

ORG947 1 Karriereveiledning

Kandidat-ID: 7311

Oppgaver	Oppgavetype	Vurdering	Status
1 Generell informasjon	Flervalg	Automatisk poengsum	Leveret
2 Ny oppgave	Skriveoppgave	Manuell poengsum	Leveret

ORG947 1 Karriereveiledning

Emnekode	ORG947	PDF opprettet	01.02.2016 14:44
Vurderingsform	ORG947	Opprettet av	Kristina Andersen
Starttidspunkt:	02.12.2015 08:45	Antall sider	10
Sluttidspunkt:	02.12.2015 13:45	Oppgaver inkludert	Ja
Sensurfrist	201512230000	Skriv ut automatisk rettede	Ja

Seksjon 1

1 OPPGAVE

Generell informasjon

Emnekode: ORG 947

Emnenavn: Karriereveiledning

Dato: 2.desember 2015, kl. 9.00 - 14.00

Varighet: 5 timers skriftlig individuell eksamen

Tillatte hjelpemidler: Ingen

Merknader: Svar på 1 av følgende oppgaver

Det forekommer av og til spørsmål om bruk av eksamensbesvarelser til undervisnings- og læringsformål. Universitetet trenger kandidatens tillatelse til at besvarelsen kan benyttes til dette. Besvarelsen vil være anonym.

Tillater du at din eksamensbesvarelse blir brukt til slikt formål?

- Ja
 Nei

Ny oppgave

Svar på en av følgende oppgaver;

Oppgave 1)

I karriereveiledning finnes ulike teorier og perspektiver som viser en utvikling fra rådgivning til karriereveiledning. Redegjør for flere teoretiske orienteringer/perspektiver, og drøft fordeler/styrker og ulemper/utfordringer ved teoriene. Bruk gjerne eksempler fra egen arbeidssituasjon, eller andre case som du kjenner godt.

Oppgave 2)

Kartlegging av personlige egenskaper er sentralt i karriereveiledning. Redegjør for teorier, knyttet til type- og trekkmodeller. Drøft muligheter og problemer ved bruk av disse modellene. Bruk gjerne eksempler fra egen arbeidssituasjon, eller andre case som du kjenner godt.

Oppgave 3)

Verdier i karriereveiledning defineres blant annet som det man ikke vil gi slipp på hvis man blir tvunget til å ta et valg. Redegjør for ulike verditeorier og drøft hvordan teoriene kan brukes innen karriereveiledning. Bruk gjerne eksempler fra egen arbeidssituasjon, eller andre case som du kjenner godt

Skriv ditt svar her...

BESVARELSE

OPPGAVE 1

Kandidatnummer 7311

Jeg vil i denne oppgavene redgjøre for ulike teorier og perspektiver som viser en utvikling fra rådgivning til karriereveiledning, og drøfte flere teoretisk perspektiver der jeg også bruker eksempler fra eget arbeid.

Frank Parson, kalles karriereveilederens far. I 1909 beskrev han et rammeverk for karriereveiledning. Jeg vil heller rettere sagt kalle det karriererådgivning, da det rådende synet var at det var veisøker som fikk råd i fra veisøker ut i fra scoring på ulike tester. Og rådgiveren var den som fant ut hva du passet til.

Parson var opptatt av at man måtte kjenne seg selv for å kunne finne en tilferdsstillende karriere som en skulle ha hele livet. I 1909 var ikke karriereskift så vanlig, og derfor var det viktig å finne "rett mann på rett plas - for resten av livet." Parson utviklet en rekke tester brukt i rådgivningen for å kunne gi det som den tiden var gode karriereråd.

Rammeverket til Parson består av to viktige knagger som fremdeles brukes i en litt moderne versjon i karriereveiledning idag:

- 1.Kjenn deg selv.
- 2.Kjenn dine muligheter

3. Reflekter over sammenhengen mellom disse.

CIP-modellen er bygget opp som en pyramide. Den er bygget opp slik at de to nederste nivåene i pyramiden handler om å kjenne seg selv og sine muligheter. Og reflektere mellom sammenhengen av disse. Neste nivå handler om valg og valgstrategier og problemløsningsdomenet. Det siste nivået, øverst i pyramiden handler om metakognisjon, å være bevisst tanken og tanken om tankene dine, og måten en kan sabotere seg selv på gjennom tankefeller.

CIP- modellen er i dag bygget opp på samme prinsipp som Parsons rammeverk, og understreken viktigheten av å kjenne seg selv, og sine muligheter. Men det er ikke gjort en gang for alle, slik som i 1909, men i dag anerkjenner vi at selvet endres ved forskjellige erfaringer og opplevelser og i samspill med andre. CIP- modellen veklegger det å kjenne seg selv, sine interesser, verdier, mestringserfaringer/biologiske data og personlige egenskaper. Dette er også de fire søylene som karriereveiledningen i dag er bygget på.

CIP-modellen bygger videre på dette, men sier at det har ingen verdi i seg selv om en ikke løfter det opp til neste nivå, problemløsningsdomenet. Hvordan vil en bruke den informasjonen en nå har innhentet om seg selv og arbeidslivet på, og mulighetene som finnes der? Hvilke valg skal en ta? Hvilke problemløsningsstrategier skal en velge?

Den øverste delen er metakognitivt domene, der en ofte i en valgprosess kan begynne å tvile på seg selv, og få en del negative automatiske tanker, et begrep som er hentet fra den kognitive terapiretningen. Her blir da utfordringen å undersøke tankefeller, som kan være med å sabotere de valg som veisøker ønsker. Typiske tankefeller er; alt eller ingenting tenkning, katastrofetenking o.l.

På dette nivået blir veisøker sin oppgave å hjelpe veisøker med å identifisere disse tankene, undersøke disse, og jobbe med endringsarbeid sammen.

Som vi ser har CIP modellen utviklet seg fra Parsons enklere modell, til å bli mer individualisert og tilpasset idag.

Parson og trekk- og faktorteoriene som rådet store deler av 1900-tallet, var opptatt av at veilederen var en rådgiver, en ekspert som skulle hjelpe veisøker til å finne riktig match.

Det var en tro på selvet som noe objektivt, som kunne måle, veies og testes uten å trekke inn omgivelsene, relasjoner, kontekst eller barndom. Gjennom disse testingene, ble selvet objektivisert, og det var ikke så viktig med det relasjonelle jeg-du møtet mellom veisøker og veileder. Det var senere at Martin Buber med sitt banebrytende syn på relasjoner i terapi og veiledning skulle gjøre seg gjeldende.

Gjennom objektivisering, ble mennesket redusert til stereotyper, og faren er ved testing også i dag, at det blir en quick fix, og en ekspert som sitter og tolker svarerne. I en test er det alltid en som tester og fortolker testene og testeren. Det gir liten form for læring og selvforståelse, og gjør objektet til en ting, ikke til et subjekt som tolker og konsturerer sin egen verden. Dette er en del av "læring versus mester tankegangen" og veisøker ble ikke anerkjent som annet enn en lærling.

Psykologen John Holland oppfant RIASEC- modellen, en måte å teste interesser på. Holland var barn av sin tid, og mente at interesser var omtrent det samme som personlighet. Så hvis en testet interessene, fikk en også svar på personligheten. Målet var her også å finne en riktig jobbmatch ut i fra interesser.

RIASEC- modellen bygger på at gjennom testing kan finne sin interessekode. R - er den praktiske I- er den teoretiske, A- er den kreative, S- er den sosiale, E- er den foretaksomme og C er den systematiske.

Her ser en typeteoritenkningen ganske tydelig. Holland beskrev også typene hver for seg, og tok også med hva som var negativ for hver type. For eksempel beskrev man R-den praktiske typen som lite intelligent, og den systematisk typen C som lite sosial osv. Ulempen med denne båndteorien av mennesker, og det å sammenfalle personlighet og interesser, gjør at vi får et snevert og stereotypt menneskesyn. Det er heller ikke oppbyggende for jobbselvet.

Holland var opptatt av å finne yrkespersonlighetstypen. Hvis en fant den riktige yrkespersonlighetstypen, ville det predikere gode erfaringer og trivsel i arbeidslivet. Dette er noe som en i senere tid har gått bort i fra, da det er mange faktorer her som ikke er tatt hensyn til.

Likevel hadde Holland en mer pedagogisk form på veiledningen enn tidligere tiders veiledere. Han satte vesøkeren i førersetet og mente at det var viktig at veisøker lærte noe om seg selv som aktivt kunne brukes i karrierforløpet.

Her aner vi en endring i veilederens rolle. Veilederen er fortsatt ekspert, men bringer inn veisøker mer inn på banen i forhold til ansvar for eget liv, og veiledningen skal ha en mer pedagogisk og oppdragende effekt.

Likevel foregår dette innen testregimet, tester står likevel sentralt, og veilederen er fortsatt den som utfører og tolker testene.

Når en ser dette i lys av hvordan samfunnet ellers var på denne tiden, vil det være riktig å si at trekk og faktor teoriene er barn av sin tid, der samfunnet ellers drev med båndteori, kolonisering, testing av minoriteter e.t.c Donald Super var på 1950-tallet opptatt av en annen form for karriereveiledning. Han var opptatt av at karriere utviklet seg i faser, og var opptatt av utviklingsstadier (life-span), og at veileder måtte veilede ut i fra disse stadiene i livet. Han var ikke opptatt av match, men hvordan jobben kunne passe inn i det livet du allerede har. Han var mer opptatt av helheten. Helheten er mer enn summen av delen, og mente at ved å bare fokusere på trekk og faktorteoriene, mistet man det holistiske perspektivet på livet.

Eksremkonstruktivismen, med Peavy i spissen tok sterkt avstand fra alle trekk- og faktorteoriene, og vi fikk en epoke der det ble et direkte opprør mot hele denne måten å teste mennesker på, og objektgjøre mennesker.

I kjølvannet av dette utviklet moderatkonstruktivist Mark.L Savickas en bro mellom ekstremkonstruktivisme og tidligere tiders modeller. Han står teoretisk på skuldrene til flere av tidligere tiders teoretikere, og mener at en ikke skal forkaste trekk og faktorteoriene, men anvende de på en *annen* måte, innenfor konstruktivistisk veiledning. Savickas var også inspirert av Donald Super, og så på karriere som en rekke prosjekter, og disse prosjektene var viktig å få fram i bevisstheten for å forstå hvordan disse kan ha vært med på å lede fram til nåværende karriere.

I stedet for det objektive selvet, var Savickas opptatt av selvet hele tiden var i endring og måtte defineres og redefineres gjennom hele livet. Dette påvirket også synet på veilederen. Veilederen skulle ikke lenger være eksperten, men skulle *samkonstruere* karriereveiledningen sammen med veisøker. Karriereveiledningen skulle ikke lenger være en test og en quick-fix, og en gikk mer vekk fra stereotypeteningen.

Savickas var opptatt av Career Adaptability, som han mente var viktig for karriereutviklingen. Dette innebar at veisøker skulle hjelpes til selvstendighet og se muligheter, og utvikle karriereferdigheter som var fleksible, da vi lever i en mer omskiftelig tid enn før. Det er sjeldent at en står i et yrke resten av livet. Faktisk er det kanskje motsatt, at en må forberede seg på å bytte yrker flere ganger i livet. Svendsrud videreutviklet Savickas tanker og kaller det "Det fleksible jobbselvet." Det fleksible jobbselvet er noe ganske annet enn det

objektive selvet. Selvet ble nå sett på som noe subjektivt, og veiledningen gikk fra å være en relasjon mellom subjekt til objekt, fra subjekt til subjekt. Det fleksible jobbselvet handler om mye av det samme som definisjonen til Savickas, men den er omdefinert til å omhandle selvet, da selvet har vært en viktig del av karriereveiledningen fra tidlig på 1900-tallet. Det fleksible jobbselvet handler også om hvordan du til enhver tid identifiserer deg med de yrkesmessige ferdighetene og omskifningene, og ved å utvide jobbselvet står en mer rustet til å takle endringer og omstillingsprosesser.

Konstruktivismen var opptatt av hvordan vi skaper mening i vår tilværelse, og hvor viktig språkets betydning er for vår egen selvoppfattelse og situasjon.

Trekk og faktorteoriene sier ingenting om de fortolkende og interpersonale prosessene som danner mening for oss mennesker.

Savickas utviklet en narrativ veiledningsmodell med intervjuet som metode, basert på konstruktivistisk tenking. Narrativ betyr å fortelle. Og gjennom fortellingen, og ha et metaperspektiv på fortellingen, dvs se fortellingen ovenfra og tre ut av den og reflektere over den, så kan en få tak i og utvide karriernarrativet. Han mente at ved å undersøke små historier fra veisøkers liv, dekonstruere disse, og se hvordan de har dannet mening for veisøker, og ledet til nåværende karriere var viktig. Her ser vi at meningen og den fortolkende og interpersonale prosessen ble viktigere enn tidligere. Her er det veisøkers om er subjektet med stor S, og det er veisøker som sitter med svarene. Målet er å få fram det veisøker implisitt vet om seg selv, og gjøre det eksplisitt slik at det danner en større selvrefleksjon. Veilederen er mer som et katalysator, en fødselshjelper som hjelper fram det som allerede ligger latent i veisøker. Her er ekspertperspektivet helt nedtonet. Noe av målet med dette er å finne karriernarrativet som ligger latent i historien, og gå bakenfor historien og inn i historien, og finne de forskjellige karriernarrativene som veisøker har kommet fram til. I følge Savickas finner en dette ved å lete i tidligere barndomsopplevelser og hendelser, som er som en vev som sier noe om nåværende karriere.

Her ser vi at Savickas er psykodynamisk inspirert, nesten psykoanalytisk. Det er ved å finne meningen i fortiden, og ved tidligere rollemodeller en kan finne det eksisterende karriernarrativet.

Målet med å finne dette karriernarrativet er å kunne ekspandere det eller lage andre narrativ som inneholder jobb og skole. Savickas påpeker betydningen av at skole og yrke er viktig å få med veisøker på, men den er bare nyttig om veisøker kan ta det inn i sin selvrefleksjon. Igjen er det viktig at veisøker eier prosessen.

Savickas sier at det også kan være nyttig å sette opp karriernarrativet langs en akse, og se på hvordan det har utviklet seg over tid. Ved å reflektere over fortid, nåtid og fremtid, vil veisøker kunne utvide oppfatelsene om seg selv.

Ved at veisøker prater om seg selv, utvides historiene om seg selv. Sammen konstruerer veisøker og veileder en ny historie et nytt narrativ, og igjen er det veisøkeren som er den styrende og aktive delen. Savickas kalte denne metoden for intervjuet, der han intervjuet veisøker om hva som har vært viktig for vedkommende oppgjennom. Spørsmål som: "Hvem var din rollemodell, hvilke bøker likte du best å lese, hvilke tv-serier ser du mest på, hva er mottoet for livet ditt etc." er viktig for Savickas for å finne det eksisterende

karriernarrativet. Problemet med intervjuet i denne formen er at det favoriserer de som er intellektuelt sterke. De som leser bøker, de som har et motto for sitt eget liv etc. Intervjuet er likevel noe av det viktigste Savickas har bidratt med, og som er utviklet videre i veiledning. Forskjellige retninger i dag har Intervjuet som modell.

Jeg har selv opplevd og brukt Savickas narrative metode med intervjuet som struktur:

"Hestejenta".

(Navnene i historien er endret)

Hun sitter foran meg med store forventingsfulle øyne. "Men hvis ikke jeg kan jobbe med hest, hva kan jeg da bli?" Jeg kunne høre fortvilelsen i stemmen hennes. Hun var 21 år, hadde holdt på mye med hest opp gjennom oppveksten, og hadde noen hull i forhold til utdanning, da hun i perioder hadde vært til psykiatrisk behandling og mye borte fra skolen. Etter å ha bli kastet av en hest i fart, hadde hun fått beskjed fra legen om og ikke satse på det som en karrierevei. Veilederen hennes fra NAV hadde også gitt diskret beskjed om: Prøv å få henne bort fra denne hestedilla.....

Der satt jeg med en bestilling, og et ekspertperspektiv. En del av meg ville gjøre meg om til en autoritær veileder, og nesten si "Hør her lille venn, den veien er ikke realstisik." Men heldigvis hadde jeg bevissthet om mine tankeprosesser, og unngikk denne fella. Jeg måtte se denne unge kvinnen på ny, re-spekt.

Så i stedet for å bli eksperten, så ville jeg heller være den som undersøkte hennes karrierenarrativ. "Fortell meg mer om hesteinteressen. Når var det første gang du var med hest og du kjente at det gav mersmak?" Nå lyste øynene hennes opp. Jeg var den første som hadde spurt mer om hesten, fordi veilederen hennes hadde ikke hatt tid eller mente det var unyttig å dvele ved fortiden. Som terapeut i tillegg, vet jeg også at dersom fortiden ligger og gnager med uferdige hendelser, vil disse uferdige hendelsene aldri lukke seg og bli framtreddende ved endringsprosesser.

Hun fortalte om hvordan hun opplevde at hestene forstod henne på en spesiell måte, og ikke minst Hilda. "Er Hilda en hest?" Nei, Hilda var den voksne dama i stallen som hjalp henne med hestene. Jeg tenkte da på det Savickas skrev om tidligere rollemodeller. "Fortell mer om Hilda"; oppmuntret jeg.

Hun forteller om et hjem, preget av omsorssvikt. Når hun gikk ned til hestene og til Hilda, følte hun at noen så henne. Hun kunne være med hestene i timesvis, og til Hilda kunne hun fortelle alt.

I dette tilfellet kunne jeg tydelig se at rollemodellen Hilda hadde virkelig betydd noe for utviklingen av karrierenarrativet. Jeg spør henne litt spøkefullt: "Du leser vel ikke hesteblander og bøker som Stallgjengen vel?" "Jo, jo!!" Ler hun.

Det gir virkelig **mening** at veisøker bare ønsker å jobbe med hest. Vi bruker god tid på å undersøke dette temaet, opptil flere timer. Når jeg spør hvilke egenskaper hun har utviklet ved å holde på med hest, kommer hun ikke på noen. Jeg har notert underveis disse timene, og skrevet ned hennes egne beskrivelser på hva hun har utviklet av ferdigheter. Hun blir stum en stund så sier hun. "Jeg visste ikke at jeg hadde utviklet dette her. Da har jeg jo noen nøkkelkvalifikasjoner jeg også da!" "Det er klart du har det!" sier jeg. Her fikk vi fram i bevisstheten noe som lå latent utebvisst i henne, men som hun nå så hun kunne bruke til noe.

"Så nå er det slik at legen ikke tror det er bra for deg å ha en jobb der du bare jobber med hest. Men hva tenker du selv? Er det mulig å koble hesteinteressen opp mot fritiden, og se på andre muligheter ut i fra de ferdighetene du har utviklet med å jobbe med hest?"

"Selvfølgelig, bare jeg får gjøre litt hestegreier i fritiden....men hva skal jeg da bli?" Denne gangen med entusiasme og nytt mot i blikket.

Hva har jeg gjort her som veileder? Det første jeg gjorde var å virkelig kjempe med meg selv for å legge vekk ekspertperspektivet og gå med motsanden. Jeg lot henne være i førersetet for eget liv, Jeg hadde en teori om at jeg ikke ville komme noen vei, uten å lytte til "små historier" til veisøkers liv som Savickas poengterte.

Dette er historier som veisøker vet noe om fra før, men vi gjorde det eksplisitt og fant meningen bak denne

enorme hesteinteressen, og frykten for å gi alt opp. Savickas sier at veiledningen handler ikke om å legge til informasjon, men reangere det en faktisk vet fra før. Jeg brukte tid på denne reangereingen, og på denne måten utvidet karrierenarrativet seg. Selvet defineres og redefineres, og ved Hilda som tidlig rollemodell, identifiserte hun seg så sterkt med henne at hun ville "bli som Hilda, og jobbe med hest, og hjelpe unge jenter til å få tro på seg selv." Det var en mening bak hennes tenking å jobbe med hest. Hun ville også lytte til andre som hadde det vanskelig. Vi så hvordan selvtenkingen til veisøker ble påvirket av tidlige hendelser, og ved å bruke språket utvidet tenkingen hennes om seg selv.

Veisøker så at hun hadde utviklet egenskaper gjennom hesteinteressen som hun kunne bruke andre steder, og falt mer til ro om at hun trengte ikke kutte ut hesten selv om hun valgte en annen karrierevei. I tillegg fant hun også ut at hun ville hjelpe andre, og kanskje hun kunne klare det uten hesten.

Det er likvel en del som gjenstår i karriereveiledningen med denne veisøkeren, men hittil har vi samkonsturert en ny historie, og det var dette jeg ville vise, at det fint går an å bruke elementer av Savcikas Career Constuction Intervju for å få fram karrierenarrativet, og ekspandere det.

Savickas kalte denne metoden for intervjuet. Kritikken i forhold til Savickas måte å bruke intervjuet på er at det blir lagt altfor stor vekt på den tidligste rollemodellen, og de tidligste barndomserfaringene. Likevel vil det med enkelte veisøker være tydeligere enn med andre.

Intervjuet blir brukt i en annen form enn dette i dag, og Arne Svendsrud, arbeidspsykolog har utviklet intervjuet, og bruker i dag intervjuet i forhold til RIASEC-modellen, 5-faktormodellen og mestringserfaringer. Men da ikke som testing der det er en som blir fortolket, men heller som et alfabet til å kunne samtale om personlighet, interesser og mesringserfaringer på. Metoden har gått fra å være testbasert, til veiledningssamtalen, der en tar utgangspunkt i det individuelle ved hver enkelt veisøker. Det er også veisøker som definerer seg selv, og ikke veileder. Det er veisøker med sitt språk som skal fortelle om hun eller han opplever seg selv som *målrettet* i personlige egenskaper, og det er veisøker som vet i hvor stor grad hun er målrettet. Veileders oppgave er å undersøke dypere og dypere slik at veisøker får et språk til å snakke om seg selv og karriereferdigheter på. Igjen er det lagt vekt på at ved å snakke om seg selv utvides selvforståelsen. Men da må det også være en veileder som på et likeverdig nivå kan "spille ball" med en. I noen tilfeller kan det være hensiktsmessig å ha ordene fra 5-faktormodellen foran seg, spesielt med veisøker som ikke helt vet hva personlige egenskaper er eller problemer med å formulere disse. Og femfaktormodellen er et unikt verktøy da det samler alle de viktigste personlige egenskapene, og lager et språk for hvordan vi kan snakke om det.

Når det er sagt, har også den konstruktivistiske veiledningsstilen også fått noe kritikk over å opphøye språkets betydning i altfor stor grad. Hva da med det ordløse, eller den tause kunnskapen? Hvordan forholder veilederen seg til den?

Karriereveieleidere er ikke terapeuter, men det er likevel endringsarbeid vi holder på med. Jeg vil likevel si at jeg som terapeut fra tidligere utdanning har hatt god nytte av, også i karriereveiledning, og lytte til det ordløse.

Jeg har ved enkelte anledninger stopppet opp veiledningen, og brukt den fenomenologiske metoden for å få fram det ordløse. "Jeg legger merke til at når vi snakker om det igjen at du skal ut i praksis der, så er det som om du holder pusten. Og jeg har sett det før også? Legger du merke til det selv?" Noen merker det, andre ikke. "Og hvis vi skulle satt ord på denne tilbakeholdne pusten, hva ville pusten ha sagt?" "Pusten ville sagt at

jeg gjør meg liten så ingen skal se hvor lite jeg kan i arbeidslivet." , var ett svar. Og da hadde vi fått tak i dette ordløse, som bare lå der mellom oss. Noe av veilederen sin jobb er nemlig å bygge opp jobbselvet. I denne situasjonen var jobbselvet noe som manifesterte seg gjennom pusten, og vedkommende opplevde at hun hadde et veldig smalt jobbselv. Det ordløse ble satt ord på, slik at vi kunne jobbe videre med å utvide jobbselvet og se på mestringserfaringer. Karriereveiledning handler om å finne mening, og er opptatt av det subjektive selvet, og selvforståelsen. Og gjennom å kontakte det ordløse oppstod det også en mening, veisøker skjønnte hvorfor hun holdt pusten så mye hver gang vi snakket om arbeidspraksisen. Videre brukte vi språket for å utvide og setter ord på det, og gjøre det implisitte eksplisitt, og på den måten er vi i tråd med konstruktivistisk veiledning. Denne veisøkere hadde vært holdt i ikke-mestrende-oppgaver over tid, og det hadde gradvis bygget ned jobbselvet hennes, og hun holdt pusten slik hun selv opplevde å bli holdt fast "av systemet".

I andre situasjoner, anbefaler jeg veisøker å oppsøke terapi selv der det er mye lidelse. Det bringer fram etikken i meg som veileder. Hvor dypt skal jeg gå? Å bli bevisst på min makt i situasjonen, og hvilke føringer jeg legger. Jeg reflektere også rundt det at jeg som terapeut må holde tunga rett i munnen, og se at de har bestilt en karriereveiledningstime og ikke en terapitime.

Noen ganger griper disse elementene i hverandre, og noe av metodikken kan være lik.

Det er mange veiledningsstiler i dag. Men felles for de fleste er at de har beveget seg bort fra ekspertperspektivet. Veiledningsstiler som finnes i dag er blandt annet; veilederen som rådgiver, den tilbaketente veilederen, veilederen som katalysator m.m

Å jobbe som rådgiver ei skolen, kan være en utfordring for den moderne veilederen. Der skal veilederen veilede elever en kanskje vet mye om, og det er fort gjort å innta en fortolkende holdning og rolle. En skal samtidig en være den kloke, og rådgivende, og likevel gi elevene riktig informasjon, men ikke styre de i riktig retning.

For hva er vel riktig retning? Konstruktivistene har blitt beskyldt for å bli atfor relative, alt er relativt, dine valg og meninger er din subjektive opplevelse, derfor blir ingenting riktig eller feil.

Konstruktivistene avviser dette med å si at det handler ikke om å gjøre *det riktige valget, eller finne den eneste riktige sannheten*. For den finnes ikke. Det finnes så mange virkeligheter, og vi konstruerer vår egen virkelighet gjennom språket, *men* veileders rolle er å hjelpe veisøker med å se ønskede eller konstruktivistiske virkeligheter. Ikke som eksperter, men å utvidet synet slik at veisøker har flere valgalternativer til konstruktive valg. Dette er veilederen sin utfordring.

Veilederen er et menneske, og vi som veiledere bruker oss selv som verktøy i møte med andre menneske. Det er derfor viktig at vi også har et metaperspektiv på den veiledningen vi gir, og går oss selv i sømmene og undersøker for hver gang om vi møter en veisøker med jeg-du perspektivet eller jeg-det perspektivet.

Noen ganger blir veilederen den som også underviser. I enkelte karriereveiledningbedrifter følger det med noe unervisning. Jeg ble leid inn i en slik bedrift, rett etter vi hadde hatt undervisning om Krumboltz. Jeg fikk spørsmålet: "Hva er de viktigste karriereferdighetene vi står overfor? Kan ikke du ta noe om det siden du tar det studiet?"

Jeg var ikke ferdig med dette studiet, og jeg stresset. Jeg selv måtte "ta en Krumboltz" Jeg måtte hive meg ut i et ukjent prosjekt, handle optimistisk, uten å vite hva som kom ut av det, være modig, undersøkende uten å vite utfallet, men stole på prosessen. Jeg tok en Krumboltz og sa noe om Krumboltz. Jeg lagde en

prestetasjon av Krumboltz og de forskjellige egenskapene og karriereferdighetene han mente en bør utvikle for å takle omstillingsprosesser og utnytte tilfeldigheter. Jeg fikk undervise litt om det, og det gav veisøkerne noen aha-opplevelser at de faktisk fikk noen verktøy til å undersøke disse tilfeldighetene. Det gav også meg noen aha-opplevelser.

Kort oppsummert er Krumboltz opptatt av å utvikle ferdigheter som hjelper oss til å utnytte tilfeldigheter. Karriere skjer ofte i samspillet mellom planlagte mål og planer og uforutsette hendelser. Da er det viktig å kunne ha en undersøkende åpen holdning til det en interesserer seg for, drive oppsøkende virksomhet, være nyskjerrig, tåle tilbakeslag og være tålmodig, være modig og hive seg ut i et prosjekt når sjansen byr seg uten å vite utfallet, og ha en generell åpen holdning og ikke ha tunnelsyn i forhold til planer og mål, og handle optimistisk.

Det å være optimistisk er kanskje en personlig egenskap eller en følelse. Svendsrud nevner at kanskje en heller bør utfordre til det å *handle* optimistisk,

Svendsrud har bidratt til å drive den konstruktivistiske veiledningstradisjonen videre og tilpasset den norske forhold. Gjennom SCI (Career Construction Interview) har veilederne fått mulighet til å sertifisere seg i å bruke et verktøy for konstruktivistisk karriereveiledning. Der er intervjuet sentralt, og det inneholder ingen form for testing. Det er basert på de fire søylene innen karriereveiledning som jeg nevnte tidligere, og strukturerer intervjuet slik at det ikke blir en skjevfordeling. En god rettestnor for veiledere med andre ord. Igjen er det veisøker som er de aktive, som definerer og redefinerer og som konstruerer sitt karrierenarrativ i samkonstruksjon med veisøker.

Tilsvarende har Svendsrud også utformet WIE til bruk for å utforske interesser, som gir en interessekode ut i fra RIASEC-systemet. Det er ingen teste, men opptatt av de individuelle og unike tilnærmingene, der kodene ikke skal predikere noe, men snarere et aflabet til å snakke om interesser i forhold til jobb. Han har også systematiskert alle yrkesretninger i Norge, og kalt denne yrkeslisten, som skal være til hjelp for veiledere. Karriereveiledning er en kunst.

Vi trenger forskjellige teorier og metoder i verktøykassa. Jeg vil påstå at det er den unike og individuelle tilnærmingen, og den relasjonelle delen av karriereveiledning som er det viktigste punktet i karriereveiledningen i dag, sammenlignet med tidligere tider.
