

# Arven etter Frank Parsons

**Arne Svendsrud og Nina Hagerup, Karriereverktøy DA.**

Publisert i Rådgivernytt nr 3&4 2011.

[arne.svendsrud@karriereverktoy.no](mailto:arne.svendsrud@karriereverktoy.no) , [nina.hagerup@karriereverktoy.no](mailto:nina.hagerup@karriereverktoy.no)

I Boston i 1909 ble boken *Choosing a Vocation* av Frank Parson publisert. Den regnes som oppstarten av karriereveiledning som fagfelt og betydningen av dette arbeidet er vanskelig å overskue. Han la i boken grunnlaget for utviklingen av alle senere tiders karriereteorier – det går en uavbrutt linje fra Parson via trekk og faktor tilnærmingen til John Hollands RIASEC system og til karriereteorier etter Holland. Få i Norge kjenner innholdet i Parsons arbeid og enda færre kjenner til hvordan den på en banebrytende måte definerte en mengde arbeidsmåter som brukes i de mest moderne av dagens karriereveiledningsteorier.

I denne artikkelserien vil vi beskrive Parsons egen metode og ta for oss noen av bidragene han ga til moderne karriereveiledning, med vekt på den konstruktivistiske retningen.

Frank Parson ble født i 1854 og døde i 1908 før boken ble gitt ut. Han hadde selv en livshistorie som illustrerer karriereveiledningstemaer som livslang læring og omstillinger i arbeidslivet. Han utdannet seg til ingeniør og jobbet i jernbanen. Grunnet økonomiske nedgangstider på 1870 tallet ble han tvunget til å jobbe som kroppsarbeider. Senere jobbet han i mange år som lærer innen kunst, matematikk, historie og fransk før han utdannet seg til jurist, praktiserte som advokat og underviste i juss før han rundt århundreskiftet som 45 åring begynte å interessere seg for veiledningsfeltet. I løpet av tre hektiske år fra 1905 til 1908 arbeidet han intensivt med karriereveiledning og rakk å sette spor som få teoretikere har klart selv om de har brukt et helt liv på det. Han var et universalgeni og det er fristende å spekulere i hvor langt han hadde greid å utvikle karriereveiledningsfeltet dersom han hadde fått arbeidet med dette i 30, og ikke 3 år..

Arbeidet med å utvikle karriereveiledning som felt skjøt fart når han startet Vocational Bureau i Boston i 1905. Vocational Bureau kan best beskrives som en blanding av et voksenopplæringssenter og et karrieresenter i dagens terminologi. Her veiledet han i løpet av 3 år hundrevis av mennesker i alder fra 17-60, skrev kronikker om karriereveiledning i dagsavisene i Boston og New York og startet den første karriereveilederutdanningen i verden. Parson var en samfunnsbygger og hadde visjoner om at karriereveiledning burde være gratis og tilgjengelig for alle. Han så for seg at et nasjonalt karriereveiledningstilbud måtte bygges opp i USA "We guide our boys and girls to some extent through school, then drop them into this complex world to sink or swim as the case may be" (Parson 1909:4) og at det måtte legges til rette for at mennesker med dårlig råd også kunne utdanne seg ved at kveldskoler ble bygget ut slik at det ble mulig å kombinere utdanning med arbeid på dagtid.

Parson levde i en positivistisk tidsepoke preget av store vitenskaplige fremskritt og urokkelig tro på den vitenskapelige metode. Tilnærmingen hans til karriereveiledning var preget av dette og henvisninger til datidens vitenskapelige temaer innenfor psykologi, jus, økonomi, medisin og samfunnsfag. Han argumenterte sterkt for at karrierevalg var ett av de store temaene i livet og en komplisert prosess som måtte behandles grundig. I forordet bruker han en analogi til husbygging: "The building of a career is quite as difficult a problem as the building of a house, yet few ever sit down with pencil and paper, with expert information and counsel, to plan a working career and deal with the life problem scientifically" (Parson 1909: 4). Boken

Choosing a vocation var et forsøk på en praktisk, vitenskapelig metode for å hjelpe mennesker med å gjøre gode karrierevalg.

Hva var så et godt yrkesvalg for Parson? Han mente at alle mennesker har talenter, potensiale og har en forpliktelse overfor seg selv og samfunnet å realisere det potensialet. I talent og potensiale tenkningen er han i tråd med moderne karriereteorier og coachinglitteratur. Under de rette betingelsene vil ethvert menneske blomstre og ta ut sitt potensiale : “If a young man chooses his vocation so that his best abilities and enthusiasms will be united with his daily work , he has laid the foundations of success and happiness” (Parson 1909:3 ) Han beskriver tilsvarende dårlig livsutvikling ved feilvalg: “But if his best abilities and enthusiasms are separated from his daily work or do not find in it fair scope and opportunity for exercise and development , he will be only a fraction of the man he ought to be.” (Parson 1909:4).

På et overordnet nivå sa Parson at et godt yrkesvalg var avhengig av tre faktorer. Denne tredelingen har dannet fundamentet for all senere karriereveiledning, og er rammeverket mange moderne karriereveiledere jobber etter;

- “ 1. a clear understanding of yourself, your aptitudes , abilities, interests, ambitions, resources, limitations, and their causes;
2. a knowledge of the requirements and conditions of success, advantages, and disadvantages, compensation, opportunities and the prospects in different lines of Work;
3. true reasoning on the relations of these two groups of facts “ (Parson 1909:5).

For å systematisk innhente, klassifisere og analysere kunnskapen og om en selv og arbeidslivet, og jobbe videre med dette ved hjelp av veileders analyse og råd for å komme fram til et passende karrierevalg, utarbeidet Parson en veiledningsmetode bestående av 7 trinn (Parson 1909:47):

1. Innsamling av personlige data.
2. Selv- analyse
3. Veisøkers egne valg og beslutninger .
4. Veileders analyse.
5. Utforsking av yrker
6. Veileders råd .
7. Generell hjelpsomhet for å få til løsninger i mot valget.

Veiledningsmetodikken er svært omfattende, men Parson beskriver selv stor fleksibilitet i hvilke deler han bruker ut fra veisøkers behov. Tidsrammen for Parsons veiledning kunne være alt fra et møte på 45 minutter til en prosess med mange møter over måneder med lesing, hjemmeoppgaver , utforsking og utprøving av yrker fra veisøkers side. Metoden er svært omfattende og gjennomarbeidet, men vi vil redegjøre litt mer detaljert for enkeltheter i metoden og trekke ut noen punkter som har bemerkelsesverdige likhetstrekk med moderne karriereveiledning som gjennomføres i dag.

## **1.Innsamling av personlige data og 2. selv-analyse**

Parsons metode startet med informasjonsinnhenting og selvanalyse. Dette var en svært grundig prosess og en kombinasjon av egenarbeid hos veisøker, strukturert intervjuing, testing og tolking fra veileders side.

Først fikk veisøker i oppgave å fylle ut skriftlig informasjon om seg selv på til sammen 116 punkter. Spørsmålene dekker temaer som: familieforhold, helse, trimvaner, utdanning, skolerresultater, kurs, favorittbøker, arbeidserfaring, økonomisk kontroll, fritidsinteresser, ambisjoner, ferdigheter, begrensninger, aktivitet i organisasjoner, og omgangskrets.

Dette var altså en vitenskapelig metode for å hjelpe mennesker med å gjøre optimale karrierevalg. Selvanalysen var et fundament i veiledningen. Og Parsons metafor og ideal her er naturforskerne som klassifiserer og systematiserer. Oppgaven var å analysere, klassifisere og systematisere kunnskap om seg selv for å kunne ta riktige beslutninger: "If all the boys in Boston were gathered here together and a naturalist were classifying them as they would classify plants and animals, in what division would you belong?" (Parson 1909:20).

Bare ved å vite "sannheten om seg selv kunne kloke valg gjøres. Selv analysen foregår som en kombinasjon av egne vurderinger og vurderinger fra familie, venner, arbeidsgiver og –" any one who will tell you what they really think about you –" (Parson 1909:33). .... - " what they say may not be wholly right, - the may make mistakes, or may be prejudiced in your favor or against you – but their statements are valuable evidence to be considered by you in making up your mind what the truth really is" (IBID).

Det neste Parson gjør er å gjennomføre et strukturert personlig intervju hvor blant annet personlige egenskaper, verdier, holdninger og adferd gjennomgås. På bakgrunnen av dette gjør veileder sine vurderinger og kommer med råd. I det strukturerte intervjuet går Parson svært grundig til verks og har systematisert en intervjuguide som dekker tilsammen til sammen flere hundre temaer som spenner fra: manerer, utseende, klesdrakt, hygiene, neglens, kroppsholdning, bevegelser, smil, håndtrykk, stemmebruk, samtaleferdigheter, relasjonsferdigheter, oppmerksomhet, hukommelse, resonnering, analytiske evner, oppfinnsomhet, sanser og kunnskap om: menneskelig natur, forretningslivet, politikk, lovverk, ting, byer og land, språk, medisin, vitenskap, litteratur.

Det som først og fremst er slående, er hvor helhetlig Parson er i sin karriereveiledning og hvordan han kartlegger hele konteksten i menneskets liv. På mange måter er mange av de ulike temaene han tar opp også så høyaktuelle, at de like gjerne kunne vært hentet ut av en arbeidsbok for faget utdanningsvalg, eller vanlig arbeidsmetodikk for et karrieresenter eller en attføringsbedrift i dag. Han gjorde også utstrakt bruk av hjemmeoppgaver mellom timene, dette kunne være lesing, eller kort utprøving i jobb. I tillegg til å utvikle egne (dog enkle) systemer for å klassifisere personlige egenskaper og interesser (høres inndelingen i typene "artistic, intellectual, physical, or enthusiastic" kjent ut..?) beskriver Parson blant annet også følgende arbeidsmetoder:

#### **Bruk av rollemodeller**

"Watch the people you admire, note their conduct, conversation and appearance and see how they differ from the people you do not admire. Then see who you resemble the most" (Parson 1909:31). I følge Parson var det veilederens jobb å hjelpe til med å påpeke åpenbare forskjeller, eller likheter, med personens forbilder, for å realitetsorientere og hjelpe personen til å skape en realistisk og ideell karrierefremtid. Om en person hadde egenskaper, karaktertrekk o.l som var realistiske å forbedre, var det veilederens jobb å bidra med å sette opp klare og konkrete handlingsplaner og tiltak for å nærme seg mer ideelle egenskaper og karaktertrekk.

La oss sammenligne Parsons metodebruk med praksis i de mest moderne karriereteoriene i dag som gjerne regnes som konstruktivistiske. Konstruktivistisk karriereveiledning tar utgangspunkt i at vi lever i en sosial verden som ”konstrueres” gjennom interaksjon og kommunikasjon. Dermed finnes det heller ingen objektiv sannhet, vi skaper alle våre sannheter og virkeligheter. Testbruk i konstruktivistisk veiledning sees ikke på som testing av en objektiv virkelighet, men bare som et av mange verktøy for å konstruere en virkelighet. Karriereveilederens rolle blir, i samarbeid og likeverdig dialog med veisøker, skape konstruktive fremtidsscenarioer, eller fremtidsfortellinger som kan leves ut i praksis. Ofte brukes visuelle og kreative metoder, i tillegg til språket for å få tak i essensen i en persons livsverden og konstruere positive fremtidsscenarioer ut i fra denne. Konstruktivistiske karriereteorier har fått sterkt fotfeste i norske veiledningsmiljøer i løpet av 2000 tallet . Blant de mest kjente teoretikerne i denne tradisjonen regnes Savickas og Cochran , I Norge er også navn som Peavey og Amundson svært kjente.

Det er interessant å se hvordan den narrative karrierekonstruktivisten Cochran, nesten 100 år etter, beskriver betydningen av å bruke rollemodeller for å skape positive fremtidssnarrativer, eller fremtidsfortellinger i karriereveiledning: ”The counselor asks the client whom he or she admired in growing up ..the counselor elicits a description of the model and asks how the client is similar and different from the model. .. Given the client`s context during a period of time, a model portrays a way to be in order to overcome difficulties and move toward a goal. Sometimes a model is so fitting and so richly described that the client`s ideal story of life seems to be revealed (1997:77)”. Karrierekonstruktivisten Savickas har laget et Career Style Interview, som inneholder spørsmålet “Who do you admire? Who would you like to pattern your life after?” Savickas (1989) understreker at: “A client`s model identifies a central life goal, articulates and reveals what the client thinks it will take to overcome the problem”.

I tillegg til å se på rollemodeller i sin egen livsverden understreket Parson også betydningen av å bruke kjente personer som rollemodeller: “Have you studied the lives of Lincoln, Franklin, Garfield, Garrison, Phillilps, Roosevelt, Gladstone, Wanamaker, Edison and others, so as to discover as far as you can the laws of success , - Why and how some men succeed, and what are the causes of failure? “ (Parson 1909:31). Denne intervensjonen gjentas i USA i 2011: Amerikanske myndigheter, frontet av den amerikanske presidentfruen Michelle Obama, kjører en karriereveiledningskampanje hvor kjente amerikanere forteller om sin karrierevei til amerikanske ungdommer.

Selv om uttalelsene til Savickas og Cochran også illustrerer en markant endring i synet på karriereveilederens rolle- fra at veilederen sitter med fasitsvaret, til at svaret på problemet ligger i klienten selv (og må fasiliteres ved hjelp av diskusjon mellom veileder og veisøkere som likeverdige), er det fasinerende å se hvordan bruk av rollemodeller som teknikk og metode eksisterer nesten uendret 100 år etter det ble skissert opp av Parson.

#### **Venners perspektiv på egne egenskaper**

For å bevisstgjøre personlige egenskaper, utviklet Parson et system av motstridende egenskaper, hvor veisøkeren skulle krysse av for det ordet som han følte lå nærmest seg selv for eksempel ærlig/uærlig, pålitelig/upålitelig osv. (Parson 1909:38). Han ber også personen komme med direkte eksempler på hva som gjør at personen kan karakteriseres som for eksempel ærlig (..helt i tråd med den opplæringen som gis i jobbintervjuteknikker på karrieresentre og jobbklubber i 2011!).

Når personen selv hadde krysset av på passende egenskaper, foreslo Parson følgende fremgangsmetode: ”..submit the paper to your friends who know you well, to see if they agree with your markings. Or, better still, ask some of your best friends to mark other schedules to represent their estimates of you, and then compare notes. (Parson 1909:38).” Videre skulle personen dele attraktive og mindre attraktive egenskaper inn i to kolonner, og krysse med to eller flere kryss på de egenskapene som var spesielt sterkt utviklet, og merke seg egenskaper som rakt burde utvikles. Listen skulle jevnlig revideres med den utvalgte vennen for å kunne merke seg fremskritt. Å bruke venner og familie for å bevisstgjøre personlige egenskaper er noe som hyppig anbefales innen konstruktivistisk karriereveiledning i dag (Bolles 2009, Amundson, Poehnell og Pattern 2005). Det er allikevel interessant å merke seg at måten dette gjøres på ofte begrenser seg til bevisstgjøring av egenskapene. Parson gikk dermed et skritt lenger, ved å i tillegg oppfordre bruk av venner til å jobbe systematisk med utvikling og forbedring av personlige egenskaper.

### **3. Veisøkers egne valg og beslutninger**

Tanken om at en er ansvarlig for eget valg av karriere, selv om karriereveilederen eller andre har sine meninger, står tilsynelatende uendret gjennom 100 år.. Parson beskriver det slik: ”It must always be borne in mind that the choice of vocation should be made by each person for himself rather than by anyone else for him. The counselor can only guide, correct, advise, assist the candidate in making his own final choice” (Parson 1909:47).. Her fraviker Parson mye fra moderne karriereveiledningsteorier ved å legge stor vekt på veileders ansvar for å analysere personen og hensiktsmessigheten med valget og komme med råd. Allikevel - tanken om at en til syvende og sist er ansvarlig for eget karrierevalg var like klar hos Parson som den er i dag.

### **4. Veileders analyse**

I tillegg til selvbobservasjon hadde veileder en viktig rolle i å observere personen, lese mellom linjene, realitetsorientere, og dessuten gjøre tester og vurderinger på en rekke områder. Blant annet skulle intelligens, syn, hørsel, ”nerve”, begrensinger, interesser, ferdigheter, reaksjonstid, assosiasjonstid, hukommelse vurderes og testes. Parson lagde en rekke enkle og praktiske tester på ulike områder, for eksempel en hukommelsestest som gikk på å repetere setninger fra en bok som ble opplest. Denne måten å definere veilederrollen, som kombinasjon av bruk av tester, fortolkning og veiledningsintervensjoner ble en faglig plattform i arbeidspsykologien og på arbeidsrådgivningskontorer, i PPT og i NAV helt frem til vår tid.

Parson må forstås i lys av sin tidsepoke og noe av praksisen fremstår i ettertid som nokså merkelig. Han fulgte godt med på datidens vitenskapelige fremskritt og integrerte det som temaer i veiledningen. Et eksempel på det er at han brukte resultater fra datidens eksperimentalpsykologiske forskning, særlig studier inne reaksjonstid (Parson 1909:22).. I ettertid fremstår dette som søkt. Enda mer søkt blir det når han trekker inn frenologien – en ”vitenskap” som tenkte seg at man kunne forutse evner og personlighetstrekk basert på hodeskalleform avledet av hjernens form. En del av karriereveiledningsmetodikken går ut på å observere veisøker og dra nødvendige konklusjoner: ”if the applicants head is largely developed behind the ears, with big neck, low forehead, and small upperhead, he is probably of animal type, and if other symptoms coincide, he should be dealt with on that basis” (Parson 1909:22).

Parson gjør en analyse av hvilke egenskaper, holdninger, verdier, adferd, hygiene og manerer som er viktig for å oppnå god yrkesmessig fungering. Dersom det er avvik, skal personen formes og endre seg i ønskelig retning – for å sikre karrieremessig suksess: ” If the manners in any way are objectionable or undeveloped, the boy should be frankly but kindly told and urged to correct his errors.” (Parson 1909:20).. Dette endringsperspektivet sees allerede under det strukturerte intervjuet (pkt 2) hvor måten å spørre på er klart normativt: under utforsking av kroppsholdning er spørsmålet formulert slik: ”Do you sit upright, chest out, or like a limp heap in your chair?” (Parson 1909:34).. ” do you shake hands like a steam machine or do you have cultivated a handshake that is warm and hearty, and yet not so strong to be uncomfortable” (Parson 1909:34). Et eksempel fra utforsking av personlighetstrekket åpenhet: “Are you continually seeking new and better methods, and trying to improve yourself and your work? – Willing to listen to those who differ from you and try to see the strengths of their facts and reasoning or dogmatic, sure you are right, treating the ideas of others with ridicule, scorn, or indifference, or closing the mind against them?” (Parson 1909: 39).

Parsons metodikk er omfattende: 33% valgmetodikk 33% endring og læringsmetodikk og 33% dannelsesprosjekt.

På den ene siden er han svært moderne ved å hjelpe veisøker til å skape får retning på sitt liv og se seg selv i en narrativ, og han brukte sterke metaforer på dette overfor veisøker og spurte om de ville være som et skip uten styring på havet – hva skal retningen på ditt liv være? – tanken om å skape mening, retning er helt i tråd med Savickas moderne narrative karriereveiledning (Savickas 2005)

Men han går lengre enn å påvirke veisøker til å få retning på livet sitt, han går svært langt utenfor grensene av moderne karriereveiledning og setter opp en fasit for hvordan leve et godt og nyttig liv, det innebærer å trimme, lese, måter å snakke på, kroppsholdning, deltakelse i samfunnsliv ved å være medlem av organisjoner etc. – i en av casene beskrives det også at han prøver å få veisøker til å slutte å røyke – noe han ikke lykkes med!! (Parson 1909:121).

På en måte virker dette fjernt fra moderne karriereveiledning, men på den annen side jobbes mye med atferdsendring og læringsmetodikk for eksempel i jobbintervjutrening hos NAV, i attføringsbedrifter og på karrieresentre. Der jobbes for eksempel med å forbedre kroppsspråk, klesstil, stemmebruk, lytte- og samtaleferdigheter, øyekontakt og håndtrykk for å lykkes i jobbintervju. Hvordan er forresten ditt håndtrykk ”..do you shake hands like a steam engine, or a stick, or an icicle, or like a cordial friend?! (Parson 1909:34). Det er også ganske vanlig i dag å oppfordre studenter til å være aktive i organisasjonsliv under studietiden, et klokt grep for de med høye karriereambisjoner.

## **5. Utforsking av yrker**

En sentral del av karriereveiledningen var å basere valgene på fakta om yrker en viktig del av veiledningen var derfor å få oversikt over yrker. Her skulle veileder ha ekspertkunnskap: ”The counselor should gather for himself all possible information in regard to the conditions of success in different lines of work and the distribution of demands , supplementing our tables by original research, he should also have full information in regard to courses of study, so that he can aid the applicant in choosing the best means of preparation for the calling he decides upon” (Parson 1909:24).

Parson utarbeidet her et omfattende ressursmateriale til bruk for veileder. Han laget beskrivelser av generelle faktorer som var nødvendige for å lykkes uansett bransje, for eksempel ærlighet, entusiasme, energi og han kategoriserte ulike yrkesretninger og definerte ferdigheter, interesser, ambisjoner, personlighetstrekk, verdier etc som var nødvendig for å oppnå suksess i de ulike yrkene, her har han et presisjonsnivå og en grundighet i beskrivelsene som langt overgår norske ressurser på området 100 år etter. For å lykkes som lærer fremhever han følgende som nødvendig: ” Love of the work, enthusiasm, sympathy with an interest in young people, character that commands respect, knowledge of the subject to be taught; knowledge of human nature; knowledge of method. Health, endurance, patience, common sense, judgement, tact, good nature, memory, imagination, inventiveness, humor “(Parson 1909:54). Parson understreker at hans lister ikke er fullstendige, men bare veiledende og ser for seg at dette er et felt for fremtidig utforskning og beskrivelse. Veileder bør også kjenne til industriell historie og industriell geografi i tillegg til statistiske kilder. Parson så Statistiske kilder som en viktig kilde i veiledning og han samlet ulike statistiske kilder i Massachusetts og tilgjengeliggjorde de for bruk i veiledning. Statistikken omfattet temaer som: oversikt over antall arbeidere i ulike industrier, investeringer og lønnsforhold i ulike yrker , data på arbeidere som alder, kjønn osv i ulike yrker, historiske endringer i arbeidskraftbehov fra 1860 – 1900 i ulike yrker (ble brukt til å lage forutsi utviklingstrender) , dødsraten i ulike yrker osv. Parson stilte store krav til veiledere om faktakunnskap om yrker og denne informasjonen brukes i diskusjon med veisøker , i en av casene i boken har han detaljerte diskusjoner hvor han redegjør for lønnsforholdene for regskapsførere i ulike typer regnskapsfører jobber og hvordan dette varierer mellom New York og Boston (Parson 1909:155). I dag regnes det også som svært sentralt å ha oppdatert informasjon om yrker og utdanningsmuligheter for å gjøre kloke valg. Det er en direkte linje fra Parsons grundige arbeid her til det informasjonssystemet som regnes som best i verden 100 år etter - amerikanernes Onet system.

På den ene siden befinner Parson seg i en testtradisjon. Men om selvkunnskapen og kunnskapen om yrker er for liten foreskriver han utprøving av yrker som intervensjon , han ber veisøkerne kaste seg ut i det, få erfaringer og på bakgrunn av de erfaringene gjøre valg. Hensikten med karriereveiledning er ikke å teste interessene men å utvide interessefeltet om interessene ikke er klare nok. Her er han fullt på høyde med moderne karriereveiledning , for eksempel Krumboltz som understreker at karriereveileders oppgave er å utvide interessefeltet og lære av erfaringer underveis (Krumboltz & Levin 2010).

## **6. Veileders råd**

For Parson er det veileders oppgave å fortolke og vurdere veisøker. Her ser man en veileder i en ekspertposisjon, nokså langt fra rådende veiledningsidealer i dag. Hvor veilederen skal fortolke og gjennom veilednings intervensjoner øke innsikten hos veisøker.

Måten hans å jobbe på her har en direktehet som sjelden sees i veiledning i dag men han understreket at dette måtte skje på en motiverende måte: ” the counselor should use the outmost kindness and frankness and kindness in a friendly effort to enable the applicant to see him exactly as others see him, and correct whatever defects may stand in the way for his advancements” (Parson 1909:23). . Det var veileders oppgave å tolke og vurdere hvor godt personens egne tanker om valg er og ”realitetsorientere” personen inn på et klokt valg. På den ene siden er han bemerkelseverdig oppdatert i forhold til moderne holdninger til veiledning: ” No person may decide for another what the occupation he should choose, but it is possible to

help him so to approach the problem the he shall come to wise conclusions for himself” (Parson 1909:4).

På den annen side bruker han veiledningsintervensjoner svært manipulerende for å “hjelp” veisøker med å ende ned på et valg som er i tråd med veileders vurderinger. Her foregriper han også moderne veiledningsmetodikk , bla annet bruk av metaforer

### **Metaforer som veiledningsintervensjon**

Bruk av metaforer har kommet opp som en kraftfull veiledningsmetodikk i moderne konstruktivistisk karriere veiledning: (jf for eksempel Barner 2011, Amundson 2010, Peavy 1998).Parson påpeker at metaforer var svært effektive veiledningsintervensjoner overfor ungdom: “this picture method of presenting the case never fails to interest the youth and often proves far more convincing than any form of direct statement that could be used” (Parson 1909:24).

Parson kunne benytte svært sterke metaforer for å belyse mismatchen mellom veisøkers egenskaper og kravene i et yrke han har tenkt på: ” do you want to run a race with a iron ball tied around your leg, or would you rather enter a race where you can run free like the rest?” (Parson 1909:24). Dersom veisøker allerede var i gang med et godt valg og sto i fare for å velge noe mindre passende eller mer usikkert anbefalte han å bruke følgende sterke metafor:

“You have a house half or two thirds built, the walls well up, almost ready to put the roof up; now is it wise to leave the building you have so nearly completed and go off to a new location, dig a new cellar and begin building all over again, when you do not know that you will like the new building any better than this one, after you get it?” (Parson 1909 s. 24). Måten Parson her bruker metaforer på, er altså for å illustrere veilederens direkte råd, om enn på en mer fantasifull, emosjonell og symbolsk måte.

Dette viser et ekspertsyn på veilederrollen som står i kontrast med dagens oppfatning, eller ideal, om karriereveileder og veisøker som likeverdige diskusjonspartnere. Allikevel poengterte Parson at en god veileder måtte ha evnen til å ..”deal with young people in a symphatic, earnest, searching, candid, helpful and attractive way” (Parson 1909 s. 93). Sympati, oppriktighet og et genuint ønske om å være til hjelp beskriver Parson som en karriereveileders kjerneegenskaper på det emosjonelle plan. Ved første øyekast virker disse begrepene bemerkelsesverdig nær Carl Rogers klient-sentrerte orientering innført ca 40 år senere (Rogers 1951). Rogers beskriver kvalitetene en terapeut bør inneha for å skape et positivt klima for utvikling i terapi eller rådgivning med tre ord:

1.Kongruens, eller oppriktighet og ærlighet med klienten. Ærlighet og direkte tale er helt i tråd med Parsons tanker. Ting som kunne virke ubehagelige for klienten skulle også frem, for eksempel illustrert i et case om en veisøker som gjerne ville bli lege ”..and you do not have the pleasant manners a doctor ought to have.. I might as well have shaken hands with a stick”(s.113). Dog skulle denne direkte og ærlige talen frem på en måte som var “gentle and sympathetic”.

2. Rogers vektlegger også at empati, evnen til å sette seg inn i klientens egne sko, eller å føle som han gjør på bakgrunn av personens gitte situasjon og handlinger, er med på å definere en god veiledningsrelasjon. I motsetning til Rogers, poengterer Parson ordet sympati, som en viktig egenskap en karriereveileder bør ha. Betydningen av ordet sympati går mer i retning av



medfølelse, og å vise bekymring eller omsorg for noen. Sympati og empati som begreper kanskje markerer det største skillet mellom Parson`s og Rogers syn på veilederrollen. Sympati hos Parson kan tyde på en slags ovenfra- og ned omsorgs- og ekspertrolle ovenfor veisøker. Empati hos Rogers, illustrerer derimot en relasjon hvor veileder og veisøkere er likeverdige diskusjonspartnere.

3. Respekt, eller ubetinget positiv aksept av klienten var Rogers siste kriterie for et godt klima i veiledningsrelasjonen. Selv om Parson også vektla å møte klienten med respekt, sto ideen om et ytre ideal på hvordan et liv skulle leves, sterkt hos Parson. Dermed ble egenskaper som ikke levde helt opp til idealet gjenstand for veilederens direkte og konkrete forslag til endring. Ideen om respekt for Parson (mer i retning av høflighet og positivitet) var om enn tilstede, ikke så velutviklet som ideen om respekt hos Rogers (som ubetinget aksept av hele klienten uansett atferd). Allikevel er det fascinerende å se hvordan han betoner betydningen av karriereveilederens egenskaper også på det emosjonelle plan.

#### **Andre veiledningsintervensjoner:**

Parson hadde også en rekke andre intervensjoner som i hovedsak er kreative metoder for å få tak i potensielle interesser. Savickas anbefaler også å bruke løsningsfokusede teknikker som konstruktivistisk karriereveiledningsmetodikk (Savickas 2005 ). Parson foregrep dette med å lage sin variant av det kjente mirakelspørsmålet som er en svært mye brukt LØFT intervensjon: “ If you had Aladins Lamp and could have your every wish fulfilled, what would be your half-dozen wishes? (Parson 1909:30). Hva med denne: “What do you look for first in the newspapers” (Parson 1909:30). I likhet med nåtidens karriereoretikere tok Parson for seg datidens fenomener og referanserammer og laget intervensjoner ut fra dette. Dette var tiden for de store verdensutstillingene og han laget følgende intervensjon: “If you were to visit a great international exhibition, the worlds fair, where you could see splendid grounds and buildings, beautiful fountains and electric lighting, effects, magnificent collections of manufactured goods, agricultural, dairy, forestry, and mining, , products from all the leading countries, machinery, paintings and sculpture, educational and governmental exhibits, men and women of many nations, wild animals, military and naval displays, etc, etc, what would interest you most? What would you like to see first? What would claim your chief attention? What would come second in attractiveness for you? Third? Fourth? What would have least interest for you?” (Parson 1909:30). Kreative metoder for å få tak i potensielle interesser er en sentral del av dagens karriereveiledningsmetoder og mange av Parsons intervensjoner her kunne like gjerne - litt lett tilpasset – stått i en moderne konstruktivistisk karriereveiledningsbok eller i dagens coachinglitteratur.

#### **7. Generell hjelpsomhet for å få til løsninger i forhold til valget**

Det siste punktet i Parsons metode går på involveringen i veisøkers liv. Vi ser her en veileder som kan gå langt i å involvere seg i veisøkers prosess, lengre enn det som er vanlig i dag. Blant annet skulle veileder tilby veisøkeren en brosjyre med ”forslag til en livsplan” og forklare og instruere veisøker i hvordan han eller hun kunne leve et helhetlig, bevisst liv. Veileder skulle også låne ut gode allmenndannende, bøker til veisøker, for å stimulere til refleksjon og diskusjon innen ulike fagfelt. Tanken om utvikle seg til å bli en god samfunnsborger sto i kjernen av dette. Veilederen skulle videre gå svært i dybden av elementer av en veisøkers problemstillinger. For eksempel om han utviste lavere score på en hukommelsestest enn normalen, skulle veileder tydelig forklare betydningen av å utvikle hukommelsen og komme med direkte tiltak for forbedre denne. Veileder kunne også forventes å følge opp veisøkere over flere måneder, og i det hele involvere seg sterkt i en veisøkers liv.

Parson er grunnstenen i moderne karriereveiledning og en av karriereteoretikerne som har satt mest spor etter seg. Han la grunnlaget for senere utvikling av karriereteorier og veiledningspraksis. Metoden hans fremstår 100 år etter som gammaldags og hypermoderne på samme tid. Bemerkelsesverdig er det at han foregrep intervensjonsmetoder i veiledning og karriereveiledning som hundre år etter fremstilles som nyvinninger. Parson illustrerer godt den utviklingen som har skjedd i karriereveiledningsfeltet gjennom hundre år. Samtidig illustrerer han hvordan moderne karriereteoretikere utvikler metoder - kanskje uten nok bevissthet om at lignende intervensjoner ble gjort for over 100 år siden i Boston..?

#### Referanser:

Amundson, N.E. (2010) *Metaphor Making: Your Career, Your Life, Your Way*  
Valby: Schultz Information

Amundson, N.E., Poehnell, G. og Pattern, M. (2005) *Careerscope. Looking in. Looking out. Looking around.* Canada: Ergon Communications

Barner, Robert W. (2011). Applying visual metaphors to career transitions. *The Journal of Career Development*, February 2011, vol. 38, no. 1, 89-106

Bolles, R.N. (2009) *What Color is Your Parachute?*  
California: Ten Speed Press

Cochran, L. (1997) *Career Counseling. A Narrative Approach.*  
CA, Thousand Oaks: SAGE publications

Krumboltz, J.D & Levin, A.S (2010), *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*, Impact Publishers.

Parson, F (1909), *Choosing a Vocation*, Reprint, NDCA

Peavy, R.V. (1998) *Konstruktivistisk Vejledning. Teori og Metode.*  
København: Rådet for Uddannelses- og erhvervsvejledning

Rogers, Carl. (1951). *Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory.*  
London: Constable

Savickas (2005) I Brown, S. D. og Lent R.W (Eds): Career Development and Counselling. Putting Theory and Research to Work. *The Theory and Practice of Career Construction.* Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons

Savickas, M.L. (1989) Career Style Assessment and Counseling. In Sweeney (Ed.), Adlerian counseling: A practical approach for a new decade (3<sup>rd</sup> ed s. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development Press