



Interesseutforskning i karriereveiledning og karriereveiledningslitteratur

Rapport 2023 - 22

Proba-rapport nr. 2023-22, Prosjekt nr. 23073

ISSN: 1891-8093

RB, VH/, AG, 6.12.23

--

Offentlig

--

Interesseutforskning i karriereveiledning og i karriereveiledningslitteratur

Utarbeidet for Direktoratet for høyere utdanning (HK-dir)

Forord

Proba har sammen med Ingrid Bårdsdatter Bakke ved Høgskolen i Innlandet undersøkt hvordan interesseutforskning blir behandlet i karriereveiledningsfaglig litteratur og hvilke tilnærminger karriereveiledere i ulike sektorer har for å utforske veisøkeres interesser. Oppdraget er utført for HK-dir.

Vi vil takke kontaktpersonene i HK-dir for et interessant og lærerikt oppdrag, og for et givende samarbeid. Vi vil også takke alle informanter som har stilt til intervju.

Prosjektet har vært gjennomført av Vibeke Heidenreich, Ingrid Bårdsdatter Bakke og Rune Busch (prosjektleder). Audun Gleinsvik har kvalitetssikret rapporten.

Oslo, 6.12.23

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	3
1.1 Bakgrunn	3
1.2 Problemstillinger	3
2 FORSKNINGSDSIGN OG METODER	5
2.1 Litteratur	5
2.1.1 Systematiske litteratursøk	5
2.1.2 Litteratursøk etter "snøballmetoden"	6
2.2 Intervjuer	7
2.2.1 Innledende intervjuer	7
2.2.2 Intervjuer med karriereveiledere	7
2.3 Tilbudet av interesseutforskningsverktøy på internett	8
3 INTERESSEUTFORSKNING I KARRIEREVEILEDNINGSFAGLIG LITTERATUR	9
3.1 Hvorfor er "interesser" viktig i karriereveiledning?	9
3.2 Interesseutforskning – et historisk perspektiv	12
3.2.1 Utviklingen av den kvantitative tradisjonen	12
3.2.2 Interesser blir til mens du går – sosialkonstruktivismens gjennombrudd i karriereveiledning	17
3.3 Terminologi – interesse som begrep	19
3.3.1 Omtale av interesseutforskningsmetoder	22
3.4 Teori(en) om interesse	23
3.4.1 Varianter av Hollands teorier og RIASEC-modellen	23
3.5 Metodiske forskjeller i interesseutforskning	23
3.6 Verktøy for interesseutforskning	25
3.6.1 Internasjonale verktøy for karriereveiledning	25
3.6.2 Lisensfinansierte karriereveiledningsverktøy i Norge	26
3.6.3 Gratis kartleggingsverktøy for veisøkere	27
3.6.4 Kvalitative interesseutforskningsverktøy	28
3.7 Finnes det en fasit? – testtradisjonen	28
3.7.1 Kjønn og yrkesvalg	29
4 HVA GJØR KARRIEREVEILEDERE NÅR DE GJENNOMFØRER INTERESSEUTFORSKNING?	30
4.1 Samtaler mellom veisøker og veileder	30
4.1.1 Hva gjør karriereveilederne i møte med veisøkerne?	30
4.1.2 Hva slags jobbmuligheter finnes der ute?	31
4.1.3 Hvem er du?	31
4.1.4 Ulike behov for interessekartlegging	32
4.2 Bruk av verktøy for interessekartlegging	33
4.2.1 Hvilke verktøy bruker veilederne?	34
4.2.2 Veiledernes opplevelse av utfordringer med verktøy som brukes i dag	34
4.2.3 Enkelte veisøkere trenger personlig veiledning i tillegg til verktøy	35
5 FUNN OG KONKLUSJONER	36
5.1 Hvordan beskriver karriereveiledningsfaglig litteratur fenomenet og begrepet "interesseutforskning"?	36
5.2 Hva slags tilnærminger og fremgangsmåter har karriereveiledere til interesseutforskning?	37
5.3 På hvilke måter er det overenstemmelse eller gap mellom praksis og forskning på interesseutforskning?	37

LITTERATUR.....	39
VEDLEGG 1	45
VEDLEGG 2	47

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Proba har sammen med Ingrid Bårdsdatter Bakke ved Høgskolen i Innlandet gjennomført en kartlegging av interesseutforskning i karriereveiledningsfaglig litteratur og blant utvalgte karriereveiledere ute i sektor. Funnene tyder på at interesseutforskning har fått en mindre viktig plass i karriereveiledning i Norden, både som akademisk disiplin og i praktisk utførelse. Den klassiske kartleggingstradisjonen, hvor interesseutforskning hadde en sentral plass, synes langt på vei å være et tilbakelagt kapittel i Norge. I stedet inngår interesse i dag som et delelement i karriereveiledningen, og hvor andre elementer og metoder vektlegges mer.

Bakgrunn

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse har det nasjonale og tverrsektorielle ansvaret for karriereveiledning i Norge. Som en del av ansvaret drifter HK-dir nettstedet karriereveiledning.no.

I chatter med karriereveiledere på karriereveiledning.no oppgir mange veisøkere at de synes det er vanskelig å identifisere hvilke interesser de har. HK-dir vurderer i den sammenheng at det kan være behov for å utvikle tilbudet på karriereveiledning.no knyttet til å hjelpe veisøkere med å utforske sine interesser. Proba har fått i oppgave å styrke kunnskapsgrunnlaget om interesseutforskning for potensiell tjenesteutvikling.

Problemstilling

Problemstillingene for oppdraget har vært:

- Hvordan beskriver karriereveiledningsfaglig litteratur fenomenet og begrepet "interesseutforskning"?
- Hva slags tilnærminger og fremgangsmåter bruker ulike aktører som driver med karriereveiledning, når de skal gjennomføre interesseutforskning for og med brukerne sine?
- På hvilke måter er det overenstemmelse eller gap mellom praksis for interesseutforskning blant aktører som driver med karriereveiledning og måter som interesseutforskning beskrives på i litteraturen?

Konklusjoner og tilrådinger

Litteraturgjennomgangen viser at interesseutforskningens plass i faglitteraturen har gjennomgått store endringer. Fra å behandle yrkesvalg som summen av en bestemt konfigurasjon av personlige interesser og tilbøyeligheter, har yrkesvalg i faglitteraturen de seneste tiårene lagt mer vekt på dialog, refleksjon og utvikling av karrierekompetanse. Denne konstruktivistiske vendingen representerer både et endret vitenskapsteoretisk og metodisk syn.

Intervjuer med utvalgte karriereveiledere fra ulike sektorer tyder på at interesseutforskning fortsatt har en viktig funksjon i veiledningen, men at veiledere tilpasser karriereveiledningen generelt, og interesseutforskningen spesielt, til veisøkers behov og situasjon.

Vårt inntrykk er at aktørene i praksisfeltet i høy grad forholder seg til faglitteratur og forskning om karriereveiledning. Det innebærer at oppmerksomheten er rettet mot *samtalen* i veiledningspraksisen, slik det også er i faglitteraturen. Basert på vårt begrensede utvalg informanter, men som tross alt representerer et bredt spekter av aktører, virker det å være et godt samsvar mellom praksis og forskning på interesseutforskning i de nordiske landene.

1 Innledning

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har engasjert Proba samfunnsanalyse i samarbeid med Ingrid Bårdsdatter Bakke fra Høgskolen i Innlandet, til å lage en kunnskapsoppdatering om interesseutforskning i karriereveiledningsfaglig litteratur og praksis. Kunnskapsoppdateringen skal brukes som en del av beslutningsgrunnlaget i direktoratets arbeid med tjenesteutvikling.

1.1 Bakgrunn

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse har det nasjonale og tverrsektorielle ansvaret for karriereveiledning i Norge.¹ Til dette ansvaret ligger at HK-dir både skal sikre arbeidslivets tilgang på kompetent arbeidskraft og gjøre karriereveiledning av høy kvalitet tilgjengelig for alle hele livet. En viktig del av direktoratets mandat er å drifte nettstedet utdanning.no og den nasjonale, digitale karriereveiledningstjenesten karriereveiledning.no.

NOU 2016: 7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* ga viktige innspill til utviklingen av de offentlige karriereveiledningstjenestene i Norge. NOU'en peker blant annet på forskning som viser at det er viktig å ha et sammensatt tilbud av ulike former for karriereveiledningstjenester. Veisøkere trenger både hjelp til å bli mer kjent med seg selv, informasjon om ulike former for utdanning og yrker og informasjon om hvordan man kvalifiserer seg for en utdanning eller et yrke.

I chatter med karriereveiledere på karriereveiledning.no oppgir en stor andel av veisøkerne at de synes det er vanskelig å identifisere hvilke interesser de har og hvordan interessene kan brukes i utdanning og jobb. HK-dir vurderer at det kan være behov for å utvikle tilbudet på karriereveiledning.no knyttet til å hjelpe veisøkere med å utforske sine interesser.

1.2 Problemstillinger

Ut fra oppdragsgivers forståelse finnes det ikke en enhetlig faglig forståelse av hva som ligger i interessebegrepet i en karriereveiledningsfaglig sammenheng.

Hensikten med undersøkelsen har vært å kartlegge hvordan karriereveiledningsfaglig litteratur, på nordiske språk og på engelsk, tilnærmer seg interesseutforskning. Hensikten er videre å undersøke hvordan et utvalg aktører som driver med karriereveiledning i Norge, arbeider med interesseutforskning.

Problemstillingene for oppdraget har vært:

P1. Hvordan beskriver karriereveiledningsfaglig litteratur fenomenet og begrepet "interesseutforskning"?

Som fenomen mener vi hvordan veisøkeres interesser inngår som et tema i forskning relatert til karriereveiledning. Det betyr for eksempel hvilken vekt interesser tillegges i veiledning og hvilke verktøy man bruker. Som begrep mener vi ganske enkelt hvilken terminologi litteraturen bruker for å beskrive interesseutforskning.

¹ Hentet her:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/a72885b2c807452ebd81b0fc32bd1e52/virksomhets-og-ekonomiinstruks-for-hk-dir-fra-1.januar-2023-.pdf> (08.11.2023)

P2. Hva slags tilnærminger og fremgangsmåter bruker ulike aktører som driver med karriereveiledning, når de skal gjennomføre interesseutforskning for og med brukerne sine?

P3. På hvilke måter er det overenstemmelse eller gap mellom praksis for interesseutforskning blant aktører som driver med karriereveiledning og måter som interesseutforskning beskrives på i litteraturen?

2 Forskningsdesign og metoder

For å besvare problemstillingene i prosjektet har vi hentet inn kunnskap på ulike måter. For å besvare problemstilling 1 har vi samlet inn og analysert fag- og forskningslitteratur. For å besvare problemstilling 2 har vi intervjuet aktører i praksisfeltet, det vil si karriereveiledere i ulike institusjoner. For å besvare problemstillinger 3 sammenligner vi resultatene fra litteratur- og intervjuundersøkelsen.

I tillegg til å gjennomføre intervjuer og litteraturstudier, har vi satt oss inn i tilbudet av digitale karriereveiledningsverktøy som er tilgjengelige på internett.

2.1 Litteratur

Hoveddelen av oppdraget har vært å samle, analysere og beskrive litteratur som tar for seg interesseutforskning i karriereveiledning. Utgangspunktet vårt har vært å samle brede forståelser av begrepet og fenomenet.

For å finne frem til relevant litteratur har vi arbeidet langs to spor: systematiske litteratursøk og "snøball"-søk.

Litteratur er i denne sammenhengen bøker og fagfelleverderte forskningsartikler, faglitteratur som ikke er fagfellevurdert – såkalt «grå» litteratur - og dokumenter og retningslinjer fra offentlige aktører med ansvar for karriereveiledning.

2.1.1 Systematiske litteratursøk

De første søkene ble gjennomført som systematiske litteratursøk i vitenskapelige databaser med utgangspunkt i identifiserte søkeord.

Søkene ble gjennomført av prosjektteamet i samarbeid med biblioteket ved Høgskolen i Innlandet. Bibliotekaren som gjennomførte søkene, mottok en liste over begreper som prosjektgruppen hadde identifisert som anvendt om interesseutforskning i karriereveiledning. Listen inneholdt ulike begreper med ordet "interesse" i ulike kombinasjoner på engelsk, norsk, svensk og dansk, som -kartlegging, -utforskning og -test. Vi søkte også på begrepene i kombinasjon med ord som utdanning, yrke og karriere for å målrette søket bedre. En nøyaktig oversikt over søketermene vi har brukt, finnes i Vedlegg 1.

Søkene ble gjennomført i databasene Scopus, Eric og Web of Science.

Gjennom søkene identifiserte vi 61 titler, hovedsakelig vitenskapelige artikler. Ut fra sammendrag og innholdsfortegnelser valgte vi ut 11 publikasjoner vi mente hadde relevant innhold. Alle disse er fagfellevurdert. Alle publikasjonene var på engelsk. Vi fant ingen relevante bidrag fra svensk eller dansk forskning i disse søkene.

For å kvalitetssikre søkeresultatene om nordisk litteratur, gjennomførte vi nye søk i databasene Oria, Idunn og Libris. Heller ikke disse ga relevante treff om interesseutforskning i karriereveiledning.

Denne formen for litteratursøk fungerte altså ikke optimalt for å finne frem til relevant litteratur. Vi vurderte antallet treff som relativt lavt. Dette kan skyldes at akademisk forskning har lite fokus på den delen av karriereveiledningen som gjelder interesseutforskning, og at det gjenspeiles i at forfattere og redaktører ikke "tagger" artikler om karriereveiledning med begreper knyttet til ordet "interesse-" i ulike kombinasjoner.

En annen årsak kan være at vi ikke traff så godt med våre søkebegreper. Bredere søkebegreper, som karriereveiledning eller vocational psychology, også på svensk og

dansk, kunne kanskje ha gitt oss flere treff og gjort det lettere å finne frem til relevante artikler om temaet. Utfordringen ville da kanskje heller vært mengden artikler til screening.

2.1.2 Litteratursøk etter "snøballmetoden"

Vi har også fortløpende brukt "snøballmetoden" for å finne frem til relevant litteratur. Det vil si at vi har søkt etter litteratur om interesseutforskning og gått gjennom referanselistene i nyere, relevante artikler og bøker for å finne andre relevante bidrag. Vi har brukt søkeverktøyene Google Scholar og Elicit til å finne frem artiklene samt Research Gate. Vi har også søkt på nasjonalbibliotekets nettbibliotek, både fagfelleverderte og annen faglitteratur.

I denne prosessen lette vi primært etter bidrag på norsk og engelsk. Ettersom den nordiske litteraturen viste seg å være begrenset, var det både hensiktsmessig og nyttig å utvide søkene også til engelsk.

Til slutt har vi også spurt intervjupersonene om de har kjennskap til litteratur som de ønsker å trekke frem. Denne metoden å finne frem til litteratur på, åpnet opp for et noe bredere utvalg artikler, både i form av fagfelleverderte artikler og artikkelsamlinger/monografier om temaer knyttet til karriereveiledning.

Vi anser at kombinasjonen av metoder for å finne frem til relevant litteratur har vært tilstrekkelig for å finne relevante bidrag om hvordan den karriereveiledningsfaglige litteraturen beskriver fenomenet og begrepet interesseutforskning. Vi må likevel ta forbehold om at det eksisterer relevant engelskspråklig litteratur som vi ikke har klart å identifisere. Dette gjelder særlig kvalitative metoder for interesseutforskning.

Tidlig i kartleggingen fikk vi inntrykk at den nyere faglitteraturen, altså litteraturen som er publisert siste ti årene, inneholder lite spesifikt om interesseutforskning generelt og interessekartlegging spesielt. Vår foreløpige konklusjon var at *interesseutforskning* som tema i karriereveiledningslitteraturen var et tilbakelagt kapittel. Det finnes mye litteratur om karriereveiledning og om hvordan karriereveiledningsprosesser skal legges opp, men det er vanskelig å finne spesifikk litteratur om temaet interesseutforskning isolert. Faglitteraturen som konkret handler om interesseutforskning, baserer seg på skjematisk interesse- og personlighetskartlegging (dette forklares i detalj senere i rapporten). Denne litteraturen er gjerne av eldre dato eller kommer fra land utenom Norden, med unntak av Island.

Inntrykket vårt har blitt noe justert mot slutten av prosjektperioden, da vi fant en god del karriereveiledningsfaglig litteratur om interessekartlegging som vi tidligere ikke hadde identifisert, verken i systematisk litteratursøk, via litteraturlister eller i åpne litteratursøk (f.eks. Google Scholar). Denne forskningslitteraturen viser at interessekartlegging fortsatt er et aktivt forskningsfelt i deler av den engelskspråklige litteraturen. Interessekartlegging synes imidlertid å være «utdatert» som aktivt forskningsfelt i Norden (igjen bortsett fra Island).

Utover at dette viser sårbarheten ved systematiske litteratursøk i vitenskapelige databaser, kan det også tyde på at vi, gjennom bedre forståelse og oversikt over interesseutforskning, evnet å ha større presisjon og relevans i våre søkeord, og ikke minst, skjønne hvilke titler som var relevante. I sum har vi likevel tro på at den samlede litteraturen som vi beskriver gir et riktig og oversiktlig bilde av hovedtrendene i forskningslitteraturen.

2.2 Intervjuer

Vi har også samlet inn informasjon ved å intervju aktører som på ulike måter driver med interessekartlegging. Hensikten med intervjuene var først og fremst å belyse hva slags tilnærminger og fremgangsmåter karriereveiledere bruker når de skal gjennomføre interesseutforskninger.

Intervjuene varte mellom 30-45 minutter og ble dokumentert skriftlig. Alle personopplysninger er behandlet konfidensielt og i tråd med personvernreglementet. Intervjuene ble gjennomført i to omganger.

2.2.1 Innledende intervjuer

I starten av prosjektet intervjuet vi fem personer med spesiell innsikt i feltet. Hensikten med de innledende intervjuene var å få bakgrunnsinformasjon om litteraturen og om fagfeltet. På den måten skaffet vi oss grunnlag for å forberede de øvrige intervjuene, få innspill til litteratur og til å lage en intervjuguide som skulle brukes i intervjuer med karriereveiledere.

Personene som ble intervjuet representerte karriereveiledning.no, et karrieresenter, Rådgiverforum, en høyere utdanningsinstitusjon og en privat leverandør av karriereveiledning.

2.2.2 Intervjuer med karriereveiledere

Den andre hovedproblemstillingen i prosjektet dreier seg om å gjøre rede for hva slags tilnærminger og fremgangsmåter ulike aktører som driver med karriereveiledning bruker når de driver med interesseutforskning.

For å besvare denne problemstillingen har vi intervjuet ti karriereveiledere. Karriereveilederne ble rekruttert fra navnelister vi mottok fra HK-dir tidlig i prosjektperioden. Personene på navnelistene hadde meldt seg som interessert etter at HK-dir la ut en invitasjon på nettsiden til Veilederforum.² Personer som er intervjuet til dette prosjektet må antas å være spesielt interessert i temaet, og vi kan ikke gå ut i fra at tilnærmingene som er blitt beskrevet gjennom intervjuer er «representativt» for karriereveiledere generelt.

Vi endte med å intervju tre menn og sju kvinner som jobber som karriereveiledere. Disse kom fra åtte ulike fylker, i alle deler av landet. Intervjuene foregikk på Teams, med unntak av ett som ble foretatt på telefon.

Intervjuene ble gjennomført som semi-strukturerte intervjuer med den samme intervjuguiden. Guiden inneholdt kun åpne spørsmål, og spørsmålsrekkefølgen ble tilpasset gangen i hvert enkelt intervju. Hovedtema for intervjuene var veiledernes praksis og erfaringer med interesseutforskning som del av karriereveiledningen.

Følgende sektorer var representert.³

- ett fylkeskommunalt karrieresenter
- ett NAV-kontor
- tre tiltaksleverandører i arbeids- og inkluderingsbransjen
- to rådgivere/lærere i faget utdanningsvalg i to ulike grunnskoler
- to rådgivere på to ulike videregående skoler

² Lenke til informasjonssiden om prosjektet på Veilederforum: <https://veilederforum.no/artikler/metode-og-verktoy/hvordan-jobber-du-med-utforskning-av-veisokerens-interesser> (15.11.2023)

³ Utvalget er foretatt på bakgrunn av kravene i utlysningen fra HK-dir.

- en karriereveileder fra voksenopplæringen.

2.3 Tilbudet av interesseutforskningsverktøy på internett

Det var nødvendig å sette seg inn i det eksisterende tilbudet av interesseutforskningsverktøy for å forstå feltet som karriereveilederne opererer innenfor når de skal kartlegge veisøkerens interesser. Noen av de digitale karriereveiledningsverktøyene er lisensfinansiert og dermed lukket, mens andre er åpne (og gratis).

Som en del av forberedelsene til å gjennomføre intervjuer og søke etter å lese litteratur, satte vi oss inn i tilbudet av ulike interessekartleggingsverktøy som ligger åpent tilgjengelig på nett. Vi gjennomførte enkelte kartlegginger av oss selv for å lære mer om hva slags verktøy som finnes, hva de fokuserer på og hva slags resultater de gir. Det ligger ikke til vår undersøkelses mandat å utarbeide en systematisk og fullstendig kartlegging av disse verktøyene, men å gi en kort oversikt over de som fremstår som de mest brukte, ut fra informasjon fra litteraturen og intervjuer med karriereveiledere. Oversikten er i del 3.6.

3 Interesseutforskning i karriereveiledningsfaglig litteratur

I dette første empiriske kapittelet tar vi for oss den identifiserte karriereveiledningsfaglige litteraturen, og presenterer hvordan litteraturen beskriver interesseutforskning som begrep og som fenomen (jf. problemstilling 1).

Etter at vi beskriver *hvorfor* interesse inngår i karriereveiledning, tar vi for oss interesseutforskning i et historisk perspektiv. Vi beskriver deretter den identifiserte litteraturen ut fra:

- Terminologi
- Teorier/modeller
- Metode og verktøy
- Resultat/trefferikkerhet

3.1 Hvorfor er "interesser" viktig i karriereveiledning?

Den første faglige formuleringen av karriereveiledningsmetode var Parsons' tese fra det man i dag ser som den første fagboken innen karriereveiledning, *Choosing a Vocation*: For å viselig kunne velge et yrke, må man kjenne seg selv, man må kjenne sine omgivelser og man må reflektere nøye over sammenhengen mellom de to (Parsons, 1909).

Å kartlegge veisøker er dermed det naturlige utgangspunktet for videre karriereveiledning. Uten kartlegging, er det umulig å vite hva som er relevante spørsmål eller informasjon som kan bidra til at veisøkeren kommer videre med sine spørsmål. Kartlegging i karriereveiledning har som mål å få en oversikt over interesser, evner, ferdigheter, talenter, kompetanseområder, læringsstil, personlighet, livsverden, ambisjoner, inspirasjonskilder, verdier, styrker, svakheter, sosial bakgrunn og en rekke andre parametere som kan anses som relevante for utforskning av karrieremuligheter og -begrensninger. Parameternes relevans bedømmes etter hvilket mål karriereveiledningen har, og hvilket kartleggingsverktøy eller metode som brukes. I de 100 og noe årene som har fulgt siden Parsons bok, har diskusjoner om hva som er riktig innfallsvinkel og riktige parametere for kartlegging vært et viktig tema innen karriereveiledning.

Av de forskjellige faktorene man vil kartlegge i karriereveiledning, er interesser noe av det viktigste. Derfor har interesser blitt omtalt som karriereveiledningsfeltets "superstjerne" og hva de er, hvordan de fungerer og hvilken sammenheng de har med liv, læring og arbeid har vært et av de mest sentrale spørsmålene i karriereveiledningsfeltet (Svendsrud, 2015: 71).

I denne rapporten forstår vi interesseutforskning som å være det som skjer i den første fasen i karriereveiledningen og som vil danne et utgangspunkt for karriereveiledningen. Uansett hvilken tilnærming eller metode som anvendes i veiledningen, må veiledningen ta utgangspunkt i veisøkeren der hen er (Tveiten, 2019). Dette innebærer å benytte en eller annen metode for å finne veisøkeren der hen er. Kartlegging er derfor en vesentlig del av karriereveiledningsprosessen (McMahon & Patton, 2016).

Interesseutforskning – tidligere gjerne omtalt som «interessekartlegging», er en del av kartleggingen av veisøker. Personers egne interesser inngår i karriereveiledning ut fra en yrkesvalgteori som sier at personer vil velge, være mer tilfredse og fungere bedre i jobber som samsvarer med deres interesser (Parsons, 1909; Holland, 1959; 1997). Det betyr at personer i løpet av sin yrkeskarriere vil velge jobber hvis oppgaver (og sosiale

og fysiske miljø) passer med hva de liker å gjøre eller opptar dem, og ikke minst (prøve) å unngå jobber de ikke liker. En viktig del av teorien om sammenhengen mellom interesse og karrierevalg, er at personer, i gjennomsnitt og over tid, vil *konvergere* mot jobber som passer med deres interesser (Holland, 1997).

Hva som er en persons interesser, er verken endimensjonalt eller enkelt å definere. Interesse alene kan forstås som synonymt med "noe som opptar en"⁴ eller en aktivitet man liker eller er tilfreds med å gjennomføre. I litteraturen inngår interesser også i kombinasjon med andre faktorer, *personlighetstrekk*, *evner/kognitive trekk*, *kompetanse/ferdigheter* og andre *kriterier* knyttet til jobbvalg (Holland, 1997; Lent og Brown, 2013). Slike kriterier kan være veisøkers ønsker om arbeidstid, lønn, om man vil jobbe ute eller inne, på kontor eller med noe praktisk.⁵

I mye av den akademiske 'kartleggingstradisjonen' har man forholdt seg til slike faktorer som separate størrelser, men studier har antydnet at disse overlapper og kan grupperes (se f.eks. Ackerman og Beier, 2003)

Alminnelige måter å forstå disse fenomenene på kan være:

- Interesser: Hva opptar deg/liket du å holde på med?
- Personlighet/affektive trekk, eller: Hvem er du?
- Evner/kognitive trekk, eller: Hva har du forutsetninger for å klare?
- Kompetanse/ferdigheter, eller: Hva kan du (fra før)?
- Kriterier: Hvordan vil du jobbe?

Det å velge yrke basert på sine egne interesser bygger videre på en forutsetning om at personer er kjent med seg selv (Parsons, 1909; Zunker, 1998). Interesseutforskning i karriereveiledning handler om å finne metoder for at veisøkeren kan bli bedre kjent med seg selv, sine interesser, personlighet, sine styrker og svakheter, hva som motiverer en og hva slags begrensninger man har, både fysisk og mentalt. I tillegg til å bli kjent med seg selv, kan kjennskap til ulike yrker og hva slags kvaliteter og innhold yrkene har, hjelpe en person til å ta riktige utdannings- og yrkesvalg (Zunker, 1998: 55-56; Svendsrud og Hagerup, 2011a).

Hvis man skal hjelpe noen inn i et yrke eller en utdanning, er det imidlertid ikke nok å spørre veisøkeren hva personen er interessert i, hva personen ønsker å gjøre eller hva hen drømmer om. Hadde personen visst det, hadde hen ikke trengt en veileder (Svendsrud, 2015: 72). Interesseutforskning i karriereveiledning innebærer å bistå og hjelpe veisøkere med å utforske seg selv og sine interesser for å nyttiggjøre seg av denne kunnskapen for å gjøre fremtidige utdannings- og karrierevalg.

Det er imidlertid varierende i hvor stor grad interesser vektlegges i den innledende kartleggingen, fra å være helt avgjørende som i for eksempel RIASEC-modellen (Holland, 1997) til å være forstått som bakenforliggende og underforstått i kartlegging av erfaringer, minner, inspirasjon osv. i kvalitative metoder for karriereveiledning (Savickas, 2012). Det er også et spørsmål hvilken sammenheng interesseutforskningen skal settes inn i, altså om rammen for veiledningen er karrierevalg, karrierelæring eller karriereutvikling. Å sette interesseutforskning i sammenheng med karrierevalg innebærer som oftest en tydeligere kobling mellom kategorier av interesser eller personlighetstyper og arbeidsområder, yrkestyper eller titler. Karrierelæring og karriereutvikling kan sette interesser i sammenheng med mer abstrakte karrierekompetanser som mestringsstil eller ønsker om rammer for arbeidet: Liker du å sette i gang prosjekter, eller liker du å organisere? Derfor er det ikke alltid helt åpenbart hva som avgrenser "interesseutforskningsdelen" i karriereveiledningsprosessen. Dette

⁴ Definisjon hentet fra ordbokene.no

⁵ <https://karriereveiledning.no/karrierevalg/hva-onsker-du-deg-i-en-jobb?tema=32>

skaper noen vanskeligheter for å lage en god oversikt over interesseutforskning i karriereveiledning.

Noen valg er helt åpenbare, som for eksempel det å gå inn i Hollands RIASEC-modell. Modellen har interesseutforskning som sitt fokus og bygger teori og metode på systemer for klassifisering av individuelle forskjeller i interesser, hvordan de kan måles og hvilken betydning de har for yrkesvalg. Denne og lignende modeller har vært utviklet innenfor et kvantitativt vitenskapelig paradigme.

Å vurdere dette perspektivet opp mot kvalitative og konstruktivistiske metoder som er opptatt av det umiddelbare, kontekstnære, underforståtte og dialogiske, gjør at man på sett og vis ender opp med å sammenligne epler og pærer. I kvalitativ og konstruktivistisk karriereveiledning kan hverken interesser, måten de formuleres på eller måten de manifesteres i veiledning settes i en en-til-en-sammenheng med betydning for yrkesvalget. Dette er fordi interesser i liten grad behandles eksplisitt og bare som én av mange forskjellige parametere som kan ha betydning for valg.

Interessens status i retningslinjer for karriereveiledning i Norge

I Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning fremkommer det at et sentralt prinsipp for karriereveiledning er at veiledningen tar utgangspunkt i veisøkerens egen situasjon. En viktig dimensjon i veisøkernes situasjon er veisøkerens interesser (Kvalitetsrammeverket 2020). I rammeverket heter det under retningslinjer for kompetanse om veisøkers situasjon og muligheter at:

Denne retningslinjen krever at det er veisøkeres interesser og behov som danner utgangspunkt for valg av metoder og innfallsvinkler. Dette innebærer at man i karriereveiledning ikke skal la egne preferanser styre behovene, men at behovene skal møtes med så relevante og tilpassede faglige aktiviteter som mulig. (Kvalitetsrammeverket 2020: 87)

Kvalitetsrammeverket omtaler også *interesse* i forbindelse med karriereverktøyet *Karriereknappene*. Her inngår interessebegrepet i faktoren *Meg og kontekst*, som er én av fem kompetanseområder - såkalte "knapper" - for å utforske karrierevalg.⁶ Om *Meg og kontekst* står det:

Dette området for utforskning og læring handler om selvinnsikt, å kjenne og forstå seg selv. Det kan bety å utforske og sette ord på sine kunnskaper, ferdigheter, egenskaper, verdier og holdninger. Det kan også bety å finne ut av egne interesser, ønsker og behov, forventninger, mål, drømmer og motivasjon, forutsetninger og begrensninger. (Kvalitetsrammeverket 2020: 70)

Oppsummering

Gjennomgangen viser at interesse som fenomen er et grunnleggende element i karriereveiledning, som forskningsområde, i praksisutøvelse og i offentlige retningslinjer for yrket. Interesse kan forstås både som et grunnelement for teorien bak karriereveiledningens funksjon og som et sentralt element for prinsippet om å ta utgangspunkt i veisøkers egen situasjon og behov.

Det har vært naturlig for oss i denne undersøkelsen å ta utgangspunkt i at interesseutforskning omhandler kartleggingsfasen av karriereveiledning. Ettersom Hollands RIASEC-modell har hatt såpass stor betydning for arbeidet i denne retningen, vil denne få en relativt stor plass i fremstillingen, men vi tar også med andre teorier og modeller der de er relevante.

⁶ De fem knappene er 1) Meg og kontekst, 2) endring og stabilitet, 3) muligheter og begrensninger, 4) valg og tilfeldigheter og 5) tilpasning og motstand.

Vi vil også, men i mindre grad, beskrive kvalitative/konstruktivistiske teorier og metoder for interesseutforskning. I mindre grad, fordi avgrensningen av interesser i utforskningsfasen av veiledningen ikke er like klar, men likevel, fordi det kvalitative/konstruktivistiske paradigmet nå kan sies å være rådende innen karriereveiledning (i Norge). Det kvalitative/konstruktivistiske perspektivet er derfor viktig å ha med for å gi et riktig bilde av hvordan interesseutforskning er posisjonert i karriereveiledningsfeltet per i dag.

3.2 Interesseutforskning – et historisk perspektiv

Under presenterer vi interesseutforskning i et historisk perspektiv. Det historiske perspektivet går fra en karriereveiledningsdisiplin preget av et "positivistisk" vitenskapsteoretisk syn med kvantitative metoder, til et mer kvalitativt og "konstruktivistisk" fokus hvor interesseutforskning vektlegges og behandles annerledes (se Patton & McMahon 2006). Endringen i synet på interesseutforskning henger på ingen måte alene sammen med et endret akademisk syn, men også sammen med store endringer i arbeidsmarked og yrkesmuligheter. Den kvantitative "testtradisjonen" er i dag fortsatt aktiv, men opererer ut fra et mindre deterministisk syn.

3.2.1 Utviklingen av den kvantitative tradisjonen

For å forklare karriereveiledningsfagets historikk, utviklingslinjer og motsetninger vises det ofte til at karriereveiledning oppsto i en tid med sosiale omveltninger som følge av industrialisering, urbanisering og teknifisering på begynnelsen av det 20. århundre. Karriereveiledning oppsto som et sosialt instrument, en metode og et initiativ som skulle bidra til en mer effektiv og vellykket overgang til arbeid for de som sto utenfor arbeidslivet (Kjærgård, 2020).

Det er en utbredt oppfatning av at boken *Choosing a Vocation* (Parsons, 1909) etablerte karriereveiledningen som et eget fagfelt, og at med dette ble grunnlaget lagt for arbeidsmåter og metoder som fortsatt brukes i moderne karriereveiledning (Kjærgård, 2020, 2013; Svendsrud og Hagerup 2011a: 22). For at veisøkerne skulle bli kjent med seg selv, benyttet Parsons ulike teknikker, som tester og "matching" mellom personer og yrker. Samtidig mente han at den viktigste hensikten med interesseutforskningen var å utvide interessefeltet til veisøker, særlig i de tilfellene hvor interessene var få eller uklare (Watson & McMahon, 2015).

Metoden til Parsons baserte seg i utgangspunktet på en blanding av kvantitative og kvalitative tilnærminger. Metoden vokste frem samtidig som at psykologien, med et positivistisk utgangspunkt, satte kunnskap om individuelle forskjeller inn i kvantitative rammeverk (som intelligens testing og personlighetsfaktorer). Standardiseringen og vitenskapeligheten som psykologien representerte, bidro til at den første fasen av karriereveiledningen, altså det å oppnå god kjennskap til seg selv gjennom kartlegging, fikk nye verktøy. Dette kan sies å forklare hvorfor kartlegging i karriereveiledning blir forstått som å være dominert av kvantitative metoder selv om dette ikke nødvendigvis var utgangspunktet (Patton, 2015).

Teorien om yrkesvalg og RIASEC-modellen

I 1959 publiserte John Holland artikkelen "A theory of vocational choice". I artikkelen hadde Holland utviklet en teori om yrkespersonlighet. Holland skriver i artikkelen at:

At the time of vocational choice, the person is the product of the interaction of his particular heredity with a variety of cultural and personal forces [...]. Out of the experience the person develops a hierarchy of habitual or preferred methods for dealing with environmental tasks (Holland 1959: 35).

Holland mente at personers "habitual or preferred methods" – deres grunnleggende personlighetstype og interesser – er korrelert med det fysiske og sosiale miljøet i yrket, og personer "søker" etter å tilfredsstille disse trekkene. Gjennom en rekke studier og publikasjoner, oppdaterer og justerer Hollands sin teori om yrkespersonlighet (Nauta 2010). I 1997 publiserer han, slik vi leser litteraturen, sin endelige finjustering av RIASEC-modellen.⁷

RIASEC står for R=Realistic, I=Investigative, A=Artistic, S=Social, E=Enterprising og C=Conventional. Teorien bak modellen er at disse seks personlighetstypene utgjør de fleste personers grunnleggende trekk for å velge yrke. Holland så en klar sammenheng mellom personlighet og forskjellige karakteristika i arbeidsmiljøet:

Holland tenker seg at man kan kategorisere mennesker som én av seks personlighetstyper og at ulike typer yrker kan kategoriseres på samme system – som én av seks arbeidsmiljøtyper. Holland tenker seg at hver av disse yrkespersonlighetstypene er karakterisert av spesifikke interesser, ferdigheter, personlige egenskaper, verdier og motivasjon. Karriereveiledning vil da bestå av å finne ut hvilken eller hvilke yrkespersonlighetstyper personen ligner mest på, og deretter gjøre et yrkesvalg som korresponderer" (Svendsrud 2009b: 26).

Svendsrud (2015: 81) oversetter personlighetstypene på følgende måte:

R = Realistic (praktisk)

I = Investigative (teoretisk)

A = Artistic (kreativ)

S = Social (sosial)

E = Enterprising (foretaksom)

C = Conventional (systematisk)

RIASEC-modellen kombinerer interesser og personlighet i hver av yrkespersonlighetskategoriene (Holland, 1997). For å kategorisere personer ut fra de seks overordnede typene utviklet Holland, og senere også mange andre forskere og praktikere, en rekke spørsmål som veisøkere må svare på. Dette er både dikotome svar, ja – nei, eller svar langs en kontinuerlig skala. Det er disse svarene som utgjør basis for å tilegne personer en score langs RIASEC-dimensjonene. Etter å ha svart på alle spørsmålene får veisøker en score som plasserer hen innenfor hoveddimensjonene og undergrupper. Hovedgruppene gir uttrykk for én eller flere generelle yrkeskategorier, mens underkategoriene gir uttrykk for basisinteresser (Einarsdóttir & Rounds, 2009: 296).

I sitt eget-utviklede kartleggingsverktøy, Self-Directed Search (SDS), benyttet Holland to hoveduttrykk om interesser: *expressed interests* og *assessed interests*. I Reardon og Lenz (1999), som beskriver hvordan RIASEC-modellen blir benyttet i SDS, inngår *expressed interests* i kartleggingsverktøyet under en egen Daydream-del, også omtalt som *Occupational aspirations*. I denne delen virker det som at veisøkere får ganske direkte spørsmål om hvilke yrker de "drømmer om" eller "aspirerer til".

⁷ Holland (1997) Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

I den neste interessedelen, om *assessed interests*, får veisøkerne spørsmål om ulike faktorer knyttet til aktiviteter, kompetanse, yrker og selv vurdering (evner og ferdigheter). Hvert av spørsmålene under hver av disse faktorene gis en RIASEC-score.⁸

Gitt kompleksiteten av RIASEC-modellen (se f.eks. Su m.fl. 2019) og kommersialiseringen av verktøyene som benytter modellen,⁹ har det vært utfordrende for oss innen rammen av oppdraget å gi en presis og oversiktlig beskrivelse av hvordan interesser er operasjonalisert, anvendt og målt i ulike verktøy som benytter RIASEC-modellen. Eksempler på spørsmål finnes i vedlegg 2.¹⁰

Chu m.fl. (2022) finner at de fleste av verktøyene som benytter RIASEC-modellen, korrelerer i overordnede testresultater, men at måten de kategoriserer og måler underdimensjoner av interesser (såkalte *basic interests*) varierer. Dette har betydning for hvor relevante og treffsikre de ulike verktøyene er med hensyn til variasjoner mellom land og andre forhold, for eksempel kjønn.

Vårt inntrykk er, basert på den identifiserte litteraturen, at de fleste kartleggingsverktøy som inkluderer interesse som dimensjon i dag, er utviklet på grunnlag av, og i flere tilfeller ligger tett opp til, RIASEC-modellen.

Hollands innflytelse på karriereveiledningsfeltet og arbeidspsykologi har vært betydelig (Nauta 2010). Hans modeller har hatt sterk virkning på karriereveiledningsfeltet ved at karriereveiledningen har fått som mål både å utvikle strategier for at veisøkeren kan bli bedre kjent med seg selv, og å finne ut hva ulike yrker innebærer og krever (Zunker 1998). Mye kan tyde på at Hollands modell er svært solid (Zunker 1998: 57; Andreassen, Hovdenak og Swahn 2008).

I sin gjennomgang av kartleggingstradisjonen innen arbeidspsykologien i Norge, nevner Fiske og Berge (2011: 752) tre toneangivende norske fagpersoner, Arne Svendsrud og Oskar Solberg, samt pioneren Helga Eng som på 1920-tallet prøvde ut ulike teknikker for egnethet for håndverksfag (1925)¹¹. Både Svendsrud og Solberg har utviklet egne verktøy som er tilpasset norske forhold og som tar hensyn til kjønn. Disse omtales i avsnitt 3.6.

Den "moderne kartleggingstilnærmingen"

Ifølge Hollands teori om yrkesvalg, henger interesser og personlighet tett sammen. RIASEC-modellens forenkling av hva en person bør velge som yrke og dens statiske måte å forholde seg til interesse på over yrkeskarrieren, har imidlertid blitt kritisert. Svendsrud skriver at Hollands interesseverktøy kan kritiseres for å både være for altomfattende og deterministisk, og at premissene om at det eksisterer personlighetstyper som på en grunnleggende måte er koblet til interesser og yrkeskategorier, er foreldet (Svendsrud, 2009b; 2015, s. 80).

⁸ Et eksempel på et enkelt spørreskjema som kan lede en veisøker frem til en RIASEC-kode med yrkesanbefaling, finner du her: <https://www.hawaiipublicschools.org/DOE%20Forms/CTE/RIASEC.pdf> ("Which Career Pathway is right for you?")

⁹ Få verktøy har vært åpent tilgjengelig for oss hvor vi har kunnet hente beskriver om oppbygning, innhold og resultater osv.

¹⁰ I omtalen av noen av de RIASEC-baserte verktøyene, som for eksempel O*NET Interest Profiler (IP), ACT Interest Inventory (UNIACT), Strong Interest Inventory og Bendill, omtaler man underkategorier av interesser som basic interests eller basic interests scales. Akkurat hvordan disse komponentene benyttes i modellene er uklart for oss, men dette virker som basic interests er spesifikke interessekategorier.

¹¹ Se for øvrig avsnitt ? om bakgrunnen for interesseutforskning i karriereveiledning i Norge.

I sin oppsummering av den empiriske statusen til RIASEC-modellen konkluderer Nauta at modellen har særlig svakt empirisk grunnlag på tvers av land.¹² Modellen kan altså ikke nødvendigvis tas i bruk i alle land, som den er, men må tilpasses lokale/nasjonale kontekster, for eksempel når det gjelder språk og typer yrker som finnes i landet.

Svendsrud konkluderer om den klassiske testtradisjonen at:

Den moderne bruken av Holland er etter min mening å se på systemet som en godt fungerende inndeling av interesser og legge til side de mer utdaterte sidene av teorien (Svendsrud 2009b: 26).

Det er per i dag en utbredt oppfatning i fagfeltet at riktig bruk av interessekartleggingsverktøy kan åpne for samtaler og diskusjoner som gjør at veisøkeren blir bedre kjent med både seg selv og ulike, mulige, yrkesveier (Bakke et al., 2020; Haug, 2018; McMahon & Patton, 2016; Watson & McMahon, 2015). Dagens RIASEC-modell skal også være annerledes og mer fokusert på å åpne opp for ulike former for koblinger mellom interesser og yrkesvalg. RIASEC-modellen tilbyr både muligheter til å identifisere, utvikle og systematisere en persons tenkning knyttet til interesser og yrkesvalg (Svendsrud, 2015). Det er generelt en formening i karriereveiledningsfeltet at modeller som RIASEC hverken kan eller bør brukes til prediksjon eller som grunnlag for å lage personlige anbefalinger, men altså som et utgangspunkt for å tenke nytt rundt hva som kan være gode utviklingsmuligheter for en veisøker (McMahon, 2017; McMahon & Watson, 2015a).

I *Tidsskrift for norsk psykologforening* skriver Fiske og Berge (2011) at anvendbarheten til interesseutforskning i det moderne arbeidsmarkedet kanskje er størst blant kandidater som har lite erfaring og kompetanse og står utenfor arbeidsmarkedet, blant annet unge eller personer med psykiske utfordringer. Forfatterne hevder at den personlighetstrekkorienterte modellen kan hjelpe personer som er i tvil om egnet yrkesretning, slik også Holland (1997) selv mente. Forfatterne henviser også til Nordvik (2003)¹³ som viser hvordan kompetanse om personlighetstrekk kan bistå personer som er utbrent, i valg av nytt yrke, blant annet for å hindre at de igjen havner i et yrke som de passer dårlig til. Forfatterne mener at arbeidstiltaket individuell jobbstøtte (IPS) er eksempel på en yrkesrettet rehabiliteringsmodell hvor yrkesvalg kan være nyttig for å få innsikt i behov og ressurser hos den enkelte, med et potensiale for å føre dem raskere tilbake til jobb, til oppfølging og ettervern.

Et sentralt og viktig perspektiv i anvendbarheten av den kvantitative og yrkesvalgorienterte interessekartleggingen, er endringer i arbeidsmarked og yrkesmuligheter. Arbeidsmarkedet i tiden før og under utviklingen av Hollands teorier, var langt mer forutsigbare, lett synlige og forståelige. Folk hadde arbeid som ganske enkelt kunne kategoriseres, det dreide seg for eksempel om håndverk eller arbeid i primærnæringene. Barn og ungdom kunne se hva foreldre og andre voksne jobbet med, og i mange tilfeller også delta selv. De fleste drev med det samme yrket hele livet. I tillegg påvirket kjønn, geografisk bosted og kulturell og sosioøkonomisk bakgrunn hva slags utdanninger og yrker som var oppnåelige og realistiske (Hall, 1996, 2004; Law, 1981, 1996; Watts, 1998).

I dag ser virkeligheten annerledes ut. Hva voksne gjør på jobben, er langt mindre synlig og forståelig for de fleste ungdommer. Det er vanskelig å få førstehånds kjennskap til hva ulike yrker faktisk innebærer, både fordi mange yrker er lite konkrete og fordi de

¹² Resultatene er også uklare når det gjelder unge aldersgrupper (Nauta 2010: 15).

¹³ Nordvik, H. (2003) Personlighet og yrke. I Ø. Saksvik & K. Nytrø (red.) *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring*, Oslo: Cappelen Damm

utføres andre steder enn der barn og unge oppholder seg. I tillegg bytter folk yrke oftere enn før, og nye yrker oppstår hele tiden. Dette gjør det vanskeligere å orientere seg i hva slags yrker som faktisk finnes (Andreassen, 2016; Haug, 2018; Røyset & Kleppestø, 2017; Svendsrud, 2015). Med utgangspunkt i disse sosiale og kulturelle endringene konkluderer Svendsrud (2015, s. 14) at:

Tester i karriereveiledning er i utakt med nåtidens menneskesyn og trender i veiledning fordi de har et ekspertutgangspunkt i form av at det kommer ut resultater, hypoteser eller påstander om hva resultatene kan bety. Den typen verktøy (...) bryter med det humanistiske menneskesynet (...) ved at de kategoriserer og klassifiserer mennesker.

I sitatet kommer det tydelig frem at den forenklete og "deterministiske" innretningen på interesseutforskning, som RIASEC-modellen representerer, bryter med hvordan moderne mennesker ser på seg selv og sine muligheter.

Hvorfor er det liten interesse for interesseutforskning i Norge?

I Norge har det vært en generell skepsis til kvantitative eller også standardiserte kartleggingsverktøy i karriereveiledning, noe som kom til uttrykk i arbeidet med kvalitetsrammeverket. I arbeidet som ledet opp til lanseringen av kvalitetsrammeverket, hadde en rekke eksperter og ekspertgrupper pekt på at man opplevde at det var en motstand mot å bruke forhåndsbestemte standarder for egenskaper, kompetanse eller valg i karriereveiledning, og at det var behov for et eget opplegg for karriereveiledning i Norge (Bakke, 2021; Haug, 2014; NOU 2016: 7; Thomsen, 2014). Dette egne opplegget for karriereveiledning måtte reflektere det man kunne si var den rådende pedagogiske profilen i norsk utdannings- og arbeidsliv, hvor pedagogisk profil viser til at karriereveiledning er et tema under det overordnede temaet livslang læring i Norge (Bakke & Hooley, 2024) og slik sett en pedagogisk aktivitet.

Den pedagogiske profilen i Norge kan forstås som å være fundert på en utviklingsorientert, humanistisk filosofi som vektlegger utviklingen av mennesker i et holistisk perspektiv (også kalt danning) (Lingås & Høsøien, 2016). I en slik retning er oppmerksomheten i karriereveiledningen på utforskning, læring, og foranderlighet, og at dette tilpasses konteksten. (Se Bakke, 2021; Hooley et al., 2013; Hyslop-Margison & Sears, 2006).

Skepsisen til kvantitative kartleggingsinstrumenter i Norge har en historie, i tillegg til å ha en bakgrunn i mer generelle faktorer som pedagogisk profil innen arbeid og utdanning og kultur. Karriereveiledningsfeltet i Norge har på samme måte som det internasjonale feltet røtter tilbake til begynnelsen av det 20. århundret. Arbeidsmarkedsmyndighetene tok i bruk den nyeste utviklingen innen psykoteknikk og psykometri i arbeidet med overgang/formidling til arbeid og gjorde dette til en spesialisering innen arbeidslivsforvaltningen (Luihn, 1986). Da man på 50- og 60-tallet diskuterte å innføre yrkesveiledning i skolen via opprettelsen av en rådgiverrolle, var meningen at rådgiveren skulle bringe inn arbeidsmarkedsetatens ekspertise i skolen, i stedet for å gjøre det selv (Arbeidsdirektoratet, 1957). Dette er et uttrykk for at kvantitative metoder hang sammen med en ekspertrolle, som ifølge Kvalsund (2015) gikk ut på at det å bruke denne typen instrumenter krevde spesialisert kunnskap og innebar stort ansvar og ga en formell og institusjonalisert rådgivningspraksis. Rådgivere i skolen skulle ikke ha spesielle kvalifikasjoner eller mer utdanning. Det viktigste med rådgiveren var hens posisjon i miljøet og kjennskap til helheten som skolen utgjør.

Utover 1970- og 80-tallet så man en generell dreining mot at rådgiveren og læreren blir mer enn en ren kunnskapsformidler, en tilrettelegger av gode læringsmiljø, sosiale og mentalhygieniske forhold. Det var vekt på inkludering, trivsel og vekst og mer progressiv pedagogikk, blant annet inspirert av Rogers klientsentrerte psykologi (Kvalsund, 2015). Nå skulle rådgiveren ha ansvar for yrkesveiledningen, og denne tilnærmingen til

rådgivning er mer integrert, uformell og kontinuerlig, og fant sted i både sosialpedagogiske samtaler og i klasserommet.

Oppsummering

Oppsummert kan vi si at den kvantitative testtradisjonen om interesseutforskning har liten betydning i den norske og nordiske faglitteraturen om karriereveiledning i dag. Unntaket er Island hvor et aktivt akademisk miljø har utviklet et eget verktøy tilpasset Island – Bendill - og fortsatt forsker på anvendbarheten av RIASEC-modellen. Dette beskrives nærmere i kapittel 3.7.

Resultatene fra litteraturstudien tyder på at interesseutforskning i karriereveiledningsfeltet i Norge kan plasseres i to spor. I "Klassikersporet" benytter man seg av relativt gamle, men godt etablerte klassikere, hvor RIASEC (Holland, 1997) har en sterk posisjon. Resultatene viser også at når klassikerne brukes, er det som regel i kombinasjon med andre, samtalebaserte metoder, ettersom en gjennomgående bekymring er at et "testsvar" blir for snevert. I tillegg er det en utbredt forståelse at individer utvikler seg gjennom læring og modning gjennom hele livet.

Den konstruktivistiske tilnærmingen – det andre sporet – vektlegger i større grad kvalitative metoder for å utforske interesser, den har en mer individuell tilnærming til veisøker for hvordan interesse inngår i veiledningen og den legger mer vekt på refleksjon om utdannings- og karrierevalg (og i mindre grad å peke på konkrete yrker). Interesser blir i denne tradisjonen behandlet mer dynamisk, hvor veisøkeres interesser utvikler og endrer seg i takt med deres erfaringer. Sist, men ikke minst, får veisøkere en mer aktiv rolle i karriereveiledningsprosessen enn i den klassiske testtradisjonen, hvor de selv er aktive og skaper sin egen «karrierfortelling». I det neste delkapittelet beskriver vi den konstruktivistiske tilnærmingen.

3.2.2 Interesser blir til mens du går – sosialkonstruktivismens gjennombrudd i karriereveiledning

Konstruktivismesporet er en variant i to forskjellige linjer i utviklingen av karriereveiledningsfaget, i kvalitativ eller kvantitativ retning. Sosialkonstruktivisme i karriereveiledning er en betegnelse på innfallsvinkler som kommer innunder fellesbetegnelsen kvalitative metoder, hvor konstruktivistiske metoder karakteriseres av å legge mer vekt på relasjonen mellom veisøker og veileder (Kvalsund & Fikse, 2015). Som i de fleste andre vitenskapelige felt er forskjellen mellom kvantitativt og kvalitativt vitenskapelig paradigme en debatt som har preget utviklingen av metoder og tenking også i karriereveiledning (Peiperl & Arthur, 2000), og som i mange tilfeller har ført til motsetningsforhold mellom de som lener til den ene eller andre siden.

Den kvalitative eller konstruktivistiske vendingen blir satt i sammenheng med en endring i vitenskapsfilosofisk perspektiv og tyngdepunkt innen psykologi som disiplin: fra modernisme med vekt på universalitet og generaliserbarhet til postmodernisme med vekt på subjektivitet og kontekst (McMahon & Watson, 2015b). Savickas beskriver dette som et skifte fra psykometri og scorer til narrative tilnærminger og historier (1991, i McMahon & Watson, 2015: 4).

McMahon & Watson (2015) påpeker som nevnt at Parsons var en tilhenger av å blande kvantitative og kvalitative metoder for kartlegging og utformet blant annet flere kreative teknikker for å vekke assosiasjoner og lokke frem interesser hos sine veisøkere. Likevel oppsummerer McMahon og Watson at det fremdeles er psykometriens dominerende tradisjon som gjelder innen kartlegging i karriereveiledning, og at dette understøtter ideen om at kartlegging skal være vitenskapelig, reliabel, valid og normert.

Kvalitative metoder for utforskning av interesser og andre faktorer er basert på antagelsen om at «fasiten» ligger i individet. Dette innebærer at selv om alle mennesker har likheter, ved at man som person er satt sammen av en rekke felles faktorer som erfaringer, personlighet, et følelsesliv og en kropp som gir både muligheter og begrensninger, er fasiten for utforskning og forståelse i karriereveiledning basert på den unike sammensetningen av disse. Det er dette som kommer til uttrykk som *individualitet* (Hodkinson, 2008). Det som definerer interesser og hvordan de henger sammen med stillinger og arbeidsområder i "den virkelige verden" er noe som veisøker og veileder må finne ut av sammen i veiledningen. Derfor er kvalitative verktøy for kartlegging utformet for å hjelpe veisøkeren å assosiere, resonnerer og utforske, og man bruker en rekke forskjellige tilnærminger for å få veisøker i gang: samtale, assosiativ skriving, bilder, historiefortelling, «storyboarding», tegning, systemteoretiske kart, slektstre, kortsortering, opptegning av livslinjer, og så videre. Dette er verktøy som setter resonneringsprosessen inn i forskjellige systemer med ulikt utgangspunkt: ¹⁴

- hva kan man lære om seg selv av å systematisere tidligere erfaringer (gjennom *The Pattern Identification Exercise*, *The Career Construction Interview* eller *Lifelines*)?
- hva kan man lære om seg selv av å forstå sin familie/sosiale bakgrunn (*Using a Genogram*)?
- hva ligger latent/er uttalt men kan avdekkes gjennom forskjellige *Card Sorts*?
- hvordan uttrykkes ambisjoner gjennom *Storyboarding* og *Using Narratives*?
- hva kommer til uttrykk når man henter frem minner gjennom *The Early Recollections Technique*?
- hvordan kan man forstå hva som påvirker valg gjennom for eksempel *My System of Career Influences*?

Det er to eksempler som har en relativt konkret tilnærming til utforskning av interesser: kortsortering og Life Design Veiledning (LDV) (Savickas, 2012). LDV har fem spørsmål som er ment å kartlegge forskjellige aspekter ved veisøker. Spørsmålene skal gi veisøker anledning til å fortelle små historier (oversatt av Dalene, 2022, s. 36):

Innledning: Hvordan kan jeg være til nytte for deg?

1. Hvem beundret du da du var liten? Hvem var dine rollemodeller eller helter/heltinner? Fortell meg om tre personer/figurer – velg noen andre enn dine foreldre.
2. Ser du på noen faste TV-program/serier? Besøker du noen faste nettsider (evt. spiller du noen bestemte dataspill)? Hvilke? Hva er det du liker ved disse?
3. Hva er din favoritthistorie fra en bok eller en film nå for tiden? Fortell meg denne historien.
4. Hva er ditt favorittuttrykk eller favorittmotto? (evt. har du sett et uttrykk/sitat i det siste som du likte godt?)
5. Hva er dine tidligste minner? Jeg er interessert i å høre tre historier om noe du husker skjedde deg da du var ca. seks år, eller så langt tilbake som du klarer å huske.

Blant disse spørsmålene er det særlig nr. 2 som skal belyse manifesterte interesser ved at de handler om å identifisere miljøer, aktiviteter og objekter som interesserer veisøkeren. De andre spørsmålene handler henholdsvis om å finne ut hvilke personlige egenskaper eller kvaliteter veisøkeren finner attraktivt og ønsker å tilegne seg, å forstå veisøkerens «kulturelle manus» (s. 36), hvilke råd gir veisøkeren til seg selv i møte med utfordringer, og til slutt å øke veisøkerens selvforståelse gjennom det siste, biografiske spørsmålene (Dalene, 2022).

¹⁴ Se McMahon & Watson, 2015, for en introduksjon til disse metodene

Kortsortering er en samlebetegnelse for metoder som baserer seg på at veisøker skal sortere og gruppere for eksempel bildekort ut fra hva de er mer eller mindre interessert i, og de fins i mange varianter. Jobpics er en norsk versjon som er utarbeidet av Svendsrud i 2009, som tar utgangspunkt i RIASEC-modellen, men som like fullt er et kvalitativt prosessverktøy (Schafft, 2012). Kortene illustrerer yrker og typiske jobbroller ut fra RIASEC-modellen. En måte å bruke dem på er at veisøker legger dem i bunker fra «interessert» til «ikke interessert». Da er målet å identifisere interesser, men kortene kan også brukes som grunnlag for samtale og utforskning av muligheter.

Kvalitative metoder bygger på antagelsen om at objektive tilnærminger ikke er tilstrekkelig for å finne frem til sannheten, og at det trengs andre, mer dialektiske og åpne metoder for å finne frem til kunnskap om individet. Konstruktivisme går et skritt lenger og tar utgangspunkt i at sannhet, kunnskap og mening oppstår i samhandling, og at mening skapes i relasjon til noe annet eller en annen.

I konstruktivistisk veiledning ser man på relasjonen mellom veisøker og veileder som et "working partnership" som har mer karakter av et samarbeid (Peavy, 2004, i McMahon & Patton, 2016, s. 6). Derfor er også konstruktivistiske metoder i karriereveiledning opptatt av at veilederen er med og skaper mening i veiledningen, for eksempel i narrativ karriereveiledning. Et narrativ er en fortelling som jobbes frem i samarbeid mellom veisøker og veileder om veisøkers individualitet, og forståelse av muligheter og begrensninger sett i lys av erfaring. Målet er å konstruere en ny karrierefortelling med fokus på muligheter og positive egenskaper. Her er veileder altså med og *samkonstruerer* veisøkerens nye fortelling gjennom å dele informasjon, tolke, støtte, oppmuntre, strukturere, utfordre og komme nærmere veisøkeren på denne måten (McMahon & Patton, 2016).

Det er mange metoder man kan bruke i interesseutforskningen og kartleggingsfasen innen konstruktivistisk karriereveiledning. Det åpnes for å bruke alt fra interesseutforskningsverktøy og andre kvantitative verktøy til narrativer og andre kvalitative metoder. Det viktigste er hvordan eventuelle scorer og livshistorier brukes i veiledningen. De kan ikke forstås som "sannhet", men som en informasjonsbit som kan bidra i den meningsskapende prosessen som konstruktivistisk karriereveiledning er ment å være.

Oppsummering

Dreiningen mot konstruktivisme i karriereveiledningen har påvirket fokus for kartleggingsfasen. Interesseutforskning har gått fra å være et primært mål til å bli en av metodene eller temaene i veiledningen. Det er heller ikke lenger åpenbare sammenhenger mellom interesser og yrker eller utdanninger, ettersom det nå er mer kunnskap om hvordan kjønn, sosioøkonomisk bakgrunn og kontekst for øvrig påvirker både interesser og valg (Gottfredson, 2002; Hodkinson, 2008; Hooley et al., 2018; Roberts, 1968). Dette betyr ikke at kvantitative verktøy for interesseutforskning ikke anses som å være solide, valide eller reliable, men at karriereveiledningsfeltet i dag anser utforskning av interesser som bare en av puslespillbitene i veiledningen.

I de videre delkapitlene beskriver vi i nærmere om og hvordan den karriereveiledningsfaglige litteraturen varierer i omtale og anvendelse av interesseutforskning. Vi beskriver dette ut fra terminologi, teorier, metoder, målgrupper, disipliner, verktøy og resultater.

3.3 Terminologi – interesse som begrep

Hovedinntrykket er at interesseutforskning som begrep i karriereveiledning har vært lite tematisert og diskutert i den nordiske faglitteraturen (bortsett fra Island) etter utgivelsen av boken *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv* (Svendsrud, 2015). Heller ikke

i Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (2020) finner vi en definisjon eller forsøk på å beskrive *hva* interesse bør forstås som.

I Kvalitetsrammeverket omtales interesse i hovedsak som en delkomponent i karriereveiledningsfagets *prinsipp* for individuell tilnærming til veisøkeres egne behov og situasjon. "Interesseutforskning" som begrep blir kun omtalt én gang som et eksempel på en ressurs for karrierelæring (Kvalitetsrammeverket 2020: 62).

Den nordiske faglitteraturens manglende oppmerksomhet på interesseutforskning kan forklares av den "konstruktivistiske vendingen" av karriereveiledningsfaget på 2000-tallet. I Tidsskrift for norsk psykologforening mener Fiske og Berge (2011) at den klassiske kartleggingstilnærmingen fortsatt kunne være nyttig for personer som er usikre på utdannings- og karrierevalg eller personer som står langt unna arbeidsmarkedet. Litteratursøkene tyder imidlertid ikke på at interesseutforskning har hatt en spesielt sentral plass i forskningslitteraturen om kartleggingsprosesser overfor brukere i arbeidsmarkeds- eller rehabiliteringsprogrammer. Det er imidlertid knyttet noe usikkerhet til dette, da vi ikke har gjennomført målrettede søk for å validere interesseutforskningen i slik praksis.

For å beskrive hvordan karriereveiledningsfaglig litteratur omtaler eller definerer interesse og interesseutforskning må vi til den klassiske testtradisjonen som springer ut av personlighetspsykologien (Matthews et al., 2003) hvor man har hentet kunnskap om testing til bruk i arbeidspsykologi (Furnham & Eysenck, 2002).

I avsnitt 3.2.1 gjengir vi et sitat i Hollands første artikkel hvor han introduserer sin yrkespersonlighetsteori. Holland omtaler personers grunnleggende interesser som deres "habitual or preferred methods". Vi kjenner ikke til om Holland selv gjorde forsøk på en skriftlig definisjon av interesse.

I applikasjonen av RIASEC-teorien i SDS-verktøyet benytter Holland to hoveduttrykk om interesser: *expressed interests* og *assessed interests*. Som vi allerede har omtalt, inngår *expressed interests* i kartleggingsverktøyet under en egen Daydream-del, som vi forstår som veisøkerens egne yrkesmessige operasjonalisering av interesse.¹⁵

Assessed interests er hoveddelen av interessekartleggingen og hvor veisøkernes svar på spørsmål om aktiviteter, kompetanse, yrker og selv-vurdering (evner og ferdigheter) gis en RIASEC-score. Videre gir de fleste verktøyene, slik vi kjenner dem, *basic interests*-scorer, som skal fortelle veisøkerne noe mer detaljert om spesifikke interesseområder.

Slik vi forstår Holland inngår interesser som en samlefaktor av flere underliggende dimensjoner knyttet til personlighetstrekk, verdier, kompetanse og evner. Interesser er i et slikt system per definisjon flerdimensjonalt.

Hanna & Rounds (2020: 2) definerer yrkesmessige ("vocational") interesser som "trekkliknende preferanser når det gjelder hva slags aktiviteter man ønsker å engasjere seg i, hva slags arenaer for aktivitet man ønsker å engasjere seg på eller hva slags resultater man ønsker å få ut av de foretrukne aktivitetene – for å oppnå noen mål."¹⁶ Interesser kan både ses på som noe som opptar en person midlertidig eller som mer

¹⁵ Reardon og Lenz (1999) viser forøvrig til studier som viser at Daydream-delen alene har like god forklaringskraft som den mer omfattende "assessment"-delen hvor veisøkeres svar scores i henhold til RIASEC.

¹⁶ Vår oversettelse av en definisjon forfatterne har hentet fra Rounds, J., & Su, R. (2014). *The nature and power of interests*. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 98–103 <http://dx.doi.org/10.1177/0963721414522812> (på originalspråket: "trait-like preferences to engage in activities, contexts in which activities occur, or out-comes associated with preferred activities that motivate goal-oriented behaviors")

grunnleggende og vedvarende trekk, altså som en disposisjon man har (Hanna & Rounds 2020: 2).

På nettstedet karriereveiledning.no har HK-dir selv bidratt til en fruktbar avgrensning av begrepet interesser ved å skille ut en egen dimensjon kalt kriterier. På nettstedet tilbys veisøkerne en egen modul for utforskning av kriterier. På den måten får veisøkeren hjelp til å sortere ut forhold knyttet til *hvordan* han/hun vil jobbe (kriterier), fra *hva* personen vil jobbe med (interesser).

Interesseutforskningsbegrepet i Norge

Vi konstaterer at begrepet "interesseutforskning" benyttes av fageksperter og av HK-dir i dag til fordel for "interessekartlegging" eller "interestetesting". Vi kjenner ikke til når "interesseutforskning" som begrep først ble introdusert i Norge. Vi finner begrepet i Svendsruds bok fra 2015 og i Kvalitetsrammeverket (2020). Vi finner det derimot ikke i Svendsruds serie om interestetester i Rådgivernytt (2009a; 2009b; 2010a). I denne serien finner vi likevel tegn til en begrepsmessig utvikling mot "interesseutforskning" - og vekk fra ordet interestetest.

Svendsrud skriver i Rådgivernytt (2009a: 14) at:

Ordet test bør etter min oppfatning ikke brukes om den typen verktøy man benytter innen karriereveiledningsfeltet. Et sentralt poeng med en test er at den med stor grad av sikkerhet kan forutsi noe" (Svendsrud 2009a: 14). Men

- 1) *Interestetester, personlighetstester og verditester har lav "predikativ validitet". De kan ikke forutsi fremtidig yrkesvalg.*
- 2) *Ordet test gir assosiasjoner til makt og et ekspertperspektiv, der en blir testet og den andre tester.*
- 3) *Dette igjen signaliserer en tro på at testen kan avdekke objektive funn, noe den ikke kan, se 1)*

I hans siste bidrag i denne serien (2010b) skriver Svendsrud om ulike interestetester at:

I den andre enden av skalaen har vi verktøy som er konstruert som utforskningsverktøy¹⁷ mer ut fra veiledningsmessige og pedagogiske hensyn, med tilgang til oppbygging, enkeltspørsmål og ulike valgmuligheter underveis" (Svendsrud 2010b: 18).

Her ser vi at ordet «utforskning» blir brukt om avarter av interesseverktøy.

Når vi søker på ordet interesseutforskning med bruk av gåsetegn i Google Scholar får vi opp totalt sju treff, hvor en er en doktorgrad av Petra Røise fra 2022 og seks er masteroppgaver i perioden 2019-2023.

Søker vi på hele Google frem til 2015, får vi kun opp to relevante treff. Den ene er en evaluering av de fylkesvise karrieresentrene (Proba-rapport 2014-9: 31) hvor det beskrives at Karrieresenteret i Telemark har holdt kurs om "Interesseutforskning for karriereveiledere og Faget utdanningsvalg for grunnskolelærere". Det andre treffet er en tiltaksarrangør, *Driv karriere*, som har interesseutforskning som en aktivitet de tilbyr i et avklaringsiltak.¹⁸ Etter 2015 kommer det opp noen flere treff i Google enn før, men omfanget er fremdeles forholdsvis begrenset.¹⁹

¹⁷ Vi har gjort understrekningen.

¹⁸ Dette er før øvrig et tiltak som ligner det Fiske og Berge (2011) mente kunne være aktuelt å benytte interestetesting i. Hentet her: <https://drivkarriere.no/avklaring/>

¹⁹ Vi gjennomførte Google-søk for hvert år. Søketreffene øker jevnt fra to treff i 2015 til 18 treff i 2023.

På nasjonalbibliotekets nettbibliotek finner vi ingen kilder om interesseutforskning før 2015 og kun ett etter.²⁰ På Deichman finner vi ingen treff for ordet, overhodet.

Oppsummering

Det synes i det store og hele som at kartleggingstradisjonen som er aktiv i dag, benytter begrepet og modellen svært likt som Holland. I denne tradisjonen har vi ikke kunnet finne vesentlig diskusjon eller uenighet om interessebegrepet som sådan.

Den viktige diskusjonen eller "uenigheten" om interesse synes å være mer hvilke betydning det skal ha, i hvilken form interesse inngår i karriereveiledningen og i kombinasjon med individuelle eller gruppebaserte aktiviteter, samt hvor statistisk man skal anvende det (jf. den konstruktivistiske vendingen).

Våre litteratursøk tyder på at interesseutforskning (med vekt på *utforskning*) er et ganske nytt begrep på norsk, trolig introdusert i sammenheng med den konstruktivistiske vendingen på 2000-tallet. Vi finner ingen treff på ordet før 2014. Boken *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv* (Svendsrud 2015) synes å være blant de første sentrale kildene som anvender begrepet mye.

3.3.1 Omtale av interesseutforskningsmetoder

Omtalen av interesseutforskningsmetoder knytter seg tett til forskjellen mellom testtradisjonen og den mer kvalitative eller sosialkonstruktivistiske tradisjonen. Svendsrud (2009b) omtaler i Rådgivernytt disse i to hovedtyper – såkalte *input-/output-modeller* og *proessorienterte verktøy*.

Gjennomgangen av den identifiserte engelskspråklige kartleggingstradisjonen tyder på at det er forholdsvis bred begrepsbruk knyttet til interesseutforskning. Vi har ikke sett det som formålstjenlig å gjøre en fulltelling av alle mulige begreper og begrepskombinasjoner. Vanlige måter å omtale interesseutforskning på i den klassiske testtradisjonen er:

- Interest Inventory
- Interest test
- Vocational choice
- (Vocational) interest assessment
- Vocational typology
- Career interest measurement
- Career assessment

Den norske litteraturen vi har funnet omtaler testtradisjonen i hovedsak:

- Interessekartlegging
- Interessetesting
- Interesseinventorier
- Interesseutforskning (den moderne varianten)

De systematiske søkene i de andre nordiske landene (bortsett fra Island) ga ingen supplerende resultater.

²⁰ Seville, Clare (2019) Karrierelæring for voksne.

3.4 Teori(en) om interesse

Parsons og Holland står i dag igjen som to toneangivende teoretikere som formulerte betydningen av interesse for utdannings- og karrierevalg. Mens Parsons etablerte viktigheten av at veisøkere blir kjent med seg selv, deriblant sine interesser, operasjonaliserte Holland, i sin teori om yrkesvalg, en modell for sammenhengen mellom interesser og yrkesvalg som fortsatt står seg.

Hovedinntrykket fra litteraturgjennomgangen er at det i den moderne faglitteraturen kun finnes et begrenset antall teorier om karrierevalg hvor interesse gis vesentlig betydning og som skiller seg i vesentlig grad fra Hollands teori. Med det mener vi at de fleste andre studier vi har identifisert som anvender interesse som en komponent i en teori om karrierevalg i dag, i liten grad skiller seg fra Hollands modell. En rekke studier viser også hvordan de ulike interessemodellene overlapper teoretisk og empirisk (se f.eks. Nordvik 1996, Chu, m.fl. 2022).

Den finnes noen andre yrkesteorier som gir interesser en annen betydning, som Social Cognitive Career Theory (SCCT, se f.eks. Lent 2005; Armstrong og Vogel 2009) og Gottfredson's "Theory of Circumscription og compromise" (Gottfredson 1996).

Slik vi leser Hansen (2005: 282), legger SCCT langt mer vekt på hvordan veisøkere i møte med erfaringer utvikler sine interesser. Teorien har altså ikke den statiske tilnærmingen til interesser som Hollands. I Gottfredsons teori, legges det mer vekt på hvordan personers bakgrunn (kjønn, klasse og intelligens) påvirker karrierevalg (Hansen 2005: 282). Teorien sier at en persons bakgrunn har grunnleggende betydning for hvordan individer selv vektlegger interesser. Gottfredson argumenterer for at individer kan inngå kompromisser med tanke på interesser, muligheter og begrensninger på bakgrunn av variabler som kjønn, status og oppfatning av intellektuelle krav, hvor faktorer som hvor kjønntypisk en jobb er og hvilken status den har er spesielt viktige faktorer for valg av utdanning og yrke.

Den sosialkonstruktivistiske teorien om "karrierekonstruksjon", med innflytelsesrike teoretikere som Super (1990) og Savickas (Savickas 2005), innebærer etter vår oppfatning ingen konkurrerende teori om interessens betydning for karrierevalg. Disse teoriene har et utviklingsperspektiv (Savickas & Savickas, 2020) hvor interesser knapt, om noe, inngår i teorien (Hansen 2005: 282). Karrierekonstruksjonsteorien (altså det vi omtaler over som sosial konstruktivisme) representerer slik vi leser det et helt annet paradigme. Savickas' teori innebærer at individet selv, gjennom et selvkonstruert narrativ, "designer" sin egen karrierevei. Sentralt i teorien er at det er veisøkeren selv som skaper og tar ansvar for sine valg.

3.4.1 Varianter av Hollands teorier og RIASEC-modellen

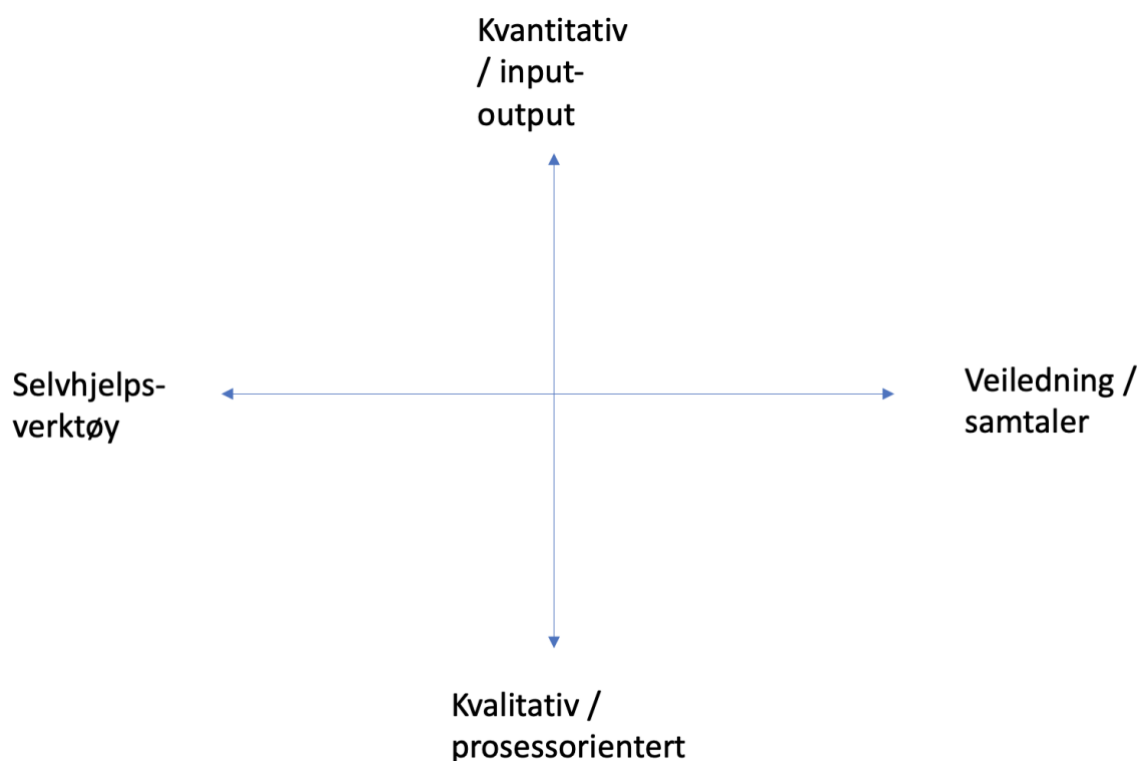
Hollands teori om yrkesvalg har blitt teoretisert og anvendt på en rekke områder. Det har blitt argumentert for at teorien kan anvendes på andre områder enn jobbtilfredshet, -konvergens og -stabilitet, men også på utdanningsvalg, jobb-prestasjoner (inkludert resultater, utholdenhet, og kollegial atferd) og målsettinger for livet (se Nye m.fl. 2012; Nauta 2020; Stoll m.fl. 2020). Varianter av teorien har også blitt anvendt for fagspesifikke områder, som for eksempel matematisk-naturvitenskaplige fag (Dierks m.fl.), og på ulike målgrupper, med hensyn til alder, kjønn, og sosioøkonomisk status (Nauta 2010).

3.5 Metodiske forskjeller i interesseutforskning

Den metodiske tilnærmingen til interesseutforskning synes å variere langs særlig to akser. På den ene akse har vi den kvalitative og kvantitative tilnærmingen. Langs den andre akse har vi selvhjelpsverktøy og metoder som benyttes sammen med andre, i

individuell veiledning med en karriereveileder eller i gruppesamtaler med andre veisøkere. Vi har illustrert aksene og de metodiske forskjellene i Figur 3-1.

Figur 3-1 Metodisk forskjeller i karriereveiledning



Svendsrud (2009b) skriver om forskjellen på kvalitative og kvantitative tilnæringer som han selv kaller 1) input-/output-modeller og 2) prosessorienterte verktøy.

Input-/outputmodellene, eller den kvantitative tilnærmingen, er det vi gjerne kaller tester. Disse måler scorere, gir resultater i form av søyler eller grafer og må tolkes av en ekspert (rådgiveren).

De prosessorienterte verktøyene, derimot, er ikke laget for å måle eller teste noe, men for å bistå pedagogisk i en veiledningsprosess. I slike verktøy kan veisøker gå frem og tilbake og endre svarene sine, slik at det å hoppe frem og tilbake mellom spørsmål og svar (evt. dilemmaer, alternativer, bilder etc.) i seg selv blir del av veisøkerprosessen (Svendsrud 2009b).

Vårt inntrykk fra litteraturen er at den kvalitative eller prosessorienterte tilnærmingen først og fremst bygger på samtaler. Disse kan være mer eller mindre strukturerte. Vi har i mindre grad klart å identifisere konkrete kvalitative metoder for *interesseutforskning* annet enn individuelle eller gruppebaserte samtaler. I avsnitt 3.2.2 omtalte vi metoder/verktøy i konstruktivistiske tilnæringer (assosiativ skriving, bilder, historiefortelling, storyboarding, tegning, systemteoretiske kart, slektstre, kortsortering, opptegning av livslinjer osv.), men få tilfeller hvor interesse som sådan altså inngår eksplisitt.

Ut fra litteraturen tyder det ikke på at den kvalitative og kvantitative tradisjonen representerer ulike syn når det gjelder verdien av individuelle samtaler mellom veisøker og karriereveileder. Både Parsons og Holland argumenterer sterkt for nytten av å kombinere tester med kvalitative metoder.

3.6 Verktøy for interesseutforskning

Karriereveiledere og veisøkere har mange verktøy tilgjengelig for å utforske og kartlegge sin personlighet, verdier, kriterier, ferdigheter, evner eller interesser. Mange av verktøyene er gratis og svært enkle, andre er omfattende og lisensfinansiert og må utføres av en psykolog (personlighetstester) eller en sertifisert karriereveileder.

En del slike kartleggingsverktøy, karriereveiledningsverktøyene, utforsker kandidatens interesser, men bygger også inn ytterligere en dimensjon ved å gi veisøkere som bruker verktøyet, konkrete forslag og innspill til hva slags *yrker* som kan passe for den gruppen av veisøkere som de tilhører.

Under presenterer vi en kortfattet oversikt over en del av disse verktøyene. Ettersom et annet delprosjekt skal kartlegge markedet for slike verktøy i Norge, går vi ikke i dybden på dette her. I del 4.2 skriver vi mer om erfaringene karriereveiledere som vi har snakket med, har med ulike verktøy.

3.6.1 Internasjonale verktøy for karriereveiledning

Mange engelskspråklige aktører tilbyr digitale karriereveiledningsverktøy. De største har merkenavn som Strong Interest Inventory (SII), som er eid av Myers-Briggs Company, og Self-Directed Search (SDS), som er eid av selskapet Par. Et tredje verktøy er utviklet av ACT og heter UNIACT (ACT Interest Inventory). Alle disse springer ut av RIASEC-modellen utviklet av John Holland. Både SII, SDS og UNIACT er betalingsløsninger.

Disse karrierekartleggings- eller utdanningskartleggingsverktøy kartlegger yrkesinteresser ved å be veisøkeren prioritere og rangere ulike typer yrkesrelaterte former for aktiviteter, som på forhånd er forbundet med en RIASEC-kode. Denne koblingen er ikke synlig for personen som bruker verktøyet.

O*Net er den amerikanske nettsiden for informasjon om utdanninger og yrker. Bruken av nettsiden er gratis. Der kan veisøkere bruke en interessekartleggingstest, kalt O*Net Interest Profiler (IP).²¹ Denne kartleggeren stiller veisøkeren 60 spørsmål om jobbinteresser. Før veisøkeren begynner å svare på spørsmålene, sier instruksene at man ikke skal tenke på om man eventuelt har passende utdanning/kompetanse til å utføre oppgavene og heller ikke tenke på lønn. Det understrekes også at det ikke finnes rette eller gale svar. Svarene munnner ut i en oversikt over foreslåtte yrker, men før man kommer så langt, må man også ta stilling til hvor mye utdanning man kan tenke seg å ta før man evt. søker jobb. Interessekartleggingstesten ser ut til å være basert på RIASEC.

En sammenlikning av validiteten til disse fire verktøyene (SII, SDS, UNIACT og IP) viser at resultatene som veisøkere får, er nesten sammenfallende, men ikke helt (Chu m.fl. 2022).

På nettsiden til den svenske arbeidsformidlingen, Arbeidsformidlingen.se, finnes det også en interessetest. Der kan veisøker svare på spørsmål knyttet til 12 ulike "case" der veisøker må gjøre valg ut fra hva veisøkeren liker å gjøre, hva slags roller hen tar i ulike situasjoner og hva hen interesserer seg for. Når spørsmålene er besvart, får veisøkeren resultatet. Det består av et diagram som viser hvordan veisøkeren ligger an på de ulike dimensjonene som inngår i RIASEC-modellen og tips om hva slags yrker som kan passe for denne profilen. Veisøker kan deretter enten ta testen på nytt eller gå inn på de foreslåtte yrkene og lese mer om dem. Det fremgår av informasjonen på nettsiden at

²¹ Hentet her: <https://www.mynextmove.org/explore/ip> (16.11.2023)

testspørsmålene er basert på RIASEC-modellen, men det er ikke opplyst hvem som har laget spørsmålene som testen består av.²²

I følge Einarsdóttir, Björnsdóttir & Lerkkanen, J. (2020: 178) er Islands offentlige karriereverktøy Bendill utviklet på grunnlag av både Strong Interest Inventory og Self-Directed Search, som begge springer ut av Hollands teorier (RIASEC). Det samme gjelder i Finland, der verktøyet som kalles AVO er mye brukt.²³

UddannelsesGuiden (ug.dk) er det danske Barne- og undervisningsdepartementets nasjonale informasjons- og veiledningsportal. Portalen har flere digitale verktøy for å finne frem til informasjon om yrker og utdanninger, men tilbyr ikke et eget verktøy for interessekartlegging, så vidt vi kan se.²⁴ Heller ikke Einarsdóttir, Björnsdóttir & Lerkkanen, J. (2020: 179) har informasjon om at slike verktøy er tilgjengelig i Danmark via offentlige tjenester. Men Holland-baserte verktøyet er tilgjengelige mot betaling.²⁵

3.6.2 Lisensfinansierte karriereveiledningsverktøy i Norge

Varianter av lisensfinansierte verktøy som er tilgjengelige i USA finnes også i Norge og har vært i bruk i mange år. Det dreier seg om Profråd Karriere/Management Synergy, Karriereverktøy, Inflow24 og verktøyet Skoletest på YOU-portalen.

Profråd Karriere er et privat selskap som selger verktøy for karrierelæring. Verktøyet for interessekartlegging som Profråd bruker, kalles for Solbergs typelære eller Solbergs interessetest (SIT).²⁶ Denne testen ble utviklet av forskeren Oscar Solberg på NTNU, på bakgrunn av Hollands RIASEC-modell (Hunnes 2012, s 5). Verktøyet, Solbergs typelære eller interessetest (SIT), er eid av Management Synergy, et selskap som tilbyr opplæring i dette verktøyet, i tillegg til egne coachingtjenester.²⁷ Selskapet fremhever at interesseutforskningen er det viktigste verktøyet i karriererådgivningen.²⁸ Management Synergy samarbeider tett med NTNU om å utdanne og sertifiserte veiledere i verktøyet Profråd Karriere og om å forske på verktøyet og dets effekter.²⁹

Karriereverktøy er et annet privat selskap som selger verktøy for karrierelæring. Selskapet er eid av arbeids- og organisasjonspsykologen Arne Svendsrud. Verktøyene som inngår i tilbudet til Karriereverktøy er utviklet av ham (Svendsrud 2015: 13). I tilbudet fra Karriereverktøy inngår verktøy for interessekartlegging: Work Interest Explorer (WIE) og JobPics.³⁰ Begge bygger på RIASEC-modellen.

Inflow24 er et privat selskap som selger verktøy for karrierelæring.³¹ Inflow24 administrerer blant annet det bildebaserte interesseutforskningsverktøyet JobPics, som er basert på RIASEC-modellen.

²² Hentet her: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/yrken-och-framtid/intresseguide/> (16.11.2023)

²³ Hentet her: <https://www.suomi.fi/service/natservice/avo-yrkesvalprogrammet-arbets-och-naringsbyran/cc09473c-5e8f-44df-8c8a-2038452a33fb> (16.11.2023)

²⁴ Hentet her: <https://www.ug.dk/inspiration/veiledningsvaerktoejer-0> (16.11.2023)

²⁵ Hentet her: <https://www.hogrefe.com/dk/shop/self-directed-search.html> (16.11.2023)

²⁶ Hentet her: <https://www.proffraad.no> (27.10.2023)

²⁷ Hentet her: <https://synergy.no/historien/> (17.10.2023)

²⁸ Hentet her: <https://synergy.no/proffraad-karriereverktoy/> (17.10.2023)

²⁹ Hentet her: <https://synergy.no/historien/> (17.10.2023)

³⁰ Hentet her: <https://karriereverktoy.no> (25.10.2023)

³¹ Hentet her: <https://www.inflow24.no>

YOU-portalen er en betalingsløsning som eies og drives av firmaet Skoledata AS.³² YOU-portalen henvender seg først og fremst til ungdom som har faget Utdanningsvalg i ungdomsskolen eller som skal drive med karriereplanlegging mens de går på videregående skole. Elever på skoler som abonnerer på YOU-portalen, logger seg inn med sin FEIDE-bruker. På YOU-portalen finner elevene "Skoletest" som er portalens interessekartleggingsverktøy. I motsetning til de andre karriereveiledningstjenestene vi har funnet frem til, er ikke "Skoletest" basert på RIASEC. Ifølge informasjonen om Skoletest er verktøyet ikke ment å avdekke yrkespersonligheter. Det skal i stedet hjelpe elevene i gang med selvrefleksjon og kunnskapstilegnelse før de skal velge utdanning og yrkesvalg. Utviklerne av Skoletest mener at barn og ungdom ikke bør gjennomføre RIASEC-kartlegginger fordi de er i en alder da identiteten deres er under utvikling.³³

3.6.3 Gratis kartleggingsverktøy for veisøkere

I tillegg til de komplekse og lisensfinansierte karrierekartleggingsverktøyene finnes det gratis og digitale selvhjelpsverktøy som veisøkere kan bruke i sin egen karrierelæring og veisøking.

Verktøyene på vilbli.no er beregnet på skoleelever som skal velge linje på videregående skole, nettstedet utdanning.no er først og fremst for ungdom som er ferdige med videregående skole og vil ta høyere utdanning, mens karriereveiledning.no er et tilbud til hele befolkningen. Disse er finansiert av det offentlige.

Vilbli.no er en informasjonstjeneste beregnet på søkere til videregående skole. Nettstedet finansieres og driftes av fylkeskommunene, KS og Utdanningsdirektoratet.³⁴ På vilbli.no finner ungdom, voksne og rådgivere i skolen oppdatert informasjon om videregående opplæring.³⁵ På vilbli.no ligger det ingen verktøy for kartlegging av interesser.

Utdanning.no er en nasjonal nettportal for informasjon om utdanninger og yrker³⁶ På utdanning.no finner man både en oversikt over utdanningstilbudet i Norge og en kunnskapsbank om yrker: en oversikt med mer enn 600 yrker og en forklaring på hva hvert enkelt yrke egentlig består i. Utdanning.no er en database med flere gratisverktøy. Blant dem er filmer om yrker på Youtube ("Bli kjent med ulike yrker")³⁷ og verktøyet Jobbkompasset.

Jobbkompasset byr på gode muligheter til å lære om mange forskjellige yrker, men det fordrer at veisøker har en anelse om hva slags interesser han eller hun har. Indirekte kan veisøker utforske interessene sine ved å velge å lese om noen yrker – og la være å lese om andre, men Jobbkompasset er ikke i seg et interesseutforskningsverktøy.

Karriereveiledning.no: Nettstedet karriereveiledning.no er den nasjonale nettportalen for karriereveiledning. Der tilbys veisøkere gratis karriereveiledning på chat eller telefon.³⁸ I tillegg tilbyr nettstedet selvhjelps løsninger, for eksempel interaktive moduler som veisøkere kan bruke for å utforske sine interesser, beskrive hva de kan eller hvem

³² Hentet her: <https://info.skoletest.no/om-you-portalen/> (25.10.2023)

³³ Hentet her: https://info.skoletest.no/wp-content/uploads/2022/11/manual_skoletest.pdf (16.11.2023)

³⁴ Hentet her: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/om-vilbli-no/a/036500> (25.10.2023)

³⁵ Hentet her: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/om-vilbli-no/a/036500> (25.10.2023)

³⁶ Hentet her: https://utdanning.no/tema/om_utdanning.no/om_utdanning.no (25.10.2023)

³⁷ Hentet her: https://www.youtube.com/playlist?list=PLrET_i2KGPOV1muGEr4QW-3UBVTApStPn (25.10.2023)

³⁸ Hentet her: <https://karriereveiledning.no/om-siden> (25.10.2023)

de er, eller for å utforske sine kriterier for yrkesvalg. Nettstedet tilbyr også informasjon i form av artikler om varierte temaer knyttet til utdanningsvalg og jobbsøking.

3.6.4 Kvalitative interesseutforskningsverktøy

Det er som nevnt noen konkrete eksempler og beskrivelser av kvalitative interesseverktøy, som Savickas (2012) Life Design, Jobpics (Svendsrud, i Schafft, 2012) og Karriereknappene, som er omtalt i Kvalitetsrammeverket. Disse verktøyet er et eksempel på en kvalitativ og prosessorientert metode hvor interesse er tematisert, og hvor man kan utforske interesse i relasjon til andre sentrale dimensjoner sammen med en karriereveileder. Karriereknappene byr ikke alene på muligheter til å utforske konkrete utdanninger eller yrker.

Vi minner igjen om eksempler på metoder/verktøy i konstruktivistiske tilnærminger (assosiativ skriving, bilder, historiefortelling, storyboarding, tegning, systemteoretiske kart, slektstre, kortsortering, opptegning av livslinjer osv.), men hvor interesse som sådan ikke inngår eksplisitt, se avsnitt 3.2.2.

3.7 Finnes det en fasit? – testtradisjonen

Ettersom den største delen av den identifiserte faglitteraturen i dette oppdraget har omhandlet den empiriske anvendbarheten og treffsikkerheten til RIASEC-modellen, vil vi avslutte dette litteraturkapitlet med en kort oppsummering av hva litteraturen forteller oss.

Før vi beskriver resultatene, er det på plass å si noe kort om hvordan resultatene måles. Slik vi leser litteraturen, er de fleste målinger utført som longitudinelle studier. Testpersoner gjennomfører først interessekartleggingen som skal testes, før de X-antall år senere oppgir informasjon om hva slags yrke de har, hvordan de trives i yrket etc. (se Hanna og Rounds 2020).³⁹

Hollands modell har ifølge litteraturen utvilsomt hatt sterk virkning på karriererådgivningsfeltet (se f.eks. Nauta 2010, Svendsrud 2015). Gjennom Hollands teorier har karriereveiledningen fått som mål både å utvikle strategier for at veisøkeren kan bli bedre kjent med seg selv, og å finne ut hva ulike yrker innebærer og krever (Zunker 1998: 56). Det virker for oss som sannsynlig at Hollands innflytelse har vært svakere i Norden (bortsett fra Island) enn i mange andre land.

Mye kan tyde på at Hollands modell er svært solid (Zunker 1998: 57; Andreassen, Hovdenak og Swahn 2008; Nauta 2010, Stoll m.fl. 2017; Stoll m.fl. 2020). Studier viser at modellen har en sterk teoretisk og empirisk forankring i etablerte personlighetsmodeller som Big Five-modellen, særlig knyttet til ekstrovertsjon, åpenhet for erfaringer og medmenneskelighet (Nauta 2010: 16).

I den engelskspråklige litteraturen har RIASEC-modellen vist seg både treffsikker og robust på tvers av kjønn, personlighetstrekk, etnisitet og sosioøkonomisk status. Nyere studier, for eksempel en metastudie av Hanna og Rounds (2020) viser at interessetesten kan predikere halvparten av karrierevalg. Resultatet innebærer at halvparten av personene som inngikk i tallmaterialet var i et yrket som stemte overens med interessetesten, og som tyder på at interesser er en viktig faktor for fremtidig yrkesvalg.

Vi har ikke anledning til å gjøre egne vurderinger av gyldigheten av modellen innen rammen av prosjektet, og må basere oss på forskning som er sitert.

³⁹ Vår oppfatning av litteraturen på feltet er at den er lite tydelig på hvilke mål de faktisk bruker, og det har dessverre vært begrenset mulighet i dette prosjektet til å studere slike mål publisasjon for publisasjon.

Likevel synes det å være en samlet kritikk mot modellens statiske forståelse av interesse. Både Johansen (2009) og Haug (2009) påpeker at interesser er i endring gjennom livet, noe interessekartlegginger gjennomført på et bestemt tidspunkt, ikke klarer å ta høyde for. Særlig unge mennesker vet ikke nødvendigvis hva slags interesser de har, når temaet er fremtidig utdanning og arbeid (Johansen 2009: 16). I tillegg vet vi at de fleste karriereløp er preget av forandringer, overraskelser og usikkerhet (Haug 2009: 20). Dette er også nevnt i den internasjonale litteraturen (se Nauta 2010).

3.7.1 Kjønn og yrkesvalg

Hollands tester (Self-Directed Search, SDS og andre) har blitt kritisert for å være "gender-biased" fordi kvinner i mye høyere grad enn menn får testresultater som plasserer dem innenfor bare tre (av seks) personlighetstyper: kunstnerisk, sosial eller systematisk (Zunker 1998: 56). Hollands svar på dette var at det er samfunnets kjønnsstereotyper som fører kvinner i retning av bestemte interesser og dermed kvinnedominerte yrker (Zunker 1998: 56). Einarsdóttir & Rounds (2009) finner at valg av og formuleringer av spørsmål kan føre til at menn og kvinner svarer systematisk forskjellig.

Arbeidsmarkedet i Norge kjønnsdelt, selv om det er mindre kjønnsdelt enn i mange andre land (Barth, Reisel & Østbakken 2023). Mange tradisjonelle forestillinger knyttet til hva slags type yrker menn og kvinner velger lever videre.

Ungdom utgjør en målgruppe innenfor karriereveiledningsfeltet (NOU 2016: 18). De er i en livsfase der de utvikler sin kjønnsidentitet. Kjønnstradisjonelle valg kan forklares som valg av en ønsket identitet, fremfor valg ut fra interesser som man har (NOU 2016: 152). Hvis kjønnstradisjonelle forestillinger får påvirke yrkesvalg, er det vanskelig å kvitte seg med kjønnsskjevheter i utdanninger og yrkesvalg (NOU 2016: 152). Dersom et nytt verktøy for interessekartlegging skal utvikles, bør det sikre at man unngår skjevheter knyttet til kjønnstradisjonelle interesse Kultur og yrkesvalg

Både internasjonale oppsummeringer (f.eks. Leong & Hartung 2000; Nauta 2010) og Svendsrud (2015) argumenterer for at RIASEC-modellen har svakest treffsikkerhet på tvers av land.

De opprinnelige verktøyene for interessekartlegging var tilpasset et amerikansk utdanningssystem, arbeidsliv og yrkesstruktur. Etter hvert som verktøyene har blitt tatt i bruk i ulike land over hele verden, har det skjedd nasjonale tilpasninger, dels preget av kommersielle hensyn. For å lykkes med å selge verktøy til betalende brukere (veisøkere og veiledere), må verktøyet oppleves som tilpasset det samfunnet som karrierevalget skal finne sted i. På samme måten har verktøyene blitt fortløpende oppdatert med nye elementer, både på veisøkersiden (nye interesser) og yrkessiden (nye yrker).

På Island har det etablert seg en aktiv fagtradisjon hvor blant annet professor Sif Einarsdóttir er en sentral bidragsyter. I en rekke fagfellevurderte artikler undersøker det islandske fagmiljøet om og hvordan RIASEC modellen kan anvendes og tilpasses lokale forhold (Einarsdóttir mfl. 2002; Einarsdóttir mfl. 2009; 2010; 2013; 2020, Einarsdóttir og Rounds 2019. Artiklene konkluderer langt på vei at modellen er treffsikker og at interesser forholder seg stabilt over tid. En viktig del av applikasjonen er et eget utviklet verktøy, Bendill.

4 Hva gjør karriereveiledere når de gjennomfører interesseutforskning?

Hva slags tilnærminger og fremgangsmåter bruker ulike aktører som driver med karriereveiledning, når de skal gjennomføre interesseutforskning for og med brukerne sine? For å få svar på dette spørsmålet har vi intervjuet ti karriereveiledere fra ulike sektorer (jf. avsnitt 2.2) og med to karriereveiledere på karriereveiledning.no.

Det finnes i utgangspunktet to ulike innfallsvinkler til karriereveiledningen, slik den foregår i praksis. Disse supplerer hverandre. For det første består veiledningen av samtaler mellom veisøker og veileder, se del 4. 1 under. Denne vil normalt foregå ved fysisk oppmøte, men karriereveiledning.no tilbyr også personlig veiledning på chat og på telefon.

Som et supplement til det vi kan kalle "samtalesporet", forteller veilederne at de forsøker å få veisøkerne sine til å teste ulike yrker: UDV-lærere og rådgivere på videregående skoler sender for eksempel elever ut på bedriftsbesøk og praksisopphold. NAV-kontorer og tiltaksarrangører gir arbeidssøkere mulighet til å gjennomføre "jobbsmak"⁴⁰ eller andre former for testing av ulike former for jobber.

Et annet spor er å gi veisøkerne oppgaver, alene eller i grupper for å lære om mulige utdanninger og yrker, altså invitere veisøkerne til å være aktive selv, gjerne i fellesskap med andre. Personer som arbeider som lærere i faget utdanningsvalg nevner gjerne at de bruker læreboka i faget, *Min framtid. Arbeidsbok i utdanningsvalg* (Røyset og Kleppestø, 2023). Disse praksisene går vi ikke nærmere inn på i denne rapporten.

Den andre viktige innfallsvinkelen til veiledningen er mer eller mindre systematisk bruk av ulike verktøy, stort sett digitale. Dette er verktøy, gratis eller lisensbaserte, som veisøkerne kan bruke for å lære mer om seg selv. Flere av disse verktøyene tilbyr mer enn en hjelp til bedre selvforståelse og selvinnsett – men innebærer også en kraftig dytt i retning av å komme med forslag til konkrete yrkesvalg. Hvordan karriereveilederne bruker karriereveiledningsverktøy beskrives i del 4.2.

4.1 Samtaler mellom veisøker og veileder

Både litteraturen og intervjuene vi har gjennomført, viser at karriereveilederens jobb først og fremst består i å drive med individuell kartlegging og veiledning basert på *samtaler* med veisøkerne. Disse samtalene kan pågå over tid og krever involvering fra begge parter, både veisøker og veileder. Målet er at veisøker skal bli kjent med seg selv, sine styrker og svakheter, sine ønsker og sin bakgrunn, for deretter å kunne ta informerte og reflekterte valg om sin egen fremtid. Veilederen er en sparringspartner i denne prosessen. Denne inngangen til interessekartlegging og karrierevalg har sitt utspring i pedagogikkens teorier, men også i praksiser knyttet til karrierelæring og utvikling av veisøkernes egen karrierekompetanse.

4.1.1 Hva gjør karriereveilederne i møte med veisøkerne?

Våre intervjuer avdekker at karriereveiledere i store trekk følger en praksis som inneholder å bevege seg frem og tilbake mellom to områder for utforskning: På den ene siden dreier det seg om å informere om hva som finnes av ulike utdanninger og yrker,

⁴⁰ "Jobbsmak: er en gjensidig uforpliktende og ulønnet "prøvetid" hos en aktuell arbeidsgiver. Hensikten er at arbeidsgiver skal få et inntrykk av kandidaten, men ikke minst for at kandidaten skal få et inntrykk av arbeidsplassen. Jobbsmak skal formelt vare inntil tre dager" (Schönfelder, W. m.fl. (2020): 8).

og på den andre siden å hjelpe veisøker til å bli mer kjent med seg selv. Pendelen svinger gjerne frem og tilbake mellom de to områdene for utforskning, etter hvert som veisøkeren både blir mer kjent med seg selv og blir mer orientert om relevante utdannings- og yrkesmuligheter. Rammen rundt det hele er altså samtaler som veileder gjennomfører med veisøker, enten fysisk eller digitalt.

Utfordringen for karriereveilederen består blant annet i å koble de to områdene for utforskning sammen, slik at veisøkingen etter hvert blir mer målrettet. For å få det til, må veisøkeren ikke bare få nok tid og rom bli kjent med seg selv og med arbeidsmarkedet, utdannings- og yrkesmuligheter, men også ta innover seg eller forstå hva man selv kan passe til, hvor man kan passe inn og hva man må gjøre for å komme et skritt videre i karrieren.

4.1.2 Hva slags jobbmuligheter finnes der ute?

Det å bli kjent med arbeidslivets muligheter dreier seg om å bli kjent med faktiske yrker og utdanninger. Veilederne må altså ha inngående innsikt i og kjennskap til i arbeidsmarkedet og utdanningstilbud og hva slags yrker som finnes. Dette er kunnskap som kontinuerlig må oppdateres. Informasjon om dette kan overføres til veisøkeren direkte, men veilederen kan også lære veisøker å finne frem til slik informasjon selv, som del av veisøkerens karrierelæring. Denne delen av veiledningen går vi ikke nærmere inn på her.

4.1.3 Hvem er du?

Veilederne beskriver det å bli kjent med seg selv som å finne ut hvem man er og hvor man er nå, altså se hvor man selv står, hva slags personlighet, interesser, verdier, kriterier, evner og ferdigheter som man har.

Når samtalen er verktøyet, har veilederne ulike teknikker når de skal bistå veisøkerne i prosessen med å finne ut hvem de er. De bruker gjerne innsikten de får om interesser, som en "samtalestarter" for den videre prosessen.

Det er ofte en utfordring å få unge veisøkere til å snakke om seg selv, sine egne drømmer, ønsker og behov. Ofte får karriereveilederne inntrykk av at ungdommene forholder seg til og tar utgangspunkt i informasjon og oppfatninger de har fra venner eller foreldre, ting de har sett på sosiale medier eller andre medier, eller ulike forutinntattheter de har. Det tar tid å komme til bunns i hva veisøkers egne ønsker faktisk er.

Her er en liste over eksempler på spørsmål som veilederne har fortalt at de stiller veisøkerne som en hjelp for at de skal bli bedre kjent med seg selv:

- Hva gjør deg glad?
- Hva liker du å gjøre?
- På en skala fra 1 til 10, hvor godt liker du å... ("skalering")
- Hva vil du i hvert fall *ikke* gjøre?
- Hvordan er du som person i en fremtidig jobb, tenker du?
- Hva er det som gjør at du synes ... og ... virker interessant?
- Hva konkret er det med [det du liker, som et dataspill eller en Instagram-personlighet] som du liker?
- Hva er du god til [i spillet som du liker å spille eller på dansen eller på skitreninger]?
- Hva ser du for deg at dette yrket [som du er tiltrukket av] innebærer av arbeidsoppgaver?
- Hva krever yrket av den som skal ha det?
- Hva tror du gjør folk som har dette yrket, glade?
- Hvem beundrer du?
- Hva får den personen til?
- Hva skulle du ønske at du hadde eller at du kunne gjøre?

- På hvilken måte ser du for deg selv å jobbe med ...?
- Hva kunne vært en super (drømme)jobb/arbeidsdag for deg? Hvordan kunne arbeidsdagen ha sett ut? Hvilken rolle har du der?
- Hvilke gode egenskaper har du, som du kunne like å få brukt mer av?
- Hva er det som motiverer og gir mening for deg?
- Hvis du lukker øynene og tenker på situasjoner hvor du har opplevd mestring, at du trivdes eller var i en rolle der du hadde det bra. Hva tenker du på da?
- Er det noen interesser du har, som du kun ser på som en hobby/fritidsinteresse?
- Hvis du er strandet på en øde øy, hva kan du gjøre selv – og hvilke andre yrkesgrupper er nyttige?

Flere veiledere viser til konstruktivistiske veiledningsteoretikere som R. Vance Peavy og Mark Savickas når de skal fortelle hvor de har hentet inspirasjonen til spørsmålene sine fra. Peavys "mapping" modell er sammenliknbar med SØT-modellen⁴¹ til Kversøy og Hartviksen (2018), som nevnes av flere.

SØT står for Situasjon – Ønsker – Tiltak. Flere veiledere bruker modellen aktivt. De tegner opp ringer på et stort ark (eller flere), der veileder og veisøker sammen skriver inn stikkord for hva som er veisøkers situasjon (status), ønsker (for jobb) og tiltak, altså hva veisøker må gjøre for å oppnå ønskene sine. Fordelen med SØT-modellen er at veileder og veisøker sammen kan bygge noe konkret som det går an å snakke om, i dette tilfelle et stort ark med informasjon om veisøker.

Å bygge karrierenarrativer og legge til rette for "life design", etter inspirasjon fra Savickas (2012), er en annen fremgangsmåte som flere nevner. Sammen med veileder forteller veisøker om livet sitt og bakgrunnen sin, og hva som har preget livet til nå.

Slik listen med spørsmål over viser, kan andre teknikker være bruk av rollemodeller (hvem beundrer du?), spørsmål knyttet til hva man liker å oppsøke på internett (hva er det som er tiltrekkende?) eller til livsroller man selv har hatt: Hva slags roller har du hatt i livet ditt? (Svendsrud 2015).

4.1.4 Ulike behov for interessekartlegging

Interesseutforskning utgjør en sentral del av karriereveiledernes arbeid. Samtidig viser analysen av intervjumaterialet at det er viktige forskjeller på hva slags behov veisøkerne har for interessekartlegging, og at disse forskjellene i noen grad påvirker veiledningsprosessene.

Mange veisøkere vil ha lite behov for særskilt interessekartlegging fordi de vet hva de ønsker å jobbe med og allerede har kjennskap til sine interesser. Noen har erfaring og formell utdanning. Disse veisøkerne trenger først og fremst hjelp til å orientere seg i arbeidsmarkedet, hjelp til å skrive CV, søknader, trene på jobbintervju etc. Denne typen veisøkere kan dukke opp hos NAV, for eksempel i forbindelse med at de mottar dagpenger etter å ha blitt arbeidsledige. De kan også oppsøke fylkeskommunale karrieresentre og karriereveiledning.no.

Andre veisøkere har større behov for å bli kjent med seg selv og sine interesser. Det kan skyldes at de har havnet helt eller delvis utenfor arbeidslivet, mot sin vilje, og ikke har realistiske muligheter til å fortsette innenfor samme type arbeid som tidligere. Disse er ikke nødvendigvis så motivert for en ny kurs, og kan trenge mye hjelp til å bli kjent med seg selv, sine interesser og sine muligheter på nytt. Denne typen veisøkere har veilederne hos NAV og hos tiltaksleverandører mye erfaring med.

⁴¹ Se også <https://mestring.no/wp-content/uploads/2018/10/SØT.pdf> for en presentasjon av SØT-modellen.

Andre veisøkere med stort behov for veiledning kan mangle livserfaring, utdanning og jobberfaring, og, av ulike årsaker, ikke har noe klart forhold til i hvilken retning de ønsker å gå i livet sitt og hva de er interessert i. Disse veisøkerne er gjerne unge. De kan oppsøke karrieresentre eller karriereveiledning.no eller de kan havne hos NAV eller hos tiltaksleverandører. Også veiledere i videregående skole har mye å gjøre med veisøkere i denne gruppen.

Veisøkere trenger informasjon og veiledning om arbeidsmarkedet, yrker og utdanninger, i tillegg til informasjon om tilgjengelige stillinger. Dette er informasjon som allerede er tilgjengelig på nettstedene karriereveiledning.no og utdanning.no (Jobbkompasset), samt på NAVs nettsted arbeidsplassen.no. Selv om slik informasjon er tilgjengelig, synes nok mange veisøkere at det er utfordrende å finne informasjonen de trenger. Gjennom karriereveiledning blir veisøker vist hvor relevant informasjon finnes og hvordan de kan orientere seg i og bruke ulike nettressurser.

Mange trenger i tillegg hjelp til å bli bedre kjent med seg selv, for eksempel gjennom interessekartlegging, før det er realistisk å komme i gang med jobbsøk med det mål for øye oppnå varig tilknytning til ordinært arbeid.⁴²

4.2 Bruk av verktøy for interessekartlegging

Det finnes et stort utvalg av ulike verktøy som tar sikte på å lede veisøkeren i riktig retning når det gjelder utdanning og yrkesvalg. Disse verktøyene er stort sett tilgjengelige digitalt, både gratis og som betalingstjeneste. Målet med disse verktøyene er at veisøkerne skal få mulighet til å kartlegge sin personlighet, sine evner, ferdigheter, verdier, kriterier og interesser for å finne ut hva slags utdanning og yrke som passer for den gruppen av mennesker som verktøyet kategoriserer dem som.

Verktøyene kan brukes av veisøker selv som utgangspunkt for en mer oppskriftsmessig inngang til karrierevalg. En del slike verktøy springer ut av typologien til Myers-Briggs (MRTI)/Jungiansk typeindeks. Enkelte virksomheter som driver med rekruttering, bruker denne typen verktøy, som det norske rekrutteringsselskapet Assessio⁴³ eller rådgivningsselskapet InsideOut⁴⁴. Denne inngangen til interessekartlegging og karrierevalg har sitt utspring i utviklingspsykologiske teorier. Studier viser at verktøy basert på denne typen typologisering er lite treffsikre (Hunsley, Lee & Wood 2003).

Andre verktøy for utforskning av for eksempel interesser, viser seg å ha bedre treffsikkerhet, som verktøy basert på RIASEC-modellen. De kan være effektive og gode hvis de blir brukt på riktig måte (Hooley m.fl. 2015). I flere land tilbyr myndighetene ulike former for verktøy gratis på nett (Groven & Mathiesen 2018: 126). Et eksempel er Islands karrierekartleggingsplattform Bendill.⁴⁵

I tillegg tilbys slike verktøy som betalingsprodukter fra private aktører (Groven & Mathiesen 2018: 126). Vårt inntrykk er at de mest brukte verktøyene i Norge er Profråd Karriere, Inflow24 og Karriereverktøy.

⁴² I følge tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet skal varig tilknytning til arbeidslivet være målet for NAV når de bistår arbeidssøkere, se <https://www.regjeringen.no/contentassets/ccfdb1de77a04e41ad4989825a70e315/tildelingsbrev-til-arbeids-og-velferdsdirektoratet-for-20231438148-combined.pdf> (15.11.23)

⁴³ <https://assessio.com/no/mbti/> (09.11.2023)

⁴⁴ <https://www.insideoutconsulting.no/mbti> (09.11.2023)

⁴⁵ <https://bendill.is> (09.11.2023). Bendill er foreløpig ikke oversatt til andre språk.

Resultatene som disse verktøyene genererer, fungerer gjerne som en støtte for prosessorienterte veiledere. Mange av dem vi har intervjuet, omtaler resultatene som et "utgangspunkt for samtale".

4.2.1 Hvilke verktøy bruker veilederne?

Det varierer i hvilken utstrekning våre intervjupersoner bruker digitale veiledningsverktøy, men halvparten oppgir at de gjør det, i hvert fall av og til. De tre personene som er tilknyttet tiltaksbedrifter bruker alle Inflow24, som krever lisens, mens intervjupersonen fra NAV bruker Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDI) eget kompetansekartleggingsverktøy Kompass⁴⁶. Veilederen på karrieresenter bruker Karriereverktøy, mens rådgiveren på videregående skole bruker YOU-portalens Skoletest. Begge disse krever også lisens. Veilederne som bruker veiledningsverktøy, bruker det for å supplere samtalene de har med veisøker. Bare en av intervjupersonene oppgir å aktivt ha bedt om å få et lisensiert veiledningsverktøy. Det dreide seg om YOU-portalens Skoletest.

De øvrige intervjupersonene som jobber med karriereveiledning (6), bruker ikke slike verktøy. Men alle intervjupersonene har kjennskap til minst ett slikt verktøy og sier at de har god erfaring med å bruke det i tidligere jobber.

Når det gjelder gratis verktøy, nevner flere av våre intervjupersoner uoppfordret at de bruker utdanning.no, vilbli.no, karriereveiledning.no og jobbkompasset når de skal veilede veisøkere i yrkesvalg. Mange karriereveiledere uttrykker stor tilfredshet med disse tilbudene og har få eller ingen kritiske kommentarer. Karriereveiledere forteller både at de sitter sammen med brukere og ser på nettstedene – og at de oppfordrer veisøkerne til å utforske fagstoff (artikler), interaktive tilbud og verktøy fra disse nettstedene på egenhånd.

4.2.2 Veiledernes opplevelse av utfordringer med verktøy som brukes i dag

Selv om ikke alle karriereveilederne bruker verktøy aktivt, er de i utgangspunktet positive til verktøy som et supplement til samtaler med veisøkerne, i likhet med bedriftsbesøk/jobbsmak/praksis, og praktiske utforskningsoppgaver om konkrete yrker og utdanninger (særlig overfor elever).

En ulempe som enkelte trekker frem, er at verktøyene de har tilgang til, kan gi upresise beskrivelser av yrker. For eksempel nevner en veileder at beskrivelsene av yrker i eksisterende verktøy ikke nødvendigvis passer så godt. For eksempel kan et yrke som tømmer innebære ulike ting på en byggeplass i en storby enn det gjør på bygda. I slike tilfeller kan beskrivelsene av yrket i verktøyet føre til at en veisøker ikke går videre med et yrke personen kanskje i utgangspunktet kan passe til.

En del av veilederne opplever at denne type verktøy krever høyt språklig nivå og lesetålmodighet. Når verktøyene veilederne har tilgang til er for språklig avanserte for veisøkerne, opplever veilederne at de må hjelpe veisøkerne i å bruke verktøyet, for eksempel ved å forklare fremmedord eller faste uttrykk.

Enkelte veiledere forteller også at eksempler og forklaringer på ulike aktiviteter eller yrker viser til en livsverden som oppleves som fremmed for noen veisøkere. Eksempler som nevnes, er at veisøkere ikke forstår hva det er "å snekre" eller hva det betyr å "være på havet". De forbinder ikke noe spesielt med den typen formuleringer eller beskrivelser.

⁴⁶ Se <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/introduksjonsprogrammet/kompetansekartlegging-etter-integreringsloven/> (15.11.2023)

Dette gjør at personer med dårlige språkkunnskaper, dårlig språkforståelse eller få erfaringer kan oppleve ekstra utfordringer når det gjelder å utforske egne interesser i en del eksisterende interesseutforskningsverktøy.

4.2.3 Enkelte veisøkere trenger personlig veiledning i tillegg til verktøy

Karriereveiledning har utviklet seg fra å være en praksis der en ekspert på yrker (karriereveilederen) skulle gi veisøkeren råd om hva slags yrke som ville passe for personen – til en praksis der veisøkeren får hjelp av en veileder til å bli bedre kjent med seg selv, med hva slags yrker som finnes og med hva som skal til for å finne seg til rette i et yrke man selv anser som attraktivt.

Karriereveilederne har altså beveget seg bort fra å gi konkrete anbefalinger om aktuelle yrker og over til å tilby en arena for refleksjon og diskusjon mellom veileder og veisøker om veisøkers forutsetninger og muligheter. En slik prosess, som involverer minst to deltakere (veisøker og veileder), og som ofte foregår over lang tid, er ikke minst viktig i situasjoner hvor veisøker ikke fullt ut kan nyttiggjøre seg eksisterende verktøy.

Enkelte veilederne forteller at de har erfaring med at noen typer veisøkere i høyere grad enn andre har utfordringer med å bruke de eksisterende verktøyene. Dette gjelder spesielt for personer med lav språkkompetanse og for personer med lite erfaring fra arbeidslivet, kombinert med mangel på utdanning.

Veiledere som var opptatt av dette, hadde erfaring med at personer som behersker norsk dårlig, kan støte på problemer når de skal bruke eksisterende kartleggingsverktøy alene. Det kan dreie seg om personer med lærevansker, som dysleksi, personer som mangler utdanning etter grunnskolen, personer som av ulike årsaker sliter med å lese og skrive, personer med dårlige kognitive ferdigheter eller personer som har innvandret til Norge. Erfaringen fra karriereveilederne er at personer med dårlige språkferdigheter ikke forstår alle ordene og begrepene som brukes i interessekartleggingsverktøyene.

Veilederne erfarte også at begrenset livs- og arbeidserfaring, i tillegg til mangel på utdanning, kan gjøre at slike veisøkere ender med å krysse av for få interesser. Et utfall (testresultater) som viser små utslag på interesser ("lave søyler") kan igjen føre til at unge veisøkere mister troen på at det kan finnes yrker som passer for dem.

Veilederne opplyste at de i enkelte tilfeller unngikk å introdusere kartleggingsverktøy i det hele tatt, eventuelt introdusere dem senere i veiledningsprosessen.

5 Funn og konklusjoner

I dette kapittelet oppsummerer vi funnene fra kartleggingen som svar på problemstillingene i oppdraget.

5.1 Hvordan beskriver karriereveiledningsfaglig litteratur fenomenet og begrepet "interesseutforskning"?

Litteraturgjennomgangen vår viser at interesseutforskning som forskningsområde har endret seg betraktelig siden yrkesvalg pionérenes strukturerte kartleggings- og analysemetodikker (Parsons; Holland). Fra å behandle yrkesvalg som summen av en bestemt konfigurasjon av personlige egenskaper og tilbøyeligheter, har yrkesvalg i faglitteraturen de seneste tiårene lagt mer vekt på dialog, refleksjon og utvikling av *karrierekompetanse*. Denne konstruktivistiske vendingen representerer etter vårt syn en vitenskapsteoretisk dreining vekk fra en positivistisk tradisjon og en metodisk dreining vekk fra en kvantitativ tradisjon.

Interesseutforskning som fagdisiplin ble etablert som en forlengelse av forskning innen psykologi på begynnelsen av 1900-tallet, med USA i forsetet. Den gangen var den industrielle veksten enorm og med et arbeidsmarked i rask utvikling. Den raske veksten i yrkesmuligheter, arbeidsmigrasjon og sosial mobilitet førte til et økende behov for yrkes- eller karriereveiledning: Hva folk skulle jobbe med?

De første som forsket på, og praktiserte, karriereveiledning, var opptatt av å avdekke sammenhenger mellom personlighet, verdier og interesser – og passende yrker. Karriereveiledningsforskerne utviklet modeller, verktøy og tester som ga svar på hvilke typer arbeid som passet for veisøkere. Mange av forskerne hadde en sterk tro på at man kunne avdekke disse sammenhengene, slik at man kunne få "rett person på rett plass", både til det beste for personen og for samfunnet.

I faglitteraturen som representerer kartleggingstradisjonen, hersker det bred enighet om at RIASEC-modellen fungerer godt som utgangspunkt for å kartlegge interesser opp mot yrkesvalg.

Denne positivistiske tradisjonen innenfor karriereveiledning mistet oppslutning på begynnelsen av 2000-tallet. Det vokste frem en erkjennelse av at det finnes mange yrker man kan lykkes i – uavhengig av personlighet, interesser og verdier. Denne "nye" karriereveiledningstradisjonen la i større grad vekt på å utvikle refleksjon og forståelse hos veisøker, gjerne i dialog med en karriereveileder. Det er også denne tradisjonen vi oppfatter er rådende i dag, både innenfor det akademiske feltet og i praksisfeltet. Interesseutforskning som et strukturert verktøy blir benyttet i karriereveiledning i dag, både innenfor akademien og ute i praksisfeltet, men da oftest som en delkomponent eller som et verktøy i en større utviklingsprosess hvor veisøkeren er mer aktiv. Interesseutforskning blir i liten grad omtalt og anvendt eksplisitt i den kvalitative eller konstruktivistiske tilnærmingen.

I noen land har den klassiske tradisjonen for interesse- og personlighetstesting fortsatt en sterk posisjon. For eksempel er det et aktivt akademisk forskningsmiljø både på Island, i Europa forøvrig, USA og i flere afrikanske land. I disse landene har man tilpasset eksisterende modeller og verktøy for interessekartlegging og yrkesvalg, til det enkelte lands kultur og yrkesstruktur. På bakgrunn av dette arbeidet har for eksempel Island utviklet sitt eget oppdaterte verktøy for interesse- og yrkeskartlegging, kalt Bendill.

5.2 Hva slags tilnærminger og fremgangsmåter har karriereveiledere til interesseutforskning?

Intervjuer med utvalgte karriereveiledere fra utvalgte sektorer,⁴⁷ viser at interesseutforskning *har* en viktig funksjon i veiledningen. Veiledere bruker en rekke ulike metoder for å bistå veisøkere med å utforske sine interesser. Dette inkluderer:

- Digitale verktøy for kartlegging av personlighet, interesser, ferdigheter, kompetanser, verdier og kriterier
- Prosessorienterte metoder som bildekort, bedrifts- og skolebesøk, utplassinger/jobbsmak etc.
- Samtaler om personlighet, interesser, ferdigheter, kompetanser, verdier og kriterier sett opp mot mulige utdanninger og yrker

Et viktig funn er at veiledere tilpasser karriereveiledningen generelt, og interesseutforskningen spesielt, til veisøkers behov og situasjon. Dette innebærer at interesseutforskning i noen tilfeller ikke inngår i veiledningen, i noen tilfeller har en liten, men ikke sentral funksjon i veiledningen, mens de i andre tilfeller gjennomfører mer dedikerte former for interesseutforskning – også ved bruk av interessekartleggingsverktøy. De gangene veileder bruker interesseutforskning aktivt som metode, er som regel der veisøkere har større behov for å bli kjent med seg og sine interesser, eller mangler livserfaring, utdanning og jobberfaring.

Vi har et generelt inntrykk av at praksisfeltet legger vekt på at interesseutforskningsverktøy ikke kan brukes uten en tilhørende dialog mellom veileder og veisøker. Grunnlaget fra verktøyene, resultatene, gir innspill til en diskusjon og er et utgangspunkt for en videre samtale, men er ingen "fasit". Karriereveiledere og karriereveiledningsforskere fester allikevel ganske stor lit til at de ulike interesseutforskningsverktøyene kan kartlegge interesser og personlighet på gode måter.

5.3 På hvilke måter er det overenstemmelse eller gap mellom praksis og forskning på interesseutforskning?

Vårt inntrykk er at aktørene i praksisfeltet i høy grad forholder seg til faglitteratur og forskning om karriereveiledning. Det innebærer at oppmerksomheten ofte er rettet mot *samtalen* i veiledningspraksisen, slik det også er i faglitteraturen. Basert på vårt begrensede utvalg informanter, men som tross alt representerer et bredt spekter av aktører, virker det å være et godt samsvar mellom praksis og forskning på interesseutforskning i de nordiske landene. Unntaket er Island, hvor det fortsatt er et aktivt akademisk miljø som forsker på test- og yrkesvalgspespektet av interesseutforskningen.

Veilederne bruker ulike lisensbaserte digitale verktøy for individuell interessekartlegging, men har i liten grad en aktiv holdning til verktøyenes reliabilitet (konsistens/stabilitet) eller validitet (gyldighet). Det kan skyldes at de kun ser på disse verktøyene som en av flere typer inputs til å bli kjent med veisøker. I stedet for å betrakte resultatene som en fasit, ser de på utfallet av ulike kartlegginger som utgangspunkt for videre samtaler og refleksjon med veileder. Når det gjelder måter som slike samtaler kan utfolde seg på, lar

⁴⁷ Karriereveilederne representerte fylkeskommunen, NAV, tiltaksleverandører, grunnskole, videregående skole og voksenopplæringen.

karriereveilederne seg i høy grad inspirere av faglitteratur, for eksempel ved å hente inn konkrete tips til spørsmål man kan stille veisøkerne.

Litteratur

- Ackerman, P. & Beier, M.E. (2003): Intelligence, Personality, and Interests in the Career Choice Process, I *Journal of Career Assessment*, Vol 11(2), May 2003, 205-218
- Andreassen, Inga H., Hovdenak, Sylvi S. og Swahn, Eva (2008) *Utdanningsvalg – identitet og karriereveiledning*, Bergen: Fagbokforlaget
- Andreassen, I. H. (2016). Å utfordre elevene gjennom læring i utdanningsvalg. I *Utdanningsvalg : Identitet og danning* (s. 256). Gyldendal Akademisk.
- Arbeidsdirektoratet. (1957). *Yrkesrettledning for skoleungdom : innstilling fra Samordningsnemnda for yrkesrettledning*. S. f. yrkesrettledning. Arbeidsdirektoratet. <https://www.nb.no/items/fadd7289c53b31c036568e9fc0a45084?page=0&searchText=yrkesveiledning>
- Armstrong, P. I., & Vogel, D. L. (2009). Interpreting the interest–efficacy association from a RIASEC perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 56(3), 392–407. <https://doi.org/10.1037/a0016407> (hvis dette gjelder teorien hennes så dekkes den av referansen fra 2002 vil jeg tro)
- Kvalitetsrammeverket (2020): *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*, Kompetanse Norge, <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>
- Bakke, I. B. (2021). *No culture for career? : Conceptualisations of career as a cultural phenomenon and as experienced by tenth graders and career counsellors in Norway*. (Publikasjonsnr. 22) [Doctoral Thesis, Innland Norway University of Applied Sciences]. Lillehammer. <https://brage.inn.no/inn-xmloi/bitstream/handle/11250/2731828/PhD%20A4%20Bakke%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bakke, I. B. & Hooley, T. (2024). Career guidance reform in Norway: A critical account of the last twenty years. I I. M. Bakke, I. B. Bakke & T. Schulstok (Red.), *Ikke bare god å snakke med - Om profesjonalisering av karriereveilederrollen i Norge* Fagbokforlaget.
- Barth, E., Reisel, L., & Østbakken, K.M. (2023) The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox. *Work, Employment and Society*, 0(0), <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>
- Chu, C., Russell, M. T., Hoff, K. A., Jonathan Phan, W. M., & Rounds, J. (2022). What Do Interest Inventories Measure? The Convergence and Content Validity of Four RIASEC Inventories. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 776-801. <https://doi.org/10.1177/10690727221081554>
- Dalene, K. M. (2022). *Meningsskapende karriereveiledning: Karriereveilederes forståelser og erfaringer med Life-design veiledning i norsk kontekst* [University of South-Eastern Norway].
- Einarsdóttir, S., Björnsdóttir, M.D. & Lerkkanen, J. (2020) Cross-Cultural Validation of Assessment Instruments Used in Career Counselling and Guidance in the Nordic countries. Etic and Emic Approaches. I *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*, 9(12), ss. 177-189, <https://brill.com/display/book/edcoll/9789004428096/BP000021.xml?body=fullhtml-60832>
- Einarsdóttir, S., Eyjólfsdóttir, K.Ó. & Rounds, J. (2013) Development of indigenous basic interest scales: Re-structuring the Icelandic interest space, *Journal of Vocational Behavior* 82(2), ss. 105-115

- Einarsdóttir, S., Rounds, J., Ægisdóttir, S. & Gerstein, L.H. (2002) The structure of vocational interests in Iceland: Examining Holland's and Gati's RIASEC models, *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), ss. 85-95
- Einarsdóttir, S. & Rounds, J. (2009) Gender Bias and construct validity in vocational interest measurement: Differential item functioning in the Strong Interest Inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), ss. 295-307
- Einarsdóttir, S., Rounds, J. & Su, R. (2010) Holland in Iceland revisited: An emic approach to evaluating U.S. vocational interest models, *Journal of Counseling Psychology*, 57(3), ss. 361-367
- Fiske, Jon og Berge, Jan Martin (2011) Yrkesvalgpsykologi - teoretiske modeller og kliniske problemstillinger. I *Tidsskrift for norsk psykologforening*, nr. 48, ss. 751-757
- Furnham, A. & Eysenck, H. (2002). *Personality at work: individual differences in the workplace*. Routledge.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. I D. Brown (Red.), *Career choice and development* (s. 85-148). Jossey-Bass.
- Groven, H. og Mathisen, M.C. (2018) Digital karriereveiledning i Norge: Brukerne på nett, veilederne på kontor. I Kjærgård, R. og Plant, P. (red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Gyldendal Norsk Forlag A/S. ISSN 978-82-05-49884-6. ss. 112-138
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 10(4), 8-16. <http://www.jstor.org/stable/4165349>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hanna, A., & Rounds, J. (2020). How accurate are interest inventories? A quantitative review of career choice hit rates. *Psychological Bulletin*, No. 146 (9), ss. 765–796. Se <https://doi.org/10.1037/bul0000269>
- Haug, Erik Hagaseth (2009) Bi nå litt! *Rådgivernytt* 2 (2009): 20-21
- Haug, E. H. (2014). *CMS - Et felles perspektiv på karrierelæring i Norge?* VOX. <http://www.vox.no/contentassets/66c4ba89d9e14c68b4fc113d24c8a905/cms---et-felles-perspektiv-for-karriereveiledning-i-norge.web.pdf>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning : hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforl.
- Hodkinson, P. (2008, 16.10.2008). *Understanding career decision-making and progression: Careership revisited*. John Killeen memorial Lecture, Woburn House, London. http://www.crac.org.uk/CMS/files/upload/fifth_johnkilleenlecturenotes.pdf
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources; US. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc3&AN=1997-08980-000>
- Hooley, T., Shepherd, C. & Dodd, V. (2015) *Get yourself connected. Conceptualising the role of digital technologies in Norwegian career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby, https://repository.derby.ac.uk/download/b6dfea57b0c8ebb782bc1e6c7dd1aa1d9843894b8549b914c5d42b48b2b00fa2/1253424/Get%20yourself%20connected%20formatted_final.pdf

- Hooley, T., Sultana, R. & Thomsen, R. (2018). Towards an emancipatory career guidance? What is to be done? . I T. Hooley, R. Sultana & R. Thomsen (Red.), *Career Guidance for Emancipation : Reclaiming Justice for the Multitude* (s. 247-257). Taylor & Francis Group. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=5630598>
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. & Neary, S. (2013). The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(2), 117-131. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.713908>
- Hunnes, Elisabeth (2012): *PROFRÅD karriereservice. Ei Q-metodisk undersøkning av 15 karriererådgjevarar si oppleving og erfaring med bruk av kartleggingsverktøyet*. Masteroppgåve i rådgjeving, NTNU
- Hunsley, J., Lee, C.M., & Wood, J.M. (2003). Controversial and questionable assessment techniques. I S. O. Lilienfeld, S. J. Lynn, & J. M. Lohr (red.) *Science and pseudoscience in clinical psychology*, The Guilford Press, ss. 39–76, <https://psycnet.apa.org/record/2003-04530-003>
- Hyslop-Margison, E. J. & Sears, A. M. (2006). *Neo-Liberalism, Globalization and Human Capital Learning : Reclaiming Education for Democratic Citizenship*. Springer Netherlands. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=372363>
- Johansen, Espen (2009) Skal det være en test? *Rådgivernytt* nr .2 (2009): 16-17
- Kjærgård, R. (2013). *Karriereveiledningens genealogi : den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg* [Institutt for Uddannelse og Pædagogik DPU, Aarhus Universitet]. København.
- Kjærgård, R. (2020). Career Guidance and the Production of Subjectivity. I E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (Red.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (s. 81-92). Brill | Sense. https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004428096_006
- Kvalsund, R. (2015). Utvalgte fortellinger om rådgivningens historiske røtter, utvikling og endring med vekt på karriererådgivning og psykososial rådgivning. I *Rådgivningsvitenskap Helhetlige rådgivningsprosesser: relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 55-95). Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R. & Fikse, C. (2015). *Rådgivningsvitenskap : helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold*. Fagbokforlaget.
- Kversøy, K.S. & Hartvigsen, M.A. (2018) *Samhandling og konflikt – to sider av samme sak*, Fagbokforlaget
- Law, B. (1981). Community interaction: A 'mid-range' focus for theories of career development in young adults. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 142-158. <https://doi.org/10.1080/03069888108258210>
- Law, B. (1996). A career-learning theory. I A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd & R. Hawthorn (Red.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice* (s. 46-72). Routledge.
- Lent, R. W. (2005) I S.D. Brown & R. W. Lent (red.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (c. 42-70) Hoboken, NJ: Wiley
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>

- Leong, F. T. L., & Hartung, P. J. (2000). Cross-Cultural Career Assessment: Review and Prospects for the New Millennium. *Journal of Career Assessment*, 8(4), 391-401, se <https://doi.org/10.1177/106907270000800408>
- Lingås, L. G. & Høsøien, U. (Red.). (2016). *Utdanningsvalg - identitet og danning* (1. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Luihn, H. (1986). *Arbeid og samfunn*. NKS-forlaget. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:998641822524702202>
- Matthews, G., Deary, I. J. & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits*. Cambridge University Press.
- McMahon, M. (2017). *Career counselling : constructivist approaches* (2nd. utg.). Routledge.
- McMahon, M. & Patton, W. (2016). Constructivism: what does it mean for career counselling? I M. McMahon (Red.), *Career Counselling : Constructivist Approaches*. Taylor & Francis Group. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=4579034>
- McMahon, M. & Watson, M. (2015a). *Career assessment : qualitative approaches* (1st 2015. utg., Bd. Volume 7). Sense Publishers.
- McMahon, M. & Watson, M. (2015b). An introduction to career assessment. I M. McMahon & M. Watson (Red.), *Career Assessment : Qualitative Approaches* (s. 3-11). BRILL. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=4396484>
- Nauta, Margaret M. 2010 The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, *Journal of Counseling Psychology*. 2010, Vol. 57, No. 1, 11–22
- Nauta 2020 The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 57, No. 1, 11–22 0022-0167/10/\$12.00 DOI: 10.1037/a0018213
- NOU (2016) *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*, NOU 2016:7, Kunnskapsdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Nordvik, Hilmar (1996): Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69, Issue 3, September 1996, ss. 263-275, se <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00614.x>
- Nye, Christopher; Su, Rong, Rounds, James & Drasgow, (2017) Interest congruence and performance: Revisiting recent meta- analytic findings, *Journal of Vocational Behavior* 98 (2017) 138–151, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187911630094X?via%3Dihub>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Harppress Publishing.
- Patton, W. (2015). Foreword. I M. McMahon & M. Watson (Red.), *Career Assessment : Qualitative Approaches* (s. xii-xv). BRILL. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=4396484>
- Patton, W. and McMahon, M. (2006) The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2), ss. 153-166

- Peavy, R. V. (2004) I M. McMahon & M. Watson (Red.), *Career Assessment : Qualitative Approaches*. BRILL. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=4396484>
- Peiperl, M. A. & Arthur, M. B. (2000). Topics for conversation: career themes old and new. I M. A. Peiperl (Red.), *Career frontiers: new conceptions of working lives* (s. 290). Oxford University Press.
- Proba (2014) *Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene – med søkelys på samhandlingen med NAV*, Rapport 2014 - 09
- Roberts, K. (1968). The Entry into Employment: An Approach towards a General Theory. *The Sociological Review*, 16(2), 165-184. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1968.tb02570.x>
- Røyset, Reinhardt Jåstad & Kleppstø, Kjell Helge (2023) *Min framtid. Arbeidsbok i utdanningsvalg*, Fagbokforlaget, se <https://fagbokforlaget.no/Min-framtid-2023/I9788245046304>
- Reardon & Lentz 1999 Holland's Theory and Career Assessment *Journal of Vocational Behavior* 55, 102–113 (1999)
- Savickas, M.L. (2005) The theory and practice of career construction. I S.D. Brown & R. W. Lent (red.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (c. 42-70) Hoboken, NJ: Wiley
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development* : JCD, 90(1), 13-19. <https://login.ezproxy.hil.no/login?url=https://search-proquest.com.ezproxy.hil.no/docview/920210034?accountid=43213>
- Savickas, M. L. & Savickas, S. (2020). A History of Career Counselling. I J. A. Athanasou & H. N. Perera (Red.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer International Publishing AG. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=6005141>
- Schafft, A. (2012). *JOBPICS - Et billedbasert interesseutforskningsverktøy. Erfaringsrapport*. (AFI-FOU, Issue. Arbeidsforskningsinstituttet. <https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/94d7723875f74beeb0981df3a11f2632/jobpics-afi-rapport-2012.pdf>
- Schönfelder, W., Arntzen, C., Johansen, T. & Munkejord, M.C. (2020) *Jobbspesialister i NAV. Følgeforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egenregi*, Norce Samfunnsforskning Rapport 2020:1
- Stoll, G., Einarsdóttir, S., Song, Q.C.... Sun, J.J. & Rounds, J. (2020) The Roles of Personality Traits and Vocational Interests in Explaining What People Want out of Life, *Journal of Research in Personality*, 86, 103939
- Super, D. E. (1990) A life- span, life space approach to career development. I D. Brown, L. Brook et al. (red.) *Career choice and development* (2. Utg., s. s 197-261) . San Fransisco, CA: Jossey-Bass
- Su, Rong (2018) The three faces of interests: An integrative review of interest research in vocational, organizational, and educational psychology, *Journal of Vocational Behavior* (2018), accepted manuscript, se <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187911830126X>
- Su, R., Tay, L., Liao, H.-Y., Zhang, Q., & Rounds, J. (2019). Toward a dimensional model of vocational interests. *Journal of Applied Psychology*, 104(5), 690–714. <https://doi.org/10.1037/apl0000373>

- Svendsrud, A. (2009a) Tester bør brukes i karriereveiledning – men ikke bruk de som tester! Del 1: Om testbruk i karriereveiledning. *Rådgivernytt* nr.2009(3): 14-15
- Svendsrud, A. (2009b) Del 2 Interesseteorier og bruk av interesseverktøy Hollands Teori om Yrkespersonlighet. *Rådgivernytt* 2009(4): 14-15
- Svendsrud, Arne (2010a) Del 3: Interesseverktøy i Norge, *Rådgivernytt*, nr. 1 2010, ss. 18-20
- Svendsrud, Arne (2010b) Del 4 Interesseverktøy i Norge, *Rådgivernytt*, nr. 2 2010, ss. 15-18
- Svendsrud, A. (2015) *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*, Oslo: Universitetsforlaget
- Svendsrud, Arne og Hagerup, Nina (2011a) Arven etter Frank Parsons del 1, *Rådgivernytt*, 2011(3), ss. 22-26, <https://www.rf-n.no/files/2012/01/rdgivernytt32011.pdf>
- Svendsrud, Arne og Hagerup, Nina (2011b) Arven etter Frank Parsons del 2, *Rådgivernytt*, 2011(4), ss. 22-23, <https://www.rf-n.no/files/2012/01/rdgivernytt42011.pdf>
- Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv - Karrerevalg og karrierelæring [Career competence and guidance from a Nordic perspective - Career choice and career learning]*. (NVL & ELGPN concept note, Issue. Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL). <http://www.nordvux.net/content/id/11580/karrierevalg-og-karrierelring-nvl-elgpn-concept-note>
- Tveiten, S. (2019). *Veiledning : - mer enn ord* (5. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Watson, M. & McMahon, M. (2015). An introduction to career assessment. I M. McMahon & M. Watson (Red.), *Career Assessment : Qualitative Approaches*. BRILL. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=4396484>
- Watts, A. G. (1998). Reshaping career development for the 21st century. I T. Hooley & L. Barham (Red.), *Career Development Policy & Practice: The Tony Watts Reader* (s. 29-42). NICEC Ltd. <http://www.derby.ac.uk/media/derbyacuk/contentassets/documents/ehs/icegs/1999a-watts-reshaping-career-development.pdf>
- Zunker, V.G. (1998) *Career Counseling. Applied Concepts of Life Planning*, Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company

Vedlegg 1

Søkeord i systematiserte søk i akademiske databaser:

Engelsk

interest assessment

interest inventory

interest exploration

interest test

interest mapping

For disse søkeordene kan man føye til "career", "vocational" eller "educational" foran, for å se om det snevrer inn søket.

Norsk

Interessekartlegging

Interesseutforskning

Interessetest

Tilleggsbegreper for evt. å begrense: utdanning, yrke og karriere.

Svensk

Intressekartläggning

Intressebedömning

intresseutforskning

Intressetest

Intresseguide

Intresseinventering/yrkesinteresseinventering (svensk oversettelsen av "career interest inventory")

Tilleggsbegreper for evt. å begrense: utbildning, yrke, karriär.

Dansk

Interesseafklaring

Interesseudforskning

interessekortlægning

Interessetest (samme som på norsk)

Interessevurdering/karriereinteressevurdering ("career interest inventory")

Tilleggsbegreper for evt. å begrense: uddannelse, erhverv, karriere.

Vedlegg 2

RIASEC - eksempel på spørsmål

Skjemaet under er hentet fra:

<https://www.hawaiipublicschools.org/DOE%20Forms/CTE/RIASEC.pdf> (28.11.2023)

Which Career Pathway is right for you?

THE RIASEC TEST

Follow these easy steps to see where your interests are.

1 Read each statement. If you agree with the statement, fill in the circle. There are no wrong answers!

1. I like to work on cars	<input type="radio"/>								
2. I like to do puzzles		<input type="radio"/>							
3. I am good at working independently			<input type="radio"/>						
4. I like to work in teams				<input type="radio"/>					
5. I am an ambitious person, I set goals for myself					<input type="radio"/>				
6. I like to organize things, (files, desks/offices)						<input type="radio"/>			
7. I like to build things	<input type="radio"/>								
8. I like to read about art and music			<input type="radio"/>						
9. I like to have clear instructions to follow							<input type="radio"/>		
10. I like to try to influence or persuade people								<input type="radio"/>	
11. I like to do experiments		<input type="radio"/>							
12. I like to teach or train people				<input type="radio"/>					
13. I like trying to help people solve their problems					<input type="radio"/>				
14. I like to take care of animals	<input type="radio"/>								
15. I wouldn't mind working 8 hours per day in an office								<input type="radio"/>	
16. I like selling things								<input type="radio"/>	
17. I enjoy creative writing			<input type="radio"/>						
18. I enjoy science		<input type="radio"/>							
19. I am quick to take on new responsibilities								<input type="radio"/>	
20. I am interested in healing people				<input type="radio"/>					
21. I enjoy trying to figure out how things work		<input type="radio"/>							
Total									
		<input type="radio"/>							
22. I like putting things together or assembling things	<input type="radio"/>								
23. I am a creative person				<input type="radio"/>					
24. I pay attention to details								<input type="radio"/>	
25. I like to do filing or typing								<input type="radio"/>	
26. I like to analyze things (problems/situations)					<input type="radio"/>				
27. I like to play instruments or sing						<input type="radio"/>			
28. I enjoy learning about other cultures							<input type="radio"/>		
29. I would like to start my own business								<input type="radio"/>	
30. I like to cook		<input type="radio"/>							
31. I like acting in plays							<input type="radio"/>		
32. I am a practical person		<input type="radio"/>							
33. I like working with numbers or charts			<input type="radio"/>						
34. I like to get into discussions about issues								<input type="radio"/>	
35. I am good at keeping records of my work								<input type="radio"/>	
36. I like to lead								<input type="radio"/>	
37. I like working outdoors	<input type="radio"/>								
38. I would like to work in an office								<input type="radio"/>	
39. I'm good at math			<input type="radio"/>						
40. I like helping people								<input type="radio"/>	
41. I like to draw							<input type="radio"/>		
42. I like to give speeches								<input type="radio"/>	
Total									
		<input type="radio"/>							
Grand Total									
			<input type="radio"/>						
				<input type="radio"/>					
					<input type="radio"/>				
						<input type="radio"/>			
							<input type="radio"/>		
								<input type="radio"/>	
									<input type="radio"/>

- 2 Add up the number of filled in circles in each column and then add the two columns together for a grand total.
- 3 Using your grand total scores from above, transfer the scores for each letter into the appropriate column below.

R	=	Realistic	Total: _____
I	=	Investigative	Total: _____
A	=	Artistic	Total: _____
S	=	Social	Total: _____
E	=	Enterprising	Total: _____
C	=	Conventional	Total: _____

- 4 Take the three letters with the highest scores and record them under "My Interest Code".

- 5 Turn the page to see what this means!

MY INTEREST CODE

Which Career Pathway is right for you?

RESULTS OF THE RIASEC TEST

R = Realistic

These people are often good at mechanical or athletic jobs. Good college majors for Realistic people are...

- Agriculture
- Health Assistant
- Computers
- Construction
- Mechanic/Machinist
- Engineering
- Food and Hospitality

Related Pathways

Natural Resources
Health Services
Industrial and Engineering Technology
Arts and Communication

I = Investigative

These people like to watch, learn, analyze and solve problems. Good college majors for Investigative people are...

- Marine Biology
- Engineering
- Chemistry
- Zoology
- Medicine/Surgery
- Consumer Economics
- Psychology

Related Pathways

Health Services
Business
Public and Human Services
Industrial and Engineering Technology

A = Artistic

These people like to work in unstructured situations where they can use their creativity. Good majors for Artistic people are...

- Communications
- Cosmetology
- Fine and Performing Arts
- Photography
- Radio and TV
- Interior Design
- Architecture

Related Pathways

Public and Human Services
Arts and Communication

S = Social

These people like to work with other people, rather than things. Good college majors for Social people are...

- Counseling
- Nursing
- Physical Therapy
- Travel
- Advertising
- Public Relations
- Education

Related Pathways

Health Services
Public and Human Services

E = Enterprising

These people like to work with others and enjoy persuading and performing. Good college majors for Enterprising people are:

- Fashion Merchandising
- Real Estate
- Marketing/Sales
- Law
- Political Science
- International Trade
- Banking/Finance

Related Pathways

Business
Public and Human Services
Arts and Communication

C = Conventional

These people are very detail oriented, organized and like to work with data. Good college majors for Conventional people are...

- Accounting
- Court Reporting
- Insurance
- Administration
- Medical Records
- Banking
- Data Processing

Related Pathways

Health Services
Business
Industrial and Engineering Technology

