

# Innhold

Forord .....	11
<b>Innledning</b>	
Hvorfor måtte denne boken skrives? .....	13
<b>DEL 1 TEORETISK DEL</b> .....	19
<b>Kapittel 1</b>	
<b>Hva er karriereveiledning? – Fra jobbmatch til karriereferdigheter</b> ....	22
Hva er en karrierevalgprosess? .....	22
<b>Kapittel 2</b>	
<b>Karriereferdighetsperspektivet – karrierelæring</b> .....	28
Hva er karriereferdighetsperspektivet? .....	28
Hva er karriereferdighetsperspektivet i dag? .....	33
Mangler ved karriereferdighetsperspektivet. ....	36
Karriereteorier og karriereferdighetsperspektivet .....	38
<b>Kapittel 3</b>	
<b>Konstruktivistisk karriereveiledning</b> .....	41
Hva er konstruktivistisk karriereveiledning? .....	41
Fra det objektive til det subjektive selv. ....	43
Ekstremkonstruktivismen. ....	43
Moderatkonstruktivismen – Mark L. Savickas – Karrierekonstruksjons- teori. ....	45
Karrierekonstruksjonsteori. ....	46
Karrieretilpasning – betydningen av en yrkesrolle. ....	51
Det fleksible jobbselvet .....	51
Karrierenarrativet – jobbselvet langs en tidslinje. ....	54
Formende karrierenarrativer. ....	61
Lokalsamfunnsnarrativ. ....	61

Hjørnesteinsbedriftsnarrativet . . . . .	61
Oljenarrativet på Vestlandet . . . . .	62
Støtteordningsnarrativet . . . . .	62
Kebabnarrativet . . . . .	63
Klatrenarrativet . . . . .	63
Cybernarrativet . . . . .	64
«Reise nå – jobb senere»-narrativet . . . . .	64
Gjengnarrativet . . . . .	64
AFP-narrativet – med leilighet i Spania . . . . .	64
Diagnosenarrativet . . . . .	65
Medieskapte karrierenarrativer . . . . .	65
Valg av prosjekt – kan det være målet med karriereveiledning? . . . . .	67

## Kapittel 4

<b>Interesser</b> . . . . .	71
Hvorfor veilede ut fra interesser? . . . . .	71
RIASEC-systemet gir et språk for selvet og mulighetene . . . . .	73
John L. Holland og RIASEC-systemet . . . . .	75
RIASEC-systemet – bakgrunnsprinsipper og problematiske sider . . . . .	78
Innholdet i RIASEC-systemet . . . . .	81
Praktisk interessekategori (R – realistic) . . . . .	82
Teoretisk interessekategori (I – investigative) . . . . .	83
Kreativ interessekategori (A – artistic) . . . . .	84
Sosial interessekategori (S – social) . . . . .	84
Foretaksom interessekategori (E – enterprising) . . . . .	85
Systematisk interessekategori (C – conventional) . . . . .	85
Fra yrkespersonlighetstyper til interessekategorier . . . . .	86
Hollands begreper . . . . .	87
RIASEC-koder . . . . .	87
Kongruens . . . . .	90
Konsistens . . . . .	90
Differensiering . . . . .	91
Identitet . . . . .	91
Konstruktivistisk tilnærming til interesser og RIASEC-systemet . . . . .	92

## Kapittel 5

<b>Personlighet</b> . . . . .	94
Hva er personlighet? . . . . .	94
Historisk syn på personlighet . . . . .	95
Fra typeteori til dimensjonale personlighetsmodeller . . . . .	96

Moderne syn på personlighet . . . . .	98
Femfaktormodellen . . . . .	101
Hva kan femfaktormodellen si noe om? . . . . .	102
Innhold i femfaktormodellen . . . . .	104
Problemene med testperspektivet i karriereveiledning. . . . .	107
Konstruktivistisk forståelse av femfaktormodellen	
– fra taksonomi til metafor. . . . .	110
Konstruktivistisk utforskning av personlighetstrekk . . . . .	111
Konstruktivistisk veiledning ut fra personlige egenskaper – praksis . . . . .	112
Kan alle personlighetstrekk være bra? . . . . .	113
Å veilede ut fra personlige egenskaper . . . . .	115
<b>Kapittel 6</b>	
<b>Verdier</b> . . . . .	117
Karriereverdimodeller . . . . .	120
<b>Kapittel 7</b>	
<b>Karriereerfaringer – mestringserfaringer</b> . . . . .	123
Dimensjonene liking og mestring . . . . .	124
1 Misliker (-), men mestrer (+) . . . . .	125
2 Misliker (-) og mestrer ikke (-) . . . . .	126
3 Liker (+), men mestrer ikke (-) . . . . .	127
4 Liker (+) og mestrer (+) . . . . .	127
<b>DEL 2 PRAKTISK DEL</b> . . . . .	129
<b>Kapittel 8</b>	
<b>Veileders holdninger og veiledningsteknikker</b> . . . . .	132
Den frie veileder. . . . .	134
Den upartiske veileder . . . . .	134
Den profesjonelle nysgjerrighet . . . . .	135
Veiledningsferdigheter og -teknikker. . . . .	135
Parafrasering . . . . .	136
Nøkkelord. . . . .	137
Avklaringer. . . . .	137
Oppsummeringer . . . . .	138
Målspørsmål. . . . .	139
Unntaksspørsmål . . . . .	139
Utforskende spørsmål (åpne spørsmål) . . . . .	140
Skalaspørsmål/rangering . . . . .	140

Utfordre vedtatte sannheter . . . . .	141
Anerkjennelse . . . . .	142
<b>Kapittel 9</b>	
<b>Karriereintervju – intervjuet som karrierelæringsmetodikk . . . . .</b>	<b>144</b>
Interesseintervju . . . . .	147
Veiledningsprosedyre for interesseintervju . . . . .	151
Personlighetsintervju . . . . .	153
Veiledningsprosedyre for personlighetsintervju . . . . .	156
Arbeid med personlige egenskaper i utforskning av yrkesalternativer . . . . .	159
Talent–overslag-analyse – når personlighet blir et problem. . . . .	160
Hvilke talent (fordeler) gir hissighet deg? . . . . .	162
Hva skjer om du overforbruker talentet ditt? . . . . .	162
Hvilket utviklingsområde gir talentet ditt? . . . . .	162
Hva er din allergi? . . . . .	163
Hvilket utviklingsområde gir det deg? . . . . .	163
Verdiintervju. . . . .	164
Utforskning av verdier ut fra veisøkers livsverden . . . . .	164
Utforskning av verdier ut fra en forhåndsdefinert verdiliste . . . . .	165
Overførbare ferdigheter og veiledning ut fra overførbare ferdigheter . . . . .	168
Arbeid med overførbare ferdigheter med utgangspunkt i veisøkers egen erfaringsverden . . . . .	169
Karriereerfaringer. . . . .	169
Personlige egenskaper . . . . .	170
Interesser . . . . .	170
Fritidsinteresser . . . . .	170
Arbeid med overførbare ferdigheter på bakgrunn av en temaliste. . . . .	170
Lister over overførbare ferdigheter . . . . .	171
Karriereintervju – intervju ut fra karriereerfaringer. . . . .	174
Mestringsmønster. . . . .	176
Veiledningseksempel . . . . .	176
<b>Kapittel 10</b>	
<b>Bruk av interesseutforskningsverktøy . . . . .</b>	<b>178</b>
Veiledning med interesseutforskningsverktøy . . . . .	180
Administrasjon . . . . .	180
Instruksjoner til veisøker om bruk av verktøyet. . . . .	181
Forklar RIASEC-systemet . . . . .	181
Mulighetsperspektiv. . . . .	181
Veiledning i interesseverktøy – spørsmål: utforskning, for få	

interesser og for mange interesser . . . . .	182
Udifferensiert RIASEC-profil (like høye søyler!) . . . . .	183
Utfordring: Få interesser! . . . . .	186
Bruk av yrkesliste i interesseutforskningsverktøy . . . . .	187
Metoder for å innsnevre yrkeslisten . . . . .	189
Vurderinger av fordeler og ulemper ved yrker – fem argumenter for og fem argumenter imot . . . . .	190

## Kapittel 11

<b>Hvordan utforske karriereinformasjon og ta et valg . . . . .</b>	<b>192</b>
Hvordan ta et valg – valgstrategi . . . . .	194
Valgmatrisen . . . . .	195
Hvordan velge temaer i valgstrategien . . . . .	196
Velg temaer på bakgrunn av samtale . . . . .	198
Velg temaer på bakgrunn av systematisk karriereveiledning . . . . .	199
Velg temaer på bakgrunn av utforsking av yrket . . . . .	199
Velg temaer fra en temaliste . . . . .	200
Temaliste . . . . .	202

## Kapittel 12

<b>Bruk av ulike karriereinformasjonskilder . . . . .</b>	<b>205</b>
Bruk av informasjonsnettsteder i utforsking – Google gir deg oversikten . . . . .	205
Nettsteder for karriereinformasjon . . . . .	206
Bruk av stillingsannonser i utforsking . . . . .	209
Bruk av bilder og filmer i utforsking . . . . .	212
Tips til egenutforsking . . . . .	214
Hvordan utforske ulike yrker . . . . .	214

## Kapittel 13

<b>Annen karriereveiledning . . . . .</b>	<b>216</b>
Endringsnarrativet – «ta en Krumboltz» . . . . .	217
Utvikle karrierenarrativer ved spørsmål . . . . .	219
Utvikle karrierenarrativer ved livslinjemetodikk . . . . .	220
Livslinjen med spesielt fokus på interesser . . . . .	222
Utvikle karrierenarrativer med rollemodeller . . . . .	224
Veiledning med blader, tv-programmer, nettsider og spill . . . . .	228
Blader/magasiner . . . . .	228
Tv-programmer . . . . .	229
Nettsider og spill . . . . .	231
Livsrolleintervju . . . . .	231

<b>Appendiks</b> .....	234
Australisk karriereferdighetsrammeverk med læringsmål .....	234
Hollands interessekategorier .....	236
 <b>Referanser</b> .....	 238
 <b>Register</b> .....	 243