om samtykke til å delta i selve forskningen. Videre presiseres viktigheten av at: «samtykket skal være frivillig, informert og utvetydig, og det bør være dokumenterbart» (NESH, 2021, s. 18). I min forskning så fikk de 6 informantene utdelt et informasjonsskriv både på e-post i forkant av forskningen og på papir rett før intervjuet. De ble også

tilsendt en samtykkeerklæring hvor det sto tydelig hva studien skulle omhandle, problemstilling, forskningsspørsmål og at man kunne trekke seg når som helst. Dette ble også presisert i selve lydopptaket. Likevel kan en problemstilling ved dette være knyttet opp mot informert samtykke. For selv om en deltager i forskningen har lest samtykket er det ingen selvfølge at informanten har forstått innholdet, eller at den er av samme oppfatning av betydningen slik intervjueren er. Derfor er det viktig at forskeren tydeliggjør og gjennomgår sammen med informanten hva studien skal handle om, og hva man skal innhente av informasjon. Hvis man gjør dette så kan man kvalitetssikre informanten og forskeren har en felles forståelse (NESH, 2021 s. 18).

Videre i punkt 16 presiseres det hvor viktig det er med samtykket til å delta i forskningen som skal være frivillig, og at dette vanligvis anvendes i et samtykkeskjema, slik jeg har gjort i min forskning. Her er det da viktig at språk, form og innhold er tilpasset mottakeren. Et samtykke i et forskningsprosjekt må gis uten press eller begrensning av valgfrihet. Måter dette kan innhentes på ved press er både direkte i form av gjentatte henvendelser, manglende mulighet for reservering eller bemerkninger om negative konsekvenser ved å ikke delta i forskningen. Press kan også gis indirekte, for eksempel ved at samtykke innhentes via en autoritet eller med lovnader om belønning. Derfor er det viktig at forskeren informerer deltagerne i sin studie om at deltagelse ikke får negative følger og at de når som helst kan avbryte sin deltagelse (NESH, 2021 s. 20). I min forskning ble det ikke lagt opp til noe press til å delta verken direkte eller indirekte. De som deltok, fikk kun en henvendelse om dette og de ble da i samme henvendelse informert om at deltagelsen var frivillig og at de når som helst kan trekke sitt samtykke. Dette ble informert før, under og rett etter selve intervjuet. Videre godtok jeg negative svar på mine henvendelser på forskningen der folk ikke ønsket å delta. (NEHS, 2021 s. 20).

4.9.3 Robusthet og begrensninger

Punkt 20 sier at forskeren må sikre at anonymiteten er sikret dersom dette er avtalt. Det betyr at forskeren må vurdere om informantens identitet er nødvendig å beskyttes. Dersom det er lovet dette på forhånd, så er dette et løfte om at informantene som enkeltindivider ikke skal kunne identifiseres. Videre så er det viktig at ved publisering eller annen offentliggjøring at enkeltindivider er anonymisert. Anonymisering vil også si at det er en strategi for å beskytte informantens identitet og integritet. Dette fører også til at man skiller personer og informasjon fra hverandre slik at dette ikke kan spores tilbake til informanten. I tillegg til dette så er det viktig å ha med seg at behovet for anonymisering kan endre seg over tid, og dette fører ofte til spørsmål om grader av anonymitet (NESH, 2021 s. 23-24). Bakveisidentifisering er også viktig å ha med seg i forskningen. Det vil si at et enkeltindivid kan bli identifisert av andre enn forskeren, til og med der informasjonen i

utgangspunktet ikke kan identifisere et enkeltindivid. Bakveisidentifisering kan i verste fall føre til at man må innhente nytt samtykke fra de som blir identifisert. I tillegg til dette så sies følgende om bakveisidentifisering: «I tilfeller hvor bakveisidentifisering medfører risiko for skade og urimelig belastning, må forskeren vurdere om det er mulig å legge om metoden, og hvorvidt det er forsvarlig å gjennomføre prosjektet» (NESH, 2021 s. 23-24).

Viktigheten av punkt 24 kan ikke presiseres tydelig nok. Dette handler om at forskningen, dataen og materialet lagres og deles på en forsvarlig måte. Her er det viktig at det er avklart på forhånd om materialet skal lagres, deles, arkiveres, slettes eller destrueres når prosjektet er ferdig. Dersom materialet skal lagres må deltagerne informeres om dette tydelig både hvordan, hvilken form og ved hvilken institusjon innhenting av samtykke er fra. Det er forskningsinstitusjonen som har selve ansvaret for å legge opp til forsvarlig lagring av materialet (NESH, 2021 s. 25). I min forskning fikk alle informantene informasjon om at materialet lagres forsvarlig gjennom samtykkeskjema og at dette skulle lagres i nettskjema der bare jeg og veilederen min har tilgang. I tillegg fikk de informasjon om at materialet slettes sommeren 2024 etter innlevering.

4.10 Forskerollen og forforståelse

I forkant av min forskning så har jeg aktivt jobbet med karriereveiledning og rådgivning i Nav-systemet i to og et halvt år med sykemeldte ungdommer i alderen 18-30 år. Samtidig som jeg har samarbeidet med oppfølgingstjenesten tett i videregående skole, og samarbeidet godt med en karriereveileder ved en videregående skole. Det vil si at jeg tar med meg praktisk erfaring inn mot arbeidet med informantene. Min forforståelse kan både føre til fordeler og ulemper i forskningsprosjektet. Siden jeg har erfaring med å jobbe med rådgivning i mitt daglige yrke og tett samarbeid med aktuelle aktører for karriereveiledning kan dette sees på som en styrke inn i selve arbeidet med oppgaven. Det kan også sees på som en styrke i intervjusettingen da man kan utarbeide gode og åpne spørsmål. Dette kan få informantene til å reflektere rundt spørsmålene og få utfyllende svar ut ifra det man ønsker svar på i forskningen. Samtidig som man kan styrke selve intervjusettingen ved å stille uforberedte spørsmål som vil kunne gi mer utfyllende svar i en semistrukturert intervjusetting (Thaagard, 2018 s. 90-92). Likevel kan denne erfaringen også være en ulempe da det kan føre til at man er for ensporet i hvordan man skal forske på selve temaet og at man er for farget av egne opplevelser og erfaringer. Det kan føre til at man påvirker studien negativt. Det er derfor viktig at jeg som forsker går inn med så åpen og nøytral rolle som mulig inn i min egen forskning.

I forkant av denne studien har jeg tenkt at jeg har vært forutinntatt i min forforståelse av dagens elever på videregående skole mener om karriereveiledning. Derfor har jeg vært nødt til å gjøre noen grep for å kunne gå inn i denne studien så nøytralt som mulig. Fremgangsmåten min for å få til dette er at jeg har diskutert oppgaven min med en karriereveileder som jobber med dette til daglig på en videregående skole for å frem ulike perspektiver ved hvordan dette praktiseres i dag. Videre har jeg også lagt ned mye arbeid i å utarbeide en så åpen og nøytral intervjuguide som mulig slik at jeg selv ikke styrer de i en bestemt retning, men at elevene da fikk fritt spillerom til å si selv hva de mener er bra og ikke med dagens karriereveiledning i den videregående skolen. Jeg har også snakket med lærere for å høre deres perspektiver på hvordan de følger opp elever i det daglige og hva deres perspektiver er på dagens karriereveiledning.

4.11 Informert samtykke & Konfidensialitet

Informantene fikk utdelt et samtykkeskjema ut ifra en mal fra Sikt som er sammenslått med Norsk senter for forskningsdata (NSD). Selve infoskrivet ble deretter tilpasset min forskning sitt formål slik at det samsvarte med Sikt sine krav for datainnsamling. Infoskrivet ga deltagerne i studien relevant informasjon om mitt studium.

Konfidensialitet omhandler mer enn bare å beskytte informantene i et studium. Lofland vektlegger at anonymisering av informantene i presentasjonen av resultatene medvirker til at leseren retter oppmerksomheten mot forståelsen av de sosiale fenomener som kommer frem i analysen. Når vi bruker pseudonymer blir ikke navn knyttet til teksten, fører dette til at både forskeren og den som leser resultatene, heller rette oppmerksomhetene mot mønstrene i dataen enn å forstå teksten som henvender seg mot spesifikke situasjoner eller personer (Lofland et al., sitert i Thaagard, 2018 s. 24-25). Det er anvendt pseudonymer for informantene i denne forskningen, samtidig er heller ikke byer, steder, eller lignende nevnt fra forskningen. Dette er for å i større grad anonymisere deltagerne ytterligere. Den eneste geografiske plasseringen som er nevnt i denne forskningen er at informantene hører til i Viken.

4.12 Konsekvenser av deltakelse i studien

I informasjonsskrivet sto det at informantene når som helst kunne trekke seg fra studien og at dette ikke hadde noen negative konsekvenser for dem dersom de velger å trekke seg, og at informasjonen om dem som er hentet inn umiddelbart vil bli slettet. Dette ble også informert i henvendelsen på e-

post og gjentatt muntlig både rett før intervjuet og i etterkant av intervjuet. I tillegg til dette så er de informert om sine rettigheter i kulepunkter i samtykkeskjemaet og om deres klagemuligheter. Ideelt sett så burde det være en gjensidighet mellom hva informatente utgir av informasjon, og hva de får ut av å delta i et forskningsprosjekt. Intervjuundersøkelser sier ofte at personer man intervjuer, opplever at det kan være interessant å bli intervjuet, fordi informantene erfarer at dette er en gyllen anledning til å reflektere over de temaene som blir tatt opp i intervjuet av forskeren. Likevel kan noen oppleve en skjevhet mellom intervjuer og informanten. Årsaken til det er at det i hovedsak er forskeren som har størst utbytte av prosjektet, mens det i noen tilfeller kan være at informantene kan ta opp temaer som er konfliktfylte for dem, og der de kan erfare disse konfliktene som problematiske i etterkant av intervjuet (Thaagard, 2018 s. 26).

Aase & Fossåskaret (2014) stiller spørsmålet om forskeren er ansvarlig for hva de tolkningene i prosjektet fører frem til, og hva dette kan gjøre med informantene i felten. De mener at man må være forberedt på at informantene leser resultatet av forskningen. Dette kan føre til at informantene ser sine uttalelser i sammenheng med resultatene og bli provosert i tillegg til at de ikke er fortrolige med det som kommer frem og oppleve dette som fremmedgjørende. Aase og Fossåskaret (2014) mener derfor at forskeren bør være bevisst på de spenningene som kan oppstå i disse situasjonene, og innarbeide eventuelle innvendinger fra informantene dersom dette forekommer. De etiske retningslinjene i et forskningsprosjekt handler om rettighetene til informantene og forskerens ansvar overfor informantene. Et informert samtykke gir derfor en viss kontroll for informantene om deltagelse i forskningen. Konfidensialiteten er med på å bygge opp forskerens ansvar for å håndtere den informasjonen som deltagerne har gitt i forskningen. (Aase & Fossåskaret 2014:214 sitert i Thaagard, 2018 s. 25-26).

4.13 Validitet

Validitet handler om resultatene av forskningen vi gjør og hvordan vi tolker resultatene av dem. Det handler også om gyldigheten av de tolkningene forskeren kommer frem til. Mason legger vekt på at vi kan styrke validiteten av prosjektet å se på teoretisk gjennomskiktighet. Med andre ord så vil det si at vi beskriver det teoretiske grunnlaget først, for så å vise til hva vi har kommet frem til i analysen, for så å vise til hva vi har av funn i tolkningene, som da fører til en konklusjon (Mason, sitert i Thaagard, 2018 s. 189). Når man skal snakke om validitet i kvalitative studier utover det rent skriftlige så representerer analysen selve tolkningen av de fenomenene vi studerer. I tillegg så kan validitet handle om å stille kritiske spørsmål til det vi har kommet frem og hvor gyldige disse funnene er. En måte å styrke validiteten på er ved å gå kritisk gjennom analyseprosessen (Thaagard, 2018, s. 189). Analysen

i denne forskningen er basert på tidligere forskning på dagens ungdom i videregående skole og når det gjelder karriereveiledning.

Selve tolkningen av resultatene i studier danner et solid grunnlag for overførbarhet når det kommer til kvalitative studier, ikke beskrivelsene som kommer fra mønstre en finner i dataene. Årsaken til det er at kvalitativ forskning har som et mål å kunne utvikle forståelse av fenomenet som man studerer (Mason, sitert i Thagaard, 2018 s. 193-194). I tillegg kan forskeren argumentere for at forståelsen som kommer frem er viktig også i andre sammenhenger. Likevel vil studiets utvalg være med som et motargument om overførbarhet (Thagaard, 2018 s. 194-195).

5.0 Ungdommens erfaringer

I dette kapitlet vil jeg starte med å presentere informantene mine. Videre presenterer jeg et helhetlig perspektiv som intervjuende skapte før jeg videre legger frem de empiriske funnene i en tematisk gjennomgang.

5.1 presentasjon av informanter

Årsaken til at jeg gjør dette er for å gi muligheten til å kunne vite litt om informantene i denne studien som deler sine opplevelser og erfaringer. Informantene vil få fiktive navn, samtidig som sensitiv informasjon og geografisk tilhørighet blir anonymisert med den intensjon om at informantene ikke skal bli gjenkjent eller identifisert. Jeg har intervjuet fire kvinner og to menn. Kjønnsbalansen kan ha noe å si for mine funn, men i denne studien er hovedfokuset å få frem elevene sine stemmer og hva deres opplevelse av karriereveiledning er i den videregående skolen.

5.1.1 Kristian

Kristian er 27 år gammel med generell studiekompetanse og tok opp fag som privatist etter endt skolegang for å fullføre utdanningen. Han har variert arbeidserfaring fra gatekjøkken, pølseproduksjon, betongarbeider og arbeid med armeringsjern. I dag jobber han med å bygge droner og trives med dette. I arbeidslivet så beskriver han at han liker å jobbe med arbeidsoppgaver som krever nøyaktighet og konsentrasjon over lengre tid. Når Kristian var liten så drømte han om å bli bilmekaniker. På fritiden så liker Kristian å game, trene og være sosial med venner. Årsaken til at Kristian var aktuell for studien da han har nevnte studiekompetanse og har oppsøkt karriereveileder ved karrieresenteret.

5.1.2 Veronica

Veronica er 18 år gammel og er avgangselev på videregående skole og går studieforbereidende linje for å oppnå generell studiekompetanse. Hun jobber som butikkmedarbeider på Nordli ved siden av skoleløpet og har også arbeidserfaring som håndballdommer, men driver ikke med dette nå lenger. På fritiden så liker hun å være sosial, lese, se på tv og spille håndball. Når hun var liten så drømte hun om å bli dyrlege, og på sikt ser hun for seg å utdanne seg som lege eller ambulansarbeider. Veronica er aktuell for studien av den årsak at hun går siste året på videregående og er i ferd med å oppnå generell studiekompetanse.

5.1.3 Nora

Nora er 26 år gammel og har bachelor i barnevernspedagogikk i tillegg til et år på folkehøgskole innenfor sosialt arbeid. I det daglige så jobber hun som miljøterapeut på en privat barnevernsinstitusjon og har gjort dette siden 2020. Hun liker best å være med ungdommene i jobben, og liker minst å dokumentere. Hun har også arbeidserfaring innenfor barnehage. Når Nora var liten så drømte hun om å bli statsminister. På fritiden så liker Nora å være sosial med venner, se på tv-serier og reise. Hun er aktuell for studien da hun har valgt å oppsøke en karriereveileder på karrieresenteret i etterkant av endt utdanning.

5.1.4 Even

Even er 18 år gammel og er avgangselev på videregående skole og går studieforbereidende linje med mål om generell studiekompetanse. Han jobber ikke ved siden av skolegangen, men han har arbeidserfaring fra arbeid i kommunen med corona tester. Når Even var liten hadde han ingen spesiell formening om hva han ønsket å bli når han ble stor, men i intervjuet forteller han at han kunne tenke seg å utdanne seg enten som advokat eller til å kunne jobbe i en generell kontorjobb. På fritiden så er Even russepresident, sosial av seg og målvakt på et lokalt fotballag. Han er aktuell for studiet på grunn av at han er avgangselev og er i ferd med å oppnå generell studiekompetanse.

5.1.5 Ulrikke

Ulrikke er 18 år gammel og er også avgangselev på videregående skole og går studieforbereidende linje, men dog i retning musikk. Hun jobber som servitør ved siden av studieløpet og liker godt å snakke med gjestene når hun er servitør, men ikke glad i å stå i oppvasken. Hun har også arbeidserfaring som frivillig på festival og opplevde dette som interessant. Når hun var liten så drømte hun om å bli veterinær. I voksen alder så ser hun for seg å ta utdanning enten som flygeleder, eller noe innenfor lingvistikk. På fritiden liker hun å drive med musikk. Hun er aktuell for studien da hun er avgangselev på videregående og er i ferd med å oppnå generell studiekompetanse.

5.1.6 Emilie

Emilie er 30 år gammel og jobber i dag som veileder i Nav. Hun har bachelorgrad innenfor sykepleie som høyeste fullførte utdanning. Hun har tidligere arbeidserfaring som sykepleier, butikkmedarbeider, helse og omsorgsykker, tiltaksarrangører for Nav og som servitør. Når hun var liten så drømte hun om å bli artist og skuespiller. På fritiden så er hun glad i å tilbringe tid med

venner, familien og sine 2 barn. Hun er aktuell for studien da hun har oppsøkt karriereveileder på et karrieresenter etter endt utdanning.

5.2 Tematisk gjennomgang

Her vil jeg presentere og sammenligne det informantene har sagt om de ulike temaene som jeg har erfart gjennom intervjuene. Årsaken til det er for å skape et mer helhetlig inntrykk av hva informantene mener, samtidig som det legger opp til drøfting og diskusjon av funnene som jeg vil gjøre i kapittel seks.

Karriereveiledning handler om hvordan du på best mulig vis kan veilede andre mennesker til å ta gode valg når det gjelder hva man ønsker å studere, hvor man ønsker å jobbe, hva man ønsker å jobbe med og hva slags arbeidsoppgaver man liker og ikke liker i en jobb. I intervjuene så har informantene fått mulighet til å snakke fritt om akkurat dette. Hva de trenger i en veiledningssituasjon, hva slags muligheter de har hatt til å oppsøke veiledning, men også om de har oppsøkt rådgivning eller ikke. Karriereveiledning er et tema som mange av dagens unge kan oppleve som omfattende og et vanskelig begrep. De vet ofte hva karriere og utdanning er, men karriereveiledning kan være et diffust begrep for mange. Videre vektlegger de stort fokus på relasjonelt arbeid og samtidig også møte på riktig person når det kommer til karriereveiledning. Har betydningen av å møte riktig type karriereveileder virkelig så mye å si?

5.3 Helhetlige inntrykk av intervjuene

Det jeg så gjennomgående i intervjuene var at det var noen fellestrekk og noen ulikheter. Det var klare forskjeller mellom de informantene som gikk på videregående, kontra informantene som hadde vært hos en karriereveileder ved karrieresenteret. Alle informantene mente at individuell veiledning var den mest effektive måten å veilede dagens ungdommer på for å skape et best mulig utgangspunkt for veien videre. Informantene mente at karriereveiledningen i den videregående skolen er altfor dårlig slik den praktiseres i dag.

De tre informantene som er elever på videregående forteller at de vet at tilbudet om rådgivning er tilgjengelig, men ingen av de benytter seg av dette da de mener tilbudet er for dårlig. Videre opplyser disse tre at de har vært på utdanningsmesse og at de har deltatt på seminar i gymsalen ved oppstart av skoleåret hvor de ble informert om rektorens og to rådgivere sine karriereløp. Informantene opplevde dårlig informasjonsflyt rundt veiledning og rådgivning i den videregående skolen. Videre sa

de at det er et stort behov for at karriereveiledning iverksettes mer i skolen enn det gjøres i dag. Ingen av de tre informantene som er elever på videregående har fått noe informasjon om karrieresenteret mens de har gått på videregående, og det fikk heller ikke de tre andre ungdommene når de gikk der, selv om de har valgt å oppsøke en karriereveileder etter endt skolegang. Alle informantene sine svar samsvarte med at de ser et sterkt behov for å ha mer informasjon om rådgivning og karriereveiledning inn i videregående.

Alle informantene sier at de gjerne skulle hatt mer kunnskap om karriereveiledning mens de gikk på videregående. Videre opplevde informantene at karriereveiledere hadde mye kompetanse om hvordan man kunne bli veiledet om sin egen karriere. Fire av dem opplevde at når de oppsøkte en rådgiver så kjente de på mestringsfølelsen. Dette viser at de var opptatt av mestring. To av de opplevde ikke dette. I stedet var de opptatt av sin egen identitet og at det var viktig å kartlegge hvem de var som personer, og hva slags jobb som kunne passe dem. Videre var de samstemte at å bli motivert var en vesentlig faktor for å kunne håndtere og gjennomføre et studieløp. De tre avgangselevne forteller at det er et stort press på å prestere godt på skolen. Informantene trakk frem selvstendighet som et viktig element i forhold til karriereveiledning.

6.0 Funn

I dette kapittelet vil jeg analysere og drøfte empirien som har kommet frem gjennom min forskningstilnærming som presentert i kapittel fem. Det finnes utrolig mye forskning de senere årene på karriereveiledning, og jeg har presentert den forskningen som jeg mener er mest relevant for min forskning i kapittel to og skal drøfte dette opp imot mine funn. Det kommer frem fra empirien i kapittel fem syv følgende temaer som er aktuelle for analyse og drøfting. Individuell veiledning, informasjon, kunnskap, mestring, identitet, motivasjon og selvstendighet. Jeg vil også bruke teorien presentert i kapittel tre.

Hovedtemaet i oppgaven er å gi ungdommene en stemme og vise hva de forteller om karriereveiledning, og gi et helhetlig bilde av deres opplevelser og erfaringer med dette. Videre er essensen i oppgaven å se på hvordan dette kan forbedres for dagens unge, og hvordan skape en god arena der ungdommene kan oppleve karriereveiledning som noe positivt og få en større forståelse av karriereveiledning.

6.1 Betydningen av obligatorisk individuell veiledning

I min forskning så ønsket jeg å finne ut av hva mine informanter syntes om veiledningen de har fått i den videregående skolen, om de fikk utbytte av den og hva de syntes bør forbedres eller som fungerer slik det er i dag. Det kommer tydelig frem gjennomgående i alle intervjuene at ungdommene ønsket mer obligatorisk individuell veiledning der man sitter i én til én veiledning og får god veiledning. De ønsket også at det ble gjennomført flere ganger og var en naturlig del av skolehverdagen deres.

Karriereveiledning burde vært obligatorisk som et eget fag i den videregående skolen. Noe som NOU også argumenterer for ved at man bør utbedre et helhetlig system for livslang karriereveiledning. I tillegg til at man bør øke kvaliteten og tilgangen til karriereveiledning i skolen (NOU2016:7). Dette underbygges også av kvalitetsrammeverket som i senere tid utarbeidet en modell med syv punkter som presentert i kapittel to. De vektlegger viktigheten av å legge til rette for god karriereveiledning for ungdommen og hvordan dette skal gjøres (Kvalitetsrammeverket, 2024). Årsaken til at elevene ikke oppsøker rådgiver på skolen er fordi de er redd for at dersom de oppsøker veiledning så vil dette gå utover deres prestasjoner i enkelte fag, og Veronica mente at lærerne er veldig opptatt av at elevene skal prestere best mulig på skolen. Even mener også at individuell veiledning burde vært

obligatorisk, og at dette vil kunne forebygge at elever dropper ut. Dette kan føre til at elevene blir mer bevisst og interessert i sine egne karrierevalg. Her handler det mye om å se seg selv som Huson & Redekopp argumenterer for ved de fem faktorene de fremhever om livssituasjon, evner, selvoppfatning, øyne for muligheter og muligheter (Huston & Redekopp 2020). Samtidig kan du også se dette opp imot Life Design hvor man har fokus på styrke elevenes identitet og selvinnsikt, og evnen til å forstå seg selv for å skape endring (Veilederforum, 2016 avsn. 4).

Utbytte av individuell veiledning varierer fra person til person og hvor hvert enkelt individ står i sitt liv. Forskningen til Plant & Oomen (2014) argumenterer nettopp for dette at karriereveiledning kombinert med ordinær skole sikrer at dagens ungdom ikke faller ut av skolesystemet. I deres forskningsrapport så ble det konkludert fra elevenes perspektiv at jevnlig karriereveiledning fungerer over tid. Måten dette kan sikres på er ved å gi elevene nødvendig kunnskap og ferdigheter som støtter dem i overgangen til høyere utdanning. Derfor er det svært vesentlig å gi elevene god individuell veiledning slik både Kristian og Emilie fikk ved karrieresenteret og som alle informantene fremhever i sine intervjuer.

Informantene deltar på veiledning når det er obligatorisk i regi av skolen, men når de må oppsøke dette selv så unnlater de å benytte muligheten. Derfor er det viktig å gjøre dette til en naturlig del av agendaen i den videregående skolen slik at man sikrer jevnlig og tett oppfølging av den enkelte elev og at de får god individuell veiledning. Samtidig må man sikre at rådgiverne og lærerne har god nok kunnskap og forstår elevenes behov og dette kan gjøres slik som beskrevet i rapporten til Sveinung Skule fra 2022 ved å legge tid og ressurser til at karriereveilederne kan jobbe med dette. Her vektlegges også godt samarbeid med andre aktuelle aktører (Skule, 2022).

En annen måte for å sikre god individuell veiledning er å heve kompetansen til karriereveilederne, rådgiverne og lærerne, og at det må fremsettes krav til at de som ansettes innenfor skolesystemet har et minimum av formell kompetanse om veiledning. Et aktuelt tiltak som er foreslått er at hver enkelt skole i samarbeid med ledelsen, rådgivere og samarbeidspartnere setter seg ned og jobber aktivt med dette. Et annet aktuelt tiltak er å tilby utdanningsvalg som allerede er et eksisterende fag i ungdomsskolen innført i 2008, der elevene skal ha 110 timer "Utdanningsvalg" fra 8.-10. trinn (Karrieresenteret Buskerud, 2024). Dette er viktig å bruke i større grad for å sikre å ha elevene i fokus og at ved tidlig intervensjon få elevene til å ha eierskap til sine egne mål. Dette samsvarer med det dagens unge sier da de ønsker at karriereveiledning er et obligatorisk emne i den videregående skolen. Kristian mener at hadde han fått denne veiledningen kunne det forebygget at han droppet ut.

Han opplevde å bli møtt og sett av en karriereveileder på karrieresenteret. Emilie satt også igjen med at karriereveilederen hadde mye kunnskap om rådgivning og opplevde dette som svært oppløftene for sin karriere. Veiledningen hun fikk førte til at hun gjorde et karrierebytte i positiv retning, som hun selv opplevde som en avgjørende faktor for videre yrkesliv.

Alle informantene synes at veiledningen på videregående kommer for sent. Veronica, Even og Nora mener rådgivningen burde komme allerede første året på videregående, og at dette er avgjørende for at de skal ta riktige valg. Veronica og Kristian mente at karriereveiledning burde vært obligatorisk, og at det burde vært satt faste rammer for når man skal innom en rådgiver. Hvis det hadde vært et obligatorisk fag så ville hun brukt denne muligheten. Veronica sier at feil valg kan få fatale konsekvenser i forhold til valgfag. Hun sier også at karriereveiledning burde vært satt inn i timeplanen en gang per måned, slik at man kan kartlegge hver elev sitt behov og at det er en rådgiver som gjennomfører dette. Her ser vi at informantene tydelig etterspør både mer og jevnlig karriereveiledning gjennom skoleløpet på videregående. De ønsker også at dette blir en mer naturlig del av hverdagen på skolen slik at elevene selv også kan ha større fokus på høyere utdanning etter endt skolegang.

Nora forteller at hun hadde karriereveiledning på videregående med karrierehjul for å se på ulike retninger. Hun forteller også at hun var fornøyd med karriereveiledningen hun fikk på videregående og satt igjen med en god følelse. Her ser vi et godt eksempel på at når informantene oppsøker en rådgiver eller karriereveileder og ved bruk av relevante karriereverktøy så gir dette en positiv effekt for elevene. Even forsto ikke hvordan veiledningen kunne være nyttig for han, da han ikke forsto hva en rådgiver kunne hjelpe han med. Han følte selv han visste hvilke muligheter han hadde og mener at de som vet hva de skal bli og er usikre på hvordan de skal komme seg dit har behov for å gå til en veileder.

Ulrikke fortalte at hun planlegger å oppsøke en rådgiver, og hun synes at rådgiveren på ungdomsskolen var for lite tilstedeværende sammenlignet med det Veronica sier. Even har vært innom en rådgiver og forteller følgende: «Jeg har vært innom og snakket med dem en gang, og de hjelper deg med å ta opp fag hvis det er en karakter du ikke er helt fornøyd med, så du får hjelp selv hvis du søker det». Videre forteller han at han synes rådgivingen var lite til nytte da han hadde behov for å få dette tidligere. Likevel har han valgt realfag så han har sikret seg alle muligheter når han har oppnådd generell studiekompetanse.

Det vil si at tilgjengeligheten og mulighetene for å oppsøk rådgiver på skolen er lett forståelig for ungdommene. I tillegg til dette så forteller informantene at uavhengig av positive eller negative erfaringer med veiledningen så anbefaler de alle ungdommer å oppsøke karrieresenteret. Derfor kan man argumentere for at alle unge i dag bør oppsøke karrieresenteret, men det er ikke sikkert de får utbytte av det. Likevel bør man informere om dette til dagens avgangselever på videregående slik at de da har muligheten til å oppsøke veiledning dersom de ønsker det.

Kristian opplevde at det var greit å gå til en karriereveileder, men følte ikke han kom så veldig mye lenger med denne veiledningen. Likevel fikk han god informasjon og en nøye kartlegging. Karriereveilederen så på mulighetene hans, men han følte at noen av disse mulighetene var litt lange og vanskelige. Videre forteller han at karriereveilederen hadde fokus på å bli kjent med han som person, se muligheter og begrensninger, bedre veiledning på karrieresenteret og mer fokus på hans ønsker enn fag slik som det er på videregående. Han opplevde at karriereveilederen gikk mer i dybden og var opptatt av å bli kjent med han. Han skulle ønske han fikk dette tilbudet når han gikk på videregående. Tidlig veiledning ville ført til at han kunne vært mer sikker og trygg i valgene sine.

Nora hadde ikke en positiv erfaring ved å oppsøke karrieresenteret. Likevel forteller hun at hun hadde oppsøkt en karriereveileder på nytt dersom hun hadde hatt behov for dette. Hun oppsøkte veiledning for å få informasjon om hvilke muligheter hun hadde. Videre erfarte hun at veiledningen var både positiv og negativ, men at det var mest fokus på hennes begrensninger. Tilbakemeldingen hun fikk var at hun måtte finne ut at hva hun ønsket før de kunne hjelpe henne videre. I tillegg til dette så forteller informantene at uavhengig av positive eller negative erfaringer med veiledningen så anbefaler de alle veisøkere å oppsøke karrieresenteret. Likevel bør man informere om dette til dagens avgangselever på videregående slik at de da har muligheten til å oppsøke veiledning dersom de ønsker det.

Emilie kom med et interessant synspunkt på dette med karriereveiledning: «Jeg tror ikke man kan gi den samme karriereveiledningen til en 18-19 åring som til en 25-26 åring som jeg var da jeg gikk til en karriereveileder fordi man er på forskjellige steder. Jeg tenker likevel at den individuelle oppfølgingen, hvor du sitter én til én og faktisk har satt av tid til deg, og går litt mer inn på en personlig, det har effekt for selv om du er 18 år, og om du ikke finner ut hos karriereveilederen hva du ønsker å bli. Bare det å få det svaret at det går an å prøve en utdanning. Det er lov å avslutte hvis det ikke fungerer. De svarene der er viktige for jeg tror mange er redd for å søke skole fordi de tenker at det ikke er riktig». Hun opplevde at veiledningen på karrieresenteret var veldig positivt. Hun ble møtt med åpenhet, fokus på hvem hun var og hvilke muligheter hun hadde. Videre beskriver hun at en

karriereveileder sitter med såpass mye kunnskap, og hun mener derfor at alle avgangselever burde hatt individuell veiledning.

Informantene er også samstemte at når de oppsøker karriereveiledning enten hos en rådgiver på videregående eller ved karrieresenteret så er dette i størst grad utelukkende positivt. Dermed kan man argumentere for at det burde vært iverksatt i større grad inn i den videregående skolen, og særdeles burde elevene fått mer informasjon om dette.

6.2 Informasjon er nøkkelen

Dagens ungdommer synes det er for dårlig informasjonsflyt når det gjelder karriereveiledning. De vet ikke hvordan de oppsøker dette eller hvordan, hvor eller hos hvem de kan oppsøke informasjon. Dette opplevde jeg som veldig urovekkende at det ikke har skjedd noe med denne utviklingen siden jeg selv gikk på videregående. Alle informantene delte mange interessante perspektiver om dette i mine intervjuer.

Nora og Emilie mener man burde blitt informert om at valgene du tar ikke er gjeldene for resten av livet, og at man burde bli informert om at det er helt naturlig at karriere medfører en del usikkerhet, endringer og uforutsigbarhet slik Seville (2017) fremhever. Hun sier at del fleste må regne med at utdanning og yrkesvalg må tas flere ganger gjennom sin karriere og at planer du selv har lagt må justeres og endres gjennom hele ditt aktive yrkesliv (Seville 2017 s. 33). Alle informantene sine svar samsvarer med at de ser et sterkt behov for å ha mer informasjon om rådgivning og karriereveiledning inn i videregående.

Veronica sa at skolen burde legge mer til rette for å kunne oppsøke en karriereveileder og ser på klassens time som en ubenyttet ressurs til dette. Videre sier hun at hun ikke har fått nok informasjon til å vurdere om veiledningen i videregående er bra nok som den er, da hun har unngått å oppsøke dette da hun synes dette er kleint. Videre sa hun at lærerne presiserer hvert skoleår at rådgiverne er tilgjengelige dersom de trenger å oppsøke dem. Dette samsvarer også med det Nora forteller da hun også sier at hun fikk informasjon om at man kan oppsøke det dersom man ønsker. Nora fortalte i intervjuet at hun ønsket mer informasjon og at dette var hovedårsaken til at hun oppsøkte en karriereveileder på karrieresenteret. En måte å nå frem på kan være ved å sette av mer tid og ressurser til samarbeid med andre aktører slik som nevnt i Sveinung sin rapport i 2022. Han fremhever forståelse for elevenes situasjon, gi de noen tydelige mål og at de selv opplever eierskap til

karriereveiledningen. I tillegg til dette så mener han at det må stilles større krav til rådgiverne om profesjonalitet og høyere utdanning. På bakgrunn av dette vil kanskje elevene få mer informasjon på flere arenaer.

Veronica, Ulrikke og Even sa i intervjuene at de kunne tenke seg å få besøk av ulike yrker og yrkeserfarne mennesker og fortelle dem om deres karriere i form av foredrag. De forteller også at de gjerne skulle hatt besøk av en karriereveileder som kunne fortalt litt om hva man kan få hjelp til på et karrieresenter. Videre fortalte Even at han oppsøkte en rådgiver om veiledning av ulike fag. Da opplevde han å få god informasjon, men han syntes at veiledningen var lite brukelig da han trengte den mye tidligere og skulle gjerne hatt dette allerede første året på videregående. Even og Ulrikke synes at det burde komme informasjon om rådgivning og karriereveiledning allerede på ungdomsskolen. Derfor er det viktig at elevene sikres god informasjonsflyt om karriereveiledning og både rapportene i kunnskapsgrunnlaget og ungdommene vektlegger at det må settes inn aktuelle tiltak for å sikre kvaliteten i veiledningen i den videregående skolen.

Emilie forteller at hun ikke tror hun hadde utdannet seg til å bli sykepleier dersom hun hadde fått tilbud om karriereveiledning når hun gikk på videregående. Hun mener det hadde vært bra med mer informasjon om dette da man kunne fått mer informasjon om sine muligheter. Nora fortalte at dersom hun hadde fått informasjon om dette så tror hun at hun kunne raskere nådd sitt mål om å jobbe innenfor omsorgsyirket. Her kan man argumentere for at dersom Emilie hadde fått god og kvalitetssikret karriereveiledning mens hun gikk på videregående så kunne man både forebygd gjenopptakelse av fag og sysselsatt henne mye tidligere. Min forskning støtter denne påstanden gjennom alle rapportene i kunnskapsgrunnlaget både nasjonalt og internasjonalt i form av at karriereveiledningen må profesjonaliseres i større grad enn den er i dag.

Ungdommene mener at det må legges mer ressurser og konkrete tiltak inn i skolen for å sikre god informasjonsflyt om karriereveiledning. Kristian og Emilie måtte gjøre et karrierebytte da de ikke opplevde god nok informasjon på videregående, mens Nora valgte å oppsøke karrieresenteret da hun var usikker på om hun hadde valgt riktig retning. Utdanningsdirektoratet argumenterer for at elevene skal inneha kompetanse i å ta riktige karrierevalg basert på deres ønsker og forutsetninger, samtidig som dette skal ses opp imot deres muligheter og krav innenfor utdanningssystemet og arbeidslivet (Utdanningsdirektoratet, 2015 s. 1). NOU (2016) argumenterer for at det bør etableres et kvalitetsrammeverk og et mer helhetlig system rundt dagens karriereveiledning, og at rådgivningsfunksjonen bør omgjøres til karriereveiledning. I 2020 ble det utarbeidet et

kvalitetsrammeverk med fokus på hva god kvalitet i karriereveiledning er (Kvalitetsrammeverket 2024). Hvis man gjør dette og innfører utdanningsvalg som et obligatorisk emne i 5-10 trinn slik som anbefalt, men også innfører dette som et gjennomgående obligatorisk emne i den videregående skolen. Så vil dette kunne føre til at man sikrer at elevene opplever bedre informasjon om karriereveiledningen. En annen måte å sikre god karriereinformasjon på er slik som rapportene anbefaler å sette større krav til de lærerne og karriereveilederne som ansettes og jobber i den videregående skolen. Samtidig som man jevnlig tilbyr de ansatte kurs og heving av kompetanse om karriereveiledning.

Kort oppsummert kan man se at fra ungdommenes perspektiv så ønsker de mer informasjon om karriereveiledning og hvordan de skal oppsøke dette. Når de får informasjon om det og veiledning så syns de dette er positivt, men de etterspør fortsatt mer og bedre karriereveiledning enn i dag. Forskningen fremvist i kapittel to støtter dem også i dette.

6.3 Elevene må sikres nok kunnskap gjennom karriereveiledning

I min forskning var jeg spent på hva slags kunnskap dagens unge hadde før jeg møtte dem og skulle intervju dem. Jeg ble svært overrasket å høre at de tre avgangselevne på videregående aldri hadde hørt om karrieresenteret og veiledning der. De andre informantene som hadde vært der ble tipset om denne gjennom en annen part. De hadde ulike erfaringer med karriereveileder på karrieresenteret, men ville anbefalt dette videre, og mener også at dette burde vært obligatorisk for avgangselever på videregående.

Veronica mente at det legges lite fokus på hva hun burde ha av kunnskap om innholdet i karriereveiledning, og at det mest er fokus på fagstoffet mens hun har gått på videregående. Hun sier at lærerne er opptatt av fag og læring, men syns at de kunne hatt litt fokus på karriere også. Videre sier hun at hun skulle ønske hun hadde mer kunnskap om karriereveiledning, samt sitte med informasjon om mulighetene for å oppsøke veiledning. Dette samsvarer med hva Law legger i karriereveiledning. Han argumenterer for at karriereveiledning handler om læring, og at det å kunne ta valg er en like viktig grunnleggende ferdighet som fagstoffet i den videregående skolen. Law mener at man kan dele det inn i fire nivåer der man oppdager og innhenter informasjon, ordner informasjonen man får på meningsfull måte, klarer å forstå hva man skal vektlegge og forstå og til slutt vite hvordan noe fungerer og hvilke valg man må ta for nå sitt mål (Law, 1999 sitert i Haug, 2018 s. 73). Nora mener at dersom man sitter med kunnskap om karriereveiledning ville det kunne ført til

at færre elever dropper ut av skolen dette samsvarer både med forskningen til Percy & Kashefpadel (2016), men også studien til Plant & Oomhen (2014). Forskningen deres beviser og argumenterer for at dersom elevene sikres jevnlig og god karriereveiledning så vil de sannsynligvis komme seg ut i lønnet arbeid og ikke droppe ut av videregående. Videre mener hun at elevene kunne hatt tilstrekkelig med informasjon og sittet igjen med en god opplevelse etter endt skolegang. Hun syns også at karriereveiledning burde vært et obligatorisk emne i skolen. Det mener også Veronica. Even mente at dersom hadde hatt mer kunnskap så kunne dette både økt og begrenset hans muligheter til å velge riktig utdanningsløp og yrke. Karrierekompetanse handler jo om at den enkelte elev bør ha av informasjon for å kunne ta gode valg både i nåtid og i fremtiden. Sultana (2020) argumenterer for viktigheten av dette. Dersom man innehar god kunnskap om karriereveiledning så vil dette kunne føre til at man er i stand til å styre sin egen karrierevei på en strukturert måte (Veilederforum 2016). Ulrikke mener at dersom hun hadde hatt mer kunnskap om karriereveiledning så ville dette ført til at hun hadde vært tryggere på hva hun skal gjøre etter videregående. Kristian mener at det ville hatt stor effekt og sitte med kunnskap om karriere når man går på videregående. Nora, Ulrikke, Veronica og Emilie fremhever at deres foreldre har fulgt dem opp godt. Dette har ført til at de har klart å gjøre trygge valg for seg selv, uavhengig om de har tilegnet seg kunnskap om veiledning. Dette var også sentralt i forskningen til Hughes, Hambly og Percy (2020) som argumenterer for at å ha kompetanse om egen karriere er viktig for individets livskvalitet. De har også funnet ut at betydningen av individets miljø har mye å si, noe som tre av informantene fremhevet som svært sentralt for dem.

Emilie, Kristian og Nora valgte å oppsøke en karriereveileder nettopp for å få mer kunnskap om hvilke valgmuligheter de hadde med utdanning, arbeid og eventuelt et karriereskifte. Fellesnevneren mellom de tre er at de alle anbefaler veiledning hos et karrieresenter, og at de alle opplevde at en karriereveileder hadde mye kunnskap om arbeidsmarkedet og utdanningsløp. Dette viser til at dersom man hadde integrert karriereveiledningen innad i den videregående skolen og sikret god veiledning så ville elevene stått bedre rustet til å takle overgangene inn i utdanning eller arbeidslivet slik Seville (2017) argumenterer for. De norske rapportene som presentert i kunnskapsgrunnlaget hevder også at dersom man setter sin lit til å øke kompetansen i den videregående skolen så vil dette heve kvaliteten i veiledningen som mine informanter hevder er en mangelvare i dagens skole.

Et annet argument for å heve fokuset på kompetansen av karriereveiledningen i den videregående skole så kan man se på DOTS-modellen til Watts og Law. De mener at elevene burde inneha god valgkompetanse til å ta valg og at det er ulike måter å gjøre dette på. I tillegg til at de mener det er viktig å se sine egne muligheter, ta valg selv om de møter overganger i livet og bli mer bevisste på

sine muligheter og valg (Haug, 2018 s. 40-48). Derfor kan man si at dersom man hadde økt fokuset på denne typen veiledning i samarbeid med Life Design og gitt denne veiledningen til dagens lærere og karriereveiledere. Så kunne de styrket hver enkelt elev sin kompetanse og gjort at de sto bedre rustet til å ta gode valg ut ifra sine forutsetninger og hatt gode muligheter til å bli kjent med seg selv. I tillegg til å inneha kompetanse til å bedre takle overganger i livet sitt, slik informantene også hevder i sine intervjuer.

Den videregående skolen er i utgangspunktet et studieforbereende løp. Avgangselevne fremhever at skolen er god på dette når det kommer til de enkelte fagene, men de opplever ikke at de sitter igjen med god nok kunnskap om hva karriereveiledning er, hvilke utdanningsmuligheter de har eller aktuelle yrker for dem. Derfor er det viktig ifølge ungdommene at karriereveiledning settes mer på agendaen i skolehverdagen, og forskningen viser at man burde heve kompetansen på lærerne og rådgiverne i skolen. Slik at de kan sikre at dagens ungdommer får den kunnskapen de trenger om utdanning og karriereveiledning.

6.4 Mestring er avgjørende for ungdommenes motivasjon

I dataanalysen kom mestring og motivasjon frem som sentrale temaer for ungdommene. Når de snakket om det ene tema så gikk det fort over i det andre. De sier at dersom de opplever mestring i skolen så skaper dette motivasjon for dem til å fullføre utdannelsen. Hvis man hadde gitt ungdommene mestringsfølelse ved karriereveiledningen, kunne dette da ført til at de hadde blitt motivert til å oppsøke en karriereveileder?

Kristian opplevde stort press på å komme seg ut i arbeidslivet og ta høyere utdanning. Dette førte til at han ikke mestret skolehverdagen. Han forteller at han er opptatt av trivsel på en arbeidsplass. Siden videregående har han funnet ut mer om seg selv, og etter flere forsøk i arbeidslivet så trives han nå i den jobben han har. Dersom Kristian hadde fått karriereveiledning mens han gikk på videregående så kunne dette forhindre tristhet, og skapt motivasjon for å fullføre skolegangen. Både Madsen (2018) og Seville (2017) argumenterer for dette. Seville peker på manglende motivasjon som den største årsaken til at dagens ungdom dropper ut av videregående (Seville, 2017 s. 22). Madsen fremhever at mange av ungdommer går under radaren, har mindre ressurser og at noen av dem ikke klarer å kommunisere sine behov (Madsen, 2018).

Veronica mener at karriereveiledning sett opp imot mestring kan forebygge at elever droppet ut av skolen. Hun mener at valgmulighetene er veldig store, men at det er et stort press på å gjøre riktig valg når man er ung. Nora forteller at karriereveiledning kan ha stor betydning for mestring så lenge man møter riktig person. Dette samsvarer med forskningen til Plant & Oomhen (2014) som peker på at det er større sannsynlighet for at elever blir værende i skolesystemet så lenge de har en tydelig plan.

Even følte også press på å komme seg ut arbeidslivet og gjorde litt egne undersøkelser, og da innså han at han hadde utrolig mange muligheter, og fikk da mer innblikk i ulike yrker. Ulrikke mener det er både og når det kommer til press. Hun forteller at hun selv opplevde mestring når hun har gått på videregående, og av den grunn så ønsker hun å studere med en gang når hun er ferdig. Emilie forteller at hun forbinder karriereveiledning med mestring, og dersom man dropper ut av videregående eller et studie så er dette et tegn på at hun har mislyktes. Riksrevisjonen peker på at elevene forteller om mangel på tett og god oppfølging når de dropper ut av videregående (Riksrevisjonen, 2016). Samtidig peker også nyere forskning fra 2022 at utdanningsinstitusjonene bør tilby utdanningsvalg fra 5-10. trinn, og at lærerne burde tilbys å øke sin kompetanse innenfor karriereveiledning (Bårdsdatter Bakke m.fl. 2022). Dersom man hadde iverksatt disse tiltakene så kunne dette ført til at Kristian ikke hadde droppet ut av videregående. Det kunne også ført til at informantene ikke hadde følt på like mye press, samtidig som at lærerne kunne informert elevene om at dersom man ikke velger riktig utdanning så har man ikke mislyktes slik Emilie følte på.

Kristian forteller mellom linjene i intervjuet at han hadde behov for å bli sett og forstått av noen andre gjennomgående i intervjuet når han gikk på videregående. Han følte seg nedfor og demotivert når han gikk der og leverte derfor blankt og måtte ta opp igjen fag for å få generell studiekompetanse, og det måtte også Ulrikke. Fellesnevneren de to har er at de begge oppsøkte karriereveileder på et karrieresenter. Kristian argumenterer også i intervjuet behovet for motivasjon og hvordan dette kunne gjøres: «Hvis jeg hadde fått flere samtaler hvor man satte seg ned og la en plan, hvor ser du deg selv om 5-10 år? Hvordan kan jeg steg for steg jobbe for å være der om 10 år?». Han fremhever at han hadde ingen kunnskap om hva som ventet han i arbeidslivet etter endt skolegang. Hva er han god til og hva kunne han tenke seg å drive med? Hadde disse fått karriereveiledning mens de gikk på videregående, og man hadde kvalitetssikret at både lærere og karriereveiledere som jobbet i den videregående skolen hadde god kompetanse om utdanning og arbeidsmarkedet. Så kunne dette ført til at de hadde kjent på større motivasjon for å fortsette på skolen slik som Mordal peker på i sin forskning (Mordal, 2022 m.fl.).

Veronica fremhever at karriereveiledning kunne ført til større motivasjon og at man gleder seg til hverdagen og en større glede ved arbeidshverdagen. Det kan også føre til at man får en klarere retning. Nora deler disse synspunktene og mener at karriereveiledning kan føre til gode opplevelser og erfaringer. Konsekvensene av dette kunne vært at flere elever kjente på mangel av motivasjon når de går på videregående. Dette fremhever også NOU og Regjeringen (2016) som fremhever at det bør etableres et mer helhetlig system rundt karriereveiledningen og at rådgivningstjenesten bør gjøres om til karriereveiledning (NOU 2016:7).

Even ønsker god veiledning og mener at veiledning kan skape den motivasjonen som gjør at færre elever dropper ut og forebygger psykiske helseproblemer. Flere jobber krever utdanning og det å ha riktig veiledning og god motivasjon er helt avgjørende for å skaffe seg den jobben man ønsker. Ulrikke mener at karriereveiledning hadde vært bra for å se på hennes muligheter. Emilie presiserer viktigheten av at alle avgangselever hadde fått individuell veiledning og at det ville kunne gitt elevene stor motivasjon når de skal uteksamineres fra videregående. Dette synspunktet deler også Strandvik som mener at målet med veiledning er at elevene får god veiledning og tydelig informasjon samtidig som at veiledningen bør ha fokus på å øke elevenes kunnskap om egne ferdigheter, interesser og kompetanse (Strandvik H, 2019). En måte dette kan gjennomføres på er via karriereveiledning med fokus på Life Design og DOTS-modellen.

Avslutningsvis kan man si at motivasjon og mestring henger tett sammen og spesielt opp mot karriereveiledning for de unge. Hvis man velger å iverksette karriereveiledning som et obligatorisk emne eller programfag i skolen, så må man sikre at ungdommene opplever mestring og motivasjon for at de skal nyttiggjøre seg av dette. En måte å gjøre dette på er kanskje å gi dem god informasjon, god kunnskap og god individuell veiledning?

6.5 Hvem er jeg og hvordan skal jeg nå mine mål?

En ting som ikke kom overraskende på meg i mine intervjuer var ungdommens fokus på psykisk helse, selvstendighet, identitet og personlighet. Av analysen min kom det frem at selvstendighet og identitet var de største faktorene rundt dette emnet.

Kristian sa følgende i sitt intervju: «Jeg var vel kanskje ikke helt klar for de valgene jeg tok. Det føltes egentlig mest tilfeldig hva jeg endte opp med». Videre sier han at det er viktig å se på ønskene til den enkelte elev og hva han selv ønsket med sin karriere, men også forståelse for hans situasjon. Han sa

også at det er viktig å vite hvem man er før man tar et viktig valg om egen karriere. Seville og ungdomsundersøkelsen (2014) fremhever nettopp dette med behovet for å vite hvem man er og selvinnsettelse som et vesentlig begrep for å være i stand til å motta karriereveiledning (Seville 2017). Veronica deler Kristian sine observasjoner i form av at hun ønsker en nøyere kartlegging av hvem hun er. Nora deler også dette synet i form av at hun var skolelei og valgte medier og kommunikasjon på videregående kun for å komme gjennom skolegangen, selv om det ikke var dette hun ønsket å utdanne seg innenfor. Hun mener at veiledning ville ført til at man blir bedre kjent med seg selv, og det ville skape en større selvforståelse for hva hun selv kan få til. Hun uttalte også følgende i intervjuet: «Hvis jeg hadde vært karriereveileder så hadde jeg møtt elever på videregående på en annen måte enn det man gjør på et karrieresenter. Når man møter noen på et karrieresenter, har man allerede tatt et valg. På videregående så har man et hav av muligheter, og man kan bruke god tid til å utforske». Huson & Redekopp viser til sammenhengen mellom psykisk helse og karriereveiledning og at man bør ha fokus på ungdommens livssituasjon, deres evner, deres egen selvoppfattelse, mulighetene deres og å åpne øynene deres for enda flere muligheter (Redekopp & Huson, 2020).

Både Even og Ulrikke fremsto veldig trygge i seg selv i forhold til sin identitet. Begge disse tar selvstendige valg uavhengig av hva deres venner ønsker å gjøre. Dette samsvarer med Suresh sin påstand om at hvilken betydning individets miljø har for psykisk og fysisk helse. (Suresh et al., 2006). Emilie og Veronica fremhever begge at det hadde vært nyttig og kunne tatt en personlighetstest for å finne ut av hva man passer å utdanne seg til og jobbe med. Emilie tenker at karriereveiledning kunne gjort hun mer trygg på sine valg og skapt en tydeligere identitet for henne. Når hun oppsøkte karriereveileder så ble hun møtt med åpenhet og fokus på hvem hun var. Disse meningene deler også Kristian når han var hos karriereveileder. Hughes, Hambly & Percy peker på at dette i svært stor grad handler om å kunne seg selv som mer enn god nok, ha arbeidsevne, ha kunnskap om egen karrierevei og se de mulighetene som er åpne for dem (Hughes, Hambly & Percy 2023).

Kristian fortalte at han følte han måtte finne ut av ting selv, og at han på grunn av dette var veldig usikker på hva han skulle gjøre etter videregående. Videre forteller han at dette førte til mye usikkerhet og valgte da å levere blanke eksamener og stryke. Han sa også følgende i sitt intervju: «Jeg har ikke fått noe veiledning på videregående. De forventer kanskje at vi skal søke og finne ut av det selv, og da kan det være litt vanskelig å vite når du ikke vet hva du skal. Du aner jo ikke kanskje hvem du er engang». Utdanningsvalget deler synet til Kristian i form av at elever skal lære seg å sette sine egne mål og lage sin egen karriereplan (Seville, 2017 s. 33). Likevel viser SSB til at nærmere 20 % av dagens elever ikke fullfører videregående, og at nesten 40 % av unge veisøkere er på universitets og

høgskoleutdanning (SSB, 2023). Derfor er det viktig å sikre at dagens unge får karriereveiledning slik som OECD anbefaler, og de mener at dette skal være et hjelpende verktøy som viser til tjenester som kan hjelpe individet uavhengig av hvilket stadiet i livet de er i. Dette kan da sikre at elevene tar gode valg når det gjelder utdanning, opplæring eller arbeid, og til å kunne håndtere egen karriere (Regjeringen, 2023). Samtidig viser statistikk fra SSB at 9,2 % av gutter og 9,7 % av jenter er uten arbeid, utdanning eller opplæring (Tjore, 2024).

Veronica uttrykte at karriereveiledning kunne gjort hun mer trygg i seg selv, og at det ville gjort at hun ble mer selvstendig. Videre sa hun at man kan oppsøke informasjon om karriereveiledning, men at man får ikke dette med mindre man oppsøker det selv. Hun opplyser også i intervjuet at det er en forventning om at man gjør dette selv, men hun stiller spørsmål ved om man er moden nok til dette når man er 18 år. Nora deler de samme synspunktene som Veronica og mener man må finne ut av mest mulig på egenhånd. Hun hadde en negativ opplevelse ved å gå til en karriereveileder på karrieresenteret og opplevde at hun i stor måtte være selvstendig. Likevel ville hun anbefalt karriereveiledning til andre. Hun sier også at hun gjerne skulle hatt tilbudet om en karriereveileder på videregående. Lovverket i opplæringsloven støtter informantene i dette i form av elevene skal utvikle kunnskap og holdninger for å kunne mestre livene sine og for å kunne delta i arbeidslivet og bidra til fellesskapet i samfunnet (Opplæringslova jf §1-1 5. ledd). Regjeringen argumenterer for at alle elever har rett til rådgivning. Derfor kan man si med tidlig intervensjon og ved å integrere karriereveiledningen inn i den videregående skolen, slik som anbefalt gjennom kvalitetsrammeverket og gjennom forskning fra 2022 så kunne dette førte til at elevene fikk større forståelse for sine muligheter og bedre selvinnsikt. Elevene ville da hatt mer informasjon om karriereveiledning og større kunnskap om utdanningsmuligheter og dagens arbeidsmarked. Dette kunne også forebygget at elever droppet ut av videregående, bedret deres psykiske helse slik som Huson & Redekopp (2020) argumenterer for, men samtidig også gjort at elevene ble selvstendige veisøkere slik som samfunnet ønsker at de skal være i en ideell verden.

Even og Ulrikke deler de samme erfaringene som de andre at man i stor grad må være selvstendig for å oppsøke en karriereveileder. Det som er interessant med disse informantene er at Even selv oppsøkte en rådgiver for å vite hvordan han skulle kunne forbedre karakterer i enkelte fag og syns dette var en positiv erfaring. Ulrikke planlegger etter anbefalinger fra sine foreldre og oppsøke en rådgiver. Hun mener at det er begrenset hva man vet om studier fra før og hva man får av informasjon fra skolen på dette. En måte å validere om elevene føler utbytte av veiledningen, og om karriereveiledere gjennomfører en god veiledning er gjennom de fire hjørnesteinene som Hughes,

Hambly & Percy (2023) peker på sett i sammenheng mellom karriereveiledning og livskvalitet. Her ser man på individets miljø og hvordan dette påvirker elevenes psykiske og fysiske helse. Følelsesmessig stabilitet gjennom at karriereveilederen reflekterer over sine egne følelser og er til stede i veiledningen. Dette kan man også si at er vel så viktig for elevene og dersom de opplever økt selvinnsikt slik Seville (2017) argumenterer for så kan dette øke effekten av karriereveiledningen. I tillegg til at man bruker gode og egnede karriereveiledningsmodeller som sikrer god veiledning, gjennom for eksempel Life Design eller DOTS-modellen. Avslutningsvis er det viktig evaluere effekten av karriereveiledningen og at dette er en integrert del av veilederens arbeid (Hughes, Hambly & Percy, 2023). En måte å gjøre dette på og som jeg mener er helt avgjørende for å sikre at dette blir gjort på en god måte er gjennom elevundersøkelser og at elevenes stemme blir hørt da det er de som skal ha utbytte av veiledningen. Dette må også løftes på nasjonalt nivå og at man utarbeider et nasjonalt kvalitetsrammeverk akkurat slik rapporten til Bårdsdatter Bakke m. fl. viser til. Jeg mener også at karriereveiledningen i større grad må settes på den politiske agendaen da den kan forebygge psykiske helseplager slik både rådet til psykisk helse, Strandvik og Huston & Redekopp argumenterer for (Bolstad & Gundersen, 2023; Strandvik, 2019; Huston & Redekopp, 2020).

Emilie sa følgende i intervjuet som var svært interessant: «Jeg tror ikke man kan gi den samme karriereveiledningen til 18-19 åring som til en 25-26 åring som jeg var da jeg gikk til en karriereveileder fordi man er på forskjellige steder. Jeg tenker likevel at den individuelle oppfølgingen, hvor du sitter en til en og faktisk har satt av tid til deg, og går litt mer inn på en personlig, det har effekt for selv om du er 18 år, og om du ikke finner ut hos karriereveilederen hva du ønsker å bli. Bare det å få det svaret at det går an å prøve en utdanning det er lov å avslutte hvis det ikke fungerer. De svarene der er viktige for jeg tror mange er redd for å søke skole fordi de tenker at det ikke er riktig». Når hun gikk til en karriereveileder så ble hun også oppfordret til å være selvstendig og selv oppsøke og kontakte arbeidsgivere om arbeidsmuligheter. Hun ønsket ikke lenger å jobbe som sykepleier og ønsket veiledning på hvordan hun skulle gå frem. Samtidig påpeker hun at hun ble sett og forstått av karriereveileder for at hun faktisk skulle tørre å være selvstendig. Noen elever slik som Emilie vil fint klare seg på egen hånd med litt veiledning, mens andre elever har behov for god og tett oppfølging spesielt de som faller ut av videregående slik Riksrevisjonen (2016) peker på. Å kunne forandre retning og se at det ikke kun er en vei til målet er viktig og dette fremhever også Seville (2017). Hun argumenterer for at dette kan være uvurderlig kunnskap for dagens unge for å takle overganger i sin karriere og takle voksenlivet. Videre mener hun at dersom elevene har et åpent sinn så vil dette kunne føre til at man åpner seg for nye muligheter. Da vil man ifølge henne slik jeg forstår

det få en realistisk måte å håndtere overganger i sitt eget liv på, og frykten for å gjøre feil blir sterkt redusert (Seville, 2017 s. 33).

Ungdommene forteller i mine intervjuer at det stilles store krav til at de skal være selvstendige når de går på videregående, og særskilt da med karriereveiledning og rådgivning. De uttrykker at dette er utfordrende kombinert med skolehverdagen deres og generelle krav i livet både fysisk og psykisk. Gjennomgående i denne analysen ser man at for at de skal klare å være selvstendige individer opp imot karriereveiledning så har de behov for god veiledning, tilstrekkelig informasjon, nyttig kunnskap og en god dose mestring og motivasjon. De vektlegger spesielt deres identitet, personlighet, mental helse og selvbilde som en vesentlig faktor for at de skal klare å være selvstendige på et godt nok nivå.

7.0 Oppsummering av funn

I min forskning kommer det tydelig frem at fra første året på ungdomsskolen og til siste året på videregående er det behov for tettere oppfølging fra en rådgiver, og at det burde være jevnlig individuell karriereveiledning. I tillegg til dette så burde det blitt belyst og informert om tilgangen og mulighetene ved karrieresenteret mens elevene går på videregående. Det burde vært lagt mer ressurser i karriereveiledningen på videregående i form av kartlegging av hver enkelt elev som ifølge mine informanter ville ført til at de hadde opplevd mer motivasjon, mestring og selvstendighet for å tre inn i arbeidslivet eller videre utdanning. De vektlegger et stort behov for individuell veiledning og de mener at for å kvalitetssikre karriereveiledning i den videregående skolen så burde de fått besøk av utdanningsinstitusjoner og mennesker som jobber innenfor ulike yrker for å høre mer om hvordan det er å være ute i arbeidslivet. Dagens unge mener dette ville gitt et viktig innblikk i dagens arbeidsliv. Videre mener de det er mangel på karriereveiledning i videregående skole, men når de først har oppsøkt en rådgiver eller karriereveileder ved karrieresenteret så opplever de svært stort utbytte av dette. Uavhengig om de hadde en negativ erfaring med veiledning så ville de anbefalt det videre.

Det de forteller er at de har behov for mer individuell veiledning over tid for at de skal sitte med nødvendig informasjon og kunnskap for å kunne håndtere egne karrierevalg over tid som da vil føre til videre utdanningsvalg og senere sysselsetting i arbeid som de trives i over tid. De har også behov for å styrke deres identitet og selvstendighet via karriereveiledning for å kunne ta gode karrierevalg gjennomgående gjennom sitt eget liv. Dette kan da også føre til at de kjenner på mestring ved karriereveiledning i videregående skole, og som da vil sikre at de motiveres til å fullføre et utdanningsløp.

7.1 Politikkenes betydning

Den politiske agendaen har stor betydning for at karriereveiledning skal sikres god kvalitet i den videregående skolen. De kan være med på å påvirke ved å konkretisere hva karriereveiledning i den videregående skolen skal være. De har også myndighet til å kreve at de som ansettes i skolen har kvalifisert kompetanse innen veiledning og rådgivning. I tillegg til at de kan påvirke lovverket og forbedre dette. De kan også sette krav til at hver enkelt skole skal jobbe med å videreutvikle karriereveiledning i sin skole. De kan også gå inn med mer midler for å sikre at dette faktisk gjennomføres gjennom kurs og kompetanseheving for å nevne noe. Regjeringen har allerede

utarbeidet et nasjonalt kvalitetsrammeverk og en NOU. De har derfor stor makt til å påvirke dette i riktig retning.

Et viktig argument i dette er å vise til Gatsby rapporten som ble utarbeidet i 2014 av John Holman. Hans klare anbefaling er at ungdomsskolen bør hjelpe elevene med å ha en karriereplan som strekker seg frem til videregående er ferdig, og med fokus på at de skal se for seg en plan om lønnet arbeid. Dette ansvaret mener han at myndighetene bør gi til skolene med støtte fra aktuelle instanser. Videre kan dette gi myndighetene nødvendig informasjon slik at de vet hva som fungerer i skolen over tid og hva som ikke fungerer. Slik at elevene sikres å oppleve god karriereveiledning i den videregående skolen. Hans rapport samsvarer også med det ungdommene har sagt om at arbeidsgiverorganisasjoner involveres i samarbeid skolen for å sikre at aktuelle arbeidsgivere besøker skolene. Dette kan da føre til at elevene opplever å kunne ha kompetanse om arbeidsmarkedet, og komme seg ut i arbeid som passer for dem. (Holman, 2014 s. 13).

Oppsummert kan man si at den politiske agendaen er svært viktig for hvordan karriereveiledningen utarbeides og forbedres i den videregående skolen. Derfor er det svært viktig slik min forskning og tidligere forskning i kunnskapsgrunnlaget viser at myndighetene bruker sin maktposisjon til å innhente nødvendig informasjon og bruker denne til å sikre at dagens elever opplever godt utbytte av karriereveiledning i den videregående skolen.

7.2 Betydningen av riktig praksis av karriereveiledning

Riktig praksis av karriereveiledning i den videregående skolen er svært sentralt for at dagens elever skal sikres og forstå begrepet karriere, god karriereundervisning og forstå hvordan man skal oppsøke veiledning. Forskningen jeg har presentert i kapittel to i kunnskapsgrunnlaget både nasjonalt og internasjonalt viser at karriereveiledning må integreres i større grad enn det gjøres i dag. Den viser også at når den først anvendes på riktig måte så får elevene utbytte av dette. Både i form av at de gagnes økonomisk, men også ved at de sier at veiledning er bra, og at den er enda bedre over flere veiledningssamtaler slik som Percy & Kashefpadel argumenterer for (2016). En måte å sikre riktig praksis av karriereveiledning på er ved å ansette flere karriereveiledere i rådgiverstillinger på skolen. Dette argumenterer Skule for som mener at det må stilles høyere krav til de som ansettes som karriereveiledere i den videregående skolen (Skule 2022). En annen måte å gjøre dette på er ved å heve kompetansen til rådgivere og lærere i skolen slik at de kan sikre elevene bedre forståelse av karriereveiledning eller gi de svært sentral informasjon om hvordan de oppsøker karriereveiledning.

Det må derfor legges til rette for at rådgivere i skolen får tid og ressurser til å utvikle god karriereveiledning blant elevene. Dette argumenterer også Mordal for i sin forskning hvor hun hevder at man må heve kompetansen til de som jobber med karriereveiledning i den videregående skolen (Mordal, 2022 m.fl.). I tillegg til at man bør gjøre gjennomføre jevnlige elevundersøkelser med fokus på karriereveiledning for å få frem om elevene opplever god veiledning og se deres stemme opp imot dette. Riksrevisjonen (2016) argumenterer for at viktige instanser som Nav, Oppfølgingstjenesten eller Fylkeskommunen fanger opp elevene som faller ut av skolesystemet og får de på riktig vei igjen. Dersom karriereveiledningen anvendes på riktig praktisk måte i skolen så vil dette kunne føre til at flere fullfører videregående, færre faller ut av skolen og at hver enkelt elev sitter med en god forståelse av hva karriereveiledning er. Ungdommene selv fremhever at de ønsker at karriereveiledningen er en del av den naturlige hverdagen og skolegangen deres. Dersom den hadde vært det så samsvarer dette med forskningen i min oppgave i kapittel to om at karriereveiledningen bør settes mer på agendaen i den videregående hverdagen, og at kompetansen til rådgivere og lærerne bør heves høyere enn den er i dag i forhold til karriereveiledning.

7.3 Utfallet av min forskning

Utfallet av min forskning viser et skrikende behov etter individuell veiledning over tid og at selve veiledningen har kvalitet slik Percy & Kashefpadel (2016) viser til i sin forskning (Percy & Kashefpadel, 2016). Den viser også at ungdommene opplever å få så lite informasjon om karriereveiledning at de ikke vet hvordan de skal bruke dette etter endt skolegang. To av mine seks informanter endte opp med å falle ut av videregående og fremhever at god karriereveiledning kunne forebygget dette. Dette argumentet underbygges også gjennom forskningen til Plant & Oomhen (2014) der ungdommene uttaler at karriereveiledning kombinert med ordinært skoleløp vil kunne forebygge at ungdommer dropper ut av skolen. Dagens ungdom opplever lite mestring og motivasjon ved å gå på videregående da de sier det er mye puggeskole og mye fokus på prøver. Integreert karriereveiledning i hverdagen fremhever de kunne vært en økende faktor for at ungdom flest fullførte skolegangen sin da dette ville gitt hverdagen mening. Dette vises også gjennom tidligere forskning til Mordal som viser til 12 punkter som kan styrke kvaliteten av karriereveiledningen (Mordal, 2022 m. fl.). Når de går på videregående så forteller informantene at de strever med sin egen identitet, og at dersom de skal lykkes til å komme videre i sin egen yrkesvei så må de være svært selvstendige. Ingen av informantene visste om eller ble informert om karrieresenteret når de gikk på videregående. Det er tydelig at slik karriereveiledning og rådgivning praktiseres i dag kunne vært løst på en bedre måte og at den har klare forbedringsområder for at dagens elever skal få større utbytte av dette enn de har i dag. Dette argumentet underbygges også ved forskningen til Bårdsdatter der de kommer med en klar

anbefaling om å profesjonalisere karriereveiledningen i den videregående skolen for å sikre at elevene får et klart utbytte av karriereveiledningen (Bårdsdatter Bakke, 2022 m. fl.).

7.4 Personlige refleksjoner

Jeg var svært spent før jeg startet dette prosjektet og på min forskning om hva jeg ville finne frem til og hva dagens unge ville si om karriereveiledning. Med tanke på min bakgrunn som rådgiver i Nav, og at jeg i min hverdag møter mange ungdommer som forteller at de ikke vet hva slags utdanning de skal ta, at de har valgt feil yrke eller er usikker på om de vil og kan fortsette i sitt yrke. På forhånd hadde jeg derfor en tanke om hva mine informanter ville si og hva nyere forskning ville si. Det kom tydelig frem at dagens unge opplever at karriereveiledning slik den praktiseres på videregående i dag ikke er god nok. Likevel har politikere, regjeringen, utdanningsdirektoratet, NOU, lovverket og kvalitetsrammeverket dette høyt på agendaen. For meg virker det som at dette ser fint ut på papiret, men ikke er gjennomførbart i praksis. Forskningen støtter meg også i dette i form av at kvaliteten, tidsbruken, ressursene og praktiseringen i dag ikke holder mål. Jeg har selv spurt ungdommene hva de mener kunne gjort karriereveiledningen bedre og hadde på forhånd utarbeidet forskningsspørsmål, som skulle fremheve behovet til ungdommen, og betydningen av god karriereveiledning som jeg brenner for.

Ungdommene ønsker jo veldig gjerne veiledning både individuelt og samlet i klasserommet. De har et stort behov for å bli sett og hørt personlig, samtidig som de ønsker å vite hva de passer til og finne en tilhørighet i samfunnet. De kunne tenke seg noe mer enn bare å reise på utdanningsmesser, og at konkrete yrker kom inn i skolen og snakket om deres arbeidshverdag. De ønsker at karriereveiledningen er en naturlig del av hverdagen på skolen slik at dette blir et hett samtaleemne elevene seg imellom. Jeg kan også se for meg at de ønsker et tettere samarbeid instansene imellom. Personlig samarbeider jeg mye med Oppfølgingstjenesten og karrieresenteret i min hverdag, og har selv fått se hvor mye godt samarbeid og individuell karriereveiledning har å si for den enkelte eleven. Det kan være helt avgjørende for å finne riktig type utdanning og en jobb man kan trives i over lengre tid, samtidig som man sikrer varig tilknytning til arbeidslivet. Jeg tror ikke at myndighetene og politikerne med vilje vil at det ikke skal fungere optimalt i hverdagen. Likevel skulle jeg ønske de satte dette mer i fokus og la mer midler i dette. Ut ifra dette setter jeg spørsmålstegn ved om det skulle vært et obligatorisk fag minimum en gang i måneden. Dersom man legger mer tid og ressurser i karriereveiledning i den videregående skolen over tid, så tror jeg man ville forebygget mange psykiske helseproblemer, opplevd at færre elever dropper ut av videregående og et resultat av dette ville da vært at man fikk sysselsatt langt flere ungdommer i arbeidslivet. I tillegg ville vi nok sett færre

uføretrygdede på landsbasis. Min oppgave og forskning gir i hvert fall en klar anbefaling om at god karriereveiledning sikres gjennom mer informasjon om emnet, god kunnskap blant rådgiverne og lærerne, individuell og felles veiledning over tid, mindre selvstendighet, en sterkere identitet for den enkelte og behov for mestring og motivasjon.

7.5 Avsluttende kommentar og videre forskning

Med mitt brennende engasjement for karriereveiledning og ungdommer har hovedfokuset i denne oppgaven vært å gi dagens elever en stemme. Dette for å vise at karriereveiledning slik den praktiseres i dag ikke er tilstrekkelig nok. Det bør gjennomføres flere individuelle veiledningssamtaler med elevene og det bør legges større ressurser i dette for å sikre at de opplever nødvendig informasjon. Det bør også slik både min og annen forskning viser legges til rette for at både elevene sikres god kunnskap om karriereveiledning. Ved at de som ansettes som lærere og karriereveiledere i den videregående skolen har kompetansen som kreves for å veilede elevene på en sikker og god måte. Min forskning viser at elevene har et stort behov for å oppleve mestring med karriereveiledning. Et resultat av mestring kan være at elevene opplever større motivasjon til å fullføre utdanningsløpet sitt for så å kunne ta høyere utdanning med formål om å komme ut i arbeid. Det kommer også frem at elevene har et stort behov for å bli sett og hørt slik at de opplever at de kan være selvstendige nok til å håndtere karrierevalg. Dagens elever strever med å finne sin plass og sin identitet. Karriereveiledning kan være et godt virkemiddel for at de skal klare å finne sin posisjon i yrkeslivet, at de finner den riktige utdanningen og den riktige jobben de kan stå i over tid.

Videre forskning kunne sett på et større og mer helhetlig samarbeid i videregående skole mellom karrieresenteret og rådgiverne for å kunne gi elevene et større innblikk og bedre karriereveiledning i videregående skole. Det hadde også vært interessant å forske videre på dette dersom karriereveiledning hadde blitt en naturlig og integrert del av skolehverdagen. Dersom karriereveiledning hadde vært et obligatorisk emne i skolen, kunne man sett på kvaliteten og resultatene av dette gjennom en kvalitativ studie. En slik studie kan se på om dette hadde gitt dagens elever bedre karriereveiledning enn det de får i dag.

Litteraturliste

- Andersen A.J.W. (2021). *Psykisk helse*. https://sml.snl.no/psykisk_helse
- Braun, V. & Clarke V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology* 3-(2) ,77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bolstad, E. & Gundersen T. (2023). *Jobben din er psykt viktig*. <https://psykiskhelse.no/jobben-din-er-psykt-viktig/>
- Brinkmann S. & Tanggard L. (2012). *Kvalitative metoder empiri og teoriutvikling*. Gyldendal akademisk
- Bårdsdatter I., Haug, H.E, Hooley T., Kjendalen H., Paulsen N.O., Sandlie L., Saur H., Schulstok, T. (2022). *Profesjonell karriereveiledning i skolen: Undersøkelse av utdanningstilbudet innen karriereveiledning*. Høgskolen i Innlandet. <https://brage.inn.no/inn-xmlui/handle/11250/3056355>
- Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap*. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Eggebø H. (2021a). *Tematisk analyse – metodeartikkelen som løyser alt*. <https://helgaeggebo.no/tematisk-analyse-metodeartikkelen-som-loyser-alt/>
- Eggebø, H. (2021b). *-Kollektiv kvalitativ analyse*, Norsk Sosiologisk Tidsskrift, 4. (2), 106-122. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2020-02-03>
- European Lifelong Guidance Policy Network (2020). *Early school leaving and lifelong guidance* <https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-concept-note-no.-6-early-school-leaving-and-lifelong-guidance/>
- FN. (2023). FNs bærekraftsmål. https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/sdg_oversikt/id2505654/?expand=factbox3020077
- Haug, E.H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforlaget.
- Helminsen, E.S. (2016). *Undersøkelse av oppfølging av ungdom utenfor opplæring og arbeid*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. <https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2015-2016/ungdomutenforopplaringogarbeid.pdf>

Hjardemaal, F. & Kleven T.A. (2023). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode- en hjelp til kritisk tolkning og vurdering* Fagbokforlaget

Holman J. (2014) *Why is career guidance so critical?*

<https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

Hooley T. (2022). *Exploring the roles, qualifications and skills of career guidance professionals in schools*

<https://repository.derby.ac.uk/download/8ef6bd9237c617f570ca90c90689c7f5daff9a632914780085b57a0fad20a8ca/672212/EXPLORING%20THE%20ROLES%2C%20QUALIFICATIONS%20AND%20SKILLS%20OF%20CAREER%20GUIDANCE%20PROFESSIONALS%20IN%20SCHOOLS%20-%20An%20international%20review.pdf>

Hughes D., Hambly L., & Percy C. (2023). *Karriereveiledning og psykisk helse.*

<https://veilederforum.no/artikler/ulike-malgrupper/karriereveiledning-og-psykisk-helse>

Karrieresenteret Buskerud (2023). *Faget utdanningsvalg*

<https://www.karrierebuskerud.no/veiledere/-faget-utdanningsvalg>

Kjærgård R. & Plant P. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn* Gyldendal norsk forlag AS

Kompetanse Norge *Hva er karriereveiledning?* (2016) <https://hkdir.no/karriereveiledning-og-utdanningsvalg/om-karriereveiledning>

Kunnskapsdepartementet (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn.*

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

Kvalitetsrammeverket (2024a). *Karrierekompetanse og Karrierelæring.* <https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/karrierekompetanse/karrierekompetanse-og-karrierelaering>

Kvalitetsrammeverket (2024b). *Kvalitetsmodellen* <https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/kvalitetssikring/kvalitetsmodellen>

Kvalitetsrammeverket (2024c). *Kvalitetssikring.*

<https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/kvalitetssikring/om-kvalitetssikring>

Kvalitetsrammeverket (2024d). *Mange unge jenter er verken i jobb eller skole.*

<https://hkdir.no/aktuelt/mange-unge-jenter-er-verken-i-jobb-eller-skole>

Madsen O.J. (2018). *Generasjon prestasjon: hva er det som feiler oss?* Universitetsforlaget

Markussen E. (2010). *Frafall i utdanning for 16-20 åringer i Norden* Nordisk ministerråd Scanprint A/S

- Mehlum I.S. (2018). *Årsaker til, og konsekvenser av å droppe ut av skolen: et livsløpsperspektiv*.
<https://stami.no/prosjekt/arsaker-til-og-konsekvenser-av-droppe-ut-av-skolen-et-livsløpsperspektiv/>
- Mordal S., Holm-Nordhagen A., Thomsen R., & Mathiesen I.H. (2022). *Kvalitet i karriereveiledning i skolen. En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen*.
<https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/kvalitet-i-karriereveiledning-i-skolen-enundersokelse-av-kvalitet-og-kvalitetsutvikling-i-karriereveiledning-i-skolen>
- NAV (2023). *Kva er NAV*. [Kva er NAV? - nav.no](https://nav.no)
- Veilederforum. (2016). *Livshistorier i veiledningen*.
<https://veilederforum.no/artikler/teori/livshistorier-i-veiledningen>
- Neumann C.B., & Neumann I.B. (2023). *Forskeren i forskningsprosessen*. Cappelen Damm Akademisk.
- NOU. (2016). *Karriereveiledning for individ og samfunn*.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/kd/pressemelding-fra-karriereveiledningsutvalget/id2485528/>
- Opplæringslova. (2023) *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*. (LOV-1998-07-17-61). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1
- Percy C., & Kashefpakdel T.E. (2016). *Career education that works: an economic analysis using the British cohort study* [Career education that works: an economic analysis using the British Cohort Study \(educationandemployers.org\)](https://educationandemployers.org)
- Plant P., & Oomhen A. (2014). *Early school leaving and lifelong guidance*
elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-concept-note-no-6-early-school-leaving-and-lifelong-guidance/
- Redaksjonen i veilederforum. (2014). *Karriereveiledning mot frafall i skolen*.
<https://veilederforum.no/artikler/nyheter-og-omtaler/karriereveiledning-mot-frafall-i-skolen>
- Redekopp D. & Huston M. (2023). *Forbindelsen mellom karriereveiledning og psykisk helse*.
<https://veilederforum.no/artikler/praksis/forbindelsen-mellom-karriereveiledning-og-psykisk-helse>
- Riksrevisjonen (2016) *Undersøkelse og oppfølging av ungdom utenfor opplæring og arbeid*
<https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2015-2016/oppfolging-av-ungdom-utenforopplaring-og-arbeid/?fbclid=IwAR0EkkIDVheiVOMNexxW70PdDHBbJwzhcjUoAQwEXazDcdbZcM5ByxCn84>

- Ringlund O.M. (2021). *Valg av videregående: - ikke vær redd for å snakke om karriere til tenåringer.*
<https://forskning.no/arbeid-barn-og-ungdom-hogskolen-i-innlandet/valg-av-videregaende--ikke-vaerredd-for-a-snakke-om-karriere-til-tenaringer/1819464>
<https://njtcg.org/articles/10.16993/njtcg.31>
- Rogstad J., & Reegård K. (2016). *De frafalne: om frafall i videregående opplæring – hvem er de, hva vil de og hva kan gjøres?* Gyldendal Akademisk
- Ruud H. H. (2020). *Hvordan veileder vi Generasjon Prestasjon.*
<https://veilederforum.no/artikler/ulike-malgrupper/hvordan-veileder-vi-generasjon-prestasjon>
- Seville C. (2017). *Karrierelæring for unge.* 1. utgave
- SIKT. (u.a.) <https://www.sikt.no/>
- Skule S. (2023). *Ny rapport om ambisjoner for karriereveiledning i skolen.*
<https://www.ssb.no/utdanning/videregaende-utdanning/statistikk/gjennomforing-i-videregaende-opplaering>
- SSB. (2022). *Studenter i universitets- og høyskoleutdanning.* <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/studenter-i-universitets-og-hogskoleutdanning>
- Strand M.G. (2023). *Skulerådgjevarane har ei nesten umogleg oppgåve.* <https://forskning.no/barn-og-ungdom-partner-politikk/skuleradgjevarane-har-ei-nesten-umoglegoppgave/2137346>
- Svartdal F. (2018a). *Mestring.* <https://snl.no/mestring>
- Svartdal F. (2023). *Motivasjon.* <https://snl.no/motivasjon>
- Tetzchner S.V. (2024). *Identitet.* <https://snl.no/identitet>
- Thaagard T. (2018). *Systematikk og innlevelse en innføring i kvalitative metoder.* Fagbokforlaget
- Thomassen M. (2021). *Vitenskap kunnskap og praksis innføring i vitenskapsfilosofi for helse og sosialfag.*
- Tjora A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis.* Gyldendal akademisk.
- Tjore G. (2024) *Mange unge jenter er verken i jobb eller skole* <https://hkdir.no/aktuelt/mange-unge-jenter-er-verken-i-jobb-eller-skole>
- Thomsen R. (2014). *A Nordic perspective on career competences and guidance – Career choices and career learning* <https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/career-choices-and-career-learning.-nvl-elgpn-concept-note/>

Strandvik H. (2019). *Karriereveiledning kan forhindre og redusere sykefravær.*

<https://tidsskriftet.no/2019/09/debatt/karriereveiledning-kan-forhindre-og-reducere-sykefravaer> <https://boap.uib.no/index.php/nordvei/article/view/1161/1026>

Wiktionary (2024) *Selvstendig.*

<https://no.wiktionary.org/wiki/selvstendig#:~:text=Adjektiv%20%5B%20rediger%5D%20selvs%20tendig%20%28bokm%C3%A5l%20Friksm%C3%A5l%29%20Som%20handler%2C%20tenker,and%20re%3B%20fri%2C%20uavhengig.%20Som%20st%C3%A5r%20av%20seg%20selv.>

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

Masteroppgave om unge veisøkere og karriereveiledning

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forske på om dagens unge er fornøyd med karriereveiledning på videregående skole. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Målet med prosjektet er å innhente informasjon om dagens unge er fornøyd med karriereveiledningstilbudet i den videregående skolen. Bakgrunnen for dette er et emne det er lite forsket på tidligere videregående elever som har vært til karriereveiledning. Prosjektet er ute etter å fange ungdommenes egne erfaringer med karriereveiledningen i videregående skole, og se på om dagens unge veisøkere er fornøyd med tilbudet slik det er i dag.

Ut ifra denne informasjonen og funnene i selve forskningen vil dette brukes til å svare på problemstillingen i min oppgave: **«Hva forteller dagens unge om karriereveiledning i videregående skole?»**

Med problemstillingen kommer tilhørende forskningsspørsmål:

1. Hvordan kan man forbedre dagens karriereundervisning for unge veisøkere?
2. Hva er elevenes opplevelser av skolens rolle og betydning for deres karrierelæring?
3. Hva skal til for å skape en god arena der dagens unge i alderen 17-19 år opplever god karriereveiledning?

Forskningsprosjektet er en masteroppgave i karriereveiledning ved høgskolen i Lillehammer avd. Lillehammer.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Innlandet avd. Lillehammer er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har fått spørsmål å delta i dette prosjektet fordi du er innenfor en av de to målgruppene som det skal forskes på i dette masterprosjektet:

Målgruppe 1

«Du har fullført videregående skole og har skaffet deg generell studiekompetanse. Du har i etterkant av fullførte utdanning hatt behov for å oppsøke en karriereveileder for å se på dine muligheter opp mot enten utdanning eller arbeid. Du er også i alderen mellom 20-30 år».

Målgruppe 2

«Du er på ditt siste år på videregående i studieforberevende utdanning og har fått karriereveiledning på videregående skole i Buskerud og du er usikker på hva du ønsker å gjøre etter fullført utdanning på videregående. Du er i aldersgruppen 17-19 år».

Hva innebærer det for deg å delta?

Om du vil delta så vil det bli gjennomført intervju. Her ønsker jeg å høre dine tanker, meninger og erfaringer rundt karriereveiledning i videregående skole. Dette intervjuet vil vare i ca. 30-45 minutter. Det vil bli gjennomført lydopptak av intervjuet, og lydopptaket blir lagret på et sikkert sted slik at det kun er jeg og veileder som har tilgang til dette.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Det vil være jeg og min veileder for masteroppgaven som har tilgang. Personopplysninger blir ikke lagret og datamaskinen er sikret med et passord og er lagret i et lukket nettverk. I masteroppgaven vil du ikke bli gjenkjent i teksten.

Har du spørsmål angående dette ta kontakt med personvernombudet ved Høgskolen i Innlandet: Usman Asghar, usman.asghar@inn.no, tlf 61 28 74 83/992 57 96

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 31. juni 2022. Datamaterialet vil bli slettet ved prosjektslutt. Prosjektet vil etter planen avsluttes ca. 25.06.2024.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet avs. Lillehammer har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

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

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

- Ingrid Bårdsdatter Bakke på mail: ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Ingrid Bårdsdatter Bakke

Student
Henrik Moholdt

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Intervjuguide

1. Intervjuet forteller litt om seg selv
 - 1.1 Informasjon om oppgaven og deltakelse.
 - 1.2 Kan du fortelle litt om deg selv?
2. Hva var drømmejobben din som barn?
3. Er du i jobb nå eller studerer du?
 - 3.1 Hvordan fikk du denne jobben?
 - 3.2 Hva har du av utdanningsbakgrunn?
 - 3.3 Hvor tok du denne utdanningen?
 - 3.4 Hvilken skole gikk du på?
 - 3.5 Hva slags arbeidsoppgaver liker du i en jobb?
 - 3.6 Hva har du av annen arbeidserfaring?
4. Kan du fortelle meg om et minne du har fra din utdanning på videregående skole?
5. Når du gikk på videregående visste du hva disse årene skulle inneholde i forhold til utdanning?
 - 5.1 Visste du hva du skulle gjøre etter videregående?
 - 5.2 Fikk du noe informasjon om hvilke muligheter du hadde når du gikk på videregående?
 - 5.3 Hadde du noe undervisning om karriereveiledning eller karrieremuligheter mens du gikk på videregående?
 - 5.4 Fikk du noen gang tilbud om veiledning rundt utdanning og jobb mens du gikk på videregående?
 - 5.5 Alle i Norge har rett på karriereveiledning og kan få opptil 3 gratis timer med karriereveiledning på sitt lokale karrieresenter. Fikk du noen gang tilbud om dette mens du gikk på videregående?
 - 5.6 Skulle du ønske det var mer informasjon om karriereveiledning i videregående skole?
 - 5.7 Tror du dette kunne gjort det lettere for deg å velge karriereretning etter videregående?
6. Du har vært hos karriereveileder i ettertid av at du fullførte videregående og fikk studiekompetanse. Hvorfor oppsøkte du karriereveileder?
 - 6.1 På hvilken måte fikk du informasjon om dette tilbudet?
 - 6.2 Hvordan bestilte du timen?
 - 6.3 Hva var din generelle opplevelse av å gå til en karriereveileder?
 - 6.4 Fikk du god informasjon om utdanningsmuligheter og aktuelle arbeidsplasser når du gikk til karriereveileder?
 - 6.5 Hva var den største forskjellen på karriereveiledningen du fikk hos karrieresenteret enn gjennom karriereveileder på videregående skole?

6.6 Hva tenker du om dette?

6.7 Ville du oppfordret andre ungdommer å oppsøke en karriereveileder?

6.8 I så fall hvorfor?

6.9 I ettertid av time hos karriereveileder skulle du ønske du fikk samme tilbud når du gikk på videregående skole?

7. I dagens samfunn så er det mye fokus på å ta utdanning og komme seg i arbeid for ungdom. Opplever du et stort press rundt dette selv?

7.1 Tror du andre ungdommer opplever press rundt dette?

7.2 Opplever du at informasjonen om karriereveiledning i skolen er tilstrekkelig?

7.3 Hva er forskjellen på å gå på videregående skole og få informasjon om utdanning, sammenlignet med å ha en time med karriereveileder?

7.4 Hva er de største forskjellene?

7.5 Hva tenker du om forskjellene?

8. Har du noe du har lyst til å legge til eller si.

Vedlegg 3 - Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

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

å delta i intervju

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

----- (Signert
av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4 – Godkjenning fra Sikt



[Meldeskjema](#) / [Henrik Moholdt - Masteroppgave i karriereveiledning](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
424931

Vurderingstype
Standard

Dato
05.09.2023

Tittel

Henrik Moholdt - Masteroppgave i karriereveiledning

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Ingrid Bårdsdatter Bakke

Student

Henrik Moholdt

Prosjektperiode

23.08.2023 - 24.06.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 24.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

KOMMENTARER OG TILPASNINGER TIL INFORMASJONSSKRIV:

Informasjonsskrivet ditt ser fint ut, men bør oppdateres på følgende punkter:

- På siden Utvalg 1 og Utvalg 2 har du krysset av for at det skal gjøres lydopptak av deltakerne, men du har ikke informert om dette i informasjonsskrivene. Dersom du faktisk skal foreta lydopptak av intervjuene, er det viktig at deltakerne informeres om dette. Ber deg derfor om å oppdatere informasjonsskrivet slik at det samsvarer med meldeskjemaet.
- Oppdater sluttdatoen for prosjektet i informasjonsskrivet slik at den samsvarer med datoen som er oppgitt på siden "Varighet" i meldeskjemaet.
- Legg til kontaktopplysningene til personvernombudet ved Høgskolen i Innlandet: Usman Asghar, usman.asghar@inn.no, tlf 61 28 74 83/992 57 964

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.).

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!