

Bruk av *self-efficacy* og *kompromiss* i karriereveiledningspraksis

- *Et spørsmål om kulturelle betingelser?*

Ina Christin Nyaas Skau



Masteroppgave/ Pedagogisk forskningsinstitutt

UNIVERSITETET I OSLO

01.12.2011

Self-efficacy eller kompromiss, et spørgsmål om kulturelle betingelser?

© Forfatter

År 2011

Tittel

Forfatter Ina Christin Nyaas Skau

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: CopyCat, Oslo

Sammendrag

Tittel:

Bruk av *self-efficacy* og *kompromiss* i karriereveiledningspraksis

- Et spørsmål om kulturelle betingelser?

Av:

Ina Christin Nyaas Skau

Eksamen:

Masteroppgave i pedagogikk

Studieretning Didaktikk og Organisasjonslære

Semester:

Høsten 2011

Kilder og problemstilling:

I min masteroppgave har jeg valgt å undersøke forskjeller og likheter ved to ungdomsinformasjoner, henholdsvis en i Oslo og en i Paris. Min teoretiske ramme for oppgaven ligger innenfor karriere- og veiledningsteorier. Karriereteoriene og veiledningen forklarer, ved å vektlegge aspekter og prosesser hos individet, utviklingen av karrierevalg og interesser. Arbeidssituasjonen og arbeidsmarkedet får ikke like stor betydning. Med den kritiske arbeidsledigheten i Europa, hvor konteksten kan sette indivisentrerte teorier på prøve, ønsker jeg å foreta en komparativ undersøkelse av veiledningspraksis i to ulike kulturer, henholdsvis Paris og Oslo. Min problemstilling er:

Hvordan kan vi forstå karriereveiledning i et praksisperspektiv der like retningslinjer - gjennom ERYICA - er gjeldende for utførelsen av praksis, men hvor den kulturelle konteksten er forskjellig?

Jeg ønsker først å se på hvordan karriereveiledning praktiseres i ungdomsinformasjoner, for

deretter å vise og forklare deres praksisvirksomhet i lys av karriere- og karriereveiledningsteori. Jeg vil sammenlikne to case i henholdsvis Paris og Oslo. Casene bygger på konkrete praksissituasjoner der den ansatte formidler karriereinformasjon til en bruker av ungdomsinformasjonscenteret, og jeg har utviklet tre spørsmål jeg ønsker svar på:

- *hva gjelder karrierehenvendelser rettet mot ungdomsinformasjonene?*
- *hvordan blir karrierehenvendelsene besvart?*
- *hvilken rolle har brukeren og den ansatte i henvendelsesforløpet?*

Mitt komparative perspektiv vil belyse forskjeller og likheter i tilnærmingen til karriereveiledningspraksis hos ungdomsinformasjonene, hvor prinsippene og idealet for veiledningspraksisen er gitt av charteret til ERYICA. Dette charteret er godkjent av medlemsinstitusjonene som bekrefter å arbeide opp mot ERYICA's retningslinjer.

Metoder:

I min undersøkelse sammenlikner jeg to case hvor jeg har brukt logg og intervju som metoder for mitt datainnsamlingsarbeid.

Logg: Ansatte ved ungdomsinformasjonene har skrevet 15 logger hver hvor de gjør rede for hvilke henvendelser de får fra bruker, hvordan den ansatte svarte på henvendelsen og hva den ansatte tror at bruker oppnådde med henvendelsen.

Intervju: Jeg har gjennomført et åpent intervju med fire ansatte, to ved hver av ungdomsinformasjonene. Hensikten med trianguleringen vil være at intervjuet kan være med på å styrke det allerede innsamlete datamaterialet (loggene).

Resultater/Hovedkonklusjoner:

1,

- *hva gjelder karrierehenvendelser rettet mot ungdomsinformasjonene?*

Karrierehenvendelser, rettet mot ungdomsinformasjonene, gjelder først og fremst å få hjelp til jobbsøkerprosessen. Det vil si at de søker hjelp til å komme ut i arbeid. I de fleste henvendelsene, både i Oslo og i Paris, vil da de ansattes arbeid være å hjelpe til med

brukerens utvikling av ulike karrierehåndteringsferdigheter.

2,

- *hvordan blir karrierehenvendelsene besvart?*

Selv om jeg fant at innholdet var svært likt for deres praksiser, fant jeg forskjeller i deres arbeidsmåter. De største forskjellene er at de ansatte ved ungdomsinformasjonen i Oslo ser ut til å arbeide individorientert, mens de ansatte ved ungdomsinformasjonen i Paris ser ut til å arbeide mer systemorientert. I lys av teori, mener jeg at praksisen i Oslo fremmer ”self-efficacy” (mestringsforventninger) hos brukerne. Målet med deres praksis ser ut til å være å fremme refleksjonsprosesser, motivasjon, mestringsforventninger og selvtillitt hos individet. I Paris kan målet med deres praksis se ut til å være å hjelpe bruker til neste steg på veien. Framfor å fremme en mestringsforventning om neste steg hos brukeren, kan det virke som at det er de ansatte som foretar det neste steget *for* brukeren. Dette gjør de ved å henvise videre til en annen aktør som de ansatte mener vil være nyttig for den videre karriereveien til brukeren. Det kan videre tyde på at brukerens yrkesinteresser og ønsker må vike for behovet for inkludering på arbeidsmarkedet.

Det viser seg at det eksisterer klare forskjeller i deres arbeidsmåter selv om innholdet og retningslinjene er like. Disse forskjellene vil da kunne ses som et uttrykk for at det er kulturelle betingelser som til dels er styrende for karriereveiledningspraksisene. At karriere- og veiledningsteoriene, som er presentert i oppgaven, i stor grad vektlegger faktorer på individnivå og i mindre grad inkluderer kulturelle faktorer, kan ses på som en svakhet ved enkelte av teoriene, ved at graden av teoriens gyldighet for karriereveiledningspraksis vil variere ut i fra den kulturelle konteksten.

Forord

Arbeidet med masteroppgaven har vært en lærerik og utviklende prosess hvor jeg har fått kombinere flere av mine interesser. En takk til min veileder, Leif Lahn, som først oppmuntret meg til å følge min motivasjon og interesser for mitt valgte tema, for deretter å bidra med konstruktive tilbakemeldinger og innspill underveis.

Jeg vil også få takke ungdomsinformasjonene, *UngInfo* i Oslo og *Antennes Jeunes- Mont St Denis* i Paris, for deres arbeid med loggene og alle deres bidrag som gjorde mitt forskningsprosjekt mulig.

Tilslutt ønsker jeg å få takke familie og venner for at dere har vært støttende og oppmuntrende i en til tider tidkrevende og utfordrende prosess. En spesiell takk til Gry Rustad og Katerina Vik for deres konstruktive innspill.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
2	Karriereveiledning.....	3
2.1	Karriereveiledning i et livslangt perspektiv.....	3
2.2	Karriere som matching av person – environment.....	5
2.3	Karriere som en utviklingsprosess.....	7
2.3.1	En livslang karriereutvikling.....	8
2.3.2	Avgrensning og inngåelse av kompromiss.....	9
2.3.3	Sosial kognitiv karriereteori.....	10
2.4	Veiledning.....	14
2.4.1	Handlings- og refleksjonsmodellen og konsultasjonsvirksomhet.....	15
2.4.2	Konstruktivistiske tilnærminger til veiledning.....	16
2.5	Case: En komparativ studie.....	19
2.5.1	I en samfunnskontekst.....	19
2.5.2	Teoretisk bakgrunn.....	21
2.5.3	Problemstilling.....	23
3	Metodiske tilnærminger.....	25
3.1	Kvalitativ tilnærming	25
3.2	Utvalg av informanter	27
3.3	Reliabilitet og validitet.....	27
3.4	Logg	28
3.5	Intervju.....	31
3.6	Analysen – <i>bricolage</i> og <i>teoretisk lesning</i>	33

4	Ungdomsinformasjonenes karriereveiledningspraksis	35
4.1	Proessen rundt jobbsøking.....	35
4.2	Hvordan jobber AJ med ungdom i Paris?	37
4.2.1	Henvisning til en annen aktør	38
4.2.2	Veiledningsamtalen.....	40
4.3	Hvordan jobber UI med ungdom i Oslo?.....	42
4.3.1	Veiledningsamtalen.....	44
4.4	Hva tror ansatte i Paris at bruker oppnådde?	46
4.5	Hva tror ansatte i Oslo at bruker oppnådde?	47
4.6	Karriereinformasjon og karriereveiledning.....	49
4.7	Oppsummering.....	51
5	Ungdomsinformasjonenes praksis i lys av teori	55
5.1	Person – environment fit.....	55
5.2	SCCT og ungdomsinformasjonenes praksis	59
5.3	Veilederrollen.....	63
5.4	Inngåelse av kompromiss.....	68
5.5	Avslutning.....	72
	Register	75
	Litteraturliste.....	76
	Vedlegg 1	79

No table of figures entries found.

1 Innledning

I et kunnskapsamfunn hvor komplekse arbeidsoppgaver, ny teknologi, raskere innovasjon, ekspertise og hyppige karriereskift viser seg gjeldende, kreves det at vi er i stand til å lære, utvikle oss og forvalte våre liv i tråd med samfunnets endringer. Livslang læring blir sentralt og nødvendig for denne utviklingsprosessen.

Livslang læring har flere tilnærminger for å fremme våre forutsetninger for å delta aktivt i samfunnet og bidra til en bærekraftig utvikling. Blant annet har livslang karriereveiledning fått mye oppmerksomhet de siste ti årene. Etter publiseringen av *OECD Review of Career Guidance Policies* (2002), gjennomført av OECD (Organisation for economic co-operation and development), hvor man undersøker ulike lands utvikling av karriereveiledningssystemer, har karriereveiledning fått mye oppmerksomhet i Europa.

I dag, med den høye arbeidsledigheten i Europa som et bakteppe, stilles det store krav til utviklingen av våre karrierehåndteringsferdigheter for å mestre arbeidslivets koder og prosesser. Dette er noe jeg fikk et lite innblikk i gjennom min praksisperiode som utvekslingsstudent ved Université Nanterre X i Paris gjennom mitt masterstudium *Didaktikk og organisasjonslære*. Her fikk jeg muligheten til et praksisopphold ved en av de mange ungdomsinformasjonene (Antennes Jeunes) situert i Paris. Gjennom dette praksisoppholdet ble jeg nysgjerrig på hvordan man kunne se deres praksisvirksomhet i lys av teori og om man kunne finne likheter og forskjeller i innhold og arbeidsmåte i henholdsvis en ungdomsinformasjon i Paris og en ungdomsinformasjon i Oslo.

Problemstillingen for oppgaven er: *Hvordan kan vi forstå karriereveiledning i et praksisperspektiv der like retningslinjer - gjennom ERYICA - er gjeldende for utførelsen av praksis, men hvor den kulturelle konteksten er forskjellig?*

Bakgrunnen for problemstillingen vil bli utdypet og nyansert i neste kapittel.

Oppgaven er delt i tre deler, hvor jeg i den første delen vil presentere den teoretiske rammen og mitt forskningsprosjekt. I den andre delen vil jeg redegjøre for logg og intervju som mine metoder for datainnsamlingen, før jeg i den tredje delen vil presentere analysene av det innsamlete datamaterialet. I den fjerde delen vil jeg først belyse eksempler fra empirien i lys av teori som grunnlag for å diskutere forskjeller ved karriereveiledningspraksisene, før jeg tilslutt avslutter med å oppsummere hovedfunn og betraktninger rundt disse.

2 Karriereveiledning

2.1 Karriereveiledning i et livslangt perspektiv

Vi lever i et samfunn preget av en kunnskapsbasert økonomi der nye arbeidsplasser med nytt innhold kommer til og andre forsvinner, der ny teknologi overtar tidligere manuelle oppgaver og arbeid i større grad krever kunnskap og læring. Arbeidsmarkedet er konstant foranderlig, arbeidsledigheten i Europa relativt høy, og arbeidstakere kan lett føle usikkerhet overfor møtet med arbeidsmarkedet. Nye strategier har blitt utformet for å imøtekomme disse utfordringene, med fokus på livslang læring. Livslang læring blir sett på som en viktig prioritering for å imøtekomme nye utfordringene i kunnskapsamfunnet. Individet må kunne utvikle seg og lære gjennom hele livet for å klare å imøtekomme både individuelle behov og samfunnets fremtidige behov.

De ti siste årene har det spesielt vært rettet fokus på karriereinformasjon og karriereveiledning. I 2001 og 2002 ble det av OECD (Organisation for economic co-operation and development) gjennomført evalueringer av ulike veiledningssystem i flere land, der i blant Norge. Som et resultat av disse undersøkelsene, kom det ut en felles rapport; ”Career Guidance: A Handbook for policy makers” (OECD, 2004), som har til hensikt å informere og anbefale politiske strategier videre.

Det blir i rapporten pekt på behovet for å iverksette livslang læring: ”provide services that develop career management skills, rather than only helping people to make immediate decisions and greatly widen citizens’ access throughout the lifespan” (Education Policy Analysis, OECD, 2003:41). Av rapporten kommer det frem at det i dag er størst fokus på valgene en tar, og det blir poengtert som hensiktsmessig å se også på “career management skills”.

På bakgrunn av tidligere arbeid innen utviklingen av en strategi for å forbedre karriereveiledningen i medlemsland (vise til rapporter), har det i Europa blitt opprettet et nettverk, *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN), som er et nettverk av medlemslandene. Nettverket får økonomisk støtte fra EU under ”Programmet for livslang læring”. På bakgrunn av de ti siste årene hvor karriereveiledning har fått mye oppmerksomhet i Europa, har det i EU’s råd for utdanningssaker blitt lagt vekt på behovet for gode karriereveiledningstjenester gjennom hele livet. Prioriterte områder er utvikling av karrierehåndteringsferdigheter, tilgang til tjenester, kvalitetssikring og koordinering av tjenestene. Disse områdene skal utvikles slik at de kan gjøre det enkelte individ bedre i stand til å utvikle sin egen karriere (Vuorinen og Watts, 2011).

Som svar på samfunnets endring fra livskarriere til karriereskift, flytter fokuset seg vekk fra kompetanse i å foreta et bevisst engangvalg over på kompetanse i å konstruere og forvalte sin egen karriere preget av skift av arbeid, arbeidsoppgaver og yrkesidentitet (The European Lifelong Guidance Policy Network, 2011). Karrierehåndteringsferdigheter er en av hovedprioriteringene til ELGPN, og blir sett på som en av tiltakene for å sikre livslang karriereveiledning. Fokuset på livslang læring vil også ha konsekvenser for utviklingen av karriereteorier og for hvordan vi praktiserer karriereveiledning i ulike samfunn.

I dette kapitlet ønsker jeg å legge det teoretiske grunnlaget for min oppgave. Jeg vil først se på toneangivende teorier innenfor karrierfeltet relevante for mitt case og problemstilling. Deretter vil jeg gjøre rede for konstruktivistiske tilnærminger til karriereveiledning. Til slutt vil jeg knytte mitt case og problemstilling til den teoretiske rammen. I kapittel fire og fem vil eksempler fra ungdomsinformasjonenes praksis bli diskutert i lys av perspektiver, teori og tilnærminger som blir introdusert i dette kapitlet.

2.2 Karriere som matching av person – environment

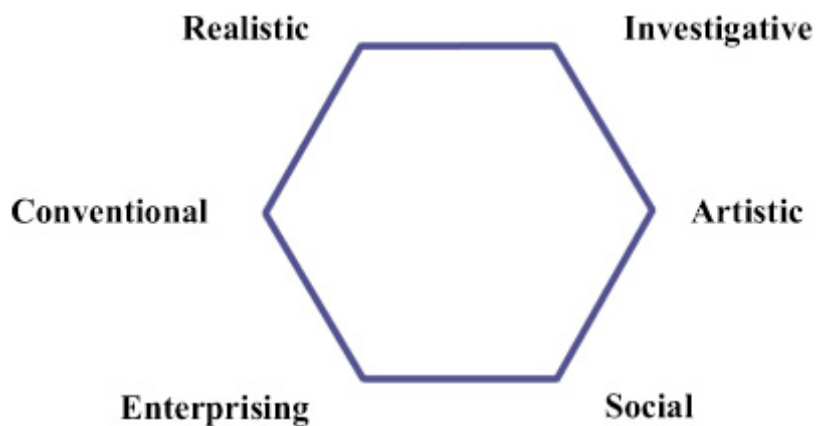
Frank Parsons, ansett som yrkesveiledningens far, utviklet på begynnelsen av 1900-tallet sin teori om yrkesvalg, en teori som har vært til stor inspirasjon for senere teorier. Han så på tre faktorer som han mente var sentrale for et yrkesvalg; kjennskap til seg selv, kunnskap om arbeidslivet og en sann resonnering på bakgrunn av de to første faktorene (Jørgensen, 2004:16). Ved å kjenne til sine sterke og svake sider, sin egen utvikling og ønsker, og ved å kunne se på disse i relasjon til arbeidslivets krav og innhold vil man, ifølge Parsons, kunne gjøre et reflektert yrkesvalg. Hans teori har vært svært sentral i senere teorier og benyttes enda i dag.

Han blir regnet som en forløper for teorier innen ”trekk og faktor” - teorier. Med ”trekk” menes trekk ved en persons personlighet, interesser, ferdigheter, kunnskaper og forutsetninger. Med ”faktorer” menes faktorer ved en arbeidsplass som arbeidsplassens forventning til arbeidstaker, arbeidskrav, arbeidsoppgaver, tid og lønn. Teoriene fremmer en type veiledning der målet er å nærme seg et yrkesvalg basert på matching av en veisøkers trekk og arbeidslivets faktorer.

Innenfor ”trekk og faktor” - teorier er Holland sin teori svært sentral. Han bygger på Parsons karriereteori gjennom å se på korrespondansen mellom person og arbeidsplass og individets bevissthet om hvilke personlige trekk som best vil passe med faktorer ved arbeidsplassen. Teorien til Holland baserer seg på at yrkesinteresser er et uttrykk for ens personlighet. Disse yrkesinteressene blir konseptualisert til seks ulike typologier: praktisk, utforskende, artistisk/kunstnerisk, sosial, foretaksom og systematisk. (Jørgensen 2004) Ved å finne ut, gjennom spørsmål eller annen type testing, hvilken type man er, vil det gi en pekepinn på hvilke yrker man kan passe til. Holland tar de tre mest aktuelle personlighetstypene som personen skårer på i testen og foretar en kryssmatching. Dette resulterer i en tresifret kode som beskriver ens karriereinteresse. For eksempel, hvis man skårer høyt på sosial, artistisk og

utforskende, vil man få koden S-A-U, hvorav sosial utgjør den viktigste faktoren, deretter artistisk og utforskende.

De seks typologiene framstilles i et hexagon i rekkefølgen praktisk, utforskende, artistisk, sosial, foretaksom og systematisk. Typologiene som vil stå rett overfor hverandre vil gi uttrykk for at de står minst nærme hverandre. I følge denne modellen vil typen systematisk være lengst unna typen artistisk og nærmere praktisk og foretaksom. Her spiller modellen en rolle for å vise overensstemmelse mellom de ulike typene i den tresifrede koden.



(http://www.careerkey.org/asp/your_personality/hollands_theory_of_career_choice.html)

For å kunne foreta en matching delte Holland også arbeidsmiljøer inn i ulike typologier. Han bruker begrepet *congruens* om interaksjonen mellom personlighetstype og arbeidsmiljø og mener at denne er viktig for grad av trivsel den ansatte oppnår. En høy grad av kongruens vil føre til høy tilfredshet og stabilitet, mens en lav grad av kongruens vil kunne føre til det motsatte.

Differanse er et tredje viktig konsept ved siden av kongruens og overensstemmelse i Hollands teori. Differansen viser til om det er stor variasjon mellom den høye og lave skåren. En interesseprofil som har lav differanse likner en relativ flat linje, hvor høy og lav interesselype ikke er påfallende. Ved en høy differanse mellom høy og lav skår, vil man derimot kunne se

en krystallisering av interesser og i større grad bli klar over sine interesser og klar for å ta et bevisst karrierevalg.

Korrespondansen mellom individ og arbeidsplass har også en sentral funksjon i teorien til Dawis (1992, ref. i Leung, 2008) om *work adjustment*. Her ser en på karrierevalg og utvikling som en kontinuerlig prosess der man tilpasser korrespondansen mellom individet og arbeidsmiljøet. Work adjustment beskriver den prosessen det er å oppnå korrespondanse slik at ansettelsesperioden vedvarer.

Det er flere teorier som bygger på Parsons ideer og som går dypere inn i ulike aspekter ved hans teori. Jeg har valgt å vie mest plass til Holland sin teori, da denne har fått stor oppmerksomhet i litteraturen og er mest relevant i forhold til min problemstilling.

2.3 Karriere som en utviklingsprosess

Parsons, Holland og Dawis ser alle på yrkesvalg i forhold til matching av person og arbeidsplass der trekk ved personen og faktorer ved arbeidstedet er relativt stabile. Disse har lenge vært og er fremdeles toneangivende innenfor veiledningsfeltet hvor matching står sentralt. På midten av 1900-tallet fikk matchingtenkningen selskap av ”prosess og utviklingsfokuserete” karriereteorier. Her fremstår yrkesvalg mer som en dynamisk prosess som utvikler seg gjennom livsløpet. Denne tenkningen konkurrerer ikke med, men ønsker heller å komplementere matchingteoriene. Jeg ønsker her å trekke frem Super og Gottfredson sine teorier.

2.3.1 En livslang karriereutvikling

Donald Super sin teori om en livslang karriereutvikling har fått mye oppmerksomhet både i USA og internasjonalt. Han videreutviklet tanken om karriereutvikling ved å se på at karriereutviklingen ikke stoppet i ung alder, men at den fortsatte gjennom hele livet. Fokusskiftet fra yrke til karriere blir introdusert i Super sin teori (Savickas 1994: 22, Patton og McMahon 2006: 53). Det sentrale er ikke lenger en match til et bestemt yrke som man ønsker å ha livet ut. Snarere ser han at der livssituasjonen forandrer seg gjør også ønsker for karrieren det.

Super (1969, 1980, 1990, ref. i Leung 2008) gir uttrykk for at karriereutvikling og valg er en utviklings- og en implementeringsprosess av en persons selvoppfatning. Super ser på selvoppfatning som et produkt av komplekse interaksjoner blant mange faktorer, inkludert fysisk og mental vekst, personlige erfaringer, karakteristikk i miljøet og stimulering. Selvoppfatningen må sees som noe som hele tiden er i utvikling. Super (1990, ref. i Leung 2008:120) skisserer fem ulike stadier i livsutviklingen; *growth* (vekst), *exploration* (utforskning), *establishment* (etablering), *maintenance* (vedlikehold) og *disengagement* (tilbaketrekking). Disse stadiene vil være med på å beskrive hva som er viktig og hva som utvikles i forhold til karriere på en aldersskala avhengig av livsroller, erfaringer, biologiske, psykologiske, historiske og sosioøkonomiske faktorer, ved siden av arbeidsmarkedet og situasjonen. Yrkespreferanser og ferdigheter vil, i følge Super, endre seg ettersom livssituasjonen endres og nye hendelser erfares.

Super (1980, 1990, ref. i Leung 2008:121) opererer med to dimensjoner: *life roles* (livsroller) og *life space* (livsrommet). Livet preges av ulike roller vi utfører; som barn, student, ansatt, borger, forelder med flere. Rollene kan variere utover i livet, og det kan gjerne være flere roller som har en sentral plass i en viss periode av livet. Livsrommet er det rommet der disse rollene utøves, med ulike kontekster og kulturer, for eksempel hjemmet, skolen og arbeidsplassen. Hvilken rolle en har og hvilke livsrom man ferdes i vil påvirke karrierevalgene man tar.

2.3.2 Avgrensning og inngåelse av kompromiss

Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005, ref. i Leung 2008) er relativt ny på karrierefeltet i forhold til de tidligere omtalte Holland og Super. Hun uttrykker at karrierevalg er en prosess som er avhengig av et høyt nivå av kognitive ferdigheter. Kognitiv vekst og utvikling forholder seg instrumentalt til utviklingen av et kognitivt kart av yrker og oppfatninger av selv et brukt til å evaluere egnethet til ulike yrkealternativer.

Gottfredson (2002, 2005, ref. i Leung 2008) hevder at genetiske karakteristikkene spiller en stor rolle for de basiske karakteristikkene, som interesser, ferdigheter og verdier ved en person. Likevel vil disse egenskapene være tilpasset miljøet de eksponeres for. Karriereutvikling blir sett på som en selvkreerende prosess der individene ser etter veier og nisjer for å uttrykke sine genetiske anlegg innenfor grensene av egne kulturelle miljø. Som en kontrast til det etablerte synet om at valg foretas på bakgrunn av en seleksjon, mener Gottfredson at det foretas på bakgrunn av en elimineringsprosess og av avgrensning. Det vil si at personen eliminerer enkelte yrkesalternativer fra videre vurdering.

Gottfredson (1981, 1996, 2002, ref. i Leung, 2008:123) skisserer en utviklingsmodell med fire stadier for avgrensning. Det første stadiet kaller hun for "orientation to size and power", hvor barnet på tre til fem år oppfatter yrker som roller hos de voksne. Det andre stadiet kaller hun for "orientation to sex-roles", hvor barnet på seks til åtte år eliminerer yrker som blir oppfattet som upassende for sitt kjønn fra videre overveielser. Det tredje stadiet, "orientation to social valuation", tar barnet på ni til 13 år sosial klasse og status med i beregningen av hvilke yrker som kan elimineres. Det fjerde og siste stadiet er "orientation to the internal, unique self" og varer fra 14 år og oppover. På dette stadiet vil interne aspekter som interesser, ferdigheter, personlighet og verdier være framtrædende i ungdommens selvoppfatning. Ungdommen har hittill eliminert mange yrkesveier og vil velge blant de gjenstående som best matcher deres videre utdanning eller deres indre selv (Patton og McMahon, 2006: 71).

En annen faktor som spiller inn ved valg av yrke er å inngå kompromiss. Avhengig av arbeidsmarked, familieforhold, økonomiske kriser med mer, vil en kunne være nødt til å tilpasse ens yrkespreferanser slik at de er reelle alternativer, forankret i virkeligheten. Det er gjerne interesser som først forgår, mens preferanser for prestisje og typiske kjønnsroller blir opprettholdt (Gottfredson 2005).

2.3.3 Sosial kognitiv karriereteori

Målet med sosial kognitiv karriereteori (Social Cognitive career theory, forkortet SCCT) er å samle brikker og utvikle konstruksjoner og konsepter som kan binde sammen forskjeller og mangelfulle konseptualiseringer i eksisterende teori (Lent 2005:101, Patton og McMahon 2006:83). Teorien ønsker å forklare utviklingen av akademiske interesser og yrkesinteresser, forklare hvordan individer tar utdanningsvalg og karrierevalg, og forklare utdannings- og karriereutførelse og stabilitet (Leung, 2008:125). Disse tre modellene vil ha ulik vekt på tre kjernevariabler: *self-efficacy* (mestringsforventninger), *outcome expectations* (forventningsresultat, evt konsekvens av forventninger) og *personal goals* (personlige mål) (ibid).

Teorien er utledet fra Banduras bearbejdede sosial-kognitive teori. Her står troen på at mennesket er aktive skapere av sin egen utvikling sentralt, og forventninger til egen mestring får en avgjørende plass. Banduras teori om self-efficacy viser til individets tro på egen kapasitet til å ”organize and execute courses of action required to attain designated types of performances” (Bandura 1986:391, ref. i Patton og McMahon 2006:83). Teorien vektlegger altså individet som en aktiv agent i disse prosessene.

For å forklare utvikling av akademiske interesser- og yrkesinteresser, hvordan individer tar utdannings- og karrierevalg og deres utførelse og prestasjonsevne i utdanning og karriere har det blitt utviklet tre modeller innen SCCT: interessemodellen, valgmodellen og

prestasjonsmodellen. Disse kommer jeg tilbake til etter å ha sett nærmere på de tre kjernevariablene i disse modellene; *self-efficacy*, *outcome expectations* og *personal goals*.

Interesser, valg og prestasjoner står i gjensidig forhold til hverandre og kjernevariablene. Self-efficacy blir av Lent (2005, ref. i Leung 2008:125) definert som et dynamisk sett av overbevisning knyttet til spesielle prestasjonsområder og aktiviteter. Self-efficacy er et begrep konstruert av Bandura og kan oversettes til mestringsforventninger (Imsen 2001:320). I følge SCCT er mestringsforventninger formet av primært fire informasjonskilder. Dette er tidligere erfaringer hvor en kan vise til mestring på samme område, vikarierende erfaring hvor en ser det naturlig å sammenlikne seg med andre som utfører samme oppgave, sosial overbevisning hvor en lar seg oppmuntre av andre og fysiologiske og følelsesmessige forhold (Imsen 2001). Det er tidligere erfaringer som, i følge Lent (2005, ref. i Leung 2008:125), er den mest virkningsfulle kilden for mestringsforventninger.

Resultatforventninger blir forklart som personlig overbevisning om konsekvenser eller utfall av en spesiell utøvende opptreden, tro om ytre belønning knyttet til den utøvende målatferden og selvrettete konsekvenser og utfall utledet fra oppgaveutførelse. Resultatforventningene blir formet av de samme erfaringene som mestringsforventningene. Bandura skiller mellom forventning om å mestre de oppgaver som er nødvendige for å nå målet og forventninger om resultatet. Jo mer tro en har på resultatet, desto større innsats legger man i det.

Personlige mål blir forklart som individets intensjon til å engasjere seg i en spesiell aktivitet eller å skape et spesielt resultat. Dette vil være valget av aktivitet som en ønsker å drive med og nivået av prestasjon en sikter å oppnå. Gjennom å sette seg personlige mål kan individer fortsette med oppgaver og opprettholde sin atferd for en lang tid i fravær av konkrete, virkelige ytre belønning eller forsterkninger.

Self-efficacy, resultatforventninger og personlige mål er alle kjernevariabler i SCCT-modellene. De blir brukt til å forklare interesser, valg og prestasjoner. Interessemodellen går

ut på at individer utvikler interesser innen aktiviteter hvor de er virkningsfulle og hvor de forventer at det vil være positive resultater forbundet med aktivitetene. Den dynamiske interaksjonen mellom interesser, mestringsforventninger og resultatforventninger vil lede til dannelsen av mål og intensjoner som tjener til å opprettholde atferd over tid, som igjen leder til dannelse av varige mønstre av interesser i ungdomstiden og tidlig voksenalder.

Valgmodellen ser på utviklingen av karrieremål og valg som funksjoner av interaksjonen mellom mestringsforventninger, resultatforventninger og interesser over tid. I

prestasjonsmodellen er ens ferdigheter, definert som ens prestasjoner, talent og tidligere prestasjoner, viktig. De fungerer som feedback fra virkeligheten til å informere om ens mestringsforventning og resultatforventning.

Det har blitt gjort flere studier i forhold til SCCT. Blant annet redegjør Alan M. Saks i sin artikkel *Job search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes* (2005:162), for hvilke faktorer som er med på å forme jobbsøkeratferden. Disse faktorene blir klassifisert i tre kategorier: biografiske variabler (kjønn, alder, utdanning), individuell ulikhetsvariabler (personlige variabler, motivasjonsfaktorer, holdninger) og situasjonsbetingete variabler (finansielle behov, jobbsøkingssupport). Han viser til at flere tidligere studier demonstrerer at self-efficacy, som en av de individuelle ulikhetsvariablene, er de beste *predictors* (indikatorer) for jobbsøkeratferd og utfall. Self-efficacy blir også positivt relatert til både intensiteten og innsatsen i jobbsøkingen, og i forhold til mottatte jobbtillbud (Kanfer et al. 2001, ref. i Saks 2005). Blau (1994 ; Jome og Philips 2004, ref. i Saks) fant også ut at jo større jobbsøkingmestringsforventningene er, desto større er sannsynlighet for at individet beveger seg fra den forberedende fasen mot en aktiv søkefase. *Self-efficacy* blir her fremhevet som en sterk indikator for jobbsøkeratferden og viser til positive effekter på både intensiteten og innsatsen/anstrengelsen/kraften i jobbsøkingen.

Av de situasjonsbetingete variablene blir finansielle behov og sosial støtte/jobbsøkerstøtte trukket fram. Dersom bruker har et sterkt finansielt behov vil det kunne føre til en høyere intensitet i jobbsøkingen (Kanfer et al. 2001 ; Wanberg et al. 1999, ref. i Saks 2005). Sosial støtte blir sett på som en av de viktigste av de situasjonsbetingete variablene. Støtte fra venner og familie som gir råd, assisterer og oppmuntrer til jobbsøking viser seg å være en svært

viktig faktor for jobbsøkeratferden (Saks 2004). De biografiske variablene blir ikke vektlagt stor betydning i artikkelen, men Saks peker på at disse også vil kunne påvirke jobbsøkeratferden. Blant annet har studier vist at høyt nyutdannede lettere finner seg jobb.

Saks artikkel går videre inn på utfallet av jobbsøking og utfallet av arbeid. Utfallet av jobbsøking kan være antall jobbintervju og jobbtilbud en oppnår i løpet av jobbsøkerperioden, og lengden på perioden en er arbeidsledig. I metaanalysen til Kanfer et al. (2001 ; Saks 2004) av arbeidet til Saks og Ashforth (2000), blir det hevdet at det er en positiv og sterk relasjon mellom jobbsøkerintensitet, innsats og antallet jobbtilbud. Hvis dette stemmer, kan man anta at det å styrke mestringsforventningen vil gi utslag i jobbsøkerintensitet og innsats, noe som fører til at jobbsøkeren vil oppnå flere jobbtilbud. Ved en sterk intensitet vil det også være nærliggende å tro at dette vil gjøre jobbsøkerprosessen kortere, da man raskere vil komme ut i arbeid.

Utfallet av arbeidssøkerens jobbsøkerprosess viser seg i arbeidssøkers oppnåelse (eller manglende oppnåelse) av arbeid og i den grad det oppnådde arbeidet passer til søkeren. Kanfer et al. (2001; Saks 2004) finner en positiv relasjon mellom jobbsøkerintensitet, jobbsøkerinnsats og status som ansatt. Denne relasjonen var sterkest blant jobbsøkere i arbeid, etterfulgt av nyansatte og arbeidsledige jobbsøkere.

Utfallet av arbeid kan likevel være forskjellig. Wanberg et al. (2002 ; Saks 2004) foreslår at jobbsøkere med sterke finansielle behov vil ha lettere for å ta den jobben de blir tilbudt i motsetning til de som ikke har et like stort finansielt behov. Samtidig vil de som søker med stor intensitet kunne velge blant flere, og potensielt bedre jobber. Oppsummert hevder Saks at jobbsøkere som engasjerer seg med større intensitet og innsats i jobbsøket, vil ha større sannsynlighet for å oppnå flere intervjuer og jobbtilbud, oppnå arbeid raskere, oppnå en bedre *person-environment fit* og oppleve bedret psykologisk velvære (Saks 2005).

Self-efficacy blir assosiert med *personal agency*, som kan være mer fundamentalt enn ferdigheter og omstendigheter som omslutter de unges karriereutvikling. Grunnen til det er at

self-efficacy kan ”motivate people to create opportunities and acquire capabilities they do not yet possess” (Ford 1992:124, ref. i Turner og Lapan 2005). Dette kan være spesielt viktig for de unge som er nye på arbeidsmarkedet og som derfor ikke kjenner til prosessen. Her vil da mestringsforventninger og empowerment kunne være av viktigere karakter for å oppnå arbeid enn de nødvendige karrierehåndteringsferdighetene.

2.4 Veiledning

Karriereteoretikere ønsker, gjennom sine teorier, å forklare oss bakgrunnen for og hvordan vi tar et yrkes- eller karrierevalg. Det er mange faktorer som spiller inn og karriereteorier utvikler seg stadig. Derfor kan det være gunstig å integrere flere av teoriene for på best mulig måte å forklare prosessen rundt karrierevalg.

Kunnskap om karriereutvikling, hvordan vi former interesser og bakgrunn for når og hvordan vi velger en karriere vil være nyttig i forbindelse med utøvelse av karriereveiledning. Som vi har sett av de karriereteoriene jeg her har vektlagt, har teoriene endret seg fra å hovedsakelig se på trekk og faktorer som stabile til å se på trekk og faktorer i en kontinuerlig prosess hvor gener, det kognitive, det sosiale og samfunet påvirker valgene og utviklingen. Dette gjenspeiles i veiledningen. Skagen viser til to definisjoner på veiledning:

Veiledning dreier seg om å bistå andre til å utvikle sin egen praksisteori (Lauvås og Handal 2000:50, ref. i Skagen 2004: 21).

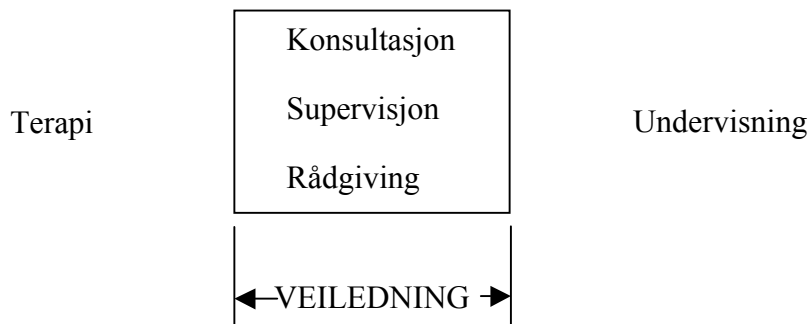
og

Etter vår oppfatning kan man betrakte rådgivning, konsultasjon og veiledning som pedagogisk virksomhet der hensikten er å sette de som søker hjelp bedre i stand til å hjelpe seg selv, ikke bare i den aktuelle saken de står oppe i, men også i andre, lignende situasjoner (Johannessen, 2001:15, ref. i Skagen, 2004:21).

Det er disse to definisjonene jeg vil se nærmere på i forbindelse med ungdomsinformasjonenes veiledningspraksis.

2.4.1 Handlings- og refleksjonsmodellen og konsultasjonsvirksomhet

Handal og Lauvås (2000) ser på begrepsinnholdet slik:



Figur Veiledningsformer (Handal og Lauvås, 2000:39)

Som tabellen gir uttrykk for er veiledningsbegrepet komplekst og bærer preg av flere tilnærminger. Handal og Lauvås (2000:37) gir fire ulike grunner til dette: 1) begrepet har utviklet seg innenfor ulike yrkesgrupper og profesjoner, 2) sterke impulser fra utlandet, 3) veiledning er bare unntaksvis en virksomhet som forutsetter en spesiell kompetanse, og 4) terminologien er influert av profesjonskamp. Skagen (2004) viser til at veiledningsbegrepet er utarbeidet innenfor helse – og utdanningsfag, mens rådgivning er utarbeidet innenfor spesialpedagogiske tjenester og pedagogiskpsykologisk rådgivning.

Skagen (2004) skriver at handlings og refleksjonsmodellen er det herskende regime i norsk veiledning. Veiledningen har fokus på den som blir veiledet. Han/hun selv skal reflektere over egne handlinger og skape mening og bli bevisst sin tause kunnskap, og han/hun skal se det grunnlaget av erfaringer, kunnskaper og verdier som yrkesvirksomheten hans/hennes hviler på (Handal og Lauvås 2000). Det er den saklige samtalen som skal ligge bak avgjørelser og veileders autoritet skal være fraværende (Skagen, 2004).

I figuren over finner vi konsultasjon som et eget felt innenfor veiledningsfeltet. Konsultasjon som felt vil også omfatte flere virksomheter og favner om, blant annet, pedagogisk veiledning, psykoterapeutisk veiledning, administrativ rådgivning og yrkesveiledning (Skagen 2007). Det er spesielt konsultasjon i forhold til yrkesveiledning jeg ønsker å trekke frem i denne oppgaven. Konsultasjon er en veiledningsform der veileder og veisøker har et relativt symmetrisk veilederforhold, der både veileder og veisøker har tilnærmet samme kompetanse og der veisøker selv tar initiativ til å søke om veiledning. Selv om veiledningsforholdet vil være preget av et ønske om symmetri, vil veileder (konsulenten) sitte på en spesiell kompetanse. Veileder kan informere om fagstoff aktuelt for å styrke vurderingsgrunnlaget til veisøker. Ved at veisøker tilegner seg (faglig) informasjon vil beslutningene videre kunne tas på et bedre grunnlag. Videre vil konsultasjonen ofte resultere i råd om handling for veien videre. Råd kan dermed gis av veileder, men det er opp til veisøker om han/hun ønsker å følge rådene eller å la være. Veisøker er selv ansvarlig for sine videre handlinger (Lauvås og Handal 2000).

2.4.2 Konstruktivistiske tilnærminger til veiledning

Konstruktivistene ser på kunnskap som et menneskelig produkt i menneskets forsøk på å forstå og forklare verden. Noen legger vekt på barnets individuelle utforskning, mens andre vektlegger læring gjennom sosial samhandling der kunnskap konstrueres i de kollektive språkformene gitt av kulturen. De er interessert i hvordan mennesket erkjenner og definerer virkeligheten (Skagen 2004:14). Ved å se på kunnskap som en objektiv sannhet, noe som

finnes i seg selv, skiller de seg fra forskere som inntar et positivistisk standpunkt. Rollen, relasjonen mellom veileder og veisøker og synet på kunnskap og læring vil dermed være ulikt for disse synene. Rollen til veisøker vil være en passiv respondent innenfor et positivistisk paradigme og en aktiv deltager innenfor et konstruktivistisk paradigme. Fra en veilederrolle som ekspert, vil en veileder i denne rollen opptre interessert og nysgjerrig i veisøkers fortellinger (McMahon og Patton 2006). Veiledningsprosessen i et positivistisk lys preges av en dominerende veileder og av forventningen om et objektivt utfall, og av en forventning om veisøkerdrevet (client driven) forandring.

Ulike virkelighetsyn og forankring i forskjellige paradigmer gjør at karriereveiledning blir sett på med ulikt blikk av positivistiske og konstruktivistiske. Innenfor et positivistisk paradigme vil veileders rolle bære preg av å formidle informasjon med mål om å løse et problem framfor å skape en prosess hvor veileder og veisøker, sammen, konstruerer og rekonstruerer mening hos veisøker innenfor et konstruktivistisk paradigme.

Konstruktivistenes forståelse av kunnskap og læring vil naturligvis også prege veiledningsfeltet. Her vil mening, språk, symmetri og fortelling være sentrale aspekter ved veiledningen. I dialog der maktaspektet synes å være symmetrisk vil veileder sammen med veisøker skape mening gjennom fortellinger.

Peavy (1992, 1998, 2000, ref. i McMahon og Patton, 2006) blir regnet som en sentral aktør innenfor konstruktivistisk veiledning. Han peker på viktigheten av at veiledning skal ha en problemløsende rolle og at den skal kunne vise/lete opp nye veier for veisøker. Teorien hans er samfunnskritisk og poengterer viktigheten av at individets interesser settes i fokus og at veiledningen ikke styres av markedet eller fremmer effektivitet (McMahon og Patton, 2006).

Konstruktivistene ser på mennesket som skaper. Mennesket skaper seg selv gjennom kognitive prosesser (tenkning) og språk. Peavy (1998, ref. i McMahon og Patton 2006) ser på den sosiodynamiske veiledningen. Han peker på at *sosio* står for en sosial og relasjonell

veiledning og fremhever at mennesket må ses som et individ under utvikling og forandring. Konstruktivistene, som også Peavy blir sett som, vektlegger verdien av mening i veiledningen. Mennesket skaper hele tiden mening med tilværelsen og fortolker virkeligheten på bakgrunn av erfaringer og setter det sammen slik at det gir mening. Veiledningen skal i følge konstruktivistene være kulturfokusert og se på mønstre, rammer og prosesser. Et annet sentralt punkt for veiledningen innenfor konstruktivismen er at maktforholdet mellom veileder og veisøker er så symmetrisk som mulig. Videre er det ønskelig at veileder sammen med veisøker regner med å oppnå ny forståelse av saksforholdet under samtalen og at det er veisøker som kjenner seg selv og saksforholdet best.

Som vi har sett, har karriereteorien utviklet seg siden Parsons ga uttrykk for sine yrkesvalgteorier på begynnelsen av 1900-tallet. Endringene i samfunnet har det siste århundret vært enorme - overgangen fra industrisamfunnet til informasjons- og kunnskapsamfunnet har skapt endringer også i karriereteoriene. Fra et samfunn preget av livskarriere som de stabile "trekk og faktor"-teoriene ble utviklet innenfor, har vi i dag et samfunn preget av hyppige karriereskift. Dette krever teorier som ser på karrierevalg som en kontinuerlig prosess og utvikling.

"Trekk og faktor"-teoriene ble til innenfor industrisamfunnet hvor de positivistiske tilnærmingene til synet på kunnskap, læring og veiledning stod sterkt. Etterhvert har mer konstruktivistiske tilnærminger fått prege synet på kunnskap, læring og veiledning og de har fått større spillerom i karriereveiledningen. Mens de i den positivistiske tradisjonen i stor grad fokuserte på fakta, er det konstruering av mening som blir vektlagt i en konstruktivistisk tradisjon.

Karriereteoriene ser på relasjonen mellom individ og arbeid, men legger vekt på ulike faktorer som relevante for karrierevalg. En kan derfor ikke se på teoriene som enten eller, men heller som komplementerende til hverandre. Det har vært en del fokus på nettopp dette de siste årene. Man har ønsket å forene flere teorier innenfor en felles ramme og mange har forsøkt å se sammenhengen og bygge bro mellom de ulike teoriene. McMahon og Patton hevder at SCCT og action theory er eksempler på å lage bro mellom to ulike teorier, ved å fokusere på

både relasjonen mellom individ og arbeid og på prosess. Med et samfunn i rask endring har fokuset på prosess blitt større og det har fått en viktigere rolle. For å holde tritt med samfunnsutviklingen er det ønskelig at individet utvikler læringsstrategier som gjør det i stand til å delta, omstille seg og lære nye ting hele livet, og livslang læring blir sentral i kunnskapsamfunnet.

2.5 Case: En komparativ studie

2.5.1 I en samfunnskontekst

Fra politisk hold i Europa har det de siste ti årene vært spesielt stor oppmerksomhet rundt behovet for karriereveiledning, og karriereveiledning blir sett på som en viktig faktor innenfor livslang læring. Det er et ønske om at karriereveiledning blir koordinert på et nasjonalt plan med klarere målsettinger der veiledningen blir tilgjengelig for alle individer gjennom hele livsløpet og der veiledningen ikke kun ser på umiddelbare karrierevalg, men også på langsiktig karriereutvikling og prosess.

Høsten 2000 gjennomførte OECD komparative undersøkelser i forhold til karriereinformasjon, veiledning og rådgivningspolitikk i flere land, deriblant Norge. Rapporten "OECD review of career guidance policies" kom i 2002 og kastet lys på organiseringen av karriereveiledning i landet. Den har, på flere måter, bidratt til det fokuset som i dag eksisterer på dette feltet i Norge og vi ser at det har fått konsekvenser for den nasjonale organiseringen (Nasjonale enhet for karriereveiledning), og for karriereveiledningen i skolen (først faget "Programfag til valg", deretter faget "Utdanningsvalg").

Rapporten peker på at det eksisterer to tjenester til unge foruten den veiledningen som er integrert i skolene. Disse er oppfølgingstjenesten og ungdomsinformasjonsentra. Det er 13 slike sentre i Norge og de er en del av et internasjonalt nettverk på til sammen 7000 tilsvarende sentre i Europa. Dette er sentre som er tilgjengelig for ungdom mellom 13 og 30 år og de tilbyr informasjon om bolig, rettigheter, helse, økonomi, reise, fritid, entrepenørskap, utdanning og arbeid. Omtrent halvparten av henvendelsene til sentrene er relatert til valg av utdanning og valgmuligheter innen arbeid (OECD 2002).

Disse ungdomsinformasjonsentrene er bundet sammen gjennom foreningen ERYICA (The European Youth Information and Counselling Agency) som har 25 medlemmer, fem datterselskap og tre medvirkende organisasjoner. Disse er fordelt på 29 land og omfatter 8000 ungdomsinformasjonsentre. ERYICA er sammensatt av organisasjoner som ønsker å garantere for at unge får riktig og oppdatert informasjon. Ungdommen skal være i stand til å ta livsvalg på en måte som fremmer deres selvstendighet, frihet og deres deltakelse i samfunnet (<http://eryica.org/en/content/origin-and-aims>). Det har blitt utviklet et *European Youth Information Charter* med 16 retningsgivende og veiledende prinsipper for hvordan drive ungdomsinformasjon. 29 land i Europa ønsker å jobbe etter disse prinsippene. Både Norge og Frankrike er medlemmer i denne foreningen som henholdsvis *Ungdomsinformasjonen* i Norge og *Centre d'information et de documentation jeunesse* i Frankrike. Dette er sentre som er åpne for alle slags typer henvendelser og for alle unge, uten at de trenger å bestille time på forhånd. De unge kan få svar på henvendelser fra ansatte eller de kan bli vist videre til andre tjenester.

På ERYICAs nettside skilles det mellom generell ungdomsinformasjon og spesialisert ungdomsinformasjon. Den generelle er den vi kan finne i ungdomsinformasjonsentrene der informasjonen spenner over mange felt, mens den spesialiserte ungdomsinformasjonen har spesialisert seg på ett felt (helse, karriere, arbeid etc). Ungdomssentrene skal ha god oversikt over de spesialiserte sentrene slik at de lettere kan henvise ungdom til dem om de vurderer det som hensiktsmessig.

OECD – rapporten ser på de ulike arenaene i Norge hvor karriereveiledning eksisterer: grunnskolen, høyere utdanning, aetat (nå NAV), voksenopplæring, privat sektor, oppfølgingstjenesten og ungdomsinformasjoner. Rapporten peker på politiske bekymringer og OECD's vurdering av styrker og svakheter ved det norske utdannings- og yrkesveiledningssystemet. En av de politiske bekymringene er ”the growing concern for individuals to take personal responsibility for their own lives and to be encouraged to take their own initiatives, including entrepreneurship” (OECD 2002:5). Det kommer frem av rapporten at det er to viktige svakheter ved systemet. Den ene svakheten er mangelfull profesjonalitet, den andre en tendens til å fokusere mer på informasjon framfor veiledning.

På bakgrunn av rapporten og de tiltak som er satt igang i Norge den siste tiden, ønsker jeg å se nærmere på praksis innenfor karriereinformasjon og karriereveiledning hos ungdomsinformasjoner. Siden konseptet ungdomsinformasjon også er et internasjonalt fenomen, ønsker jeg å sammenlikne praksisen hos to ungdomsinformasjoner, henholdsvis i Paris og Oslo. Det er forøvrig i Paris at den første ungdomsinformasjonen ble iverksatt (unginfo sin hjemmeside).

2.5.2 Teoretisk bakgrunn

Jeg har nå gjort rede for karriereteorier som diskuterer karrierevalg. Parsons framhever kjennskap til seg selv, kjennskap til arbeidslivet og en sann resonnering på bakgrunn av kjennskap til seg selv og arbeidslivet som viktige for å foreta et yrkesvalg. Holland hevder, i likhet med Parsons, at yrkesvalg kan ses på som en match mellom individ og arbeidsplass. Man matcher personlighetstrekk opp mot faktorer ved en arbeidsplass. Super utvikler karriereteorifeltet videre ved å integrere et livslangt perspektiv i sin teori og han trekker frem karriereutvikling framfor et livslangt yrkesvalg. Gottfredson forklarer karrierevalg som en prosess, avhengig av høye kognitive ferdigheter der den kognitive utviklingen er instrumental til utviklingen av et kognitivt kart av oppfatninger av seg selv og yrker. Denne kognitive veksten blir brukt til å vurdere hvilke karriereveier som er riktige i forhold til individets egnethet, ikke ulikt trekkene i teoriene til Parsons og Holland. Derimot skiller hun seg ut ved

å fokusere på karrierevalg som en elimineringsprosess framfor en seleksjon. Sosial kognitiv karriereteori ønsker å samle brikker hos de ulike teoriene ved å forklare hvordan man utvikler interesser, tar et karrierevalg og forklarer karriereprestasjoner. Disse blir knytt sammen ved hjelp av kjernebegreper som *self-efficacy*, *outcome expectations* og *personal goals*.

Individet blir i stor grad vektlagt i de teoriene jeg her har gjort rede for. Primært ligger fokuset på individets kjennskap til seg selv, sine yrkesinteresser, sin selvoppfatning, sine kognitive ferdigheter og mestringsforventninger. Virkeligheten rundt, som arbeidsmarkedet, økonomiske forhold og individets kontekst blir i mindre grad prioritert i teoriene.

Individualiseringen har og en stor plass i veiledningslitteraturen. Den gir uttrykk for at individet, gjennom refleksjon over sine handlinger, skal kunne utvikle sin egen, individuelle praksisteori. Med den konstruktivistiske innflytelsen, blir individet fremstilt som ekspert på sitt eget liv der hun/han konstruerer sin egen sannhet som gir mening. Karrierevalget vil, på bakgrunn av dette, bli tatt på bakgrunn av refleksjonsprosesser som skaper mening for den enkelte. Individets handlinger videre, på bakgrunn av egne, selvstendige refleksjoner og konklusjoner, vil bli individets ansvar. Makten til å velge veier videre og forvalte sitt eget liv blir da lagt hos individet, veisøkeren. En konstruktivistisk tilnærming til veiledning har ved siden av å gi makt til individet som den som konstruerer sin virkelighet, også et ønske om å styrke og oppmuntre individet i forhold til det som gir mening for individet.

Fokuset på å myndiggjøre individet, styrke det og dialogen med vekt på refleksjon er faktorer som i større grad blir vektlagt i dag enn tidligere, da vi i det postmoderne samfunnet forholder oss til flere ulike sannheter og har større frihet til å velge. Begrepet empowerment har vokst frem og omfavner flere aspekter ved individet. Askheim (2008) peker på tre ulike tilnærminger til begrepet: etablering av motmakt, markedsorientert tilnærming og terapeutisk posisjon. Målet er å styrke individet for at det skal oppnå bedre selvtilitt, øke kunnskaper og ferdigheter gjennom en tilnærming om empowerment som etablering av motmakt. Det er ønskelig at individet skal kunne endre de vilkårene som gjør at det befinner seg i en avmaktsituasjon (Askheim og Starrin 2008). Autonomi og uavhengighet vil være målet innenfor en markedsorientert tilnærming, mens målet innenfor en terapeutisk tilnærming vil

være å fremme mestring. Veileder skal ha fokus på individets styrker og muligheter framfor utfordringer og problemer (ibid).

Individet får også en sentral plass i charteret til ERYICA hvor blant annet retningslinje nr fem foklærer hvordan informasjonen bør gis til ungdom som henvender seg til ungdomsinformasjonene:

Each user shall be respected as an individual and the response to each question shall be personalised. This shall be done in a way that empowers users, promotes the exercise of their autonomy, and develops their capacity to analyse and use information.

Begrepet *empower* kan her ses i sammenheng med *personal agency* og *self-efficacy* innenfor karriereteorien og konstruktivismens vektlegging av samtale, mening og refleksjon. Svaret på henvendelsen skal være personlig, styrke brukeren og fremme læring. Mitt case tar utgangspunkt i veiledningspraksis hos ungdomsinformasjoner og jeg bruker dette punktet i retningslinjene som en pekepinn for hvilke tilnærminger til veiledningen jeg kan forvente å finne.

2.5.3 Problemstilling

Karriereteoriene og veiledningen forklarer, ved å vektlegge aspekter og prosesser hos individet, utviklingen av valg og interesser. Arbeidssituasjonen og arbeidsmarkedet får ikke like stor betydning. Med den kritiske arbeidsledigheten i Europa, hvor konteksten kan sette indivisentrerte teorier på prøve, ønsker jeg å foreta en komparativ undersøkelse av veiledningspraksis i to ulike kulturer, henholdsvis Paris og Oslo. Min problemstilling er:

Hvordan kan vi forstå karriereveiledning i et praksisperspektiv der like retningslinjer - gjennom ERYICA - er gjeldende for utførelsen av praksis, men hvor den kulturelle konteksten er forskjellig?

Jeg ønsker først å se på hvordan karriereveiledning praktiseres i ungdomsinformasjoner, for deretter å vise og forklare deres praksisvirksomhet i lys av karriere- og karriereveiledningsteori. Jeg vil sammenlikne to case i henholdsvis Paris og Oslo. Casene bygger på konkrete praksissituasjoner der den ansatte formidler karriereinformasjon til en bruker av ungdomsinformasjonssenteret, og jeg har utviklet tre spørsmål jeg ønsker svar på:

- *hva gjelder karrierehenvendelser rettet mot ungdomsinformasjonene?*
- *hvordan blir karrierehenvendelsene besvart?*
- *hvilken rolle har brukeren og den ansatte i henvendelsesforløpet?*

Mitt komparative perspektiv vil belyse forskjeller og likheter i tilnærmingen til karriereveiledningspraksis hos ungdomsinformasjonene, hvor prinsippene og idealet for veiledningspraksisen er gitt av charteret til ERYICA.

3 Metodiske betraktninger

I kapittel to gjør jeg rede for den teoretiske rammen jeg legger til grunn for min undersøkelse. I dette kapittelet vil jeg, ved å sammenlikne to praksiser som begge i utgangspunktet følger de samme retningslinjer gjennom charteret til ERYICA, diskutere hvordan vi kan forstå karriereveiledning gjennom et praksisperspektiv.

Den teoretiske rammen, sammen med mine tidligere erfaringer med og informasjon fra ungdomsinformasjonene er med og preger min *forforståelse*. Jeg bruker her begrepet forforståelse slik det kommer frem hos Gadamer, som grunnlaget jeg som forsker har for å forstå en tekst eller en handling. Ved å være bevisst hvilke konsekvenser vår forforståelse kan ha for fortolkningen, mener Gadamer, referert hos Kleven (2002) at det er mulig å skille mellom tilfeldige påstander om og reflekterte fortolkninger av en tekst. Dersom jeg som forsker er bevisst på at jeg fortolker ut i fra min egen fortolkningsramme og at denne kan være styrende for fortolkningsresultatet, vil jeg kunne stille meg observant og kritisk til egne observasjoner og analyser. Bruken av metodene *logg* og *åpent intervju* som tilnærming til mine case og bruk av rådata i presentasjonen og analysen av empirien lar leseren være med på deler av tolkningsarbeidet, og vil slik være med på å nyansere mine fortolkninger.

3.1 Kvalitativ tilnærming

Forskjellige forskningsspørsmål krever forskjellige metoder, og det er spørsmålets karakter som er avgjørende for valg av metode. Jeg ønsker å forstå karriereveiledning i et praksisperspektiv ved å sammenlikne to case i to forskjellige kontekster, men der konseptet hos ungdomsinformasjonene i hovedsak er det samme. Jeg ønsker derfor å søke informasjon om de ansattes praksis og handlinger og deres intensjoner og mening bak den. En kvalitativ

tilnærming vil være et naturlig valg, da den i større grad gir rom for en åpen og utforskende tilnærming som grunnlag for min tolkning.

For å besvare problemstillingen tar jeg utgangspunkt i to case som jeg sammenlikner. Casene blir brukt som en overordnet metode for innsamlingen av data og integrerer tilnærmingene logg, intervju, dokument- og litteraturlesning, observasjoner og feltnotater. Hovedmetodene jeg benytter meg av innenfor casene er logg og intervju. Ved å benytte meg av flere metoder, *multi methods*, ønsker jeg å styrke det allerede innsamlete datamaterialet fra loggene med et intervju. Intervjuene gir en mer nyansert tilnærming til ungdomsinformasjonenes praksis, der egne fortellinger og eksempler står sentralt. Valg av metode hjelper til å avdekke forskjeller og likheter i dataene som kommer frem i henholdsvis logg og intervju.

Ved å bruke *multi method* ønsker jeg, ved siden av at datasettene skal komplementere hverandre, også at datasettene skal bidra til å styrke hverandres resultater. Hammersly (1996, referert i Seale, Gobo, Gubrium, Silverman, 2004:314) ser det slik: *Triangulation, where one type of data (usually quantitative) is used to corroborate another type of data (typically qualitative), as when theoretical insights are derived from one type of data which are also put to the test on another dataset.* Hammersley (1996) påpeker altså at det som oftest er to ulike metoder, tilhørende hvert sitt paradigme, henholdsvis kvantitativ og kvalitativ metode, som benyttes i denne tilnærmingen til *multi methods*. Jeg velger, i min oppgave kun å bruke kvalitative metoder. Jeg ser bruken av triangulering med to kvalitative metoder som en styrke for undersøkelsens resultat. Først vil logg kunne reflektere praksisenes bredde, dernest vil intervjuet kunne gå mer i dybden på framgangsmåter, intensjoner og eksempler gjennom de ansattes egne fortellinger.

Jeg vil nå gjøre rede for utvalg av informanter, reliabilitet og validitet og diskutere bruken av logg og intervju som metode for min oppgave.

3.2 Utvalg av informanter

Kunnskap om og erfaring fra ungdomsinformasjonenes praksis sto sentralt i valg av informanter, og valget falt slik naturlig på de ansatte. Ungdomsinformasjonene valgte så selv representanter som hadde kunnskap, erfaring og mulighet til å delta i loggføring og intervju. På grunn av praktiske hensyn er det variasjon i hvem som har ført logg, men begrenser seg til to til tre forskjellige informanter ved ungdomsinformasjonen i Oslo og tre til fire forskjellige informanter ved ungdomsinformasjonen i Paris.

Jeg kom i kontakt med informantene i Paris i forbindelse med et praksisopphold, som utvekslingsstudent ved Université X Nanterre Paris Ouest. Etter å ha presentert det komparative prosjektet for informantene i Paris, tok jeg kontakt med informantene i Oslo. Begge ungdomsinformasjonene stilte seg åpne, positive og nysgjerrige til prosjektet.

3.3 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet ser på resultatenes troverdighet. Det vil si at mine resultater, for å være troverdige, vil kunne være tilnærmet like ved at en annen forsker utfører det samme prosjektet med de samme verktøyene ved en annen anledning. En høy reliabilitet av resultatene vil være ønskelig for å unngå vilkårlig subjektivitet (Kvale og Brinkmann, 2009:250).

For å sikre reliabiliteten, presenterer jeg rådata ved siden av å presentere funn gjennom min gjengivning av datamaterialet. Ved å presentere rådata, ønsker jeg at leseren skal kunne følge fortolkningsprosessen, slik at resultatene og analysen vil kunne framtre som troverdig for leseren.

Validitet handler om hvorvidt en metode er passende for å undersøke det den skal undersøke (Kvale og Brinkmann:150). Da reliabilitet er forbundet med målesikkerhet, kan validitet være forbundet med spørsmålet om en måler det en tror en måler (Kerlinger, 1979;ibid). En bredere fortolkning forklarer validitet med ”i hvilken grad våre observasjoner faktisk reflekterer de fenomenene eller variablene som vi ønsker å vite noe om” (Pervin, 1984: 48; ibid:251).

Jeg har valgt å gjøre en sammenlikning av to praksiser i to forskjellige kulturelle kontekster. Flere aspekter ved en komparativ analyse vil kunne utfordre analysen og svekke troverdigheten til analysen, deriblant språklige forskjeller og ulike forståelser av begreper. Flere av disse aspektene vil bli diskutert i *logg* og *intervju* i metodedelen, men vil også bli berørt i analysedelen. Siden konseptet med ungdomsinformasjonen gjør at mine case i utgangspunktet er tilnærmet like i form og innhold, samtidig som at felles, internasjonale retningslinjer ligger til grunn for praksisene, vil disse likhetene utgjøre en ramme som vil kunne styrke analysens troverdighet.

Både troverdigheten og validiteten av mine metoder blir belyst og diskutert under *logg*, *intervju* og *analyse – bricolage og teoretisk lesning*.

3.4 Logg

Logg vil kunne ha den samme funksjonen som en dagbok. Informanter skriver, over en periode, ned aktiviteter og refleksjoner som forsker følger. En logg kan være tidsbasert eller hendelsesbasert (Lahn, 2003). Tidsbasert loggføringen vil gå over en bestemt periode, mens hendelsesbasert loggføring tar utgangspunkt i en bestemt hendelse. I mitt prosjekt har jeg benyttet meg av den siste varianten, og bedt informantene om å føre logg over henvendelser de mottar fra brukere vedrørende *karriere*. Jeg ønsket å ha en kvalitativ tilnærming til loggene slik at jeg kunne få tilgang til informasjon om framgangsmåter og aktiviteter jeg på forhånd ikke nødvendigvis kjente til og som lot seg kategorisere i et avkrysningsskjema.

Loggskjemaet ble derfor relativt åpent, med tre hovedspørsmål. Skjemaet ble laget så kort som mulig, både for å gjøre det lettere for informantene å fylle det ut, men også for å opprettholde interesse og motivasjon hos informantene. Ved kun å ha tre hovedspørsmål blir loggføringen lettere gjennomførbar i en hektisk hverdag. Utformingen av loggskjemaet og valget om å ha det på papirform ble tatt sammen med ungdomsinformasjonene.

Jeg utviklet to loggskjemaer med likt innhold, men ulike design. Dette ble gjort i samarbeid med ungdomsinformasjonene, ut i fra deres praktiske behov og ønsker (vedlegg 1). I løpet av en periode, med ulik utstrekning, førte de ansatte logg over sin praksis ut ifra henvendelser som gjaldt jobb/arbeid/karriere. Til sammen førte institusjonene henholdsvis 14 og 15 logger hver om hva henvendelsen gjaldt og hvordan og hvorfor de besvarte henvendelsen.

Loggens utforming kan minne om Zimmermann og Wieder (1997, referert i Bell, 2010) sin *diary – interview* metode. De foreslår bruken av denne metoden når “the problems of direct observation resist solution, or where further or more extended observation strains available resources” (Zimmerman og Wieder, 1997:481, referert i Bell, 2010:179). I deres utgave av dagbok/logg skulle informantene dokumentere sin aktivitet gjennom å svare på hva, når, hvor og hvordan.

Det er den samme tilnærmingen som jeg har brukt. Hva, hvordan og hvorfor – spørsmålene som ble brukt i loggen til ungdomsinformasjonene lød slik:

- 1) Hva gjelder henvendelsen?

- 2) Hvordan besvarte du henvendelsen (hvilke handlinger/aktiviteter/hvordan gikk du fram)?
- 3) Hva tror du at bruker oppnådde ved at denne henvendelsen ble besvart?

Når man benytter seg av logg som metode er det flere aspekter det er viktige å passe på i forkant, underveis og i etterkant av loggføringen. I forkant vil det være viktig å gi loggfører grundig informasjon om loggens utforming, hva som forventes og hvorfor (Bell, 2010:178). Dette er ønskelig for å skape motivasjon, forståelse og interesse for prosjektet. Interessen for prosjektet kan avta underveis i perioden og det vil da være viktig fra forskeren sin side å holde motivasjonen oppe hos de som fører logg. For å sikre et godt datagrunnlag er det nødvendig at interessen for å skrive omhyggelig om aktiviteten og intensjonen bak opprettholdes gjennom hele prosjektet. I etterkant vil det være nødvendig å få bekreftet om aktivitetene som har blitt loggført er typiske for den som har ført logg eller om de er eksepsjonelle i forhold til det normale. Dette er viktig å få avklart for å få et mest mulig realistisk bilde av situasjonen (ibid).

På den ene siden ser jeg på valget av logg som metode som en styrke for oppgaven. For det første er logg en fin måte å få tak på hvordan de ansatte jobber i praksis siden de får anledning til å skrive ned aktiviteter og refleksjoner. Metoden vil være spesielt egnet når en ønsker å skildre “what an individual considers relevant and important and may include events, activities, interactions, impressions and feelings” (Alaszewski, 2006, referert i 2; Bell, 2010:181). For det andre utgjør det et godt datamateriale da jeg får tilgang til flere situasjoner som de ansatte kunne ha glemt ved en eventuell gjenfortelling siden. For det tredje viser loggene en bredde ved at det er mulig å fange opp variasjonen i praksisen, samtidig som man kan danne seg en oppfatning av hyppigheten på de ulike henvendelsene og intensjonene som ligger bak. For det fjerde går loggføring over en lengre periode hvorpå de ansatte vil få mulighet til å reflektere over sin egen praksis. Med loggføring vil en derfor kunne få et mer realistisk bilde over de aktiviteter som eksisterer og materialet vil være lettere å kategorisere siden.

Loggføring som metode kan imidlertid også være problematisk. For det første blir situasjonen nedskrevet i ulike kontekster som jeg ikke har tilgang til. For eksempel kan det være omstendigheter som stress, liten motivasjon og lyst til å føre logg. Dette vil kunne føre til korte, unyanserte beskrivelser som ikke gir et godt bilde av situasjonen. For det andre baserer metoden seg på tillitt til loggfører om at det som skrives ned i loggene faktisk er det som skjedde i situasjonen og ikke noe den ansatte har skrevet ned fordi hun/han tror det er riktig og forventet at hun/han skal skrive. For det tredje er metoden avhengig av mine fortolkninger. Det er ikke sikkert at jeg som utenforstående forstår den informasjon som kommer fram av loggene på den måten det var ment. Det kan, for eksempel, være at de benytter seg av interne begreper eller et annet språk enn meg. Dette er en spesielt stor utfordring med tanke på innsamlingsprosessen i Paris. Innsamlingen ble gjort i en annen kultur, med andre koder og begrepsinnhold. Ikke minst vil språket *fransk* kunne begrense min forståelse av deres beskrivelser og fortellinger.

For å forebygge de negative aspektene ved metoden ble loggene utviklet og tilpasset i samarbeid med ungdomsinformasjonene. Begrepene ble presentert og belyst gjennom eksempler, fra både meg og ungdomsinformasjonene selv. Jeg hadde og som intensjon å følge opp loggføringen hos ungdomsinformasjonene for å opprettholde motivasjon hos loggførerne over tid. På grunn av tid og andre prioriteringer ble det ikke plass til denne oppfølgingen i den grad jeg kunne ønsket meg, og loggene er derfor ikke nødvendigvis like informasjonsgivende som jeg først hadde forespeilet meg.

3.5 Intervju

For å styrke informasjonen fra loggene gjennomførte jeg et åpent intervju med to ansatte ved ungdomsinformasjonen i Oslo og et fokusgruppeintervju med to ansatte ved ungdomsinformasjonen i Paris. Temavalg for intervjuene falt på cv, da cv er noe av det vi hyppigst finner representert i loggene. Jeg valgte en åpen tilnærming til intervjuet der de intervjuede får snakke fritt om et på forhånd bestemt tema: hvordan de konkret går fram når de svarer på henvendelser som angår cv.

Åpent intervju benyttes når ”temaer fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjupersonens egne perspektiver. Denne formen for intervju søker å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, og særlig fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet”(Kvale og Brinkmann, 2009:47). Fenomenet jeg ønsket å få informasjon om var de ansattes praksis og deres intensjoner bak denne. Intervju ved siden av logg ble da et naturlig valg.

Intervjuet i Oslo ble gjennomført som to separate intervju, mens det i Paris ble gjennomført som et fokusgruppeintervju. Bakgrunnen for valget av to ulike tilnærminger til intervjuet, kom av praktiske årsaker. Jeg prioriterte det som var praktisk gjennomførbart for de ansatte på ungdomsinformasjonene.

Gjennom et fokusgruppeintervju vil man kunne få frem ulike synspunkter på samme sak og hvor de ansatte lettere kan komme med spontane synspunkt om temaet (Skagen, 2009). Seale et al. (2007:65) formulerer det slik; ”So focus groups work best for topics people could talk about to each other in their everyday lives – but don’t”. Mye taus kunnskap kan dermed bli eksplisitt ved at informantene kan få spille på hverandres utsagn, ved å assosiere og ved å sette ord på sin praksis som er lik eller ulik de andres. På den måten vil man kunne innhente ulike oppfatninger av hvordan de utfører praksis og deres intensjoner bak, noe som vil kunne berike datamaterialet.

Under og i etterkant av intervjuene erfarte jeg både positive og negative sider ved et fokusgruppeintervju framfor to separate intervju. At informantene kan få diskutere, assosiere og belyse flere sider av det som diskuteres er et positivt aspekt. For eksempel kom det fram av fokusgruppeintervjuet i Paris at det eksisterte ulike meninger om deres praksisvirksomhet. Her diskuterte de ansatte i hvilken grad de ga råd til brukeren i sin veiledningspraksis og i hvilken grad råd ble sett på som en negativ eller nødvendig faktor.

Den negative siden ved fokusgruppeintervjuet, slik jeg erfarte det, var at informantene, ved å spille på hverandre, fort snakket seg bort fra det gitte temaet for intervjuet. Enkelte deler av intervjuet ble derfor ikke fullt så interessant for mitt case, da samtalen skled noe ut. I ettertid

ville jeg likevel, på grunn av de assosiative og komparative verdiene dette fører med seg, foretrukket å gjennomføre fokusgruppeintervju ved begge ungdomsinformasjonene.

Under begge intervjuene benyttet jeg meg av en åpen tilnærming uten bruk av intervjuguide. Likevel hadde jeg formulert tre hovedspørsmål som lå bak under gjennomføringen:

- 1) Hvilke strategier tar de ansatte i bruk for å hjelpe brukeren?
- 2) Hva vil målet til den ansatte være ved å hjelpe brukeren?
- 3) Hva legger de ansatte i distinksjonen informasjon og veiledning?

3.6 Analysen – *bricolage* og *teoretisk lesning*

I kvalitativ forskning er *bricolage* en tilnæringsmåte for å analysere den innsamlede informasjonen. Her benytter forskeren seg av flere verktøy og ulike teknikker for å skape mening gjennom datamaterialet (Kvale og Brinkmann, 2009). Dette er en tilnærming til analysen som jeg har valgt å arbeide etter. Etter å ha tilegnet meg en oversikt over utsagnene til intervjupersonene, har jeg sett nærmere på enkelte utsagn som jeg finner spesielt interessante i forhold til problemstillingen. Seale, Gobo, Gubrium og Silverman (2004:554) viser til at *bricolage* ofte blir sett på som et håndverk og at begrepet ofte kan referere til ”handy man”. Dette stiller store krav til forskeren som håndterer de ulike metodene og tilnærmingene til analysen. For å sikre at analysen ikke blir for subjektiv, presenterer jeg deler av empirien som råmateriale, slik at leseren vil kunne følge fortolkningsprosessen.

Jeg vil også benytte meg av *teoretisk lesning* som teknikk. Med bakgrunn i de teoretiske tilnærmingene til karriere og veiledning, blir deler av intervjuet lest teoretisk. Kvale og Brinkmann (2009:244) viser til at man kan ”trekke inn nye kontekster for betraktning av intervjutemaene og få frem nye dimensjoner av kjente fenomener”. I min oppgave kommer dette frem gjennom det komparative perspektivet og i diskusjonen der jeg ser empirien i lys

av teori. En teoretisk lesning kan forhindre forskeren i å se nye aspekter ved det som forskes på. Ved at min undersøkelse er komparativ, vil det kunne styrke muligheten til å se nye aspekter, så vel som teoretiske aspekter.

Jeg nærmer meg analysen av loggene slik jeg har gjort til analysen av intervjuene. I tillegg vil analysen få et mer kategorisert preg enn intervjuet. Dette kommer av at designet på loggene på forhånd var delt opp i kategorier. Det er disse kategoriene jeg benytter meg av i analysen.

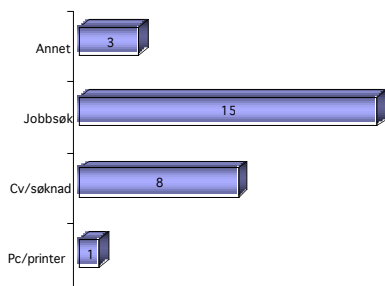
4 Ungdomsinformasjonenes karriereveiledningspraksis

I kapittel to trakk jeg fram toneangivende teorier innenfor karrierefeltet, mens jeg i oppgavens tredje kapittel gjorde rede for hvilke verktøy jeg tok i bruk for å hente informasjon om ungdomsinformasjonenes praksis. I dette kapittelet ønsker jeg først å trekke fram variasjonen av henvendelsene ungdomsinformasjonene mottar, og se på funn som kan fortelle oss hvordan ungdomsinformasjonene jobber med ungdom og karriere. Deretter ønsker jeg å se nærmere på ungdomsinformasjonenes distinksjoner mellom karriereinformasjon og karriereveiledning, og vise hvordan dette reflekterer måten de arbeider på. Til slutt vil jeg oppsummere og ved hjelp av et flytskjema illustrere hvordan et møte med bruker kan fortone seg.

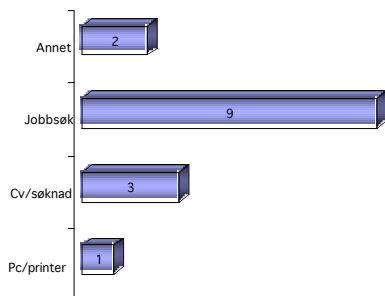
4.1 Prosessen rundt jobbsøking

Av mine funn, her presentert i loggskjema, kommer det fram at det er variasjon i temaene for henvendelser og hvilken hjelp brukeren ønsker å få. På bakgrunn av loggskjemaet som ble utviklet i samarbeid med UngInfo, ønsker jeg å oppsummere innholdet i loggene gjennom deres kategoriseringer:

Oslo:



Paris:



For å få en forståelse for hva henvendelsene gjelder, har jeg valgt å kategorisere svarene som vist i tabellen. Kategorien *bruk av pc/printer* viser til at forespørselen i utgangspunktet handler om tilgang til informasjonens pc og printer for å realisere ulike jobbrelevante dokumenter. I kategorien *cv/søknad/motivasjonsbrev* gjelder henvendelsene disse tre områdene og hjelp til å lage og ferdigstille disse. Motivasjonsbrev er vanlig i Frankrike og fungerer som en søknad. Kategorien *søke jobb* omfatter de henvendelsene som gjelder prosessen rundt jobbsøking og spørsmål rundt dette. Denne kategorien går litt over i den forrige kategorien, da det også her er fokus på cv, søknad og motivasjonsbrev knyttet til det å søke arbeid. Enkelte henvendelser gjelder både jobbsøking og cv/søknad, andre igjen starter med å gjelde jobbsøking, men får også fokus på cv/søknad. Det er derfor tabellen opererer med et større sumantall en 15 per ungdomsinformasjon. Kategorien *ulik typer hjelp/annet* gjelder henvendelser som ikke lar seg kategoriseres sammen med de andre. Et eksempel på en slik henvendelse er en lærling som ønsker å slutte i praksisen sin og hans spørsmål rundt dette eller ei jente som ønsker å få hjelp til å finansiere sine studier. Som vist i tabellen gjelder de fleste henvendelsene hjelp til å søke jobb og hjelp til cv og søknad i forbindelse med dette. Ungdomsinformasjonene bekrefter at dette er typiske henvendelser.

Vi ser at de hyppigste henvendelsene gjelder jobbsøking og cv/søknad/motivasjonsbrev. Jeg vil derfor gå nærmere inn på funn jeg finner interessante innenfor disse områdene. I

henvendelser vedrørende jobbsøking finner jeg to ulike mønstre i måten å besvare henvendelsen på. Det første mønsteret finner vi i Paris, karakterisert av at de ofte svarer med å henvise brukeren videre eller avtaler et møte for brukeren hos en annen aktør. Det andre mønsteret viser seg i Oslo, der de oftest gjør rede for og forklarer framgangsmåten videre for brukeren. Jeg vil først derfor se nærmere på mønsteret i Paris, deretter mønsteret i Oslo.

4.2 Hvordan jobber AJ med ungdom i Paris?

Loggene viser at i fem av åtte tilfeller henviser eller avtaler ungdomsinformasjonen i Paris møter med andre aktører for ungdommen. Dette tallet står mot to av syv tilfeller hos ungdomsinformasjonen i Oslo. I Paris ringer den ansatte gjerne til La Mission Locale, en ordning hvor unge arbeidssøkere, gjerne uten relevant erfaring, kan komme og motta karriereveiledning og få tilgang til ulike aktiviteter hvor de kan tilegne seg jobberfaring. De ansatte avtaler da et møte for ungdommen eller de kan ringe direkte til ulike arbeidsgivere de mener kan være aktuelle. Henvendelsen blir da besvart der og da og gjerne fulgt opp av et videre møte med en annen, mer relevant, aktør. Under følger eksempler på svar fra loggene i Paris vedrørende jobbsøkerhenvendelser:

Hva gjelder henvendelsen	Hvordan blir den besvart	Hvordan blir henvendelsen avsluttet
1 Un jeune homme qui vient d'arriver sur Paris et qui <i>recherche du travail</i>	Il souhaitait retirer un dossier de candidature par être surveillont de collègue mais n'avait pas la bonne adresse. Je lui ai donc donné l'adresse et j'en ai profité pour <i>regarder son c.v et l'orienter sur la mission locale</i> (structure qui aide les jeunes de 16 à 25	<i>Il a rendez vous à la mission locale la semaine prochaine et va retirer ses dossiers de candidatures.</i>

	ans à trouver un emploi).	
2 Information sur un <i>travail à temps partiel.</i>	Reponse directe à la demande. <i>Appel de l'employer.</i> Discussion avec le jeune.	Le jeune doit s'informer sur le démarche administrative à faire.
3 Jeune femme qui arrive d'un pays étranger et qui est à <i>la recherche d'un emploi</i>	- Voir s'il était possible de demander une equivalence pour son diplôme obtenue à l'étranger. -Renvoi vers le <i>PLIE ou mission locale</i> pour le suivre de son insertion professionnelle.	<i>RDV avec une conseillère de la mission locale</i>
4 <i>Recherche d'emploi</i> ou de formation	Quel emploi ? Quel formation ?	<i>RDV avec le pôle emploi</i> pour demarrer une formation dans le cadre de l'AFPR. Invitation au forum de l'emploi de clichy sous bois

4.2.1 Henvisning til en annen aktør

Da arbeidsledigheten er svært høy, vil det, spesielt for de unge i Frankrike, være vanskelig å få jobb. Et komplekst byråkrati gjør det også vanskeligere for de unge selv å kontakte aktuelle aktører og institusjoner direkte. Dette kan skyldes ulike prosesser i systemet, men også manglende informasjon om hvilke muligheter som eksisterer og manglende kunnskap om de formelle stegene innenfor systemet. Det er derfor opprettet flere ordninger som kan hjelpe

overgangen fra arbeidsløs til arbeidstaker. Ved bruk av et mellomledd vil prosessen kunne være mer effektiv for brukeren, noe de ansatte ved ungdomsinformasjonen følger opp.

Ungdomsinformasjonen i Paris er lokalt situert i første etasje i et område med mange høyblokker, har lange åpningstider og samarbeider med andre lokale, mer oppsøkende, aktører. Informasjonen kan, som en førstelinjetjeneste, være et naturlig utgangspunkt for de unge.

Av de presenterte besvarelsene ser vi variasjon i både henvendelser og henvisninger. Av eksempel nummer en og fire ser vi tydelig at de ansatte svarer direkte på henvendelsen og informerer om en løsning på problemet. Dette løses ved å gi en adresse og å henvide videre til et på forhånd avtalt møte som ungdomsinformasjonen har ordnet hos Mission Locale og Pôle Emploi. Eksempel to viser til at de både svarer direkte på henvendelsen, ringer til en mulig arbeidsgiver, men også at de diskuterer med ungdommen. I eksempel tre undersøker de ansatte om det er mulig å spørre om en ekvivalent for brukersens diplom som er oppnådd i utlandet, for deretter å bli henvist videre til PLIE eller Mission Locale. Svaret på henvendelsen varierer noe, men det kan tyde på at de ansatte først tilegner seg en orientering av problemet, for deretter å informere om en mulig løsning, for til sist å vise ungdommen videre til et avtalt møte gjort av ungdomsinformasjonen. Framfor en karriereveiledende tilnærming kan det i stor grad se ut som at ungdomsinformasjonen foretar en matching mellom brukersens situasjon og ønske og mot en struktur eller en ny tjeneste som kan hjelpe brukeren videre i systemet, og på sikt ut i arbeid på egenhånd.

Ungdommen blir vist videre til ulike institusjoner som tilbyr ulike program, for eksempel Pôle Emploi som har et tilbud; une formation dans le cadre de l'AFPR. Det vil si at Pôle Emploi, som er en organisasjon opprettet av franske myndigheter (en sammenslåing av ANPE og Unédic, hvor tidligere ANPE kan sammenlignes med NAV). Pôle Emploi hjelper uregistrerte arbeidssøkere til å komme inn på arbeidsmarkedet gjennom ulike ordninger, blant annet AFPR, som er en avtale mellom arbeidssøker og arbeidsgiver, der arbeidssøker får den utdannelsen

arbeidet krever. Det eksisterer flere ulike ordninger man kan anta at ungdomsinformasjonene kjenner godt til og derfor lettere kan henwise ungdommen videre.

Denne antakelsen blir bekreftet i intervjuet. Her utdyper ungdomsinformasjonen at de ofte henviser til blant annet La Mission Locale. Dette er en struktur som hjelper unge med blant annet arbeid og bolig. De ansatte forklarer at det i Frankrike er vanskelig å finne bolig når man ikke har jobb og motsatt, spesielt hvis man står uten diplom fra en skolegang og utdanning. Derfor er det mange unge som trenger hjelp i forbindelse med det ene eller det andre. Mission Locale kan tilby ulike ordninger, hvorav en blant annet kan delta på aktiviteter som gir erfaring og i noen tilfeller lønnet arbeid. Ved å delta på disse aktivitetene vil veien videre mot arbeidslivet bli mer tilgjengelig og muliggjort. Dette kan være med på å forklare den hyppige anvendelsen av henvisninger i Frankrike, men også andre faktorer som høy arbeidsledighet, spesielt blant unge, og et komplekst byråkrati er med på å forklare bruken av henvisninger.

Komplekst byråkrati og høy arbeidsledighet nødvendiggjør en inngåelse av kompromiss for brukerne. Økonomiske behov vil være sentrale og interesser kan måtte vike for å sikre en framtidig inntekt. Dette er aspekter jeg ønsker å komme tilbake til i diskusjonsdelen.

4.2.2 Veiledningsamtalen

Av loggene kommer det ikke klart fram at en del av møtet med brukeren også dreier seg rundt samtalen. Man kan få et inntrykk av at samtalen likner en monolog hvor den ansatte svarer direkte på henvendelsen og kommer med relevant informasjon vedrørende saksforholdet. Av intervjuet med to ansatte ved ungdomsinformasjonen kommer det imidlertid fram at de ansatte samtaler med bruker for å hjelpe ham/henne videre i jobbsøkerprosessen.

De ansatte forteller at det første de gjør når en ny bruker presenterer seg er at de undersøker hvem brukeren er i forhold til hva henvendelsen gjelder. De undersøker motivasjonen til brukeren, hvor mye hun/han vil kunne klare på egenhånd og i hvilken grad de ansatte skal ledsage brukeren med spørsmål som kan fremme en refleksjonsprosess. Hvis det er en bruker som er usikker på prosessen, ber den ansatte ham/henne om først å samle sine ideer og tanker på papir, for deretter å skrive dem inn på pc. Videre vil den ansatte diskutere med brukeren og se over det skrevne dokumentet og gi tilbakemeldinger. Hvis det er en bruker som ikke vet hvordan man kan skrive en cv eller som har vanskeligheter med å reflektere på egenhånd, vil den ansatte forklare i grove trekk hva en cv er og hvordan den kan utformes. De ansatte er likevel klare på at det er brukeren selv som må skrive den. Den ansatte kan bidra med å stille spørsmål som ”hva har du gjort det siste året? Skriv ned punktvis. Hva gjorde du da og etter det, hva gjorde du da?”. De ser på erfaringer og kvaliteten på erfaringene og den kompetansen brukeren har tilegnet seg. På denne måten starter de en refleksjonsprosess og en bevisstgjøring hos brukeren over egne erfaringer og styrker.

De ansatte poengterer viktigheten av at brukeren hele tiden skal være autonom og at den ansattes rolle kun er å informere og opplyse om mulige veier videre og aldri råde noen til å følge den ene veien framfor den andre. I intervjuet kommer det fram at dette kan være problematisk i praksis, men er det likevel et utgangspunkt hele tiden å jobbe etter idealet? I gruppefokusintervjuet jeg gjennomførte i Paris kommer det fram at det er uenighet om hvorvidt dette er et idealet til etterfølgelse, eller om de ansatte tar en rådgivende rolle overfor sine brukere. De ansatte i ungdomsinformasjonen i Paris har, ulikt de ansatte i Oslo, utdanning innenfor karriereveiledning. Den ene ansatte forklarer at veiledningen lett blir rådgivende ettersom de som profesjonelle, gjennom sin kunnskap om terrenget og gjennom sine erfaringer, kan utpeke en vei å gå framfor en annen etterhvert som de blir bedre kjent med de brukerne som er gjengangere. Den andre ansatte hevder at dette i utgangspunktet ikke skal skje. Hun fremhever at det ikke er den ansatte selv som skal ut i arbeidslivet, og at det derfor er viktig at brukeren selv ansvarliggjøres for sitt veivalg. Valgene påvirker brukerens liv, og derfor er det viktig at det er brukeren selv som tar valget på eget refleksjonsgrunnlag og ikke på bakgrunn av råd. Det er viktigere å informere om eventuelle utfordringer, hindringer og muligheter ved de ulike valgene, slik at brukeren selv kan ta et bevisst valg blant mulighetene som passer for ham/henne. Samtidig er det enighet blant de ansatte om at

det er nødvendig, i de tilfeller brukeren ønsker å velge en vei som ikke vil føre fram på grunn av manglende diplom og krav fra bacalaureat, å informere brukeren om hva han/hun trenger for vedkommende kan gå videre, og hvilke hindringer som eventuelt må overkommes.

4.3 Hvordan jobber UI med ungdom i Oslo?

Loggene fra ungdomsinformasjonen i Oslo viser en annen tendens i besvarelsene. Det som går igjen her er blant annet å forklare framgangsmåten og vise strategier som kan være nyttige for brukeren videre på deres vei i jobbsøkerprosessen. Loggene viser at dette gjelder i seks av syv tilfeller i Oslo og to av åtte i Paris. Under følger eksempler på svar på henvendelser vedrørende jobbsøking hos ungdomsinformasjonen i Oslo.

Hva gjelder henvendelsen	Hvordan ble den besvart	Hvordan ble henvendelsen avsluttet
1 Generelle råd om jobbsøking Printe ut dokument Hjelp til å skrive cv og søknad	Printer Praktisk (P): <i>hvordan gå fram i en jobbsøkerprosess (stikke innom vs sende søknad, oppfølging av søkt jobb etc)</i> Samtale/Veiledning(S/V): <i>Motivasjon på å søke mange jobber, til å søke selv om man ikke føler man har riktig erfaring. Åpningsspørsmål var: ”hvilken utd. Må ha for å bli kassamedarb. I butikk?”</i>	
2 Generelle råd om jobbsøking Hjelp til å letet stillingsdatabaser Yrkesveiledning	S/V: engelsk gutt som trengte veiledning i det norske arbeidsmarkedet. Leste bakgrunnen hans, tipset om barnehage/skolejobber, og <i>fortalte om gode strategier for å få jobbene.</i>	Bruker tok initiativet, ansatt ledet etterhvert

<p>3 Generelle råd om jobbsøking</p> <p>Printe ut et dokument</p>	<p>Printer</p> <p>Praktisk: Lette sammen på nett etter relevante plasser å jobbe</p> <p>S/V: Lurte på hva en cv og søknad og cv må inneholde, hvordan man går fram for å være praktikant i(), skriver videre hjemme, kommer tilbake for veiledning på ferdig produkt.</p>	<p>Fikk beskjed om å ringe aktuelle arbeidsplasser selv.</p>
<p>4 Generelle råd om jobbsøking</p> <p>Printe ut et dokument</p> <p>Yrkesveiledning</p>	<p>Printer</p> <p>Praktisk: Viste bruker stillingsdatabaser hos Oslo kommune og vikarbyrå.</p> <p>Samtale/Veiledning: Veiledet bruker i forhold til hvilke jobber hun kune få med bakgrunnen sin. Tipset om hvilke stillinger som var ledig i vikarbyrå, og <i>fortalte om framgangsmåte</i> for å få jobb i skolevesenet.</p>	
<p>5 Generelle råd om jobbsøking</p> <p>Printe ut et dokument</p> <p>Hjelp til å skrive cv</p> <p>Hjelp ti lå lete i stillingsdatabaser</p> <p>Yrkesveiledning</p>	<p>To brukere fra Nederland i Norge for å søke jobb.</p> <p>Printer</p> <p>P: Oppsummert: Viste dem alle stillingsdatabaser. Viste dem ulike jobbsøkerkurs, ga tilbakemelding på cv, printet ut kart og sirklet rundt aktuelle arbeidsgivere.</p> <p>S/V: Fortalte om arbeidsmarkedet i Norge, og deres muligheter (tatt i betraktning at de ikke snakket norsk9.</p>	<p>Henviste til NAV, deres introkurs for nyankomne arbeidstagere.</p>
<p>6 Generelle råd om jobbsøking</p> <p>Printe ut et dokument</p>	<p>Printer/pc</p> <p>P: Jeg viste frem noen relevante stillingsdatabaser brukeren ikke visste om. Viste hvordan man omgjør web-cv til word eller PDF-dokument.</p> <p>S/V: Jeg synliggjorde for bruker at jobbene hun søkte på ofte lar seg få med</p>	

	<p>åpne søknader. Rådet også til å gå innom jobber framfor å søke over mail. Fortalte eksempler jeg kjenner til hvor rådene har funket.</p>	
--	---	--

Svarene fra Oslo viser, i likhet med svarene fra Paris, stor variasjon i besvarelsene. De ansatte er praktiske i sin hjelp, og besvarer ulike henvendelser ved å vise og informere brukeren. Eksemplene tydeliggjør at de har en tilnærming der samtale og veiledning er metoden. Som eksempel en, to og fire viser, hjelper de brukeren ved å utpeke ulike framgangsmåter og strategier gjennom samtale som kan være til hjelp for brukeren videre på veien som arbeidssøker.

4.3.1 Veiledningsamtalen

Av loggene kan vi se at de ansatte benytter seg av veiledningsamtale for å hjelpe brukeren. Denne samtalen blir utdypet i intervjuet. Der kommer det fram, i likhet med Paris, at de hjelper brukeren til å skrive cv og søknad på bakgrunn av informasjon og bevisstgjøring av sin egen kompetanse og relevante erfaringer - gjennom refleksjon. Samtalen starter enten med at bruker selv tar kontakt, eller med at den ansatte spør brukeren om det er noe han eller hun kan hjelpe til med. ”Ofte er det vi som spør dem : *Vet du at vi hjelper til med cv? Vil du at vi skal se litt på den? Da leser vi over cv'en deres og sier; den er kjempefin, men dette skjønte jeg ikke helt. Kan du fortelle hva det er? Har du gjort flere ting?*”.

Av intervjuet kan samtalen med bruker vedrørende cv-skriving fortone seg som en rekke spørsmål hvor brukeren får anledning til å reflektere over egne handlinger, interesser og erfaringer for å bli bedre bevisst seg selv. Blant annet prøver de ansatte ”å finne et møtested mellom erfaringer og interesser”. Dette gjør de ved blant annet å spørre brukeren hva hun/han liker å gjøre på fritiden. Når de ansatte får vite hva brukeren liker, vil de prøve å koble

hans/hennes interesse opp mot deres tidligere erfaringer og egenskaper. Ved å hjelpe brukeren med å knytte tidligere erfaringer til opplevelsen av erfaringen og egne interesser, vil brukeren kunne konstruere ny kunnskap, bevissthet og mening om seg selv og muligheter videre. Dette er prosesser som konstruktivistiske tilnærminger til karriereveiledning framhever som sentrale, noe jeg vil komme mer tilbake til i diskusjonsdelen.

De ansatte forteller at det er mange unge som ikke vet hva de er flinke til og som opplever det som vanskelig å skrive ned relevant erfaring, da de føler at de mangler nettopp det: ”mye av jobben vår er å finne ut om de har fått med seg alle relevante erfaringer”. For å kunne hjelpe brukerne med å se hva de er flinke til, hva de interesser seg for og hvilke erfaringer de sitter inne med, stiller de ansatte spørsmål om deres bakgrunn. Eksempler på slike spørsmål kan være om brukeren har od – erfaringer, om han/hun har hjulpet til hjemme, passet på mindre søsken, gått med aviser på skolen, revyoppsetninger, jobbsøkerkurs med mer. Disse spørsmålene er ment å fremme refleksjonen over erfaringer som kan være relevante for en utvalgt jobb, men de er også ment som et bidrag til å styrke brukerens selvtillitt: ”Dette er erfaringer som kanskje ikke er så relevante for arbeidsgiver, men som kan være tilfredsstillende for brukeren”. Intensjonen bak spørsmålene viser seg å handle like mye å styrke brukerens selvtillitt og mestringfølelse, som å fremme bevissthet over egne erfaringer relevante i forhold til en bestemt arbeidsgiver.

Det er ikke bare med spørsmål de ansatte prøver å styrke brukeren. Også uttrykk som ”så bra”, ”kult, har du gjort det?” og oppmuntringer til brukeren er ment for å styrke ham/henne. På den måten begynner man å bygge opp litt med en gang. Ønsket om å styrke brukeren viser seg å komme av at de ansatte har stor tro på ”hjelp til selvhjelp” og derfor ser på seg selv som tilretteleggere. Videre har de stor tro på selvmestringsfølelsen, og hevder at ingen får god selvtillitt ved at den ansatte gjør ting for dem: ”Jeg tror at de vil ha dårligere sjanse til å få jobb om vi hadde skrevet cv og søknad for dem, for de får ikke selvtillitt av det og utstråler det da heller ikke”.

4.4 Hva tror ansatte i Paris at bruker oppnådde?

Før jeg går nærmere inn på likheter og ulikheter ved datamaterialet, ønsker jeg å vise eksempler på hva de ansatte skrev under den fjerde og siste kategorien i loggene *Hva tror du at bruker oppnådde med denne henvendelsen?* Under følger noen eksempler på svarene som ble gitt.

Hva tror ansatt at bruker oppnådde med denne henvendelsen
1 Il va pouvoir rencontrer les bonnes personnes aux bons endroits et pouvoir commencer à effectuer ses démarches
2 Réalisation de ses démarches administratives pour travailler
3 Demarrage de ces démarches pour entrer dans la vie active en France.
4 Mise en place des démarches pour une reinsertion professionnelle
5 Je pense que cela lui a permis de mieux aller les secteurs qui peuvent recruter des étudiants
6 Possibilité de présenter un cv dans ses démarches d'emploi.

Som vi ser av svarene er begrepet *démarche* hyppig brukt. Ordet kan bety en måte å gå fram på, en måte å tenke på, en handling for å nå neste steg eller en henvendelse av mer formell karakter. Alle betydningene kan gi mening i denne sammenheng, ved at brukeren får hjelp til å forberede seg på neste steg, som her er et videre møte, en henvisning videre inn i systemet som krever forarbeid og et spesielt tankesett og framgangsmåte (bestemt av systemet) av brukeren.

I likhet med resultatene om framgangsmåtene i loggene og intervjuet, ser vi her at målet med hjelpen til ungdommen er å hjelpe dem videre til neste steg på veien mot en jobb. Hjelpen på

veien blir å ruste den unge med informasjon om ”riktige” måter å gå fram på i systemet og lære brukeren framgangsmåter for hvordan en realiserer ulike dokumenter som vil være avgjørende for den videre ferden. Disse *karrierehåndteringsferdighetene* brukeren får med seg vil være viktige for å løse ulike barrierer på veien videre. Ferdighetene kan være hvordan en skriver cv og motivasjonsbrev og kunnskap om de ulike ”malene” for skriving av motivasjonsbrev i forhold til hvilken stilling i hvilken bransje en ønsker å arbeide innenfor, men også hvilke dokumenter som vil være nødvendige for å delta på ulike ordninger, i regi av det offentlige tilbudet.

4.5 Hva tror ansatte i Oslo at bruker oppnådde?

Hva tror ansatt at bruker oppnådde med denne henvendelsen
1 Motivert, lyst opp under samtalen, innstilt på å søke mange jobber. Er gjenganger, er ikke redd for å spørre.
2 Fikk info han ikke hadde tenkt på, og virket lettet da jeg ikke mente at språket ville bli noe problem for ham.
3 Konkrete råd, backing på egne styrker, hadde nok skjønt en del allerede, men trengte en som bekreftet og sa du må bare begynne.
4 Bruker hadde søkt over 100 jobber, og virket veldig glad for konkrete tips og oppmuntrende råd.
5 Dette var brukersens første orientering med det norske arbeidsmarkedet, og de fikk gode, praktiske råd. (De har i etterkant brukt UngInfo som daglig plattform for jobbsøkingen).
6 Virket som at brukeren ble klar over noen flere metoder for å finne jobb.
7 Bruker virket som han hadde behov for å ”luften” litt tanker før intervjuet, og virket som å

bli lettet over bekreftelse fra oss om at søknaden var god.

Av svarene fra Oslo ser vi en annen tendens i tilnærmingen. I likhet med tidligere funn fra loggene og intervjuet, er det her fokus på ord og fraser som ”motivert”, ”backing på egne styrker”, ”bekreftelse”, ”lettelse” og ”oppmuntring”. Dette er ord vi kan assosiere med positiv feedback til ungdommen, hvor en ønsker å anerkjenne og styrke brukeren og hans/hennes selvoppfatning og selvtillitt. Jeg nevnte at brukeren i Paris blir utrustet med karrierehåndteringsferdigheter i form av kunnskap om gangen i systemet og hvordan realisere ulike dokumenter. Også i Oslo kan det se ut til at ungdommen blir rustet med disse karrierehåndteringsferdigheter ved at de tilegner seg kunnskaper i hvordan skrive søknad, cv og søke i databaser etter ledige stillinger. En stor forskjell er likevel at brukeren i Oslo, ved siden av disse mer praktiske ferdighetene, også får styrket sin mestringstro på at de vil kunne klare å gå veien videre og benytte seg av de ulike ferdighetene.

For begge ungdomsinformasjonene kan det se ut til at det er viktig med ferdigheter innenfor cv-, søknad- og motivasjonsbrevskrivning (know how). I tillegg til disse ferdighetene legger ansatte i Paris også vekt på at brukeren skal tilegne seg kunnskap om hvordan gå fram i systemet og å vite hvem og hvor. I Oslo verdettes også kunnskapen om å vite hvordan, men også viten om seg selv og styrking av ungdommens selvbylde står sentralt.

Det virker på meg som at de ansatte i Paris arbeider mer systematisk enn de ansatte i Oslo. Svarene ser ut til å ha mindre variasjon enn svarene i Oslo, noe som igjen synes å henge sammen med at de ansatte i Paris ser på seg selv som profesjonelle som, i motsetning til de ansatte i Oslo, stiller med en faglig bakgrunn spesielt rettet mot den jobben de utfører.

4.6 Karriereinformasjon og karriereveiledning

Ungdomsinformasjonene skal gi oppdatert, nøytral og riktig informasjon, her karriereinformasjon, til brukere som kommer innom med ulike henvendelser. Gjennom loggene og intervju ser vi at denne informasjonen blir formidlet, ikke bare som ren informasjon, men også på en veiledende måte. I intervjuet med ungdomsinformasjonene ble distinksjonen forklart forskjellig fra UngInfo og Antennes Jeunes.

I Oslo blir informasjon sett på som fakta. Fakta kan ungdommen også få tilgang til gjennom internett og andre medier. Men siden det er mye informasjon, ofte fragmentert, ønsker brukeren å få hjelp til å forstå informasjonen. De ansatte i Oslo ser på veiledning som en måte å hjelpe brukeren til å sette informasjonen inn i en kontekst som kan være til hjelp for brukeren: ”Vi merker at veldig mange av de unge som er her trenger veiledning, så vi er veldig bevisst på at vi ikke er offisielle veiledere, bortsett fra sosionomen vår. Før internett var ren informasjon viktigere. Hvis en ungdom lurte på hva en cv var kunne han ikke bare slå det opp. Nå i dag er det egentlig bare et googlesøk unna, så står det at en cv er en til to sider, først ha utdanning, så ha arbeidserfaring. Hvis vi bare står og sier det samme som det, merker vi at det ikke er helt det de trenger. De trenger en som setter det i en slags kontekst for dem, så det prøver vi. Vi er bevisste på at vi vil sette det i en kontekst, og det er jo veiledning. Så blir det en sånn samtale som ikke bare inneholder statistisk informasjon, men mye mer. Jeg forandrer strategi hele tiden ut i fra hvem brukeren er. Jeg merker om det er en person som faktisk har en ganske solid bakgrunn, men som ikke har søkt nok steder. Da pensler jeg inn på det. Hvis det er en person som har søkt ti jobber, men som kanskje ikke vet om andre typer jobber, da pensler jeg inn på det. Hvis det er en situasjon hvor jeg tror at cv ikke har noe å si, men at en her heller må konsentrere seg om det og det, så pensler jeg inn på det. Da er det selvfølgelig veiledning. Det er ikke bare samme info til alle, man legger om infoen etter dem man snakker med. Hvis noen har problemer vi her ikke kan hjelpe med, kan vi vise videre til psykolog, veileder, eller annen med fagkompetanse. Den rollen vi vil være og ha er at vi er unge voksne som de unge kan forholde seg til eller identifisere seg med. Jeg er fem, syv, åtte år eldre enn de som søker jobb. Så jeg er ikke som en rådgiver på skolen, som de tenker er en 40 år gammel dame. Jeg er en ung mann og kan dele av mine tips til brukeren ut i fra den veien som

jeg selv nettopp har gått, uten at det blir for personlig eller at jeg forteller dem å gjøre det samme som meg.”

I Paris blir informasjon også oppfattet som ulike fakta som presenteres for brukeren. Etter å ha snakket med bruker og fått en oppfatning av hvilke muligheter som kan være aktuelle, presenterer de informasjon de ser på som relevant for akkurat denne personen. Med orientering (veiledning) viser de til ulike veier videre for brukeren ut i fra hvilken informasjon som bruker og den ansatte sammen ser på som mest relevant. Ofte vil veien videre være å følge opp en henvisning gitt av AJ. I intervjuet forklarer de det å informere som å presentere de ulike mulighetene som eksisterer, lokalt og regionalt. De forklarer det med å fortelle brukeren: ”du kan gjøre det, du kan gjøre det, du kan gjøre det”. De ser på det å veilede som det å fortelle brukeren om ulike veier videre: gå dit, gå dit eller gå dit”.

Ungdomsinformasjonenes forståelse av begrepene informasjonsarbeid og veiledningsarbeid kan også fortelle oss noe om hvordan de arbeider med brukeren. I Oslo er de opptatt av å sette informasjonen inn i en kontekst som vil hjelpe brukeren til å forstå informasjonen. Dette tolker jeg videre til at det menes at brukeren ikke bare skal forstå, men også kunne ta i bruk den informasjonen som gis. Dette kan reflektere deres arbeidsmåte ved at de ansatte ofte forklarer for brukeren hvordan de kan gå videre framover for å oppnå ønsket resultat. I Paris forstår de informasjon som å legge fram *det, det* eller *det*, som muligheter brukeren kan velge mellom, relevante for deres bakgrunn slik den ansatte forstår brukeren. Deretter leder de brukeren videre på deres vei. Dette reflekterer deres framgangsmåte med hovedsakelig å henvise brukeren videre. De legger mye vekt på neste ”stasjon” på den veien brukeren skal gå.

På bakgrunn av dette vil jeg hevde at det eksisterer en felles forståelse for karriereinformasjon som noe som brukeren mottar og kan velge blant, mens karriereveiledning, hvor også informasjon inngår, er noe som er mer aktivt og dynamisk og som krever mer handling og aktivitet fra brukeren sin side. Det være seg enten ulike framgangsmåter/strategier som bruker kan ta i bruk videre på veien eller et nytt steg som tar form av et møte, et kurs, besøk hos en annen aktør eller selvrefleksjon. Alle krever at bruker selv må gjøre noe mer eller mindre aktivt videre, noe som igjen vil kunne stimulere til læring.

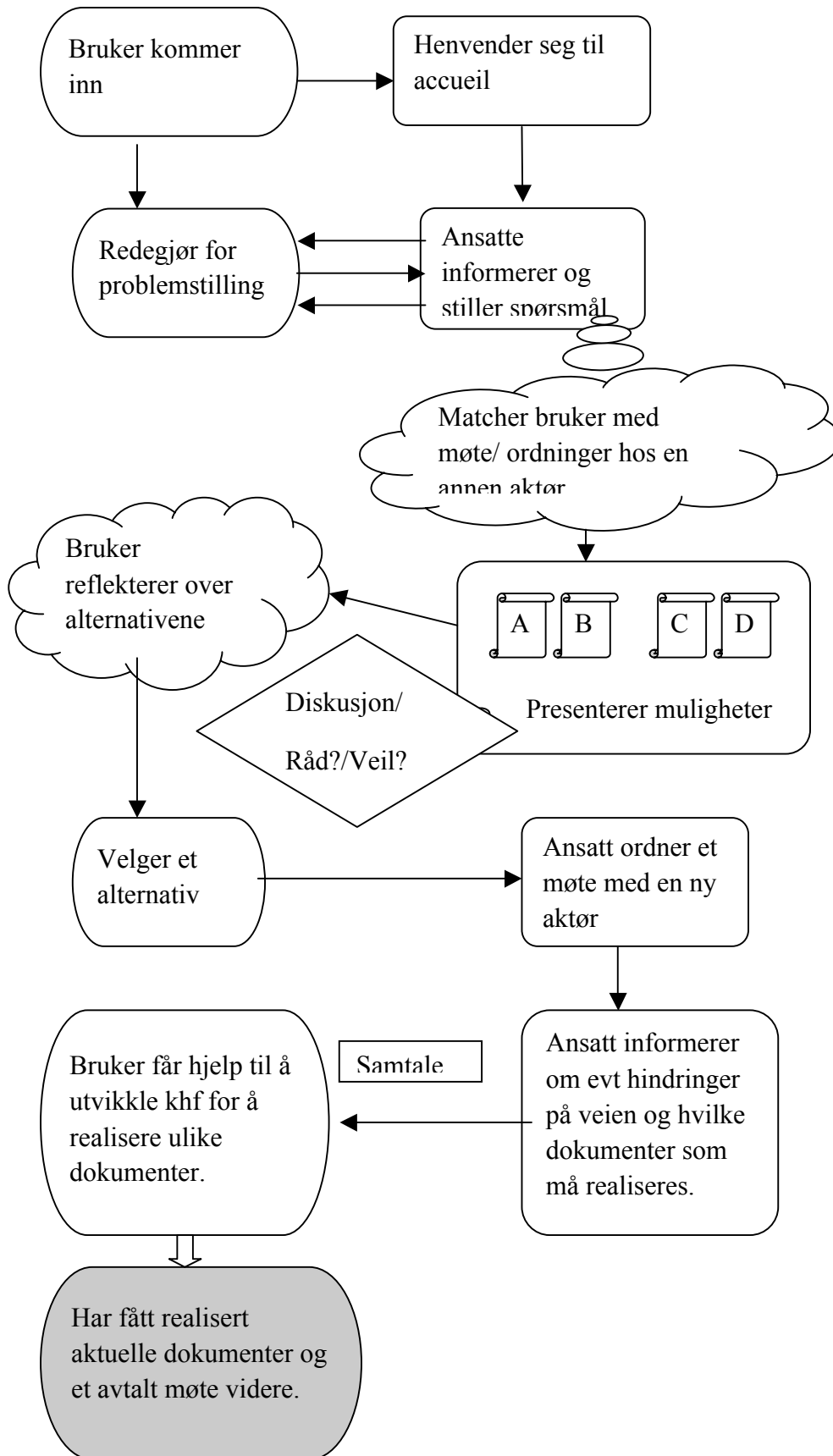
4.7 Oppsummering

Ungdomsinformasjonene i henholdsvis Paris og Oslo viser ulike tilnærminger i sin praksis for å hjelpe brukeren. Likevel ser vi at det er store likheter i deres framgangsmåte. Det er også likheter i intensjonen de begge har om at brukeren er autonom og at de ansatte ønsker å ruste ham/henne med verktøy som vil hjelpe vedkommende videre på dennes karrierevei.

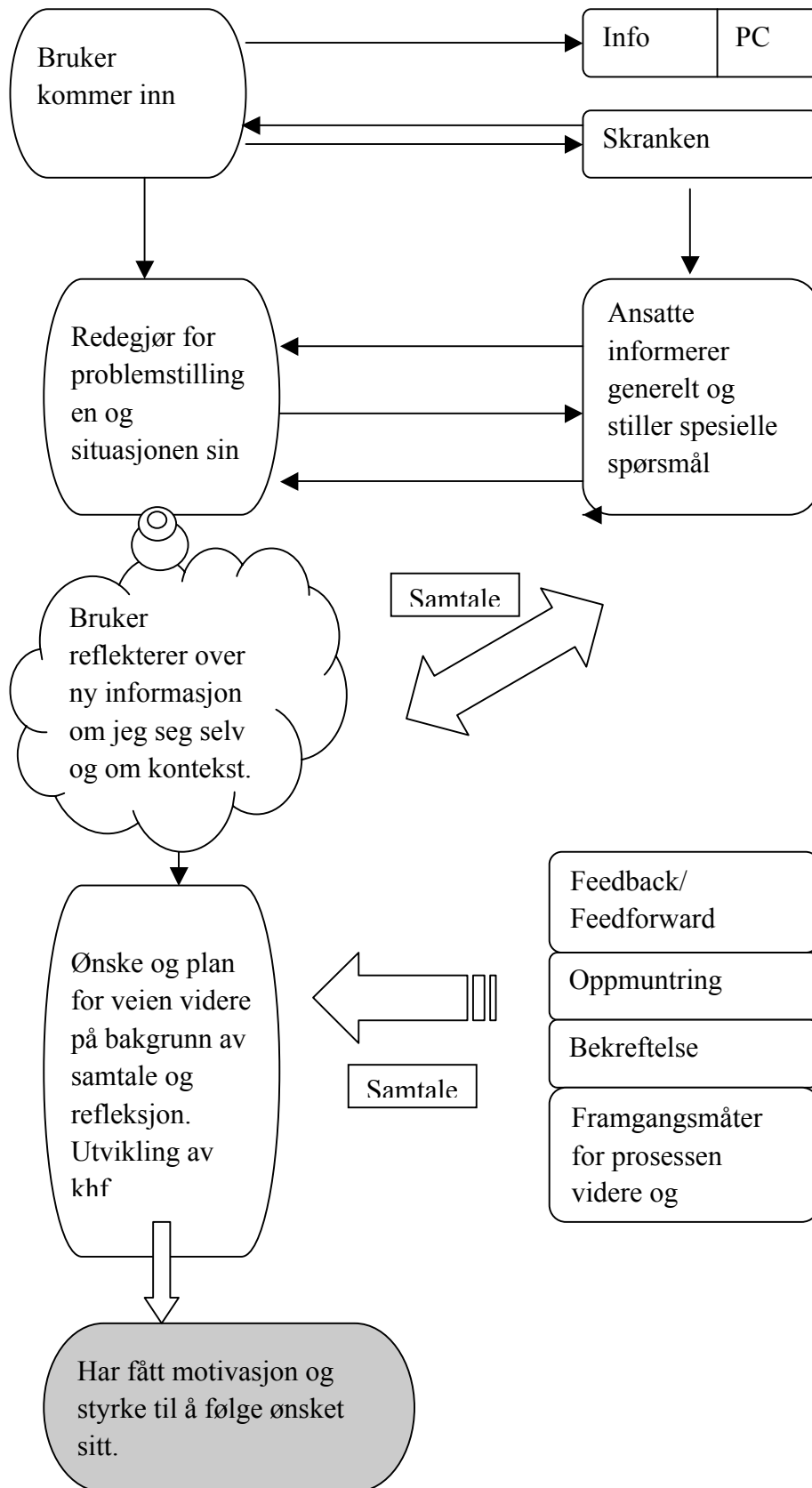
Loggene viser at de ansatte ofte starter med å gi et direkte svar, informasjon rundt temaet for henvendelsen, for deretter å få til en dialog med bruker som igjen kan føre til en ny strategi fra den ansatte i form av ny eller utdypet informasjon, råd, forklaringer eller henvisninger videre. Intervjuene viser at det er vanlig for ungdomsinformasjonene å jobbe parallelt med informasjon, dialog og veiledning.

Ved henvendelser om cv har ingen av ungdomsinformasjonene en fast framgangsmåte de følger. Både i Paris og Oslo poengterer de at dette er noe de vurderer forskjellig fra bruker til bruker, da både alder og erfaring spiller inn. På bakgrunn av funnene i loggene og intervjuene kan man likevel se at det danner seg et mønster i hvordan det første møtet med bruker fortoner seg. De to neste sidene vil vise flytskjemaer som ønsker å vise en oversikt.

PARIS:



OSLO:



Av flytskjemaet kan vi lettere se likheter og ulikheter i datamaterialet. Dette er mine oppfatninger av det generelle mønsteret, på bakgrunn av logg, intervju, feltnotater og mine egne observasjoner ved ungdomsinformasjonene. Hver henvendelse vil være forskjellig fra de andre og rekkefølge og innhold vil variere deretter. Modellen er derfor ikke ment som en endelig oversikt over ungdomsinformasjonenes praksis, men mer som en generell oversikt for bedre å få en forståelse for det komparative.

I Paris ser vi at utfallet av henvendelsen er at bruker har fått realisert aktuelle dokumenter og har fått en henvisning videre til en annen aktør. Dette har brukeren oppnådd etter å ha fått informasjon og samtale med en ansatt, tilegnet seg relevante karrierehåndteringsferdigheter og foretatt et valg blant allerede utvalgte valg. Det kan se ut til at valget varierer ut i fra hvilke strukturer og ordninger som kan være relevante for brukeren. Med den ansattes sakkunnskap vil det være ham/henne som velger ut strukturer og ordninger som kan være aktuelle. Videre kan brukeren velge blant disse.

I Oslo ser vi at utfallet av henvendelsen er at bruker har fått motivasjon og styrke til å følge sine ønsker og selv bestemme veien videre. Dette har bruker oppnådd etter å ha fått informasjon og veiledning med en ansatt, tilegnet seg karrierehåndteringsferdigheter og fått positiv feedback, oppmuntring og bekreftelse.

Av flytskjemaet ser vi de to ulike veiledrollene ta form. I Paris er det veileder som i størst grad foretar en refleksjonsprosess om hvilke valg som kan presenteres for brukeren. I Oslo er det brukeren selv som foretar dette valget. Veilederforholdet ser ut til i større grad å være symmetrisk i Oslo enn i Paris. Dette kommer også til uttrykk i distinksjonen de gir av karrirereinformasjon og karriereveiledning og hvordan de ser på sin rolle som veileder; *profesjonell* i Paris og *tilrettelegger* i Oslo.

5 Ungdomsinformasjonenes praksis i lys av teori

I dette kapitlet ønsker jeg å se nærmere på de likheter og ulikheter som kommer fram av mitt materialvalg. Selv om både ungdomsinformasjonen i Oslo og Paris tilhører institusjoner som har undertegnet charteret, er deres praksiskontekster ulike, noe og jeg vil her vise hvilken innvirkning dette har på deres praksis. På bakgrunn av resultatene framstilt i forrige kapittel, ønsker jeg først å diskutere de ulike praksisene i lys av 'person-environment teori' og sosial kognitiv karriereteori, for deretter å se på balansen mellom veiledning og rådgiving.

5.1 Person – environment fit

Fra karriereteorien i kapittel en ser vi at det er fokus på matching spesielt innenfor trekk og faktor teoriene. Her legger man vekt på trekk ved en person for å så se på faktorer ved arbeidssteder for deretter å foreta en matching. Av empirien kan vi se at matchingen kan forløpe på flere måter, hvor ikke målet nødvendigvis er å matche personen opp mot et spesielt yrke, men mer det generelle arbeidsmarkedet. Samtalen som den ansatte har med brukeren kan nesten ses på som et intervju hvor en ønsker at bruker forteller om bakgrunnen for henvendelsen. Dette gjøres for å samle informasjon om brukerens situasjon, interesser og muligheter. Ved at den ansatte tilegner seg kunnskap om brukerens situasjon vil hun/han etter matchingprinsippet kunne foreta en vurdering, på bakgrunn av den kunnskap hun/han sitter inne med om arbeidsmarkedet og arbeid, av hvilken/hvilke veier videre som kan være av interesse for brukeren.

I Paris ser vi ut fra loggene og intervjuet at matching ser ut til å forløpe på en måten der den ansatte tilegner seg kunnskap om hvem brukeren er og hvilke behov hun/han har, for deretter å foreta en matching mot veier videre som den ansatte ser som mulige alternativer. Deretter vil bruker få velge blant mulighetene og få informasjon om eventuelle barrierer og utfordringer ved de ulike veiene som blir presentert. På denne måten får brukeren informasjon

om hva han/hun må se etter. Samtidig får bruker karrierehåndteringsferdigheter som kan brukes ved stoppene på veien. Disse ferdighetene kan først og fremst minne om ferdigheter i å konstruere ulike dokumenter som cv, motivasjonsbrev og andre relevante papirer som systemet og fremtidig arbeidsgiver ønsker. Det eksisterer også ulike maler for motivasjonsbrev ut ifra hvilke oppgaver og hvilken bransje man ønsker å jobbe i. Det kan virke som at prosedyrene rundt disse papirene er mye mer komplekse enn de vi ser i Norge. For å bedre hjelpe brukeren videre i dette systemet, blir det foretatt en matching av person og alternativ vei videre:

<p>4 Recherche d'emploi ou de formation</p>	<p>Quel emploi ? Quel formation ?</p>	<p><i>RDV avec le pôle emploi pour demarrer une formation dans le cadre de l'AFPR.</i></p> <p>Invitation au forum de l'emploi de clichy sous bois</p>
---	---	---

Vi ser av eksempelet at de ansatte først undersøker nærmere hva henvendelsen gjelder, for deretter å se hvilke muligheter som kan matche brukerens ønske. Utfallet av matchingen blir da en ordning i rammen av *AFPR* som er et tilbud i regi av Pôle Emploi. Brukeren får også en invitasjon til et forum der en kan anta at brukeren får utviklet sin kunnskap om prosesser verktøy som vil være relevante for veien videre.

Hollands trekk- og faktor teori, med vekt på bruk av typologier, har som mål å matche en person til et bestemt yrke. Dette ser ikke ut til å være målet med ungdomsinformasjons praksis, mer kan det ses på som en matching mot et videre program innad i systemet.

I Oslo synes det å være en større fokus på individet og styrking av det, framfor å foreta en matching. Likevel kan vi se tilløp til en person- environment fit tilnærming der den ansatte ser på brukerens interesser og stiller spørsmål ved hva bruker foretrekker/ikke foretrekker for å kunne se på arbeidsbransjer aktuelle for brukeren. Et eksempel på det kommer frem av

intervjuet, vedrørende cv-skriving. Der forklarer den ansatte at de ønsker å hjelpe brukerne med å koble erfaringer opp mot egenskaper for å kunne se hva de er flinke til, og dermed hva som kan være ønskelig å jobbe med. Her blir matchingen et forsøk på å matche brukerens relevante egenskaper opp mot et yrke. Denne tilnærmingen kan minne om Hollands teori om å matche personlighetstrekk opp mot faktorer ved en arbeidsplass. Som eksempelet viser prøver den ansatte å få brukeren til å reflektere over sine erfaringer, interesser og egenskaper, slik at brukeren skal bli bevisst på hvilke erfaringer som kan være relevante for ulike bransjer.

Av eksemplene ser vi to forskjellige tilnærminger. I Paris foretas det en matching av individ opp mot en aktuell ordning videre inn i systemet, og kan slik likne en henvisning fra førstelinjetjenesten til andrelinjetjenesten. Det er den ansatte som, på bakgrunn av sine kunnskaper om individets situasjon, samt sak- og systemkunnskaper, presenterer konkrete alternativer for brukeren. I Oslo ser matchingen, slik det kommer frem av empirien, ut til å komme frem gjennom en samtale, der det er brukeren som gjennom sine refleksjoner, stimulert av de ansattes intervju tilnærming, foretar valg som oppleves meningsfulle og riktige for brukeren.

Begge ungdomsinformasjonene ser det som sin oppgave å hjelpe bruker i jobbsøkerprosessen med mål om at bruker skal få seg en jobb. Begge ønsker at bruker skal være autonom og ta sine egne valg i denne prosessen. Likevel ser vi klare forskjeller i graden av hvordan valget til brukeren blir tatt og graden av måloppnåelse. I Paris vil det være nærliggende å hevde at valget indirekte tas av systemet, hvorpå brukeren raskt vil oppnå et resultat i form av arbeid dersom de karrierehåndteringsferdigheter brukeren blir rustet med blir godt brukt og indirekte råd fra ansatt blir fulgt. I Oslo vil det være nærliggende å hevde at valget blir direkte tatt av brukeren selv, på bakgrunn av brukerens refleksjoner, hvorpå han/hun med sine tilegnete karrierehåndteringsferdigheter og ny styrke vil kunne oppnå et arbeid. Med en forsterket motivasjon og noen nye grep vil det være lettere for brukeren å oppnå sitt mål, men det kan se ut til at resultatet er mer usikkert enn resultatet i Paris, der bruker oppnår et nytt møte og blir utrustet med verktøy for det spesielt avtalte møtet videre.

Begge tilnærmingene bærer preg av den konteksten de opererer innenfor, og bærer på både positive og negative sider for brukeren. Ved den første tilnærmingen kan vi si at på den ene siden vil brukeren, ved raskt å bli inkludert i arbeidslivet og sosialt, kunne tilegne seg

arbeidserfaringer, oppleve mestring og få økt selvtillitt og motivasjon for sin videre karriereutvikling. I arbeidslivet vil bruker få prøve ut, eliminere og tilegne seg karriereferdigheter som basis for videre utvikling. På den andre siden vil man, ved å bli introdusert for arbeid som en brikke av systemet, fremfor en selvstendig aktør, oppleves som demotiverende og tungt i forbindelse med det arbeidet som skal utføres. Ved at det er systemet som i stor grad bestemmer arbeidet, vil brukerens interesser og verdier kunne komme i skyggen av målet, som igjen vil kunne blekne brukerens motivasjon for arbeidet og karriereutviklingen videre. Samtidig vil det kunne være vanskelig å opprettholde stabilitet i jobben hvis ens verdier, interesser og motivasjon uteblir.

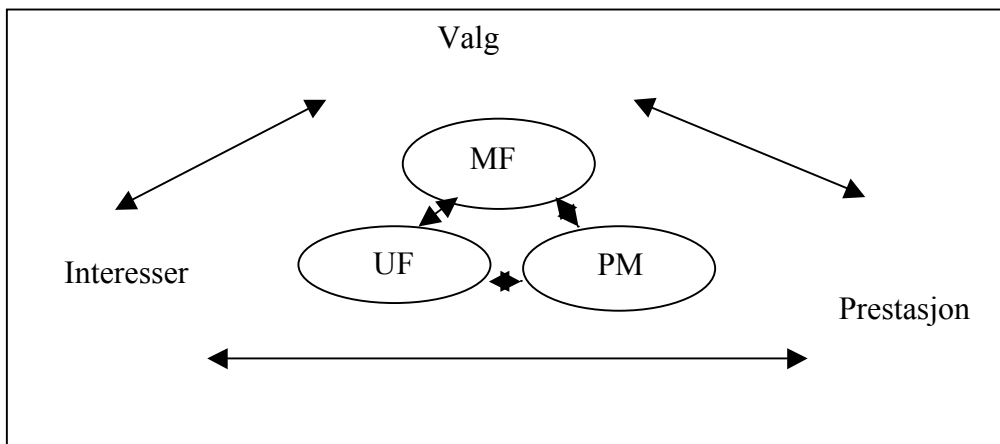
Ved den andre tilnærmingen kan vi si at på den ene siden er det positivt at brukeren opplever styrke, motivasjon og autonomitet i starten for å få motivasjon til å finne et arbeid som bruker vil kunne trives med, og hvor stabilitet opprettholdes og som vil kunne gi nyttige erfaringer for deres videre karriereutvikling. En styrket selvtillit og en opplevelse av å ha makt over sitt eget liv vil kunne stimulere handlingskraft og måloppnåelse. På den andre siden vil disse styrkene ikke nødvendigvis resultere i ønsket mål. Det kan hende at forventninger og den positive styrkede selvoppfatningen ikke blir møtt med den samme backingen på arbeidsmarkedet, og brukeren kan oppleve tilbakeskritt og skuffelse, som igjen vil kunne ødelegge for videre utvikling og motivasjon. Det kan også være at denne framgangsmåten resulterer i at brukeren risikerer å gå arbeidsløs for en lengre periode hvorpå hun/han kan miste tålmodigheten og motivasjonen på veien, etterfulgt av økonomiske vanskeligheter.

I lys av en *person-environment fit – tilnærming* kommer det frem en forskjell mellom ungdomsinformasjonene. I større grad blir brukerne ved ungdomsinformasjonen i Oslo, enn i Paris, veiledet til å se koblinger mellom sine egne interesser, ferdigheter og styrker til et ønskelig arbeid som kan reflektere deres ønsker. I Paris kan det virke, som vi har vært inne på tidligere i empiridelen, at valgmulighetene er mer begrenset og hvor man ikke står like fri til å koble interesser mot arbeid, men heller må prioritere andre områder før en kan foreta en slik kobling. Ulik praksis kan reflektere deres kontekst, hvor arbeidsmarkedet, pedagogisk praksis i utdanningen og byråkratiet er forskjellig. Dette er faktorer jeg ønsker å diskutere nærmere, i lys av Gottfredson sin teori om kompromiss. Først skal jeg se nærmere på forskjeller i

praksisene i lys av sosial kognitiv karriereteori, og praksisenes oppfatning av balansegangen mellom rådgivning og veiledning.

5.2 SCCT og ungdomsinformasjonenes praksis

Ungdomsinformasjonenes praksis bærer ulike tilnærminger til ulike veiledningstradisjoner. Jeg ønsker her å diskutere deres praksis opp mot Sosial kognitiv karriereteori (SCCT) ved å utdype enkelte resultater i lys av denne teorien.



Sentralt i SCCT er troen på at mennesker er aktive skapere av sin egen utvikling hvor forventninger til deres mestringer veier tungt. Teorien er beskrevet i hovedtrekk i teorikapittelet, her ønsker jeg å se på ungdomsinformasjonenes tilnærminger i lys av kjernebegreper i SCCT; mestringsforventning (self-efficacy), resultatforventninger og personlige mål. Alle disse faktorene er av sentral betydning for en persons karriereutvikling (i forhold til interesser, valg og prestasjoner) i følge SCCT. Figuren over forsøker å gi et bilde på teoriens innhold og hvordan de ulike variablene står i forhold til hverandre.

Det første kjernebegrepet for modellene er mestringsforventning. Denne forventningen blir primært formet av fire informasjonskilder: tidligere erfaring hvor en kan vise til mestring på samme område, vikarierende erfaring, sosial overbevisning hvor en lar seg oppmuntre av andre og fysiologiske og følelsesmessige forhold. Disse informasjonskildene kan en se tilløp

av i ungdomsinformasjons praksis i Oslo. I loggene under spørsmål om hva den ansatte tror at bruker oppnådde, finner vi blant annet;

Konkrete råd, backing av egne styrker, hadde nok skjønt en del allerede, men trengte en som bekreftet og sa du må bare begynne.

og

Bruker virket som han hadde behov for å "luften" litt tanker før intervjuet, og blir lettet over bekreftelse fra oss om at søknaden var god.

Ved at de ansatte oppmuntrer brukerne, backer deres styrker og bekrefter deres ferdigheter, styrker og muligheter, vil de samtidig kunne styrke de unges mestringsforventninger og gi de en tro på at de vil kunne klare å oppnå sine personlige mål.

Et annet eksempel, også hentet fra intervjuet med ungdomsinformasjonen i Oslo, viser hvordan de hjelper ungdom som ikke har profesjonelle erfaringer til å relektere over hva de kan ta med av andre erfaringer:

Et spørsmål kan være 'jeg er ikke 18 år og jeg har ikke noen erfaring. Hva skal jeg skrive på cv'en da?' Da spør vi om brukeren har od-erfaringer eller om han/hun har hjulpet til hjemme, passet på mindre søsken, gått med avisen, gjort prosjekter på skolen, revyoppsetninger, jobbsøkerkurs med mer. Dette kan være erfaringer som kanskje ikke er så relevante for arbeidsgiver, men som kan være tilfredstillende for brukeren som vil kunne skrive ned noen erfaringer.

Her forsøker den ansatte å backe den unge ved å se på styrkene fremfor begrensningene med mål om at brukeren skal få oppleve tilfredstillelse ved å få en følelse av at hun/han besitter erfaringer som er relevante og viktige. Mestringsforventninger bygger også på tidligere erfaringer hvor en kan vise mestring på samme område. Ved at den unge ser at hun/han mestrer innenfor arbeidsrelaterte områder, vil dette igjen kunne fremme deres forventning om mestring også i arbeidslivet senere. Som eksempelet viser, er ikke det viktigste her å få fram erfaringen for arbeidsgiver, men for individet selv. Dette vil kunne styrke brukeren i den videre karriereutviklingen.

Resultatforventninger er den andre kjernevariabelen innenfor SCCT. Resultatforventningene blir formet av de samme erfaringene som mestringsforventningene, men blir forklart som en personlig overbevisning om konsekvenser av en spesiell utøvende opptreden med tro om ytre belønning knyttet til den utøvende målatferden som sentralt. Bandura skiller mellom forventning om å mestre de oppgaver som er nødvendige for å nå målet og forventninger om resultatet. Det vil si at det er et skille mellom å tro at en vil oppnå en jobb hvis en følger ulike prosedyrer, råd, benytter seg av ulike verktøy og opptrer på ulike måter(i store trekk; mestrer rollen som arbeidstaker) og det å tro på at en vil mestre alle disse oppgavene for å oppnå en jobb.

I Paris ser det ut til at de unge ikke får bygget opp sine mestringsforventninger i samme grad eller i det hele tatt i løpet av sitt møte med ungdomsinformasjonen. Likevel kan det se ut til at brukeren får en klar forventning om resultatet;

Réalisation de ses démarches administratives pour travailler

og

Mise en place des démarches pour une reinsertion professionnelle

Eksemplene over er hentet fra loggene og svarer på hva en ansatt tror at bruker oppnådde med henvendelsen. Eksemplene fokuserer på at bruker har fått realisert eller fått på plass sine neste steg for å kunne få jobb. Mellom linjene ligger det en forventning om resultatet, som kan virke som en ytre belønning for brukeren til å ta fatt på de neste stegene som må til for å nå resultatet. Fokuset ligger på forventningen om å oppnå resultatet ved å følge de neste stegene og ikke i så stor grad på forventningen om å mestre de stegene som de i større grad vektlegger i arbeidet hos ungdomsinformasjonen i Oslo.

Alan M. Saks redegjør, i sin artikkel *Job search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes*, for hvilke faktorer som er med på å forme jobbsøkeratferden. Disse faktorene blir klassifisert i tre kategorier: biografiske variabler

(kjønn, alder, utdanning), individuelle ulikhetsvariabler (personlige variabler, motivasjonsfaktorer, holdninger) og situasjonsbetingete variabler (finansielle behov, jobbsøkingssupport). Saks hevder at det er motivasjonsfaktoren self-efficacy som er den viktigste i forhold til intensiteten og innsatsen i jobbsøkingen, og som igjen vil reflekteres i antall jobbtillbud. Jobbene som de unge trer inn i, er i Oslo gjerne innenfor bransjer preget av høy turnover, som utelivsbransjen, matbransjen og klesbransjen. I Paris kan vi se, ut i fra nettsiden til Mission Locale, som mange ungdommer blir henvist til gjennom ungdomsinformasjonen, at det i hovedsak er sekretær- og selgerjobber, samt jobber i hotellbransjen som tilbys. Dette er jobber der en nødvendigvis ikke trenger å være faglært eller man kan tilegne seg kunnskaper gjennom forberedende kurs i forkant.

Bransjer med høy turnover kan være interessante å se på i forhold til *boundaryless career* – fenomenet. *The boundaryless career* preges av at de fastsatte grensene og rutine som vi kjenner fra organisasjonskarrieren, i større grad har blitt tøyd opp. Unge skifter hyppig arbeid, ut i fra hvor de flytter, ut i fra nye interesser eller andre behov. Unge som jobber ved siden av studiene vil også variere deltidsjobbene ut i fra studiene. De hyppige skiftene til de unge kan være en del av karrieren hvor en prøver ut ulike typer arbeid og på den måten blir mer bevisst og kjent med rollen som arbeidstaker og arbeidets ulike oppgaver.

Oppmuntring, støtte og styrking av jobbsøkerens mestringsforventning, slik de arbeider i Oslo, blir her understøttet av Saks og tidligere studier som svært viktige for jobbsøkeratferden til jobbsøkere, spesielt de som har mistet jobb og som da kan være i en ekstra sårbar situasjon. Artikkelen viser ikke til studier i forbindelse med den aktuelle brukergruppen til ungdomsinformasjonene, men det kan være grunn til å tro at denne gruppen vil ha stor støtte av en tilnærming hvor deres mestringsforventninger styrkes, da gruppen er preget av brukere uten høyere utdanning og hvor mestringsforventningene i utgangspunktet kan være lav. Arbeidssøkere med lave mestringsferdigheter er de som har behov for å styrke denne for lettere å oppnå arbeid. Ungdom som besøker ungdomsinformasjonene er mellom 13 og 26 år, og har få eller ingen profesjonelle erfaringer. På grunn av manglende profesjonelle erfaringer vil det kunne prege selvtillitten deres på arbeidsmarkedet. Både ufaglærte, ungdom som har problemer med å finne en jobb, ungdom som har vanskeligheter med jobbsøkergangen og

minoriteter fra utlandet som har vanskeligheter med å få innpass på det nasjonale arbeidsmarkedet har alle et behov for å styrke mestringsforventningene sine. Spesielt i Paris vil en kunne tenke seg at brukergruppen, preget av finansielle behov, diskriminering og høy arbeidsledighet, vil kunne ha behov for sosial støtte og styrking av mestringsforventninger. Dette ser forøvrig ut til å bortprioriteres i deres arbeidspraksis hos ungdomsinformasjonen.

På bakgrunn av disse erfaringene vil man kunne forfølge enkelte interesser og velge bort annet arbeid en ikke trives med. Gottfredson har skrevet om eliminering av karriereveier. Hun skisserer fire stadier i denne elimineringsutviklingen hvor det siste stadiet gjelder ungdom fra 14 år og oppover. På dette stadiet vil ungdommens selvoppfatning bli preget av interesser, ferdigheter, personlighet og verdier. Gottfredson fremhever også at kompromiss er en viktig faktor i valg av yrke. De ytre omstendighetene som blant annet arbeidsmarkedet, personlig økonomi og familieforhold vil kunne virke bestemmende på karrierens utvikling.

Også Super er opptatt av prosessen i karrieren, og ser på ulike faser vi utøver innenfor karrieren i løpet av livet. Han skiller mellom livsroller vi tar/har som elev, student, ansatt, forelder med flere og livsrommet hvor disse rollene utøves. Rollen som arbeidssøker utøves i et livsrom preget av arbeidsledighet og ulike kulturer.

Karriereutvikling er et begrep som viser til at det er en utvikling av karrieren og denne fortsetter livet ut. Dette er noe både Gottfredson og Super ser på, karrieren som en prosess og som utvikler seg gjennom ulike stadier.

5.3 Veilederrollen

I lys av *person- environment fit* og *SCCT* kommer det frem ulikheter i ungdomsinformasjonenes praksiser. Etter å ha sett på tilnærminger innefor disse teoriene, ønsker jeg her å se nærmere på forskjeller i veilederrollen. Dette vil jeg gjøre ved først å se nærmere på hvordan de ser på *rådgivning* og *veiledning*, for deretter å diskutere hvilke

veiledningspraksiser som ser ut til å råde, for til slutt å diskutere veilederrollen hos ungdomsinformasjonene.

I den norske og internasjonale litteraturen blir ofte begrepene *rådgivning* og *veiledning* tillagt samme innhold og blir sett på som to sider av samme sak. Veiledning brukes, som vi så i teorikapittelet, som et samlebegrep for flere veiledningsområder, som blant annet rådgivning, konsultasjon og veiledning. Begrepene rådgivning og veiledning blir derimot oftere sett på som distinksjoner i det pedagogiske hverdagspråket (Skagen, 2004). Her blir gjerne rådgivning sett på som en praksis hvor det er rom for å gi råd, hvor det er en forskjell i kompetanse og erfaring, et asymmetrisk forhold, som utnyttes som en fordel i veiledningen og hvor en mer direkte form for kommunikasjon er tillatt. Veiledning blir derimot sett på som en praksis hvor en søker symmetri i veilederforholdet, fører en mer indirekte kommunikasjon hvor det er ønskelig å stille spørsmål som fører til erkjennelse hos veisøker og hvor råd blir sett på som uønsket (ibid). Veiledningslitteraturen fra USA er preget av tilnærminger hvor bruken av råd ikke får mye støtte. Dette kommer gjerne av at terskelen i USA kan være høy på grunn av konsekvensene for rådgiveren om rådet skulle resultere i et uheldig utfall for bruker. Veien fra utfall til rettsal er gjerne kortere i USA enn i mange andre land. Denne litteraturen kan også da være en av grunnene til den store utbredelsen av oppfatningen om at det ikke er ønskelig med råd i praksisvirksomheter (Handal og Lauvås, 2000). Vi kan se en tendens til individualisering og et stort fokus på individets frihet, men også ansvar til å forvalte sine egne avgjørelser, handlinger og ansvar.

Den siste oppfatningen av veiledning kan vi kjenne igjen i ungdomsinformasjonenes praksis hvor de begge påpeker at de ideelt sett ikke skal gi råd. Det symmetriske veiledningsforholdet blir opphøyet i Oslo, samtidig som rådet ikke blir sett på som ønskelig: *Her på UngInfo skiller vi mellom rådgivning og veiledning. Vi skal ikke prøve å skyve folk bort i den og den retningen, men heller vise fram mulighetene som finnes for dem.*

I Paris, poengterer de ansatte om at en ideelt sett ikke skal råde brukeren til å følge en vei framfor en annen, men at brukeren hele tiden skal være autonom. Som vi så i kapittel fire (på side), kom det fram av gruppefokusintervjuet i Paris, at det var noe uenighet i hvordan dette

idealet ble fulgt. Idealet for praksisen blir dermed å informere og stille spørsmål til brukeren som selv, på bakgrunn av en refleksjonsprosess, skal ta valget og bestemme veien videre. Likevel vil dette kunne oppleves vanskelig i praksis. Diskusjonen i Paris gikk ut på at på den ene siden var ikke råd ønskelig siden det er brukeren sitt liv det gjelder, og brukeren må derfor følge sin vei og ikke på grunnlag av andres råd. På den andre siden ville det være vanskelig å ikke råde, etter hvert som en blir mer kjent med brukeren og situasjonen og med tanke på de ansatte ser på seg selv som profesjonelle med mer kompetanse enn brukeren og derfor i en posisjon hvor rådene kan fungere godt for brukeren.

Vi ser at det framkommer av litteraturen innenfor veiledningsfeltet at det ikke eksisterer klare forskjeller mellom rådgivning og veiledning, men at rådgivning blir sett på som en side av veiledning. Likevel viser det seg i praksis at det eksisterer en forståelse av rådgivning som et område i veiledningen som ikke er ønskelig å praktisere. Både i Oslo og Paris ble det uttrykt at råd ble unngått, mens målet var å fremme brukerens egne perspektiver og tanker gjennom veiledning. Deres forståelse for veiledning kan ses på som ungdomsinformasjonen i Oslo uttrykte: å være tilretteleggere for at brukeren selv får reflektere og komme fram til nye løsninger. I Paris fremhevet de også at de kun skal hjelpe brukeren til å hjelpe seg selv, gjennom samtale og spørsmål. Likevel opplever de det som vanskelig å ikke skulle komme med råd når de sitter på kunnskap om ulike veier videre. Skagen hevder at råd ikke trenger å være noe en bevisst unngår, men at råd er en viktig del av veiledningen når veileder opptrer som en fagperson med kompetanse og kunnskap om saksforholdet.

I prinsippet hevder begge ungdomsinformasjonene at de ønsker å unngå bruken av råd. Likevel viser empirien at balansen mellom det å gi råd og å få bruker til selv å konstruere sin egen vei, kan være vanskelig. I Oslo viser loggene at det hender at de skriver at de ga råd til bruker for å hjelpe ham/henne videre. I Paris kom det fram under intervjuet at det er vanskelig å ikke råde når de selv ser på seg selv som profesjonelle og at de sitter på en spesiell sakkunnskap.

I forhold til veiledningspraksisen hos ungdomsinformasjonene, finner jeg handlings- og refleksjonsmodellen til Handal og Lauvås interessant. Denne modellen er utarbeidet og ment for personer i opplæring og i arbeid og oppfordrer individene til å reflektere over sine handlinger for å bli bevisst og for å utvikle sin praktiske yrkest teori. Selv om denne gruppen ikke direkte er representative for brukergruppen hos ungdomsinformasjonene, ser man likevel den samme framgangsmåten i at de ansatte veileder brukeren til å reflektere over sine erfaringer og tidligere handlinger i forhold til å bli bevisst sin tause kunnskap og sin realkompetanse. Målet her blir ikke å koble handlinger opp mot teori ut i fra deres profesjon, men heller å koble deres erfaringer opp mot arbeidsoppgaver i ulike typer arbeid.

Dette skjer i kombinasjon med andre tilnærminger, hvor konteksten er ungdom i en jobbsøkerprosess og saksforholdet gjelder arbeid og jobbsøkerprosessen. Fokuset ligger på individet og vi ser at det er individet som konstruerer sin kunnskap. Denne tilnærmingen, hvor det er på individets vilkår, kan vi se tydeligst i praksisen til ungdomsinformasjonen i Oslo. Dette kan ha noe å gjøre med at hegemoniet i norsk veiledning sentrerer seg rundt individet, på samme måte som at fokuset på individet står sterkt politisk og i faglige kretser.

Dette kan skyldes konstruktivistiske tilnærminger til veiledningen, hvor faktorer som samtale og mening er sentrale. Disse veiledende tilnærmingene bærer preg av å styrke brukeren og hjelper brukeren til å konstruere mening og veien videre. Dette kan sees i sammenheng med en konstruktivistisk tilnærming til veiledning som tar utgangspunkt i veisøkers fortellinger og gir veisøker rom til å reflektere over nye veier å gå ut i fra de fortellingene som har blitt fortalt. Ansatte ved UI forteller at de ofte spør brukerne om deres bakgrunn, erfaringer og interesser for bedre å kunne hjelpe de med individualisert informasjon. En ansatt gir informasjon til bruker om hva en cv er og hvilken funksjon denne har for arbeidsgiver. Deretter stiller den ansatte spørsmål om bakgrunn, erfaringer og interesser. Brukeren synes det er vanskelig å vite hvilke erfaringer man kan ta med på cv'en og den ansatte stiller da ekstra spørsmål for å se hva bruker har gjort, som han/hun selv ikke har vært klar over. På denne måten får brukeren ny innsikt i sine styrker. For å se på et eksempel: Ei jente kommer innom UI. Hun har ingen arbeidserfaring, men ønsker å jobbe i barnehage siden hun er glad i barn. Når hun skal skrive cv er hun usikker på hva hun kan ta med, da hun ikke har noen

erfaring fra arbeid i barnehage. Den ansatte spør henne om tidligere erfaringer, om familiesituasjon og bakgrunn. Det kommer frem at hun har passet på småsøsken i mange år og at hun har mye erfaring med barn. Bruker var ikke klar over at hun kunne ta med dette på en cv. Eksemplet viser at bruker vant ny selvinnsikt gjennom bevisstgjøring av egne ferdigheter og erfaringer. Bruker konstruerer her, sammen med den ansatte, sin virkelighet, samtidig som hun, etter å ha oppnådd ny innsikt, rekonstruerer virkeligheten der veien videre fremstår som mer meningsfull.

Et annet eksempel er en gutt som ønsker å jobbe med mennesker og ser for seg å jobbe på bar eller utested. Etter å ha samtalen informasjon om bakgrunn, erfaringer og forventninger, spør den ansatte om bruker kunne tenke seg å jobbe i skoleverket, som assistent eller medlærer. Dette er et alternativ som brukeren ikke har tatt med i beregning tidligere, da han ikke har vært klar over at dette er en mulighet. Den ansatte informerer om hva slags arbeid det vil gå ut på, hvordan gå fram og så videre for å legge dette alternativet frem for bruker som et reelt alternativ. Bruker får dermed et nytt perspektiv på hvilke muligheter han har på arbeidsmarkedet og kan nå reflektere over flere alternativer enn de han først hadde ”hengt seg opp i”. Konstruktive tilnærminger på veiledning har som mål å rokke ved veisøkers konstruerte virkelighet og vil gjennom samtale, fortellinger og informasjon rekonstruere veisøkers virkelighet for å oppnå nye muligheter, utvikling, selvinnsikt og mening.

Konstruktivistiske tilnærminger til praksisvirksomheten hos ungdomsinformasjoner, ser vi, som tidligere nevnt, tydeligst i Oslo, hvor refleksjonen hos brukeren blir vektlagt. I Paris kan det se ut til at det er på bakgrunn av den ansattes refleksjon og kunnskap om saksforholdet som veier tyngst. Veiledningspraksisen her bærer derfor større grad av konsultasjonsvirksomhet framfor en konstruktivistisk refleksjons- og handlingsvirksomhet. De ansatte, som profesjonelle, uttrykker sin kunnskap om saksforholdet som en grunn til at de fort kan gi råd, selv om det ikke er ønskelig eller ideelt. Innen konsultasjonsvirksomhet er det opp til brukeren selv å følge råd eller å la være. I Paris kan det virke som om friheten til å velge blant presenterte alternativer (jmf flytskjemaet) vil få brukerens valg til å framstå som autonome og selvstendige.

Veilederforholdet og veilederrollen viser seg å være forskjellig fra ungdomsinformasjonen i Paris og ungdomsinformasjonen i Oslo. På bakgrunn av empiriske funn og diskusjonen i dette mellomkapittelet, kan det se ut til at begge ungdomsinformasjonene ser på symmetri i veilederforholdet, hjelp til selvhjelp og å fremme autonomitet hos bruker som idealer for veilederrollen. I praksis kan det likevel se ut til at idealet i større grad blir realisert i Oslo enn i Paris. Grunnen til at de deler felles idealer kan blant annet være at begge informasjonene har undertegnet charteret til ERYICA som har individet og brukermedvirkning i fokus i sine retningslinjer. Som vi så av karriere- og veiledningslitteraturen får individet også her mye oppmerksomhet, og dette vil også naturligvis reflektere ønsker og idealer i praksis.

Grunnen til at idealet fremstår som vanskeligere å realisere i Paris enn i Oslo kan, som jeg allerede har nevnt tidligere i oppgaven, komme av ulike samfunnsfaktorer som vil kunne styre og begrense mulighetene og verdien av ulike veiledningstilnærminger. Dette ønsker jeg å se nærmere på i neste mellomkapittel.

5.4 Inngåelse av kompromiss

Toneangivende idealer om individets selvrealisering hvor det er brukeren som har rett, og som er ekspert på seg selv, har fått innpass i kunnskapssamfunnet. Charteret i ERYICA, retningslinjer for ungdomsinformasjonene, fremhever dette gjennom sine prinsipper. Blant annet kommer dette fram av prinsipp nr 5: *Each user shall be respected as an individual and the response to each question shall be personalised. This shall be done in a way that empowers users, promotes the exercise of their autonomy, and develops their capacity to analyse and use information.* Her skal individet bli møtt individuelt og personlig på en måte som styrker individet til å handle selv.

Også karriere- og veiledningsteorien vektlegger individets utvikling. Dette er idealer og teorier som kan se ut til, i større grad, å være anvendbare i Oslo enn i Paris. Frasen *This shall*

be done in a way that empowers users fra prinsippet i ERYICA, ser ut til å ha en større betydning i Oslo enn i Paris, blant annet gjennom Oslo sin tilnærming til self-efficacy i praksisvirksomheten.

Som tidligere nevnt, kan arbeidskonteksten og generell pedagogisk praksis være styrende for hvordan praksisen utføres i mine to case. Naturligvis vil forskjellene mellom casene ha flere, kjente og kanskje ukjente forklaringer; politiske forklaringer, historiske forklaringer, byråkratiske forklaringer, kulturelle forklaringer med flere. Jeg ønsker i denne oppgaven å se kort på på forskjeller i pedagogisk praksis som har kommet fram av studiene til Osborne et al. (2003), før jeg vil belyse forskjeller i arbeidssituasjonen i henholdsvis Oslo og Paris.

I en komparativ undersøkelse, gjort av Osborn et al. (2003), av pedagogisk virksomhet i franske, engelske og danske klasserom, kommer det fram nasjonale forskjeller. Mens lærere i England og i Danmark behandlet klassen som en gruppe med individer, behandlet lærere i Frankrike klassen som om den var en person. Fokuset på individet varierer innenfor pedagogikken, hvis vi skal tro deres undersøkelse. Undersøkelsen viser også at det var sterkest elevautonimitet i Danmark og svakest i Frankrike, hvor forøvrig lærerkontrollen var sterkest av de tre landene. I Danmark ble det lagt vekt på at elevene selv skulle få anledning til å utvikle deres egne meninger og valg. Nasjonale verdier om individualisme kommer til uttrykk i de danske og engelske klasserommene (Osborn et al., 2003). Også forholdet mellom lærer og elev viste seg å være mest formelt i Frankrike og bar preg av en sterk asymetri, hvor lærer henvender seg til eleven med tiltaleformen *tu* og eleven bruker tiltaleformen *vous* til lærer. Derimot blir fornavn brukt som tiltaleform i Danmark.

Resultater fra denne undersøkelsen kan være med på å reflektere nasjonale verdier som igjen vil påvirke og reflekteres i pedagogisk praksis. Fokus på individet ser vi her er svært utbredt i Danmark, og det vil ikke være urimelig å gjøre en antakelse om at Danmark også kan være representabel for de skandinaviske landene i forhold til verdien om individualitet. Siden dette står sterkt vil dette kunne reflekteres i ulike pedagogiske praksiser, noe jeg vil mene også kommer til uttrykk gjennom ungdomsinformasjonenes praksis. Fokuset på individet gjennom

self-efficacy og interesser i Oslo fremmer individets rolle. I Paris blir også individets rolle vektlagt, men likevel ikke på samme måte som i Oslo. Yrkesinteresser og self-efficacy ser det ut til å bli lite rom for i mitt franske praksiscase. Isteden vektlegges individet ved å se på de ulike alternativene som er aktuelle for det enkelte individ å skulle følge videre. I likhet med eksempelet over, var også veilederrollen i Paris preget av mer assymetri enn i Oslo. Pedagogisk praksis kan si noe om nasjonale verdier og pedagogiske tankesett som igjen vil kunne reflekteres i praksis og derfor også være med på å forklare de ulike veiledningspraksisene i mine case.

På bakgrunn av mine case kan det også se ut til at arbeidskonteksten vil være med på å styre karriereveiledningspraksisen. I 2008 ble det publisert en undersøkelse fra OECD vedrørende arbeidsmarkedet for unge i ulike land. Jeg ønsker her å ta med funnene i undersøkelsen for å reflektere det miljøet som de unge tar valg i, her Norge og Frankrike. Av denne undersøkelsen kommer det fram at arbeidsledigheten blant unge (16-24) i Norge var på 7,3% i 2007 og blant unge (15-24) i Frankrike var arbeidsledigheten på 21,2 % i 2008. Disse tallene er også interessante i forhold til de siste tallene som viser 22,8 % for ungdom mellom 15 og 24 år i Frankrike (INSEE, 2011) og 9,1 % i Norge for den samme aldersgruppen (SSB, 2009). Antall arbeidsledige har steget i begge landene de siste årene, og det kan være nærliggende å tro at behovet for utvikling av karrierehåndteringsferdigheter vil være stort i byer med høy arbeidsledighet.

Høy arbeidsledighet vil kunne gi brukeren en følelse av avmakt og lav selvtillitt. Ansatte i Oslo mener at det i slike tilfeller er ekstra viktig å gi positiv feedback og forklare at det ikke er individet som er kjernen i problemet, men at det er et vanskelig arbeidsmarked. Bruk av positiv feedback og self-efficacy blir da viktige bidrag til å styrke og motivere brukeren videre.

I Paris, hvor arbeidsledigheten er høy og hvor levesituasjonen for de unge som står utenfor arbeidsmarkedet, er mer kritisk enn for unge i Norge, er det ikke nødvendigvis slik at det frie karrierevalget står i sentrum. Friheten blir mindre og behovet for å inngå kompromiss med

sine ønsker og interesser blir nødvendig. Et eksempel fra empirien som kan vise de ulike kontekstene for veiledningspraksisen er blant annet utsagnet fra Oslo om at de ønsket at brukeren skulle skrive ned alle sine tidligere erfaringer, ikke fordi at det ville være interessant for arbeidsgiver, men fordi det ville gi brukeren tilfredsstillende. Eksemplet peker på at det i Oslo er større rom for å styrke brukeren enn å være arbeidsfokuset. Et annet eksempel fra Oslo, som ikke har blitt presentert i oppgaven tidligere, er et utsagn i forbindelse med veiledning av svensker som ønsker arbeid i Oslo. Svenskene er forøvrig en av de største brukergruppene som henvender seg til ungdomsinformasjonen ifølge ungdomsinformasjonen (2011) i Oslo. De har en annen måte å skrive cv og søknad på, men de ansatte forklarer at de ikke alltid ser det som hensiktsmessig å gjøre disse om til norsk standard, siden svenskene likevel er en så attraktiv arbeidskraft i Oslo. Disse eksemplene gir uttrykk for at arbeidsledigheten blant brukerne av senteret i Oslo ikke er like prekær som for brukerne av senteret i Paris. Der kan det se ut til at brukerne har behov for ytterligere erfaringer og hjelp for å bli inkludert på arbeidsmarkedet og vil derfor ha behov for å komme i kontakt med andre aktører som kan hjelpe til med dette, da arbeidsmarkedet kan se ut til å være lukket for mange av brukerne i første omgang.

Ved at arbeidsmarkedet i Oslo etterspør arbeidskraften til mange av brukerne av ungdomsinformasjonen, vil brukeren få en større frihet til å velge bransje og arbeid ut i fra yrkesinteresser, forutsetninger, behov og ønsker. Dette gir de ansatte en frihet men også et ansvar i deres tilnærming til veiledningen. Med frihet mener jeg at, siden arbeidsmarkedet tillater det, kan de ansatte styrke brukeren til å følge sine ønsker og motivasjon for å søke ulike jobber. Med ansvaret dette medfølger, mener jeg, at de ansatte vil kunne ha et ansvar for å presentere et mangfold av alternativer og for å tilrettelegge for reflekterte prosesser hos individet for å hjelpe det til å bli mer bevisst på sine yrkesinteresser, på sin karriereutvikling og på arbeidslivets muligheter . Det vil være viktig at de brukerne tilegner seg kunnskap om variasjonen og bredden av karrieremulighetene for å unngå at de inngår kompromiss når det ikke er nødvendig (Gottfredson, 2005).

Arbeidskonteksten som karrierevalgene blir tatt innenfor får mindre oppmerksomhet enn utvikling av interesser, selvoppfatning, self-efficacy, personlige ferdigheter og refleksjonsprosesser i karriere- og veiledningslitteraturen. Parsons' og Hollands' trekk- og faktor- teorier ser på arbeidsmarkedet i forhold til arbeidslivets krav og innhold,

arbeidsoppgaver og lønn. Super (1990, ref. i Leung, 2008) og SCCT (Lent, Brown og Hackett, 1994 ref. i Lent, 2005) ,vektlegger heller ikke arbeidskonteksten, men de presiserer og anerkjenner betydningen av arbeidsmarkedet som en faktor for karriereutviklingen. Gottfredson (2005), derimot, går dypere i forhold til å anerkjenne arbeidsmarkedets betydning og integrerer *kompromiss* som en viktig faktor for karriereutviklingen.

Gottfredson (2005) hevder at yrkespreferansene må tilpasses slik at de er reelle alternativer, forankret i virkeligheten. Videre argumenterer hun for at det er interesser som er den faktoren som først vil falle bort –noe som er interessant siden det nettopp er utviklingen av interesser, spesielt i SCCT, som er et sentralt aspekt i flere av karriereteorierne. Dette kan være med på å forklare noen av forskjellene i henholdsvis Paris og Oslo. Jo mer frihet man har, jo mindre trang har man til å inngå kompromiss (ibid). I Oslo ser vi at friheten er større og behovet for kompromiss lavere enn i Paris. Jeg mener at dette igjen vil gi bedre rom for de ansatte og brukeren til å henholdsvis tilrettelegge for og til å konstruere mening og utvikle bevissthet rundt ønsker og yrkesinteresser.

5.5 Avslutning

I oppgaven har jeg forsøkt å svare på *hvordan vi kan forstå karriereveiledning i et praksisperspektiv der like retningslinjer - gjennom ERYICA - er gjeldende for utførelsen av praksis, men hvor den kulturelle konteksten er forskjellig.*

I lys av teori, fant jeg at det eksisterer forskjeller og likheter mellom karriereveiledningspraksisene i henholdsvis hos ungdomsinformasjonen i Oslo og hos ungdomsinformasjonen i Paris. Siden begge ungdomsinformasjonene stammer fra det samme konseptet, hvor de oppfordres til å følge de samme internasjonale retningslinjer, var det ikke uventet å finne visse likheter. Ved siden av ytre likheter som lokaler, utstyr og institusjonell form, fant jeg også likheter i innholdet for deres praksis. Det vil si at temaene for

henvendelsene, ønskene og behovet fra brukerne sin side var relativt like hos ungdomsinformasjonene. Utvikling av karrierehåndteringsferdigheter som å skrive cv, søknad/motivasjonsbrev og å søke i databaser viser seg å være innhold ved begge ungdomsinformasjonene. Det er først i framgangsmåten, hvordan de ansatte svarer på henvendelsene, at vi ser klare forskjeller.

Karriereveiledningspraksisen i Oslo bærer preg av å være individorientert. Individet blir stimulert til refleksjonsprosesser og det er ønskelig å hjelpe og styrke bruker til å klare å hjelpe seg selv. Å gi oppmuntring og bekreftelse, motivere og å styrke brukernes mestringsforventninger blir derfor sentrale faktorer for deres karriereveiledningspraksis.

Karriereveiledningspraksisen i Paris bærer preg av å være mindre individorientert og mer systemorientert. Framfor å fremme individuelle refleksjonsprosesser rundt yrkesinteresser og mestringsforventninger, kan det heller se ut til at de ansatte hjelper brukerne ved å vurdere hvilke steg videre som vil være mest hensiktsmessige og nødvendige for brukeren. Vi ser da at refleksjonsprosessen vedrørende de neste stegene på veien blir flyttet fra individet, som vi så i Oslo, til de ansatte. Det kan se ut til at målet for de ansatte ved ungdomsinformasjonen i Paris kan være å presentere realistiske steg videre for brukeren. I Oslo vil det heller være individet selv som oppfordres til å konstruere mestringsforventninger for de neste stegene på veien.

Det som er spesielt interessant med disse forskjellene er at ungdomsinformasjonene i utgangspunktet følger det samme konseptet og de internasjonale retningslinjene for ungdomsinformasjonspraksis. Det vil si at både mål og innhold for praksisene er relativt like. Forklaringen på at det likevel eksisterer forskjeller i arbeidsmåten, kan ligge i rammefaktorene for praksisen. Resultatet av undersøkelsen vil da vise at kulturelle betingelser spiller en sentral rolle for utøvelsen av karriereveiledningspraksis. Videre ser vi at teoriens grad av gyldighet vil variere i forhold til hvilke kulturelle betingelser som er gjeldende. Teoriens tyngde på individet, hvor de kulturelle betingelsene blir nedtonet (med unntak fra Gottfredson), vil ut i fra min undersøkelse bli betegnet som en svakhet ved teoriene. I

samfunn hvor de kulturelle betingelsene legger til rette for selvrealisering og stor grad av frihet vil individorienterte teorier kunne ha en stor grad av gyldighet. Derimot ser jeg disse teoriene som mindre gyldige i samfunn hvor de kulturelle betingelsene ikke gir rom for selvrealisering, hvor graden av frihet er liten og hvor kompromiss blir den eneste løsningen.

Register

Litteraturliste

Andreassen, I. H., Hovdenak, S. S. og Swahn, E. (2008): *Utdanningsvalg, - identitet og karriereveiledning*. Bergen: Fagbokforlaget

Askheim, O. P. Og Starrin, B (red.) (2008): *Empowerment, i teori og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Bell, J (2010): *Doing your research project, a guide for first-time researchers in education, health and social science, Fifth Edition*. England: Open University Press

Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. I Brown, S.D. og Lent, R. W, *Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to work* (s 71 – 100). New Jersey: John Wiley and Sons

Imsen. G. (2003): *Elevens verden, Innføring i pedagogisk psykologi, 3. utgave*. Universitetsforlaget

Jome, L. M. og Philips, S. D. (2005). I Brown, S.D. og Lent, R. W, *Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to work* (s 466-480). New Jersey: John Wiley and Sons

Jørgensen, K. H. (2004): *Karriereveiledning, En kort innføring i teori og praksis*. Oslo: Karrieresenteret ved UiO.

Kleven, T. A. (red.) (2002): *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolking og vurdering*. Oslo: Unipub AS

Krokmark, T og Åberg, K. (red.) (2007): *Veiledning i pedagogisk arbeid*. Bergen: Fagbokforlaget

Kvale, S. Og Brinkmann, S. (2009): *Det kvalitative forskningsintervju, 2. utgave*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Lauvås, P og Handal, G. (2000): *Veiledning og praktisk yrkesteori*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag

- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. I Brown, S.D. og Lent, R. W, *Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to work* (s 101 - 127). New Jersey: John Wiley and Sons
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. I Athanasou, J. A og Esbroeck, R. V (Editors), *International Handbook of Career Guidance* (s. 115- 131). Springer doc
- McMahon, M. og Patton, W. (2006): *Career Counselling, Constructivist approaches*. London: Routledge
- McMahon, M. og Patton, W. (2006): *Career Development and Systems Theory, Connecting Theory and Practice, second edition*. Rotterdam: Sense Publishers
- OECD (2002). *OECD Review of Career Guidance Policies*. Paris: OECD Publishing
- OECD (2008). *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes – Norway*. Paris: OECD Publishing
- OECD (2008). *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes – France*. Paris: OECD Publishing
- OECD (2004). *Career Guidance, A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD Publishing
- Osborn M. et al. (2003): *A World of Difference? Comparing Learners Across Europe*. Berkshire: Open University Press
- Saks, A. M. (2005). Job search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. I Brown, S.D. og Lent, R. W, *Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to work* (s 155 – 177). New Jersey: John Wiley and Sons
- Skagen, K (2004): *I veiledningens landskap, innføring i veiledning og rådgivning*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS
- Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., Silverman, D. (2004): *Qualitative Research Practice*. London: SAGE Publications
- Turner, S. L. og Lapan, R. T. (2005). Promoting Career Development and Aspirations in School-Age Youth. I Brown, S.D. og Lent, R. W, *Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to work* (s 417). New Jersey: John Wiley and Sons

Vuorinen, R. og Watts, A. G. (redaktører) (2011): *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10*. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M. og Hawthorn, R. (1996): *Rethinking careers education and guidance, Theory, policy and practice*. London: Routledge

Internettsider:

European Youth Information and Counselling Agency (ERYICA) : <http://www.eryica.org>

UngInfo: <http://www.unginfo.oslo.no>

Antennes Jeunes: <http://www.jeunes.paris.fr>

Mission Locale: <http://www.mission-locale.fr>

Vedlegg 1

Mal for loggene til ungdomsinformasjonen i Paris og i Oslo

Dato:

Klokkeslett: 11.00 - 14.00
14.00 - 17.00

Varighet:

0-10 min
10-20 min
20-30 min
30-60min
60+

Hvem henvender seg?

Gutt Alder: -13
Jente 13-16
16-20
20-26
26+

Har bruker besøkt Undomsinformasjonen tidlig

Aldri
Av og til
Ofte
Vet ikke

Hva gjelder henvendelsen(e)?*

Generelle råd om jobbsøking
Printe ut dokument
Hjelp til å skrive cv
Hjelp til å skrive søknad
Hjelp til å lete i stillingsdatabaser
Yrkesveiledning

 →

 →
 →
 →
 →

Hvordan ble henvendelsen(e) besvart:

PC/printer/kopi Praktisk** Samtale/vei

(*kan her krysse av på flere, evt skrive inn 1,2,3,4 ettersom i hvilken rekkefølge de opptrer)

**Praktisk vil si:

***Stikkord om hva veiledningen gikk ut på:

Hvem tok mest initiativ til innholdet i veiledningen? Du

Bruker

Hvordan ble henvendelsen avrundet?

Virket bruker fornøyd med veiledningen?

Ja

Passe

Nei

Henviste vi bruker videre?

Ja

Nei

Hvis ja, hvor?

Inviterte du brukeren til å komme tilbake?

Ja

Nei

Ga brukeren selv inntrykk av å ville komme tilbake?

Ja

Nei

Hva mener du bruker fikk ut av denne henvendelsen?