

MASTEROPPGAVE  
Master i yrkespedagogikk  
November 2023

Jobb med hest er best

Ansettbarhet i hestebransjen

Maren Olsen Moshølen



OsloMet – storbyuniversitetet

Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier

Institutt for lærerutdanning og internasjonale studier

## Forord

Denne oppgaven er avslutningen på masterstudiet i yrkespedagogikk ved OsloMet. Arbeidet har vært krevende og lærerikt, og det er mange som må takkes for at prosjektet er halt i land og fullført.

Tusen takk til veileder Halvor Spetalen, du er gull verdt og er alltid til å stole på. Du kommer med tilbakemeldinger og fremovermeldinger mer effektivt enn jeg noen ganger i prosessen har tenkt er mulig og har holdt min akademiske motor i gang.

En stor takk til informantene som har stilt opp i dette prosjektet. Jeg setter stor pris på at dere har latt dere intervju, satt av tid og delt erfaringer, tanker og refleksjoner med meg. Tusen takk til alle dere som besvarte spørreundersøkelsen, dere har kommet med masse nyttig informasjon. Håpet er at jeg har klart å formidle empiri som er delt med meg på en god måte.

Tusen takk til mine medstudenter. Jeg er ydmyk over å ha fått være en del av 19-kullet. Dere har gitt meg mange gode opplevelser i studietiden, og også masse læringsutbytte.

Jeg vil også takke de mange dyktige professorene og fagpersonene jeg har fått lære av gjennom dette studiet.

Familien min har vært ytterst tålmodige. Takk til Adrian og Oliver, som har den kjedeligste mammaen i verden, og kjære Stian, uten deg hadde dette aldri gått. Du er best.

Takk til alle som stiller opp for meg og står på for meg. Jeg er heldig som har så mange geniale folk og dyr i livet mitt. Jeg håper dere blir med meg på reisen videre.

Til slutt vil jeg takke mamma, selv om du ikke ble med meg helt til mål. Tusen takk for alt du var. Minnene vil jeg alltid bære med meg og tenk... nå er masteren levert.

Opaker 15.11.2023

Maren Olsen Moshølen

## Sammendrag

Denne oppgaven handler om ansettbarhet i hestefaget. Oppgavens formål er å bidra til økt fokus på Hestefaget og helsebransjen gjennom å se på hva hestefaglærte jobber med etter å ha tatt fagbrev, og hvordan arbeidsgivere og ledere i hestebransjen oppfatter denne yrkesgruppen som ansettbare.

Oppgaven ønsker å belyse og finne svar på to forskningsspørsmål. Disse er:

1. Hva arbeider hestefaglærte med etter avlagt fagbrev og hvordan begrunnes dette?
2. Hvordan oppfatter arbeidsgivere i hestebransjen hestefaglærte som ansettbare og hvordan begrunnes dette?

For å finne svar på disse spørsmålene har jeg kombinert kvantitativ og kvalitativ metode. Jeg har utført en kvantitativ spørreundersøkelse av hestefaglærte i Norge. Denne undersøkelsen svarte 202 hestefaglærte på.

Jeg har også gjennomført 10 kvalitative intervjuer med ledere i hestebransjen i Norge. Informantene i disse intervjuene har representert ulike deler av HesteNorge.

I løpet av prosjektet har jeg utviklet en modell for ansettbarhet i hestebransjen ved å ta utgangspunkt i modeller som allerede er laget og videreutvikle en modell tilpasset hestefaget.

Min lille millimeter med forskning har gitt litt ny kunnskap om ansettbarhet i hestebransjen, men det er liten tvil om, sett fra mitt ståsted, at dette må forskes mer på.

## **Abstract**

This assignment is about employability in the horse profession. The purpose of the assignment is to contribute to increased focus on the horse profession and the health sector by looking at what horse professionals work with after taking a certificate of apprenticeship and how employers and managers in the horse industry perceive this occupational group as employable in the health sector. The assignment wants to illuminate and find answers to two research questions. These are:

1. What do horse professionals work with after completing their apprenticeship and how is this justified?
2. How do employers in the horse industry perceive horse professionals as employable and how is this justified?

To find answers to these questions, I have combined quantitative and qualitative methods. I have conducted a quantitative survey of horse professionals in Norway. This survey was answered by 202 horse professionals I have also conducted 10 qualitative interviews with managers in the horse industry in Norway. The informants in these interviews have represented different parts of Horse Norway. During the project, I have developed a model for employability in the horse industry by taking as a starting point models that have already been made and further developing a model adapted to the horse profession. My little millimeter of research has provided some new knowledge about employability in the horse industry, but there is little doubt, seen from my point of view, that this needs to be researched more.

# Innhold

1	Innledning og aktualisering.....	8
1.1	Feltbeskrivelse .....	10
1.2	Tidligere forskning .....	11
1.3	Klargjøring av tema.....	16
1.4	Presentasjon av forskningsspørsmål.....	17
1.5	Oppgavens oppbygning .....	17
2	Teoretisk rammeverk.....	18
2.1	Yrkesdanningsteori .....	18
2.2	Helhetlig yrkeskompetanse.....	20
2.2.1	Fagspesifikk kompetanse .....	20
2.2.2	Praktiske og sosiale ferdigheter .....	20
2.2.3	Yrkesstolthet.....	20
2.2.4	Nøkkelkompetanse .....	21
2.2.5	Danning.....	21
2.3	Kompetanse.....	21
2.4	Ansettbarhet.....	21
2.4.1	Bakgrunn for forskningsprosjektet «Employability from day one».....	22
2.4.2	Forskningsprosjektet «Employability from day one» .....	23
2.5	Modeller for ansettbarhet .....	24
2.5.1	EA modellen for ansettbarhet.....	24
2.6	Modellen Ansettbarhet i hestefag etter inspirasjon fra EA modellen.....	25
2.6.1	Fagkompetanse i hestefaget.....	26
2.6.2	Nøkkelkompetanse i hestefaget .....	29
2.6.3	Karrierekompetanse i hestefaget.....	31
2.6.4	Modellen «Karrierelæring i kontekst» .....	32
2.6.5	Kompetansemøtene i modellen «ansettbarhet i hestefaget» .....	33
2.7	Helhetlig yrkeskompetanse og Ansettbarhet.....	34
3	Metode .....	34
3.1	Metodevalg.....	35
3.2	Kvantitativ metode .....	35
3.3	Beskrivelse av feltet .....	35
3.4	Utvalget .....	36
3.5	Utforming av spørreskjemaet .....	36
3.6	Gjennomføring av spørreundersøkelse.....	38
3.7	Datamatrikse .....	39

3.8	Analyseformer .....	39
3.9	Analyse av fritekstsvar .....	40
3.10	Presentasjon av kvantitative data i oppgaven.....	40
3.11	Kvalitativ metode.....	40
3.11.1	Tematisering.....	41
3.11.2	Planlegging.....	41
3.11.3	Intervjuet .....	42
3.11.4	Transkribering.....	43
3.11.5	Analysering .....	43
3.11.6	Verifisering.....	43
3.11.7	Rapportering.....	43
3.12	Analyse av kvalitative data.....	43
3.13	Presentasjon av kvalitative data i oppgaven .....	45
3.14	Oppgavens pålitelighet .....	45
3.14.1	Reliabilitet.....	45
3.14.2	Validitet.....	48
3.1	Etiske betraktninger.....	49
3.1.1	Forskerrollen.....	51
4	RESULTATKAPITTEL.....	52
4.1	Hva jobber hestefaglærte med etter avlagt fagbrev?.....	52
4.2	Hvordan begrunnes hvor hestefaglærte jobber etter avlagt fagbrev. ....	55
4.3	Hvilke egenskaper anser hestefaglærte som viktige for å få jobb som yrkesutøver i bransjen 57	
4.4	Hestefagbrevets verdi for hestefaglærte i forhold til hva de jobber med .....	57
4.5	Hvordan forstår ledere i hestebransjen begrepet ansettbarhet? .....	58
4.6	Hvilke egenskaper anser ledere i hestebransjen som viktige for å få jobb som yrkesutøver i bransjen .....	59
4.7	Hva vektlegger arbeidsgivere i hestebransjen ved ansettelse av nye medarbeidere.....	60
4.7.1	Fagkompetanse arbeidsgivere vektlegger ved ansettelse i hestebransjen.....	64
4.7.2	Nøkkelpåkompetanse arbeidsgivere vektlegger ved ansettelse i hestebransjen .....	64
4.8	Hestefagbrevet som ansettelsesgrunnlag.....	65
4.9	Oppsummering av funn .....	67
5	Diskusjon.....	68
5.1	Hva arbeider hestefaglærte med etter avlagt fagbrev og hvordan begrunnes dette? .....	68
5.1.1	Relevant kompetanse fra hestefaglærtes ståsted.....	69
5.1.2	Relevant kompetanse fra arbeidsgivers ståsted .....	70

5.1.3	Plass i bedriftens arbeidsdeling sett fra de hestefaglærtes ståsted .....	71
5.1.4	Plass i bedriftens arbeidsdeling sett fra arbeidsgivers ståsted.....	71
5.1.5	Utdanningen fører til et yrke sett fra de hestefaglærtes ståsted.....	71
5.1.6	Utdanningen fører til et yrke sett fra arbeidsgivers ståsted .....	72
5.1.7	Kollektive aktører.....	73
5.1	Hvordan forstår ledere i hestebransjen begrepet ansettbarhet.....	75
5.2	Ansettbarhet i hestebransjen .....	75
5.2.1	Karrierekompetanse i hestefaget.....	77
5.3	Yrkesforståelse og rekruttering.....	78
5.4	De viktigste egenskapene for å jobbe i bransjen sett fra hestefaglærte og arbeidsgiveres perspektiv .....	79
5.5	Ansettbarhet i hestebransjen sett i lys av modellen .....	80
5.1	Hestefagbrevet som ansettelsesgrunnlag.....	81
5.1	Hvordan oppfatter arbeidsgivere i hestebransjen hestefaglærte som ansettbare og hvordan begrunnes dette? .....	83
6	Avslutning og veien videre .....	83
6.1	Oppsummering av forskningsspørsmål 1.....	84
6.2	Oppsummering av forskningsspørsmål 2.....	85
7	Kilder.....	86
8	Vedlegg.....	88

## Tabeller og figurer

Tabell 1: Hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagbrev

Tabell 2: Hvor jobber hestefaglærte som ikke jobber i hestebransjen

Tabell 3: Hestefaglærte som ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev

Tabell 4: Hestefaglærte som fikk tilbud om jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev

Tabell 5: I hvilken type bedrift jobber hestefaglærte

Tabell 6: Sannsynligheten for at hestefaglærte i bransjen også jobber i bransjen 5 år frem i tid.

Tabell 7: Hvorfor jobber ikke hestefaglærte i bransjen etter avlagt fagbrev, de 3 viktigste grunnene

Tabell 8: Hestefagbrevets verdi

Tabell 9: Hestefagbrevet var etterspurt i ansettelsesprosessen

Figur 1: Modell ansettbarhet i hestefaget, etter inspirasjon fra EA modellen.

Figur 2: Modellen «Karrierelæring i kontekst»

Figur 3: Hvilke egenskaper anser hestefaglærte som viktige for å få jobb som yrkesutøver i bransjen.

Figur 4: Viktige egenskaper for å få jobb som yrkesutøver i bransjen sett fra arbeidsgivers perspektiv.

Figur 5: Sammenstilling av viktige egenskaper

## 1 Innledning og aktualisering

Denne oppgaven handler om de hestefaglærtes posisjon i arbeidslivet og hvordan arbeidsgivere i bransjen oppfatter hestefaglærtes ansettbarhet. Ansettbarhet som begrep er mye forsket på i forbindelse med høyere utdanning, men innenfor yrkes- og hestefag er det forsket lite på temaet. Hestebransjen er en ukjent bransje for mange, og hestefaglærte som yrkesgruppe utgjør en lite kjent del av faglært arbeidskraft i Norge. Tall fra Undervisningsdirektoratet viser at det er utdannet 968 hestefaglærte i tidsrommet 2007-2022. Hvordan oppfattes ansettbarheten hos disse fra et arbeidsgiverperspektiv, etter at de har fullført og bestått sin grunnutdanning?

Ifølge læreplanverket i LK20 er faglig læring en sentral del av både dannels- og utdanningsoppdraget i grunnopplæringen. For å kunne se på hestefaglærtes ansettbarhet må man vite noe om kompetansen arbeidsgiver ønsker hos dem som skal ansettes i bransjen. Da er det vesentlig å forholde seg til det nye kompetansebegrepet i fagfornyelsen. Kompetansebegrepet i fagfornyelsen er definert slik i den overordnede delen av læreplanen:

Kompetanse er å kunne tilegne seg og anvende kunnskaper og ferdigheter til å mestre utfordringer og løse oppgaver i kjente og ukjente sammenhenger og situasjoner. Kompetanse innebærer forståelse og evne til refleksjon og kritisk tenkning. (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Innenfor denne definisjonen betyr kunnskap å kjenne til og forstå fakta, begreper, teorier, ideer og sammenhenger innenfor ulike fagområder og temaer. Ferdigheter er ifølge Utdanningsdirektoratet å beherske handlinger eller prosedyrer for å utføre oppgaver eller løse problemer, og omfatter blant annet motoriske, praktiske, kognitive, sosiale, kreative og språklige ferdigheter. I kompetansebegrepet ligger også evne til kritisk tenkning og forståelse (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Utdanningsdirektoratet sier i sin forklaring av definisjonen at dette er vesentlig for å utføre noe i praksis og ha forståelse for teoretisk tankegang. I definisjonen er kritisk tenkning og refleksjon nevnt og må ses sammen med ervervelse av etisk vurderingsevne og holdninger da man i fagfornyelsen er opptatt av dybdelæring. Med dette menes at man gjennom utdanning skal utvikle forståelse for sammenhenger og sentrale aspekter innenfor et fag, og lære seg å bruke faglige ferdigheter og kunnskaper i kjente og ukjente sammenhenger.

Dybdelæring innebærer å anvende kunnskaper og ferdigheter på ulike måter, slik at man over tid kan



mestre ulike typer faglige utfordringer individuelt og i samspill med andre (Utdanningsdirektoratet, 2020).

For hestefaglærtes ansettbarhet kan det være hensiktsmessig at målet med yrkesopplæringen er nådd i størst mulig grad. Ifølge Grete Haaland er målet for yrkesopplæring en dagsaktuell, framtidsrettet, helhetlig yrkeskompetanse. Utviklingen av denne kompetansen starter i VG1 gjennom opplæring i skole og bedrift /offentlig virksomhet, og varer fram til avsluttende eksamen, som for de fleste fagarbeidere er fag- eller svenneprøve. Helhetlig yrkeskompetanse innbefatter fagkompetanse, nøkkelkompetanse og danning. Det innebærer evne til å arbeide i tråd med bransjenes og samfunnets behov på en bærekraftig måte, evne til å utføre faglig arbeid effektivt og på høyt nivå, forklare arbeidsprosessene, reflektere over og kritisk vurdere egen kompetanse i tråd med utviklingen i yrkesfaget og samfunnsutviklingen (Haaland, 2021).

For hestefaglærte er det også vesentlig at de finner sammenheng mellom utdanningen de har gjennomført og arbeidsmarkedet de etter hvert skal tilhøre. I NOU 2016:7 sies det at et utdanningsmål med tanke på å forbedre utdanningskvalitet og skape bedre sammenheng mellom utdanning og arbeidsmarked er utvikling av karrierekompetanse hos den enkelte elev for å mestre egen karriereutvikling. Dette utdanningsmålet kan nås gjennom karriereveiledning. Eksempler på veiledningsaktiviteter som støtter dette målet er for eksempel utvikling av læreplaner i karriereplanlegging, for eksempel faget utdanningsvalg, styrking av skolens rolle og lærernes /rådgivernes kompetanse i dette fagfeltet. Større vekt på praksisperioder i en vekselvirkning med teoretisk basert kunnskap støtter også opp om dette målet (Andreasen et al., 2016).

I dagens opplæringslov har ikke lærlinger rett til utdannings- og yrkesrådgivning på samme måte som elever. Yvia, som er en samling av lærebedrifter som tilbyr læreplasser i over 50 ulike yrkesfag, har gjennomført et prosjekt kalt karrierevalg i lære. Der har de foretatt en undersøkelse blant 100 tidligere lærlinger hvor de har spurt om deres tidligere erfaring med karriereveiledning. Erfaringene de gjør seg i prosjektet er at begrepet karriereveiledning mangler forankring hos de som har deltatt i undersøkelsen. De ønsker derfor at begrepet karriereveiledning erstatter utdannings- og yrkesrådgivning i den kommende opplæringsloven som innføres i 2024. Dette kommer frem i et innspill Yvia har levert til Kunnskapsdepartementet som et hørings svar til ny opplæringslov (*Høring NOU 2019: 23 Ny opplæringslov*, 2021). Utvikling av karrierekompetanse i hestefaget ved hjelp av karrierelæring kan være et godt verktøy for utvikling av ansettbarhet hos hestefaglærte.

## 1.1 Feltbeskrivelse

Heste- og hovslagerfaget ble innført i videregående skole under studieretningen naturbruk med Reform 94.

Kunnskapsløftet i 2006 innførte Heste- og hovslagerfaget som et felles VG2-løp, for de som skulle ut i lære i hestefaget eller som hovslagere, før de gikk ut i et toårig lærlingeløp for å bli hestefaglært eller hovslager.

Gjennom fagfornyelsen ble Heste- og hovslagerfaget erstattet av Heste- og dyrefaget på VG2. Etter dette kan elevene gå ut i lære enten i dyrefaget eller hestefaget, og etter to år i lære ta fagbrev enten som dyrefaglært eller hestefaglært. Hovslagerfaget er i fagfornyelsen gjort om til et særløp.

Det første fagbrevet i hestefaget ble avlagt i 2000, og frem til i dag viser tall fra Statistisk sentralbyrå at 1245 personer har avlagt fagbrev og fått yrkestittelen hestefaglært (Statistisk Sentralbyrå, 2023).

Det offentlige drevne nettstedet vilbli.no beskriver yrkesutøveren hestefaglært på denne måten:

En fagarbeider i hestefaget kan være sysselsatt i bedrifter som driver rideskolevirksomhet, trav, galopp, avlsvirksomhet, hesteturisme, fritidsaktiviteter, hest brukt i terapi og annen helserelatert virksomhet. Fagarbeiderens oppgaver er daglig stell av hest, dette innebærer føring, tilsyn og stell av hest, vedlikehold og rengjøring av staller, uteområder og treningsarenaer som for eksempel ridehus og ridebaner. Fagarbeideren vurderer førtyper, kvalitet og mengde for ulike hester. Fagarbeideren flytter og transporterer hester, trener hester i form av ridning og eller kjøring. Fagarbeideren må være fortrolig med dyr og praktisk anlagt. Faget har fellestrekk med yrker som innebærer døgkontinuerlig ansvar og vaktordninger, så en fagarbeider i hestefaget må tåle ubekvem arbeidstid. Hestefaglærte utdannes til å kunne jobbe i hestebransjen (Vilbli.no, 2023).

Hestebransjen består av to hovedgrupperinger; de som driver næringsvirksomhet med hest og de som har hest som hobby. Grensen mellom disse er utydelige. Hestebransjen har vært og er i endring. Fra å være en viktig trekkraft i landbruket rett etter krigen, er hestens rolle i dagens samfunn forbundet mer med spill, fritid, rekreasjon og idrett. Hestenæringen og dens organisasjoner kan framstå som variert og vanskelig å ha oversikt over (*Sikker og god hestepraksis*, 2011).

Ruralis (tidligere Senter for norsk bygdeforskning) utga i 2012 en rapport om status for hesteholdet i Norge. I denne rapporten anslås det at det finnes 125 000 hester i Norge (Vik & Farstad, 2012). Alle hester, uansett bruk eller rase, har de samme grunnleggende behovene for oppfølging og stell. Hestehold gir ringvirkninger i form av verdiskapning.

Mange ulike aktører leverer tjenester til hesteholdet i form av fôr, utleie av stallplass, transport, utstyr, veterinærtjenester, hovslagertjenester, trening og rehabilitering.

Dersom en tar utgangspunkt i at hver tiende hest skaper ett årsverk, kan det antas at norsk hestenæring skaper om lag 25.000 arbeidsplasser (Vik & Farstad, 2012).

Regjeringen utga i 2018 en nasjonal veileder med navnet «Hesten som ressurs». Denne veilederen ga et bilde av det norske hesteholdet slik det fremsto i 2018.

I denne veilederen er tallene til Vik og Farstads rapport fra 2012 tatt i bruk. Hestefaglærte er ikke nevnt i veilederen.

Det trengs mer forskning på hestebransjen og hestefaglærtes posisjon som yrkesutøvere i denne bransjen.

## 1.2 Tidligere forskning

For å finne tidligere forskning innenfor ansettbarhet og yrkesfag, og gjerne også forskning som omhandler hestefaglærtes ansettbarhet, har jeg gjort søk i ulike søkemotorer som Oria, Google Scholar og Iduun. Jeg har søkt på ordene ansettbarhet, yrkesfag, hestefaglært, fagarbeider og employability i ulike kombinasjoner. Jeg får ikke opp noen treff på ansettbarhet og hestefaglærte i noen av søkemotorene. I Oria ga kombinasjonen av ordene employability og yrkesfag to treff på en bok som omtaler yrkesutdanning og hvilke modeller som brukes i de ulike nordiske landene.

I Google Scholar fikk jeg 106 treff på begrepet ansettbarhet, og ved å legge til yrkesfag snevret jeg søket inn til 40 treff. Disse funnene dreide seg om arbeidstakers jobbsikkerhet, ansettbarhet i høyere utdanning, ansettbarhet i sammenheng med innvandrerbakgrunn, ansettbarhet og frafall, ansettbarhet og karriereveiledning, samt ansettbarhet og kvalitet i fagopplæringen. Jeg la til ordet hestefaglært og fikk 0 treff. Søkeordet employability ga 674 000 treff i Google Scholar. Ved å søke på employability og yrkesfag snevret resultatet seg til 114 resultater. Jeg søkte deretter etter employability og hestefaglært og dette søket gav 0 resultater.

Ingen av de ovennevnte søkene viser til forskning på ansettbarhet i hestebransjen, og treffene på ansettbarhet og yrkesfag har også begrenset verdi ut ifra kunnskapshullet jeg ønsker å belyse.

I sluttrapporten fra prosjektet «Kvalitet i yrkesopplæringen» har forskerne Håkon Høst, Torgeir Nyen, Asgeir Skålholt og Anna Hagen Tønder blant annet sett på fagopplæringen på vei inn i arbeidslivet der de har pekt på flere ting som kan være relevante for ansettbarhet i hestebransjen. I Spørsmålet om fagopplæring gir en kompetanse som er attraktiv blant ungdom og i samsvar med arbeidslivets kompetansebehov i servicenæringen kan funnene brukes om hestenæringen, dette fordi bransjene

har mange likhetstrekk. Det sammen kan spørsmålet om i hvilken grad fag- og yrkesopplæringen gir mulighet for en stabil og varig tilknytning til arbeidslivet

Servicebransjen har i likhet med hestebransjen en svak tilknytning til arbeidslivet. I rapporten er det kun 13 prosent av de faglærte i servicefagene som sier at de ikke kunne gjort jobben sin uten fagbrev. Dette sier forskerne er et uttrykk for at disse fagene har en svak posisjon i næringen. Funnene i rapporten viser også at andelen av de som svarer at de fleste med lik jobb har samme type fagbrev er lavere blant faglærte i servicebransjen enn i andre deler av arbeidslivet. I tillegg viser rapporten at medarbeidere i servicenæringen sier det er mer vanlig å ha kolleger som har høyere utdanning eller andre typer videregående opplæring enn fagbrev. I følge rapporten opplever faglærte i servicenæringen at arbeidsgivere i næringen rekrutterer folk med fagbrev i mye mindre grad enn de gjør i andre grupper i arbeidslivet (Høst, 2015).

Rapporten viser at fagbrevet er en stabil kvalifikasjonsvei inn i arbeidslivet, men at noen fagområder slik som servicenæringen har mange fag der det finnes utfordringer med etablering av fagbrev som ansettelsesgrunnlag (Høst, 2015). Dette kan man anta at også gjelder for hestefaget.

I en utviklingsredegjørelse sier faglig råd for naturbruk dette om hestefaget:

Hestefaget har så langt vært populært, og faget «bærer» mye av utdanningstilbudet på naturbruksskolene. Mange av elevene velger studieforberedende VG3 i naturbruk eller VG3 påbygg til generell studiekompetanse etter VG2. Det er i dag tilgang på læreplasser i næringa, og flere aktører ønsker å ta inn lærlinger. Faget dekker kompetansebehovet i næringa, men det er uklart hvor etterspurt fagkompetansen er. Dette skyldes blant annet betalingsviljen for faglært arbeidskraft (Utdanningsdirektoratet, 2015).

Denne uttalelsen viser at det er mye man ikke vet om hestefaglærte som yrkesutøvere i næringen. I sluttrapporten fra prosjektet «Relevans i fag og yrkesutdanningen» ser forskerne på fagenes relevans i møte med arbeidslivet fra både fagarbeideres og arbeidsgiveres ståsted. Fagarbeiderundersøkelsen i prosjektet gir informasjon om fagenes relevans i møtet med arbeidslivet. Arbeidsgiverundersøkelsen gir informasjon om hvordan arbeidsgiverne vurderer relevansen av fagene og fagopplæringssystemet (Andersen & Skålholt, 2020).

Rapporten ser på fire utdanningsprogram: Bygg og anleggsteknikk (BA), Helse- og oppvekstfag (HO), Teknikk og industriell produksjon (TIP) og Restaurant- og matfag (RM).

Undersøkelsen er gjennomført blant fagarbeidere som har gjennomført og bestått fagopplæringen i de fire utvalgte utdanningsprogrammene. Arbeidsgiverundersøkelsen er gjennomført i virksomheter

som har hatt minst én lærling i et fag innenfor de utvalgte utdanningsprogrammene i løpet av de siste fem årene. For helse- og oppvekstbedriftene var utvalget bedrifter som hadde ansatt enten barne- og ungdomsarbeidere eller helsefagarbeidere (Andersen & Skålholt, 2020).

Helse og oppvekstfag (HO) og Restaurant- og matfag (RM) kan ha likhetstrekk med hestefaget med tanke på vaktordninger, døgnkontinuerlig ansvar og ubekvem arbeidstid.

Rapporten viser at 12 prosent av respondentene med bakgrunn fra HO har en svak tilknytning til arbeidsmarkedet, i den forstand at de er tilkallingsvakt eller ringevikar (Andersen & Skålholt, 2020). Undersøkelsen viser også at det er et visst innslag av ringevikarer blant dem som kommer fra RM. I TIP er dette nesten helt fraværende. Rapporten viser at en stor andel av de faglærte innenfor HO tar sikte på en høyere utdanning. Dette sier forskerne kan forstås som en tilpasning til en bransje der fagbrevet har liten verdi for faste stillinger, heltidsarbeid eller utviklingsmuligheter (Andersen & Skålholt, 2020). Også innenfor RM ser vi en tendens til at en del av de faglærte ser ut til å orientere seg bort fra faget. En betydelig andel av disse sier at de tror de vil ta vil ta høyere utdanning i løpet av de nærmeste fem årene. Over halvparten ser for seg at de ønsker å ta utdanning innenfor et annet fagfelt. Det ser med andre ord ut til at utviklingsmulighetene innen faget oppleves å være begrensede. Mangel på relevant kompetanse kan bli resultatet over tid dersom kompetansen til nyutdannede i for liten grad tas i bruk, eller dersom ungdom unngår å søke seg til disse fagutdanningene (Andersen & Skålholt, 2020).

Arbeidsgiverundersøkelsen viser at arbeidsgiverundersøkelsen er det store forskjeller på om fagbrev er foretrukket som ansettelsesgrunnlag innenfor arbeidsområdet den faglærte går inni. Eksempler på dette er at tilgang til faste stillinger og heltidsarbeid varierer. Innenfor HO er det bare en av tre som er i fast heltidsarbeid.

Flertallet av arbeidsgiverne innenfor alle de fire arbeidsområdene mener at andelen fagarbeidere enten vil øke eller være på samme nivå som i dag. Samtidig ser vi at det er en betydelig andel som tror at det vil bli færre ansatte med fagbrev i årene framover. Denne andelen er høyest innenfor RM. Her tror nesten halvparten av de spurte at andelen ansatte med fagbrev vil bli lavere i årene framover. Funn i rapporten viser også at arbeidsgivere i RM og HO i stor grad anvender andre former for opplærings- og rekrutteringsstrategier enn fagopplæring (Andersen & Skålholt, 2020). Det mangler forskning på i hvilken grad et hestefagbrev er et foretrukket ansettelsesgrunnlag i hestebransjen. Funnene i denne rapporten innenfor fagområdene HO og til dels RM kan ha overført betydning til hestebransjen.

I sluttrapporten fra prosjektet «Utdanning for arbeidslivet», der NIFO ser på arbeidsgivers forventninger til, og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høgskoler og fagskoler, kommer

det frem at arbeidsgivere ser etter folk som har evnen til å tilegne seg kunnskap som er relevant for virksomheten. Arbeidsgiverne ser etter folk som er selvstendige, har gode kommunikasjons og samarbeidsevner, da de skal rekruttere nyutdannede til sine virksomheter. Arbeidsgiverne leter etter folk som har fagkompetanse, men gir på flere måter uttrykk for at de vektlegger nøkkelkompetanse framfor fagkompetanse i en rekrutteringsprosess. De setter for eksempelvis gode kommunikasjons- og samarbeidsevner over fagkunnskap. Dette sier de i rapporten er fordi samarbeidsevne ikke er lett å lære, mens man kan lære fagkunnskap. Det skal sies at rapporten også slår fast at gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten tillegges mer vekt enn at personen som skulle ansettes jobbet godt i grupper på tvers av fag da disse alternativene ble målt mot hverandre. Men det sies også i rapporten at det er viktigere at en person har «gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten», enn at personen var god til å jobbe i grupper på tvers av fag når disse alternativene ble målt mot hverandre (Støren et al., 2019).

Arbeidsgiverne måtte i undersøkelsen ta stilling til 17 ulike egenskaper og hvor viktige disse var for de som skulle jobbe hos dem. Her syntes de det var aller viktigst at deres ansatte hadde evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten. Gode samarbeidsevner og at de ansatte kunne jobbe selvstendig kom også høyt opp på lista. Rapporten sier også at de aller fleste arbeidsgivere forutsetter at ansatte må lære seg ting som er relevant for jobben, og at evnen og viljen til å lære er viktige egenskaper arbeidsgivere ser etter. I tillegg kommer gode samarbeidsevner og at de ansatte er gode til å jobbe selvstendig. De aller fleste arbeidsgivere forutsetter at man må lære seg ting som er relevant for jobben på arbeidsplassen, derfor er det naturlig at dette kommer høyt. Implisitt i dette ligger det også at evnen og viljen til å lære (Støren et al., 2019).

I NOU 2008:18 sies det at det er lite kunnskap om i hvilken grad de som tar et fag- eller svennebrev jobber i yrket de er utdannet i (Kunnskapsdepartementet, 2008). Dette kunnskapshullet ønsker jeg å se på i forhold til hestefaglærte i hestebransjen.

Caroline Erichsen Krillich skrev i 2016 en masteroppgave med tittel: «Profitt eller danning?». En studie om spenningsforholdet mellom fagutdanning og internopplæring i varehandelsbransjen. Her ser hun på varehandelen og hvordan den bransjen rekrutterer og gir arbeid til alle «lag» av befolkningen (Krilic, 2016).

Varehandelen har likhetstrekk med hestebransjen. Den gir arbeid til alt fra unge studenter som jobber deltid og personer som av ulike grunner har falt utenfor arbeidsmarkedet. Det stilles få krav til formell kompetanse hos en som jobber som selger i en butikk, eller jobber i en stall. I masteroppgaven til Krillic viser hun til en arbeidslivsundersøkelse som Virke, organisasjonen som organiserer og

representerer handels og tjenestenæringen, gjennomførte i 2014. Denne sier at arbeidsgivere i varehandelsbransjen etterspør nøkkelkompetanse fremfor formell kompetanse ved ansettelser. En selger i butikk har mye kontakt med kunder. Dette bygger oppunder at nøkkelkompetanse er veldig viktig. Som kunder er det viktig at vi møter en servicemedarbeider i butikken som tar oss godt imot og kommuniserer på en god måte (Krilic, 2016).

I rapporten «Internopplæring i varehandelen» sies det at varehandelen er et typisk ungdomsarbeidsmarked, det vil si at det er mange unge ansatte. Andelen lærlinger blant disse er liten. Formell kompetanse viser seg å være mindre vektlagt i varehandelen enn i andre næringer (Bore et al., 2012,s.7). Forskerens funn i denne rapporten peker også på at arbeidsgiverne i varehandelsnæringen skiller seg fra andre næringer ved å i stor grad vektlegge arbeidserfaring og nøkkelkompetanse ved ansettelser (Bore et al., 2012). Krilic påpeker i sin masteroppgave at man for eksempel må ha et fagbrev som elektriker for å jobbe som elektriker mens disse kompetansekravene ikke gjelder i varehandelsbransjen (Krilic, 2016).

Rapport nummer to fra prosjektet «Kvalitet i fag og yrkesopplæringen» sier at faglærte i Norge generelt har en høy sysselsettingsprosent etter endt læretid. Dette gjelder også i varehandelen, selv om sysselsettingen er noe lavere enn en del andre bransjen innen andre yrkesfag (Høst, 2013).

I FAFO-rapporten «Gjør fagbrevet en forskjell» har forskerne sett på barne- og ungdomsarbeiderens stilling i barnehage og skole. Funnene i rapporten viser at barne- og ungdomsarbeider faget ses på som relevant for arbeidet i skole og SFO, men forskerne sier at det er lite som tyder på at faget har funnet sin egen plass i fagfeltet. Dette kan ha overført betydning til hestefaget og de hestefaglærtes plass i hestenorge.

Barne- og ungdomsarbeiderne utfører i stor grad de samme oppgavene som ufaglærte assistenter. De som tar fagbrevet som praksiskandidater, gjør de samme oppgavene som de gjorde før de tok fagbrevet. Skolene forsøker å rekruttere personer med fagbrev, men ønsker samtidig å kunne rekruttere personer med annen kompetanse. Utdanning ansees som viktig, men personlig egnethet og erfaring blir også ansett å ha stor betydning for arbeidet med barn og unge. Både fagarbeidere og ledere som er intervjuet, gir uttrykk for at det er en sammenheng mellom økt fagkompetanse og kvalitet i tjenestene, men at det også er flere andre forhold som spiller inn. Verken fagarbeiderne eller lederne virker opptatt av å synliggjøre hvilken kompetanse de ansatte har, verken innad i organisasjonen eller utad (Tønder & Bråten, 2017).

### 1.3 Klargjøring av tema

Ansettbarhet er et tema som virker å være relevant i det moderne samfunnet som endres hurtig og til tider er meget uforutsigbart. Som faglærer i hestefag ved en videregående skole, og som medlem i fagprøvenemnda i hestefaget, undrer jeg meg ofte over om de som tar et fagbrev i hestefaget jobber i bransjen etter endt utdanning. Jeg føler et stort ansvar overfor alle de unge menneskene som velger å ta en utdanning i hestefaget, og ønsker i større grad å kunne gi de gode svar på om denne utdanningen gjør dem i stand til å få en jobb som hestefaglært. Det er utfordrende å stå foran elever som har valgt en utdanning i hestefag, og har et ønske om å kanskje kunne leve av å jobbe med hest. Min forståelse er at man vet lite om i hvilken grad det er en reell mulighet til å livnære seg som hestefaglært, om det å være hestefaglært er et yrke som har noen plass i samfunnet. Vi trenger forskning for å få kunnskap om de hestefaglærtes posisjon som yrkesutøvere i bransjen. Ved å få kunnskap om hva ledere i bransjen vektlegger ved ansettelser kan lærere i naturbruk ved videregående skoler med tilbud om utdanning i hestefag, kan få et innblikk i hva som gjør hestefaglærte ansettbare, og i større grad bidra til å utdanne hestefaglærte som kan få en relevant jobb og bli i bransjen gjennom et yrkesliv.

Jeg ønsker å få mer kunnskap om hvordan hestefagbrevet vektlegges ved en ansettelse, og i hvilken grad de som har tatt et hestefagbrev har nytte av dette fagbrevet.

Det er lite forskning på feltet, men forskningen på andre lærefag, som kan overføres til hestefaget, er spennende å se på.

Faglig råd for naturbruk 2015/16 uttaler at det er uklart hvor etterspurt et fagbrev er i hestebransjen, og at bransjen i liten grad er villig til å betale for faglært arbeidskraft.

Dette ønsker jeg å få et litt større innblikk i.

Funnene fra helse og oppvekst, en bransje som også har likhetstrekk med hestebransjen, viser i sluttrapporten fra prosjektet relevans i fag og yrkesopplæringen, at de som kommer fra helse og oppvekst har en svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Her finnes det mange ringe- og tilkallingsvikarer. Rapporten viser også at en stor del av faglærte innenfor helse og oppvekstfag tar videre utdanning. Ifølge forskerne kan dette være en tilpasning til en bransje der fagbrevet gir få faste stillinger, heltidsarbeid eller mulighet til utvikling. Dette kunne også vært sagt om hestebransjen, men jeg ønsker et større innblikk så man slipper å synse.

Krillic sin masteroppgave om varehandelen viser at den bransjen i stor grad etterspør nøkkelkompetanse og arbeidserfaring hos de som skal ansettes i bransjen, og at dette er viktigere enn formell kompetanse, som for eksempel et fagbrev gir overført verdi til hvordan hestebransjen fungerer.



## 1.4 Presentasjon av forskningsspørsmål

Formålet med denne oppgaven er å se nærmere på hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagprøve. Forforståelsen jeg ofte møter som lærer i hestefag og som medlem i fagprøvenemnda er at å jobbe med hest ikke er noe man kan leve av hvis man ønsker en vanlig jobb. Det er mer slik at mange jobber en liten stund med hest før de får seg en «ordentlig» utdanning og jobb. Som følge av dette ønsker jeg å jobbe med det første forskningsspørsmålet i oppgaven som er:

1. Hva arbeider hestefaglærte med etter avlagt fagbrev og hvordan begrunnes dette?

Et viktig mål med oppgaven er også å få et innblikk i hestefaglærtes ansettbarhet sett fra et arbeidsgivers perspektiv. Hvilken kompetanse ser ledere i hestebransjen etter når de skal ansette nye medarbeidere i sin bedrift? I hvilken grad er de opptatt av å ansette faglært arbeidskraft, og hvordan ser de på dette med ansettbarhet? Forskningsspørsmål to blir derfor:

2. Hvordan oppfatter arbeidsgivere i hestebransjen hestefaglærte som ansettbare og hvordan begrunnes dette?

Forskningsspørsmålene er førende for alt arbeidet med oppgaven. En kvantitativ spørreundersøkelse blant hestefaglærte belyser forskningsspørsmål 1, og 10 kvalitative intervjuer med ledere i hestebransjen gir noe kunnskap som kan være med på å løfte forskningsspørsmål 2.

## 1.5 Oppgavens oppbygning

Kapittel 1 innledning og aktualisering

Her forklarer jeg hva oppgaven handler om, beskriver feltet, sier litt om tidligere forskning, klargjør tema og presenterer forskningsspørsmål

Kapittel 2 Teoretisk rammeverk

Her beskriver jeg yrkesdanningsteori, helhetlig yrkeskompetanse, kompetanse, ansettbarhet, modeller for ansettbarhet. Jeg redegjør også for hestefagets kompetanse i figuren ansettbarhet i hestefaget. Jeg forklarer modellen karrierelæring i praksis, og setter sammen helhetlig yrkeskompetanse og ansettbarhet

Kapittel 3 Metode

Her redegjør jeg for metodevalget, beskriver den kvantitative forskningen i denne oppgaven. Jeg beskriver den kvalitative forskningen i oppgaven. Til slutt redegjør jeg for oppgavens pålitelighet.

Kapittel 4 Resultatkapittel

I dette kapitlet presenterer jeg først funnene fra analysen av de kvantitative dataene med en liten oppsummering, før jeg presenterer funnene fra de kvalitative dataene med en liten oppsummering.

#### Kapittel 5 Diskusjon

Først diskuterer jeg funnene fra de kvantitative dataene opp mot forskning og teori før jeg ser på funnene fra de kvalitative dataene opp mot relevant forskning og teori.

#### Kapittel 6 Avslutning og veien videre

Her svarer jeg på forskningsspørsmålene og tenker veien videre.

#### Kapittel 7: Kilder

#### Kapittel 8: Vedlegg

## 2 Teoretisk rammeverk

For å få større forståelse for hva hestefaglærte jobber med etter endt grunnutdanning, og hvordan dette kan begrunnes ønsker jeg å se på det med utgangspunkt i Ingri Drexels yrkesdanningsteori. Etter å ha redegjort for denne ser jeg på helhetlig yrkeskompetanse, og også kompetansebegrepet i læreplanverket i LK20. I denne oppgaven står begrepet ansettbarhet sentralt. Begrepet har mange definisjoner, jeg har valgt å begynne med Yorkes definisjon. For å jobbe med forskningsspørsmålene mine har jeg sett til Danmark og forskningen de har gjort ved Yrkesakademiet i Århus. Jeg sier litt om bakgrunnen for prosjektet «employability from day one», og forteller også litt om selve prosjektet. Deretter sier jeg litt om modeller for ansettbarhet, før jeg med utgangspunkt i en modell fra forskningen i Århus redegjør for modellen «ansettbarhet i hestefaget» som konkretiserer og visualiserer ansettbarhet i hestebransjen på en god måte, slik jeg ser det. Jeg forklarer fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse i hestefaget. Deretter redegjør jeg for hvordan helhetlig yrkeskompetanse innlemmes i ansettbarhet slik at jeg i resten av oppgaven kan forholde meg til disse begrepene i ett begrep.

### 2.1 Yrkesdanningsteori

Med utgangspunkt i tysk utdannings sosiologi har Ingri Drexel (1989) formulert noen forutsetninger som må være til stede for at yrkesutdanninger ikke bare skal lykkes i å etablere seg, men også få en

sterk tilknytning til arbeidslivet. Drexel sier at det er fire forutsetninger som må ligge til grunn dersom en yrkesutdanning skal lykkes med å etablere seg og få en sterk tilknytning til arbeidslivet, disse er:

#### 1: Relevant kompetanse

Utdanningen må gi en relevant kompetanse som etterspørres av arbeidsgiver, dekker nåværende og gjerne fremtidige behov på en bedre måte enn andre tilgjengelige kvalifikasjonstyper. Kompetansen må bestå av både faglige og sosiale kvalifikasjoner som kan løser bedriftens utfordringer slik at mennesker med utdanningen blir valgt framfor mennesker med andre kvalifikasjoner.

#### 2: Plass i virksomhetens arbeidsdeling

Den nye arbeidskraften må ha en avklart rolle og funksjon å fylle i bedriften for å kunne etablere seg som arbeidskraft i bransjen.

#### 3: En generell aksept av arbeidskraften i arbeidsmarkedet

En tredje forutsetning for at fag skal etablere seg og være bærekraftige, er at den aktuelle utdanningen leder fram til definerte yrker med tydelige karriereveier i arbeidslivet. Her er det viktig at den som har gjennomført den aktuelle utdanningen opplever yrkesstolthet og faglig felleskap med andre som har samme utdanning. Arbeidskraften må ha oppnådd en generell aksept i arbeidsmarkedet, et tegn på dette er at veien inn i yrket er åpen og transparent. En beskyttet yrkestittel kan i denne sammenhengen være et tegn på at arbeidskraften har en god sosial forankring.

#### 4: Kollektive aktører

En siste forutsetning for å utvikle et fag med en sterk posisjon i arbeidslivet, er at det finnes sterke kollektive aktører som støtter opp om faget. Selv om yrker vanligvis er ganske stabile da de først har vunnet fotfeste i arbeidsmarkedet, må likevel disse strukturene nødvendigvis bygges videre på og kunne endres kontinuerlig av ulike aktører og ulike sammenslåinger av aktører dersom yrket skal overleve, og erfaringen viser at dette slett ikke alltid er tilfelle (Drexel, 1989).

Yrkesdanningsperspektivet har sitt utgangspunkt i forskning på etablering og stabilisering av brede kategorier av arbeidskraft som for eksempel fagarbeidere og ingeniører i industrien. Perspektivet har en del felles med profesjonsteori, men kan sies å være mindre opptatt av aktører. Dette vil si at yrkesdanningsprosessen kan komme i gang uavhengig av om de yrkesaktive er noen drivkraft i seg selv. Dette kan gi mer rom for forståelsen av små yrkesgrupper enn hva profesjonsteoriene gjør. Etableringen av enkeltyrker kan analyseres ved bruk av yrkesdanningsteori knyttet til en bred arbeidskraftkategori (Drexel, 1989)

Innføringen av nye yrker i arbeidsmarkedet er i utgangspunktet prosess som er ganske komplisert prosess fordi det nye yrkets potensiale for forbedringer og endringer møter etablerte interesse og kvalifikasjonsstrukturer i den bransjen hvor det nye yrket skal forsøke å etablere seg. Yrket må finne sin plass, både i den samfunnsmessige arbeidsdelingen og i arbeidsorganisasjonen. Yrket må etableres i arbeidsmarkedet, aller helst i form av en offentlig sertifisering. En slik forankring innebærer også at den plass som det nye yrket etablerer i arbeidsorganisasjonen får en transparent karakter. Det kan da etableres relativt stabil tilhørighet til nye yrker i form av sosial bakgrunn, utdanning og arbeidskarrierer, som definerer individenes sosiale bevegelsesrom (Drexel, 1989).

## 2.2 Helhetlig yrkeskompetanse

Helhetlig yrkeskompetanse kan beskrives som evne til å planlegge, begrunne, gjennomføre, vurdere, dokumentere, kritisk vurdere og lære av helhetlig faglig arbeid, selvstendig og i samarbeid med andre (Haaland, 2021).

Helhetlig yrkeskompetanse innbefatter fagspesifikk kompetanse, nøkkelkompetanse og danning. Yrkeskompetansen innbefatter evne til å arbeide i tråd med bransjenes og samfunnets behov på en bærekraftig måte, evne til å utføre faglig arbeid effektivt og på høyt nivå, forklare arbeidsprosessene, reflektere over, kritisk vurdere og videreutvikle sin egen kompetanse i tråd med utviklingen i yrkesfaget og samfunnsutviklingen (Haaland, 2021).

### 2.2.1 Fagspesifikk kompetanse

Fagspesifikk kompetanse er slik Grete Haaland se yrkeskunnskap og kan beskrives som den kunnskapen en yrkesutøver må inneha for å kunne begrunne valg av produkt/tjeneste og arbeidsprosess, for å kunne forklare hvordan produkter og prosesser i yrket fungerer. Også for å kunne tenke kritisk, samt reflektere over, drøfte og vurdere kvalitet og alternative løsninger.

### 2.2.2 Praktiske og sosiale ferdigheter

Praktiske og sosiale ferdigheter betyr i denne definisjonen av begrepet evnen til å utføre arbeid. Ferdigheter kan innbefatte for eksempel håndlag, evne til å regne, skrive og kommunisere.

### 2.2.3 Yrkesstolthet

Yrkesstolthet omhandler ønske om og glede av å gjøre arbeid til god kvalitet og til å gjøre kunder og brukere fornøyd. Det handler også om å bidra til en bærekraftig utvikling i eget yrke/fag, fagmiljø og i egen profesjon eller bransje.

#### 2.2.4 Nøkkelkompetanse

Gode fagarbeidere skal i tillegg til å gjøre faglig arbeid også være en god kollega med kompetanse som verdsettes på arbeidsplassen. Nøkkelkompetanse eller kompetanse alle fagarbeidere trenger, er en viktig del av yrkeskompetansen i alle yrker på forskjellige måter og innbefatter for eksempel organisering av arbeidet, samarbeid, kreativitet, orden, effektivitet og andre egenskaper (Haaland, 2021). Læreplanverkets overordnede del omhandler nøkkelkompetanse som alle har behov for i livet og i arbeidslivet. Nøkkelkompetanse som trengs i ulike yrker er en viktig del av den enkeltes fagkompetanse (Haaland, 2021).

#### 2.2.5 Danning

Ifølge Grete Haaland er danning evne til å delta i samfunnsdebatten, bidra til en bærekraftig fagutvikling innenfor eget yrkesområde, fungere i og bidra til demokratiske felleskap. Danning innbefatter myndiggjøring og handler om individets påvirkning og medvirkning til endring, for eksempel gjennom bærekraftig utvikling på arbeidsplassen og i eget fag, for å bidra til utvikling av samfunnsforhold og fagpolitiske forhold.

Slik min forståelse er av begrepene helhetlig yrkeskompetanse og ansettbarhet har de mange likheter og er begreper som utfyller hverandre på en god måte.

### 2.3 Kompetanse

Kompetansebegrepet i fagfornyelsen:

Kompetanse er å kunne tilegne seg og anvende kunnskaper og ferdigheter til å mestre utfordringer og løse oppgaver i kjente og ukjente sammenhenger og situasjoner. Kompetanse innebærer forståelse og evne til refleksjon og kritisk tenkning (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Denne definisjonen gir føringer for et tydeligere søkelys på evne til å finne løsninger, refleksjon og kritisk tenkning som en del av kompetansen. Begrepet tar på mange måter opp i seg beskrivelsen av en fagarbeider som en dyktig og reflektert praktiker.

### 2.4 Ansettbarhet

Professor Mantz Yorke har forsket mye på ansettbarhet i høyere utdanning og har kommet frem til en definisjon av begrepet som er mye brukt også i andre sammenhenger. Han definerer ansettbarhet som et sett med prestasjoner, ferdigheter, forståelser og personlige egenskaper som gjør at man har større sannsynlighet får å få en jobb og lykkes i en jobb til fordel for seg selv, sine kollegaer, samfunnet og økonomien.

Dette er Mantz Yorke sin definisjon av ansettbarhet:

A set of achievements – skills, understandings, and personal attributes – that makes graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy (Yorke, 2006).

Definisjonen er hentet fra rapporten « Employability in Higher Education – What is it – what is it not » (Yorke, 2006). Mantz Yorke er opptatt av at ansettbarhet ikke er noe statisk, men noe en person kan utvikle gjennom hele livet. Han har også søkelys på at studenter i høyere utdanning innehar mye kompetanse som er etterspurt hos arbeidsgivere ved en ansettelse, uten å være i stand til å identifisere denne kompetansen selv.

#### 2.4.1 Bakgrunn for forskningsprosjektet «Employability from day one»

Storbritannia har vært foregangsland i arbeidet med ansettbarhet (Haasler, 2013). En lang rekke land har fulgt opp dette arbeidet, og det har vært store forskjeller i hvordan hvert land har implementert ansettbarhet sett i et politisk perspektiv og et utdanningsperspektiv. Mange land har utviklet egne rammeverk som er ment å være overordnede nasjonale verktøy for arbeid med ansettbarhet.

I Norge har vi ennå ikke et ferdig rammeverk for ansettbarhet, men i Danmark har de kommet ganske langt med dette arbeidet. De danske forskerne Jens Christian Jacobsen og Hanna Leth Andersen har i forskningsprosjektet «Til dannelse eller nytte? Universitetsutdannelse mellom forskningsbasert faglighet og relevans for arbeidsmarkedet» i 2017 utgitt en rapport der de beskriver hvordan ansettbarhet først har kommet inn som et begrep innenfor utdanning i det 21. århundre.

I forkant av dette århundre tok arbeidsmarkedet mer ansvar for opplæringen av nye medarbeidere og dette lønte seg for bedriftene fordi de fleste arbeidstakere var stabil arbeidskraft i en og samme bedrift over en lengre periode. I det 21. århundre har endringer i arbeidsmarkedet, nye type jobber og ansettelsesformer imidlertid ført til hyppigere jobbskifter og mer fleksible jobber for arbeidstakerne (J. C. Jacobsen & Leth Andersen, 2017).

Denne utviklingen har vært en av årsakene til at arbeidsmarkedet har vært mindre og mindre villige til å bruke ressurser på opplæring av nyansatte medarbeidere. På en måte er ansvaret for å klargjøre nyutdannede til arbeidslivet blitt en del av utdanningsinstitusjonenes ansvar (J. C. Jacobsen & Leth Andersen, 2017). I Sorbonnedeklarasjonen (1998) ble det bestemt politisk at utdanningsinstitusjonene har ansvaret for at nyutdannede er ansettbare. Dette ble bekreftet i Bologna-deklarasjonen i 1999. Her skrev 31 utdanningsministere fra 29 land i Europa en avtale om at de høyere utdanningsinstitusjonene i de europeiske deltagerlandene fremover skulle arbeide for å forplikte seg

og oppmuntre hverandre til å jobbe mot en felles forståelse for studentmobilitet og ansettbarhet (J. C. Jacobsen & Leth Andersen, 2017).

For at de europeiske utdanningsinstitusjonene kan leve opp til kravene om å tilrettelegge for ansettbarhet i sine utdanningsprogram er det en forutsetning å forstå hva som ligger i begrepet ansettbarhet. I Danmark har arbeidet med ansettbarhet i de videregående utdanningsinstitusjonene først kommet i gang i løpet av de siste 5-10 årene, og det er politiske og økonomiske krefter som har satt fokus på arbeidet med ansettbarhet i sammenheng med utdanning (J. C. Jacobsen & Leth Andersen, 2017).

#### 2.4.2 Forskningsprosjektet «Employability from day one»

Yrkesakademiet i Århus, under ledelse av forsker Helena Hammerholt Madsen har i tidsrommet 2019-2020 forsket på ansettbarhet i yrkesutdanning i forskningsprosjektet «Employability from day one». Dette forskningsprosjektet bruker Yorkes definisjon av ansettbarhet som utgangspunkt for hvordan ansettbarhet forstås, men mener at det ikke kommer frem av Yorkes definisjon hvilke ferdigheter, forståelser og nøkkelkompetanser nyutdannede skal inneha for å være ansettbare.

Forskningsprosjektet omtaler ansettbarhet som et begrep som tar for seg hvordan man bygger bro mellom utdanning og arbeidsliv og definerer ansettbarhet som:

En rekke kompetanser og egenskaper hos nyutdannede som vil gjøre dem egnet til å ansettes og lykkes i arbeidslivet. Ansettbarhet består av tre like viktige kompetanser, disse er fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse (Madsen, 2020).

Ifølge definisjonen består ansettbarhet av tre like viktige kompetanser, disse er fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse. Forskningsprosjektet sier noe om at det er karrierekompetanse som ikke prioriteres i videregående opplæring. For å øke studentenes ansettbarhet er det derfor viktig å få innlemmet alle tre kompetansene i utdanningen.

I artikkelen «Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much discussed subject» fra 2016 sier forskeren Fatima Suleman at det mangler enighet i arbeidsmarkedet om hvilke ferdigheter, personlig kompetanse og forståelser som gjør nyutdannede ansettbare (Suleman, 2016).

Dette er Andersen og Jacobsen enige i da de i sin rapport fremhever at kompetanse som gjør nyutdannede ansettbare, endres over tid i takt med at arbeidsmarkedet utvikler og forandrer seg. (J. C. Jacobsen & Leth Andersen, 2017). De sier at ulike yrker og bransjer har bruk for forskjellige kombinasjoner av kompetanse, og at forskere heller har begynt å se på tre helt overordnede områder som nyutdannede må ha kompetanse innenfor for å være ansettbare.

Disse kompetanseområdene er fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse (J. C. Jacobsen & Leth Andersen, 2017).

## 2.5 Modeller for ansettbarhet

Å forklare begrepet ansettbarhet ved hjelp av modeller kan være nyttig fordi modeller er konkrete visuelle arbeidsverktøy. Det finnes veldig mange modeller brukt om begrepet. Yrkesakademiet i Århus har i sitt arbeid med prosjektet «Employability from day one» brukt mange modeller som grunnlag for EA employability-modellen. Denne modellen har jeg brukt som grunnlag for å lage en modell for ansettbarhet i hestefaget som arbeidsverktøy for å se på forskningsspørsmålene i denne oppgaven.

### 2.5.1 EA modellen for ansettbarhet

Modellen består av to deler, der modell A er laget som et venndiagram og viser hva studentene ved yrkesakademiet i Århus skal jobbe med innenfor ansettbarhet. Modell A består av tre sirkler, disse representerer hver sin ansettbarhet kompetanse, fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse. Modellen inneholder også tre kompetansemøter som oppstår mellom to deler flere av ansettbarhet kompetansene. I disse møtene foregår viktig læring (Madsen, 2020).

Kompetansemøtene har fått navnene tett på praksis (møtet mellom karrierekompetanse og fagkompetanse), kledd på til jobb (møtet mellom fagkompetanse og karrierekompetanse), og på vei mot en profesjonell identitet (møtet mellom fagkompetanse og personlig kompetanse).

Modell B er laget som et søylediagram der arbeidet med ansettbarhet er fordelt i bolker gjennom utdanningsløpet. Ansettbarheten til studentene ved yrkesakademiet er vektlagt gjennom hele utdanningen, og ut fra dette kommer prosjektets navn «employability from day one».

Denne modellen viser progresjonen i arbeidet med ansettbarhet og legger vekt på at tilegne seg ansettbarhet er en prosess. Undersøkelsene i prosjektet viser at karrierelæring og utvikling av studenters karrierekompetanse ofte overses og undervurderes i arbeid med ansettbarhet i høyere utdanning, derfor er dette lagt mye vekt på i denne modellen. (Madsen, 2020).

Som utgangspunkt for hvordan arbeidet med studentenes karrierekompetanse kan få en god progresjon gjennom utdanningsløpet vektlegges arbeid med selvinnsett, mulighetskompetanse, beslutningskompetanse og overgangskompetanse og at disse jobbes med ved å først utforske og oppdage, før studentene sorterer og reflekterer og deretter jobber med å fokusere og forstå. Denne progresjonen sier forskerne i prosjektet at også kan være meningsfull sett i forhold til utvikling av fagkompetanse og nøkkelkompetanse.

Modellen er utviklet slik at den passer inn i utdanningsprogrammene som tilbys ved yrkesakademiet i Århus. Den tilrettelegger for at studentene først tar en toårig yrkesutdanning og så en 11/2 årig



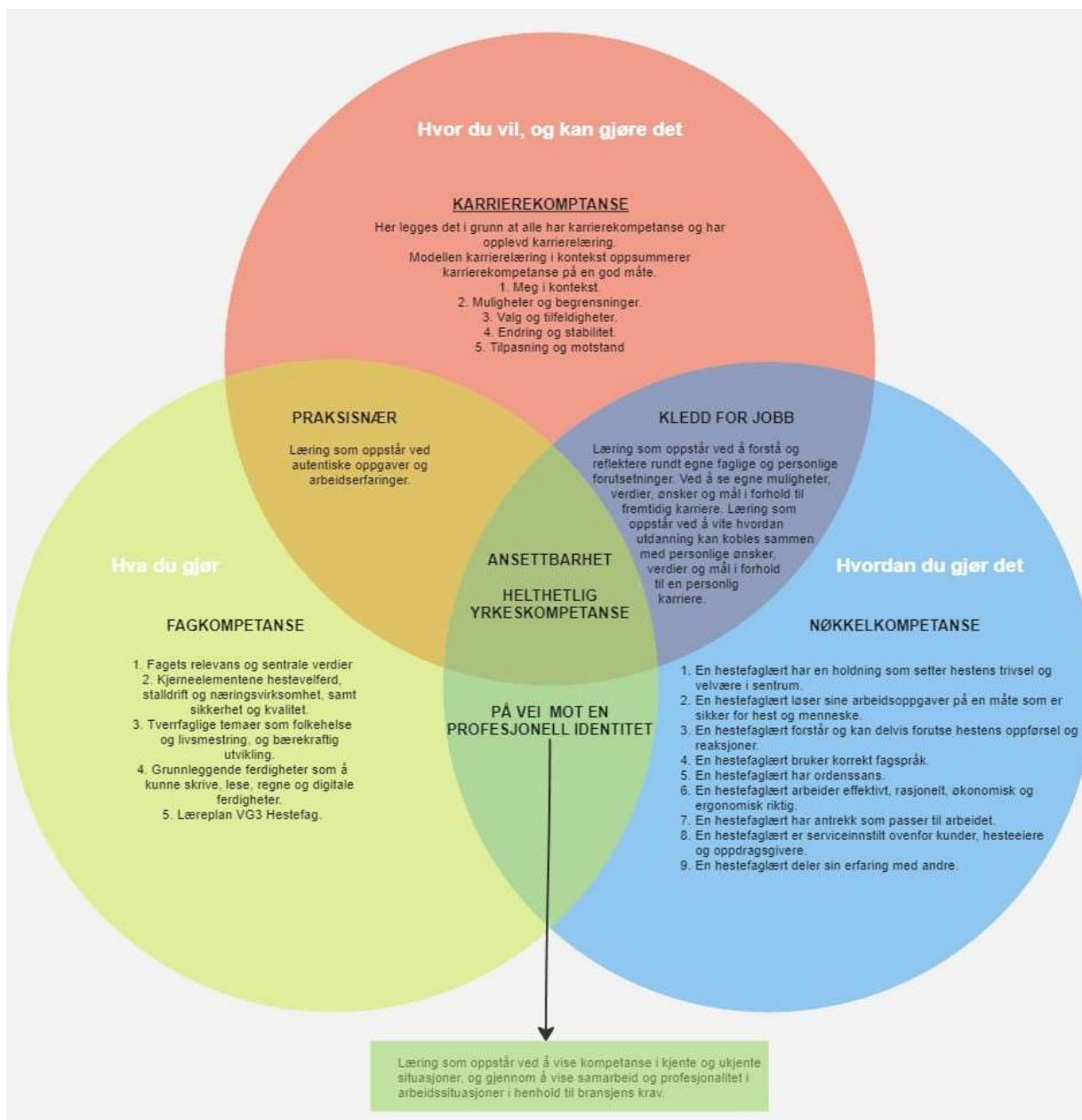
videreutdanning. Yrkesutdanningens fire semester har hvert sitt trappetrinn i søylediagrammet, og videreutdanningen har de tre siste trappetrinnene i søylediagrammet. Det vil si at studentene jobber med spesifikke nivåer i arbeidet med ansettbarhet og særlig vektlegger utvikling av karrierekompetanse under arbeid med trinn 1 som er å utforske og oppdage, trinn 2 som er å ordne, trinn 3 som er å fokusere og trinn fire som er å forstå. Det vil si at modellens fire prinsipper i prinsipp gjennomføres en gang i løpet av yrkesutdanningen og en gang i løpet av videreutdanningen.

## 2.6 Modellen Ansettbarhet i hestefag etter inspirasjon fra EA modellen

EA-modellen fra yrkesakademiet i Århus har gitt inspirasjon til å gjøre et forsøk på å utvikle en egen modell for ansettbarhet i hestefaget. Ved å klatre opp på skuldrene til de som har jobbet med prosjektet «employability from day one» og videreutvikle deres EA-modell til en modell for ansettbarhet i hestefaget, har jeg i denne oppgaven laget et arbeidsverktøy for å konkretisere og visualisere hva ansettbarhet i hestefaget er. Begrepet ansettbarhet i dette masterprosjektet forstås og brukes ut ifra hvordan det er forklart i denne modellen.

Modellen er laget som et venndiagram og viser hva hestefaglærte skal jobbe med innenfor hestefaget for å være ansettbare i hestebransjen. Modellen består av tre sirkler, disse representerer hver sin ansettbarhet kompetanse, fagkompetanse i hestefaget, nøkkelkompetanse i hestefaget og karrierekompetanse i hestefaget. Modellen inneholder også tre kompetansemøter som oppstår mellom to eller flere deler flere av ansettbarhet kompetansene. I disse møtene foregår viktig læring. Kompetansemøtene har fått navnene tett på praksis (møtet mellom karrierekompetanse og fagkompetanse), kledd på til jobb (møtet mellom fagkompetanse og karrierekompetanse), og på vei mot en profesjonell identitet (møtet mellom fagkompetanse og personlig kompetanse). I modellens sentrum ligger ansettbarhet med helhetlig yrkeskompetanse implementert.

Modellen Ansettbarhet i hestefaget:



Figur 1: Modell ansettbarhet i hestefaget, etter inspirasjon fra EA-modellen. (Madsen, 2020)

### 2.6.1 Fagkompetanse i hestefaget

En av sirklene i modellen beskriver fagkompetansen som kreves i hestefaget. Veldig kort forklart «hva du gjør». Fagkompetanse defineres som ferdigheter som trengs for å utføre en spesiell jobb.

Ferdighetene er håndfaste, og det er forholdsvis enkelt å måle dem for å avgjøre om en person har de nødvendige ferdigheter eller kompetanse som skal til for å utføre de oppgavene som hører til en gitt jobb-beskrivelse. Akademiske og profesjonelle ferdigheter er fagkompetanse. Å forstå en bransjespesifikk måte å tale og formulere seg på er fagkompetanse (Madsen, 2020).

Denne kompetansen er beskrevet i VG3-læreplanen for hestefaget. VG3-læreplanene i fag er utformet med nokså åpne beskrivelser av fagkompetanse, nettopp for at det skal være mulig å opparbeide seg kompetanse i faget gjennom ulike arbeidsoppgaver, og ved ulike arbeidsplasser. I de nye VG3-læreplanene er fagkompetanse beskrevet gjennom to hoveddeler, disse hoveddelene er: Om faget (fagets relevans, kjerneområder, tverrfaglige temaer, grunnleggende ferdigheter) og fagets kompetansemål.

## **1.Fagets relevans og sentrale verdier**

Ifølge læreplanen i VG3-hestefag, handler faget om hesten som ressurs i næring, sport og fritid. Faget skal gi lærlingene kompetanse i hold og bruk av hest, og drift av hestevirksomhet. Videre skal faget bidra til samspillet mellom samfunnet og hestenæringen, og til kunnskap om hvilken rolle hesten har for folkehelse, kultur, natur og miljø. Faget skal og bidra til at hestenæringen har tilgang til selvstendige og omstillingsdyktige hestefagarbeidere. Alle fag skal bidra til å realisere verdigrunnet for opplæring. VG3-hestefaget skal bidra til kunnskapsbasert praksis og verdiskapende næring basert på kritisk tenkning. Faget skal bidra til refleksjon og etisk bevissthet, som er en forutsetning for å kunne balansere ulike behov opp mot hverandre. Hestevelferd og sikkerhetstankegang er også grunnleggende verdier i VG3-hestefaget. Videre skal faget bidra til at lærlingene får kunnskap om pliktene og rettene til arbeidsgiveren og arbeidstakere, og om trepartssamarbeidet, der arbeidsgiver, arbeidstaker og myndigheter jobber sammen for å utvikle et bedre arbeidsliv (Utdanningsdirektoratet, 2020).

## **2.Kjerneelementer**

I læreplanen for VG3-hestefaget er kjerneelementene hestevelferd, stalldrift og næringsvirksomhet og sikkerhet og kvalitet. Kjerneelementet hestevelferd handler om hold og bruk av hest med stor vekt på hestevelferd og hestehelse. Kunnskap om hesten og ydmykhet i forhold til hestens egenverdi og behov (Utdanningsdirektoratet, 2020). Kjerneelementet stalldrift og næringsvirksomhet handler om ansvar for hest i næringsvirksomhet til det beste for hesten, samfunnet og miljøet. Herunder ligger god kundeservice og god kommunikasjon med ulike myndigheter (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Kjerneelementet sikkerhet og kvalitet handler om å utføre arbeid med hest med vekt på god ivaretagelse av HMS og gode rutiner. Det handler også om å ta ansvar for å følge utviklingen på fagområdet være en god ambassadør for hestene (Utdanningsdirektoratet, 2020).

## **3.Tverrfaglige temaer**

I læreplanen for hestefaget er det to av de tre tverrfaglige temaene i overordnet del som er nevnt. Disse er; folkehelse og livsmestring, og bærekraftig utvikling. Folkehelse og livsmestring i VG3-hestefag handler om stallen som arena som øver opp evne til samhandling og samarbeid for alle mennesker som ferdes der. Det handler om relasjoner mellom menneske og dyr og om grensesetting og respekt. Omgang med hest kan også bidra positivt til folkehelsen (Utdanningsdirektoratet, 2020). Bærekraftig utvikling i VG3-hestefaget dreier seg om hold og bruk av hest i forhold til miljø, utfordringer rundt bruk av ressurser til hestehold og hvordan hesten kan være med på å ta vare på kulturlandskap og utnytte udyrkbare områder (Utdanningsdirektoratet, 2020).

#### **4.Grunnleggende ferdigheter**

I VG3-hestefaget handler muntlige ferdigheter om å lytte, respondere, rettlede andre, diskutere forslag og løsninger på en faglig måte. Å bruke fagspråk er viktig i alle sammenhenger og også å kunne reflektere over eget arbeid og kunne presentere hva man arbeider med i hestefaget for ulike målgrupper (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Å kunne skrive i VG3-hestefaget betyr å kunne rapportere og dokumentere og kommunisere med andre over arbeid med hest og ha skriftlig oversikt, gode HMS og rutinebeskrivelser for planlagt og utført arbeid (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Å kunne lese i VG3-hestefaget innebærer å lese og forstå språket og adferden til hesten. Det er viktig å kunne lese og forstå fagtekster, instruksjoner og regelverk og kunne hente informasjon på en effektiv måte og være kildekritisk og å holde seg oppdatert på hva som skjer i næringen og samfunnet (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Å kunne regne i VG3-hestefaget handler om å holde oversikt over økonomien, kunne sette opp trenings- og førplaner, og ha oversikt over førbehov, arealbehov og utformingen av bygninger, anlegg og uteområder (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Digitale ferdigheter i VG3-hestefaget innebærer å bruke digitale ressurser i arbeid med hest, daglig drift og kommunikasjon med kunder og andre. Videre innebærer det å søke etter og hente inn informasjon og å utvikle etisk bevissthet og vise digital dømmekraft (Utdanningsdirektoratet, 2020).

#### **5. Kompetansemål i faget**

Læreplanen i faget har kompetansemål som beskriver er en del av hestefaglærtes fagkompetanse. Kompetansemålene i faget sier hva man skal kunne etter å ha fullført og bestått VG3-hestefag med et fagbrev i hestefaget.

Man skal kunne planlegge, gjennomføre, vurdere og dokumentere stell, bruk og hold av hest og jobbe med hest etter gjeldende regelverk. Dette innebærer også å kunne redegjøre for arbeidsgiverens og arbeidstakerens plikter og rettigheter.

Man må kunne håndtere kunder på en profesjonell måte og ha kunnskaper om bærekraftig hestehold. Det kreves at man har kunnskap om hestens behov og kan ivareta den og bygninger, innredninger og anlegg på en god måte slik at hestens velferd alltid er i fokus. Det er viktig at man også vet hvordan man ivaretar HMS på en god måte.

Bruk av fagspråk er vesentlig i læreplanen for VG3-hestefaget. Man må kunne hygieniske prinsipper, vurdere smittefare og kunne sette inn smitteverntiltak. Man skal vite hvem som ivaretar regelverket og hvilke offentlige forvaltningsorganer som er relevante for hestehold.

Man må kunne håndtere hester på ulike alderstrinn og i ulike situasjoner, kunne velge, tilpasse, bruke og vedlikeholde utstyr og redskaper ut fra bruksområde og behov. Trening av hest på en allsidig måte etter et oppsatt treningsprogram og å kunne vurdere hvordan trening påvirker hesten er beskrevet i kompetansemålene som noe man skal kunne og også velge øvelser og treningsmetoder ut fra nivået og alderen til hesten.

Etter VG3-hestefag skal man kunne beskrive en forretningsidè, og kunne innsatsfaktorer, økonomisk resultat og kunne utvikle en bedrift. Det kreves at man vet hvordan man respekterer og viser hensyn til mennesker og miljø, og opptrer varsomt ved bruk av hest i utmark, trafikk og stallens nærområder, Man skal og kunne drøfte hvordan stallen som arena kan være et samlingspunkt for ulike mennesker. Kompetansemålene sier også at man skal kunne redegjøre for de særnorske hesterasene og deres betydning for kulturarv, og kunne drøfte hvilken rolle hesten har og har hatt i samfunnet og for folkehelsa.

## 2.6.2 Nøkkelpetanse i hestefaget

En av sirklene i modellen beskriver nøkkelpetansen som kreves i hestefaget. Veldig kort forklart «hvordan du gjør det».

Nøkkelpetanse er betegnelsen for en bred kombinasjon av forskjellige typer av personlige og mellommenneskelig kompetanse, ferdigheter og karaktertrekk. Kompetanser som supplerer faglige, akademiske kompetanser (fagkompetanse) med personlige kvalifikasjoner og kvaliteter. Begrepet har veldig mange navn, definisjoner og beskrivelser. Flere studier tyder på at det er enklere å utvikle

fagkompetanse enn nøkkelkompetanse, da nøkkelkompetanse ofte blir beskrevet som tidkrevende og vanskelig å utvikle. Det er stor enighet i at nøkkelkompetanse er viktig for ansettbarhet.

Nøkkelkompetanse omfatter holdninger (å være ærlig, ansvarlig og punktlig), sosiale ferdigheter (evnen til å jobbe i team, og kommunisere profesjonelt), samt personlighetstrekk (som selvtillit, selvkontroll og selvledelse).

Simone R. Haasler definerer nøkkelkompetanse som evnen til å kombinere faglige kompetanse med personlige kvalifikasjoner og kvaliteter. Hun skriver i sin artikkel i «International journal of training and development», at mens fagkompetanse er klart definert for eksempel i læreplaner, er nøkkelkompetanse en lang rekke av noe som beskrives som holdninger (å være ærlig, ansvarlig og pålitelig), sosial kompetanse (evne til å samarbeide, lede og kommunisere profesjonelt), sammen med personlighetstrekk (selvtillit, selvkontroll og selvledelse) (Haasler, 2013).

Hun sier at nøkkelkompetanse er minst like etterspurt som fagkompetanse ved en ansettelse. Haaslens forståelse for, og definisjon av nøkkelkompetanse, er et godt utgangspunkt for dette begrepet i denne oppgaven.

Denne kompetansen er ikke beskrevet i klartekst for hestefaget noe sted, men jeg har søkt og funnet beskrivelser som kan fungere som et utgangspunkt.

På vilbli.no står det at hestefaglærtes nøkkelkompetanse er å være fortrolig med dyr og være praktisk anlagt, det står også at faget har fellestrekk med yrker som innebærer døgnkontinuerlig ansvar og vaktordninger, og du må derfor kunne tåle ubekvem arbeidstid.

På studentum.no står det om hestefaglærtes nøkkelkompetanse at du bør være interessert i hester og deres velferd. Du må ha evne til å kommunisere med ulike typer mennesker, og at det er en stor fordel å være omsorgsfull, empatisk, ansvarsfull og serviceinnstilt.

Mats Mellberg sier i følgende sitat mye klokt om nøkkelkompetanse som er nødvendig for en fagarbeider i hestefaget:

Et hestemenneske har god dømmekraft og gode kunnskaper, samt forstår og bryr seg om alt angående stell og håndtering av hest, inkludert hestens trivsel og velvære. Det gjelder ganske enkelt å ha den rette innstillingen ovenfor hesten, noe som er en forutsetning for at man i lengden vil lykkes som oppdretter, konkurranserytter, kusk eller trener. Å ha hester som yrke eller hobby innebærer hardt arbeid. Snarveier til fremgang eksisterer ikke (Mellberg, 1997).

Mellberg oppsummerer hvilke krav som må gjelde for alle som har ansvar for stell av dyr. I hestesammenheng snakker han om horsemanship og definerer dette som kunnskap og god omtanke

ved håndtering av hester. Slik jeg ser det oppsummerer han her hva som er nøkkelkompetanse i hestefaget.

En hestefagarbeider må kunne oppfylle disse kravene:

1. En hestefaglært har en holdning som setter hestens trivsel og velvære i sentrum.
2. En hestefaglært løser sine arbeidsoppgaver på en måte som er sikker for hest og menneske.
3. En hestefaglært forstår og kan delvis forutse hestens oppførsel og reaksjoner.
4. En hestefaglært bruker korrekt fagspråk.
5. En hestefaglært har ordenssans.
6. En hestefaglært arbeider effektivt, rasjonelt, økonomisk og ergonomisk riktig.
7. En hestefaglært har antrekk som passer til arbeidet.
8. En hestefaglært er serviceinnstilt overfor kunder, hesteeiere og oppdragsgivere.
9. En hestefaglært deler sin erfaring med andre.

### 2.6.3 Karrierekompetanse i hestefaget

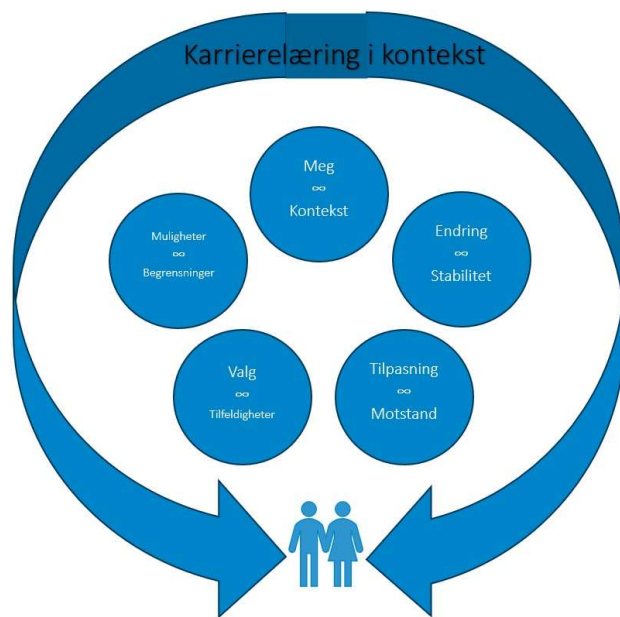
En av sirklene i modellen beskriver karrierekompetansen som kreves i hestefaget. Veldig kort forklart «*hvor du vil og kan gjøre det*» Karrierekompetanse er slik jeg ser det ikke ennå definert i hestefaget. Men definisjonen for karrierekompetanse som er utviklet i Nasjonalt rammeverk for karrierelæring ligger til grunn for min forståelse av karrierekompetanse i hestefaget. Denne lyder:

Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og felleskapets framtid (Bakke et al., 2020).

Dette begrepet vil jeg også visualisere og konkretisere gjennom å ta i bruk en modell som er laget med tanke på dette. Nasjonalt rammeverk for karrierelæring har utviklet modellen «*Karrierelæring i kontekst*». Det er det er ønskelig at denne modellen kan være et verktøy i utvikling av karrierekompetanse gjennom karrierelæring. Dette er enkelt forklart prosessen som fører til karrierekompetanse. Modellen viser og beskriver faktorer som har betydning for tilrettelegging for bruk av karrierelæring for å utvikle karrierekompetanse. Modellen må tilpasses sammenhengen den skal brukes i. Modellen foreslår noen områder for læring og utforskning gjennom bruk av ti ord som er satt sammen til fem ordpar, disse kalles karriereknappene. Modellen er ment som et innspill til policy-, praksis- og fagfeltet og kan inspirere til videre utvikling av kunnskap, erfaring og metoder for karrierelæring. Det er et overordnet mål at modellen kan være et bidrag til fag- og metodeutvikling når det kommer til karrierelæring (Bakke et al., 2020).

Her er det en jobb å gjøre med å styrke karrierekompetanse i hestefaget.

#### 2.6.4 Modellen «Karrierelæring i kontekst»



Figur 2: Karrierelæring i kontekst, fritt etter (Bakke et al., 2020)

Modellen viser prinsippene og perspektivene i definisjonen av karrierekompetanse. Den tar opp i seg kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere karrieren sin i overganger og forandringer. Den setter søkelys på kompetanse til å forstå og kjenne seg selv og sin sammenheng. Den jobber med hvordan du håndterer dilemmaer og spenninger i forbindelse med læring, Liv og arbeid. Den gir innsikt i at hver og en av oss formes av våre egne handlinger og livsvilkår, men også hvordan vi kan påvirke og forme vår egen og felleskapets framtid (Bakke et al., 2020, s.50).

Læringen blir sett på som en prosess hvor både den som skal utvikle karrierekompetanse og en veileder deltar. Spesifikke læringsaktiviteter og forskjellige former for læring der begge er med, utgjør en helhet. Denne helheten kommer frem gjennom kompetanseområdene for utforskning og læring. De fem kompetanseområdene er meg i kontekst, mulighetshorisont og begrensninger, valg av tilfeldigheter, endring og stabilitet, og tilpasning og motstand (Bakke et al., 2020).

Disse fem kompetanseområdene blir også formulert som ordpar. Hvert kompetanseområde er beskrevet med to ord. Til sammen har modellen ti ord, som hver for seg representerer mulige områder for utforskning og læring.

De ti ordene danner til sammen fem ordpar som blir satt sammen, for å synliggjøre mulige dilemmaer og spenninger som kan være til stede og ha betydning når en person skal håndtere liv, læring og



arbeid i forandring og overganger (Bakke et al., 2020). De fem kompetanseområdene, ordparene som utgjør områdene for utforskning og læring kalles også karriereknappene.

«Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning» bruker en bred forståelse av begrepet karriere: «Vi betrakter karriere som noe alle har, og fremhever at karriere ikke bare innbefatter menneskers relasjon til utdanning og arbeid, men også øvrige roller og livssekvenser mennesker inngår i» (Bakke et al., 2020). Modellen må tilpasses hestefaget.

### 2.6.5 Kompetansemøtene i modellen «ansettbarhet i hestefaget»

Modellen for ansettbarhet inneholder i tillegg til de tre sirklene fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse også tre kompetansemøter som er viktige for arbeidet med ansettbarhet i hestefaget og oppstår i skjæringspunktene mellom de tre sirklene. Disse kompetansemøtene er:

#### 1. Kompetansemøtet kalt «Praksisnær»

Dette er navnet på møtet mellom fagkompetanse og karrierekompetanse i modellen for hestefaglærte. I dette møtet oppleves læring som oppstår ved autentiske oppgaver og autentiske arbeidsoppgaver. I dette kompetansemøtet utvikles de praktiske og sosiale ferdighetene som Grete Haaland snakker om i definisjonen av Helhetlig yrkeskompetanse.

#### 2. Kompetansemøtet kalt «Kledd på til jobb»

Dette er navnet på møtet mellom karrierekompetanse og nøkkelkompetanse. I dette møtet oppstår læring ved at man forstår og reflekterer rundt egne faglige og personlige forutsetninger. Man lærer ved å se egne muligheter, verdier, ønsker og mål i forhold til fremtidig karriere. I dette møtet oppstår læring ved å vite hvordan utdanning kan kobles sammen med personlige ønsker, verdier og mål i forhold til en personlig karriere. I dette kompetansemøtet implementerer jeg yrkesstolthet som i Grete Haaland sin definisjon omhandler ønske om og glede av å gjøre arbeid til god kvalitet og til å gjøre kunder og brukere fornøyd. Det handler også om å bidra til en bærekraftig utvikling i eget yrke/fag, fagmiljø og i egen profesjon eller bransje

#### 3. Kompetansemøtet kalt «På vei mot en profesjonell identitet»

Dette er navnet på møtet mellom nøkkelkompetanse og fagkompetanse. I dette møtet oppstår læring ved at man viser kompetanse i kjente og ukjente situasjoner og gjennom å vise samarbeid og profesjonalitet i arbeidssituasjoner i henhold til bransjens krav.

I dette kompetansemøtet havner danning. Ifølge Grete Haaland er dette evne til å delta i samfunnsdebatten og bidra til en bærekraftig fagutvikling innenfor eget yrkesområde. Det handler også om å fungere i, og bidra til demokratiske felleskap. Danning innbefatter myndiggjøring og handler

om individets påvirkning og medvirkning til endring, for eksempel gjennom bærekraftig utvikling på arbeidsplassen og i eget fag, for å bidra til utvikling av samfunnsforhold og fagpolitiske forhold (Haaland, 2021)

## 2.7 Helhetlig yrkeskompetanse og Ansettbarhet

I denne oppgaven kan det være formålstjenlig å sammenstille begrepene helhetlig yrkeskompetanse og ansettbarhet fordi de slik jeg ser det har mange likheter og utfyller hverandre på en god måte i et forsøk på å gjøre hva ansettbarhet i hestefaget egentlig er mer konkret og helhetlig. I modellen som brukes som arbeidsverktøy i dette masterprosjektet vil jeg derfor implementere Grete Haalands helhetlige yrkeskompetanse inn i begrepet ansettbarhet. I både helhetlig yrkeskompetanse og ansettbarhet er fagkompetanse (hva du gjør) og nøkkelkompetanse (hvordan du gjør det) omtalt. I ansettbarhet inngår også karrierekompetanse (hvor du vil og kan gjøre det). I ansettbarhet-begrepet, slik det brukes i denne oppgaven, er også tre kompetansemøter en del av forståelsen av begrepet som er visualisert og konkretisert i EA-modellen.

Kompetansemøtet «praksisnær», møtet mellom fagkompetanse og karrierekompetanse, tar opp i seg de praktiske og sosiale ferdighetene som omtales i helhetlig yrkeskompetanse. Danningen i helhetlig yrkeskompetanse legges inn i kompetansemøtet «kledd på til jobb» som er møtet mellom karrierekompetanse og nøkkelkompetanse. Yrkesstoltheten i helhetlig yrkeskompetanse legges inn i kompetansemøtet «på vei mot en profesjonell identitet, som er møtet mellom nøkkelkompetanse og fagkompetanse.

Dette teorigrunnlaget kan være til hjelp med å finne svar på forskningsspørsmålene i oppgaven og for forståelsen av ansettbarhet i hestebransjen og de hestefaglærte som yrkesutøvere. Den har også betydning for utvikling av datainnsamlingsverktøy, analyse av empiri og den kommende diskusjonen rundt ansettbarhet i hestebransjen.

## 3 Metode

I dette kapittelet har jeg først redegjort for begrunnelsen av metodevalg i oppgaven med utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Deretter har jeg redegjort for fremgangsmåten i den kvantitative delen av oppgaven. Jeg har beskrevet feltet, utvalget, utformingen av spørreskjemaet og gjennomføringen av spørreundersøkelsen.

Jeg forklarer deretter analyseformer. Det kvantitative materialet er analysert i form av univariat og bivariat analyse.

Til slutt sier jeg litt om hvordan jeg har analysert fritekstsvaer, og hvordan de kvantitative data er presentert. Deretter overgår jeg til den kvalitative delen av undersøkelsen og beskriver stegene i det kvalitative forskningsintervjuet, før jeg beskriver transkriberingen av de kvalitative intervjuene og oppsettet av empirien.

For å analysere de kvalitative dataene har jeg brukt tematisk analyse og strukturert dataene etter forskningsspørsmålene. Til slutt ser jeg på forskningens gyldighet, etiske spørsmål og egen forskerrolle.

### **3.1 Metodevalg**

For å belyse forskningsspørsmålene på best mulig måte og få svar på forskningsspørsmålene i oppgaven har jeg først gjennomført en kvantitativ undersøkelse for å finne ut av i hvilken grad landets hestefaglærte arbeider innenfor hestebransjen eller i andre bransjer og i hvilken grad hestefagbrevet har vært relevant i forbindelse med ansettelse. I etterkant av denne undersøkelsen har jeg gjennomført kvalitative intervjuer med ledere i bedrifter i hestebransjen for å få dybdekunnskap om hvordan de tenker ved ansettelse.

Å kombinere kvantitative og kvalitative metoder for å samle inn data kalles «mixed methods» og er ifølge Creswell og Clark (2007) en god tilnærming på områder hvor man har lite forskning, fordi det gir bredere forståelse for et tema enn om man benytter kun en metode.

### **3.2 Kvantitativ metode**

Årsaken til at kvantitativ metode ble valgt er at den gir en større oversikt over hestefaglærte i Norge. Ved å samle inn data om hestefaglærte i Norge gjennom en digital spørreundersøkelse ville jeg forhåpentligvis få mange undersøkelsesenheter, finne ut av hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagbrev, hva informantene mener om fagbrevets relevans i arbeidslivet og få informasjon som kan være representativ for de hestefaglærte som gruppe. Jeg håpet å kunne få så mange svar at jeg i analysen kunne si noe om forskjeller eller likheter, sammenhenger eller mønstre. Med mange nok svar ville det kanskje også være mulig å hentyde til at funn til en viss grad kunne være relevant for andre, kanskje kunne funnene da generaliseres.

### **3.3 Beskrivelse av feltet**

I Norge er det utdannet 1245 hestefaglærte fra 2000 til 2022 (Statistisk Sentralbyrå, 2023). Etter å ha fått fagbrev som hestefaglært kan man jobbe i mange ulike bedrifter. Eksempler på arbeidsplasser i

bransjen er fagarbeider ved rideskoler, stutierier, travstaller, inn på tunet bedrifter og innenfor turistnæring.

### 3.4 Utvalget

Det er nødvendig å foreta et utvalg av enheter som skal undersøkes, før selve datainnhenting kan skje (Ringdal, 2013). I kvantitative undersøkelser ønsker man at utvalget skal si noe om populasjonen (Tuftte, 2018). Populasjonen i denne undersøkelsen er alle hestefaglærte i Norge. Tallene fra statistisk sentralbyrå viser altså at det er utdannet 1245 hestefaglærte i Norge. Jeg sendte ut 351 invitasjoner og fikk 202 svar, dette gir en svarprosent på 57,5%.

Empirien i undersøkelsen dekker dermed 16,22% av totalpopulasjonen av hestefaglærte i Norge. Per Arne Tuftte sier at hvis de egenskapene en undersøker er relativt likt fordelt i utvalget som i populasjonen, er utvalget nærmest en miniatyr av populasjonen og kalles et representativt utvalg (Tuftte, 2018).

Utvalget i spørreundersøkelsen av de hestefaglærte i Norge er kun sendt ut til hestefaglærte, men alle hestefaglærte i Norge har kanskje ikke hatt mulighet til å delta i undersøkelsen. Dette skyldes at det ikke finnes systematiske oversikter over mailadresser til de som tok et hestefagbrev før 2015. Jeg har benyttet e-post adresser jeg skaffet meg via kontaktpersoner i fylkeskommunen, og via opplæringskontoret i hestefag. Også Metas Facebook er benyttet for å rekruttere informanter.

Av den grunn har mange hestefaglærte selv kunnet avgjøre om de skal være med i undersøkelsen eller ikke. Dette er selvrekruttering, og kan føre til utvalgsfeil som gjør at resultatene ikke nødvendigvis kan generaliseres (Tuftte, 2018). Tuftte sier at vi da er henvist til å tenke kritisk over mulighetene for å overføre resultatene utover de enhetene som inngår i studien (Tuftte, 2018).

Utvalget i undersøkelsen i denne oppgaven er ikke et sannsynlighetsutvalg og det er derfor viktig at jeg analyserer dataene deskriptivt og er kritisk til muligheten for, og rimeligheten av å overføre disse resultatene til populasjonen slik Tuftte (2018) poengterer.

### 3.5 Utforming av spørreskjemaet

Jeg utformet en kvantitativ spørreundersøkelse i Nettskjema. Nettskjema ble valgt fordi Nettskjema.no regnes som Norges sikreste og mest brukte løsning for datainnsamling til forskning. Under utformingen av skjemaet var det viktig å ha noen huskereglar i bakhodet. Jeg brukte Dag Ingvar Jacobsens huskereglar i utformingen av spørreskjemaet.

Huskeregul én sier det er viktig å stille spørsmål på en enkel måte og bruke korte, avsluttende setninger. Man bør unngå innviklede setninger og innskutte bisetninger. I tillegg bør dobbelspørsmål unngås da man med det ber respondenten forholde seg til to ulike forhold på en gang (D. I. Jacobsen, 2015). Jeg fikk her god nytte av min kjennskap til faget og at jeg som lærer har mye trening i å stille spørsmål på en enkel måte.

Huskeregul to er at samme begrep kan tolkes ulikt av forskjellige respondenter (D. I. Jacobsen, 2015). I min undersøkelse gjaldt dette for eksempel spørsmålet om lønn og goder. Jeg la inn en kort tekst over spørsmålet der jeg informerte om hvordan begrepene lønn og goder skulle tolkes i besvarelsen. Huskeregul tre nevner at folk husker ikke særlig langt tilbake. Spørsmålene bør derfor stilles slik at respondenten ikke trenger å huske altfor langt tilbake i tid (D. I. Jacobsen, 2015).

I denne undersøkelsen henvendte jeg meg til alle hestefaglærte, og siden de første hestefagbrevne ble avlagt i 2000 kan ivaretagelsen av denne huskeregelen være en svakhet ved spørreskjemaet.

Fjerde regel er å unngå å stille ledende spørsmål. Dette var jeg bevisst på i utformingen av spørreskjemaet, og jeg forsøkte å være objektiv i måten å stille spørsmål på.

Huskeregul fem er å vurdere nøye om en skal ha med en midtkategori eller «vet ikke» kategori i svaralternativene. Huskeregul seks sier at en bør ikke ha for mange eller for få svaralternativer. Undersøkelsen inneholdt spørsmål på ordinalnivå, disse ble utformet med en Likert-skala som hadde 7 svaralternativer av tilfredshet som svaralternativ. Skalaene gikk fra helt uenig til helt enig.

Å bruke en slik skala i et spørreskjema kan være til hjelp for å forstå respondentenes svar, da en skala hjelper til med å avdekke grader av respondentenes meninger om det de blir spurt om. Her syntes jeg at det var relevant å ha med en midtkategori. De hestefaglærte som jobber i bransjen ble for eksempel spurt om i hvilken grad hestefagbrevet var etterspurt under ansettelsen. For å kunne stille ulike spørsmål avhengig av hva respondentene svarte, inneholdt spørreskjemaet derfor noen rutede spørsmål som kun kom opp ved bestemte svaralternativer.

Regel sju sier at respondenter bør få sjansen til å svare med egne ord. En bør derfor gjerne bruke åpne spørsmål i tillegg til lukkede (D. I. Jacobsen, 2015). Noen av spørsmålene hadde «annet» som svaralternativ. Spørsmålet der informantene svarte at de ikke jobbet i hestebransjen, og da fikk spørsmålet om hvorfor, gav mulighet til å svare annet og utdype dette.

Huskeregul åtte tipser om å starte et spørreskjema «ufarlig» og heller avslutte med mer følsomme spørsmål. Undersøkelsen til de hestefaglærte startet med spørsmål om kjønn der det i tillegg til mann og kvinne var en annen kategori der man kunne krysse av hvis man ikke ønsket å svare. Deretter

spørsmål om type bedrift man var lærling i og antall hester. Undersøkelsen inneholdt mange lukkede spørsmål med svaralternativer på nominalnivå.

Huskeregelen nevner at en bør ha i tankene at svaret på et spørsmål kan påvirkes sterkt av hvilke spørsmål som stilles i forkant. Informantene kan sette spørsmålene i sammenheng og svare ut ifra hvordan de svarte på spørsmålet før.

Huskeregelen ber oss variere retningen på spørsmålene. Det finnes positive og negative ladede påstander. Det er viktig å blande positive og negative. Huskeregelell ber oss teste spørreskjemaet ved å gjennomføre et test-intervju (D. I. Jacobsen, 2015).

Spørsmålene hadde en logisk oppbygning gjennom spørreskjemaet. Jeg hadde en klar formening om at jeg skulle undersøke hva hestefaglærte jobbet med etter å ha avlagt et fagbrev, og hvordan dette er begrunnet. Dette er et av forskningsspørsmålene i denne oppgaven.

Bruken av Jacobsens huskereglene i utformingen av spørreskjemaet førte til at variablene ble pålitelige og kunne gi grunnlag for validitet i dataene, slik at kvaliteten på undersøkelsen ble god.

Spørreundersøkelsen inneholdt 30 spørsmål og det var viktig å tenke på at den ikke var for lang, slik at respondentene ferdigstilte hele undersøkelsen og ikke lukket den uten å ha besvart hele.

### **3.6 Gjennomføring av spørreundersøkelse**

Spørreskjemaet ble distribuert i Nettskjema via e-post-adresser jeg skaffet meg via kontaktpersoner i fylkeskommunen og via opplæringskontoret i hestefag. Jeg rekrutterte også informanter ved hjelp av Facebook-sider som: «Stalljobber i Norge», «Autoriserte Ridelæreres Nettverk», «Hestedebatt-Rebellene» og «Fagbrev i hestefag». Undersøkelsen ble sendt ut første gang 12.3.2022 og jeg sendte ut purringer 2 ganger. Siste svar kom inn 15.4.2022.

Det var en stor fordel å kunne sende ut purringer i nettskjema slik at kunne sende ut undersøkelsen på nytt til de som ikke hadde svart, og på den måten få inn flere svar. 351 hestefaglærte ble invitert til å svare på undersøkelsen. 202 hestefaglærte svarte på undersøkelsen. Svarprosenten var 57,5%. Dette er ikke en uventet lav prosent ved spørreskjema, da et frafall på 50 % eller mer ikke er uvanlig i et generelt utvalg (Ringdal, 2007). En svarprosent på over 50 % må sies å være bra (Johannesen et al., 2010). Listen over e-post-adresser jeg fikk fra fylkeskommunen og opplæringskontoret for hestefag inneholdt mange epost adresser som ikke lenger var i bruk, og dette gjør at det er vanskelig å vite om alle de 351 mailadressene undersøkelsen ble sendt ut til er faktiske mailadresser til hestefaglærte.

### 3.7 Datamatrikse

For å kunne bearbeide datamaterialet i en kvantitativ spørreundersøkelse må dataene kunne defineres i form av en datamatrikse. Det er et uendelig antall egenskaper som kan inkluderes i en kvantitativ analyse (Østbye et al., 2007). I denne oppgaven består datasettet av totalt 29 variabler som er kodet. For å registrere funnene i den kvantitative spørreundersøkelsen har jeg brukt programmet SPSS. Ved å ta i bruk dette programmet får jeg mulighet til en systematisk beskrivelse av materialet.

Dataene i undersøkelsen er numeriske, det vil si at de er tall-data. Jeg har spurt etter kjønn, type lærebedrift og annen informasjon om hestefaglærte på nominalnivå. Nominalnivå er det laveste nivået vi kan operere med i en kvantitativ undersøkelse, men ifølge Per Arne Tuft (2019) finner vi her svært mange av de variablene som er relevante for samfunnsvitenskapelige analyser. For forskningsspørsmålene og forskningsspørsmålene i oppgaven er det relevant å kartlegge mange opplysninger om hestefaglærte på dette målenivået.

I undersøkelsen har jeg også etterspurt en del opplysninger på ordinalnivå. Eksempler på dette er spørsmål om hvorvidt fagbrevet er etterspurt ved en ansettelse, om fagbrevet er nødvendig i arbeidet, om de faglærte tenker at de fortsatt jobber i bransjen om fem år og slike typer spørsmål.

Tuft (2019) sier at vi her finner alle variabler som har en skala som indikerer rangering, men som substansielt sett ikke har eksakte intervaller mellom verdiene på skalaen. I undersøkelsen har jeg brukt en Likert-skala som går fra 1-7 der 1 indikerer helt uenig og 7 indikerer helt enig. En Likert-skala måler holdninger og atferd ved å bruke en rekke mulige svarvalg, som rangeres slik at respondenten velger det alternativet som passer respondenten best (Johannessen et al., 2010). En slik skala kan variere i form, og kan ha en midtkategori om det ønskes. Dersom en midtkategori ikke brukes, er dette fordi det er et ønske om å få respondenten til å ta stilling til spørsmålet istedenfor å sette seg nøytralt til det.

### 3.8 Analyseformer

I analysen av dataene har jeg benyttet univariat analyse, der jeg har analysert en og en variabel. Jeg har sett på frekvensfordelingen i form av å se på den prosentvise fordelingen på en og en variabel. Jeg har sett på standardavvik som er et sentralt mål når det kobles til gjennomsnitt.

Jeg har også gjort en bivariat korrelasjonsanalyse med Pearsons  $r$  av dataene. Bivariat korrelasjonsanalyse viser relasjonen mellom to variabler. Pearsons korrelasjonskoeffisient  $r$ , er den mest brukte indikatoren på korrelasjon og formelen legger intervall skaler til grunn (Ringdal 2018). Korrelasjonskoeffisienten forteller noe om samvariasjonen mellom to variabler (Ringdal 2018). Pearsons  $r$  kan variere i størrelse fra  $-1$  til  $1$ .  $-1$  indikerer en perfekt negativ lineær relasjon, mens  $1$  indikerer en perfekt positiv lineær relasjon.  $0$  indikerer ingen lineær sammenheng mellom to variabler.

### **3.9 Analyse av fritekstsvar**

Jeg har hentet ut fritekstdelene fra undersøkelsen separat, analysert innholdet og sortert dette i tematiske kategorier. Her har jeg sett etter trender og om noe blir nevnt av mange, men formen på fritekstsvarene gjør at det ikke er hensiktsmessig å beskrive dette numerisk. Trender og eksemplifisering er mer aktuelt.

Dette datamaterialet har jeg også vurdert opp mot materialet fra intervjuene i forhold til enkelte tema fra kategoriseringen som går igjen i begge materialene. Fritekstsvarene er også analysert og visualisert ved bruk av ordskyer.

### **3.10 Presentasjon av kvantitative data i oppgaven**

Dataene i oppgaven er presentert ved hjelp av tekst og tabeller. Jeg har tatt med de resultatene som er relevante for forskningsspørsmålene. Hver tabell har en tabelltekst over selve tabellen og en forklaring under tabellen. Dataene i oppgaven er presentert i form av åtte tabeller og tre figurer.

### **3.11 Kvalitativ metode**

Denne oppgaven ser også på hvordan hestebansjen rekrutterer nye medarbeidere, og hvordan hestefaglærte oppfattes som ansettbar. For å finne ut av dette var det formålstjenlig å intervjuere ledere i hestebansjen. For å forstå deres livsverden og finne ut av hva de tenker om hestefaglærtes ansettbarhet. Videre verdien av et hestefagbrev ved en ansettelse og hvilken kompetanse hestebansjen trenger hos medarbeidere sett fra arbeidsgivers ståsted.

Den kvalitative forskningen dreier seg om å forstå subjektets livsverden, snarere enn om objektiv måling og kontroll, og derfor egner ikke kvantitativ metode seg for å svare på denne delen av forskningsspørsmålene i oppgaven.

Å bruke det kvalitative semistrukturerte forskningsintervjuet for å finne ut av hvilke tanker ledere som skal ansette folk i hestebansjen har om ansettbarhet, og hva som er viktig for dem med tanke på å ha fagfolk i jobb, er et naturlig valg. Et semistrukturert intervju vil si at respondenten får en intervjuguide som utgangspunkt, og samtaler om denne (Kvale & Brinkmann, 2015). Intervju som metode for datainnsamlingen ble valgt fordi det, ifølge Kvale og Brinkmann, er en godt egnet metode for å få frem respondentens opplevelse av fenomenet som skal studeres. Fenomenet ansettbarhet i hestebansjen kan belyses på en god måte under et semistrukturert intervju. Kvale og Brinkmann skisserer syv stadier som systematiserer planleggingen og gjennomføringen av intervju-undersøkelser. Disse stadiene er: tematisering, planlegging, selve intervjuet, transkribering, analysering, verifisering og rapportering. I



utvikling av intervjuguiden for innsamling av kvalitative data i denne oppgaven har disse syv stadiene vært en rød tråd for meg. Under følger en beskrivelse av de syv stadiene.

### 3.11.1 Tematisering

Kvale og Brinkmanns første steg er tematisering. Her skal formålet med undersøkelsen formuleres, og man skal beskrive hvordan man oppfatter emnet som skal undersøkes.

Jeg ønsker å se på hestefaglærtes ansettbarhet fra arbeidsgivers ståsted. Fører utdanning i hestefag til arbeid og får faglærte i hestefag jobb etter endt utdanning? Er utdanningen relevant for arbeidslivet sett fra arbeidsgivers perspektiv?

### 3.11.2 Planlegging

Det andre steget til Kvale og Brinkmann er planlegging. Her sier Kvale og Brinkmann at alle syv stadier skal tas hensyn til før man begynner med intervjuarbeidet. Det skal planlegges med henblikk på å innhente den kunnskapen man ønsker, og at man må ta hensyn til moralske utfordringer som kan dukke opp som en konsekvens av arbeidet man har foran seg.

Her har jeg tenkt på praktiske aspekter ved gjennomføringen, hvordan informanter skal rekrutteres, hvor og hvordan intervjuene skal gjennomføres, lengden på intervjuer, bruk av båndopptaker, nødvendige etiske tillatelser og godkjenninger, tidsplan og sist, men ikke minst utformingen av en god intervjuguide. I gjennomføringen av et semistrukturert intervju utviklet jeg en semistrukturert intervjuguide med temaer som skal tas opp samtidig som det er fleksibelt med tanke på endringer hvis relevante og interessante ting dukker opp. Å utforme intervjuguiden var tidkrevende og å få til gode formuleringer som fløt godt og ikke hadde for tungt eller akademisk språk, bød på mange utfordringer. Det var viktig for meg å bli godt kjent med intervjuguiden min for å kunne ha en samtale med de jeg skulle intervjuer og ikke være så avhengig av guiden under intervjuene. Intervjuguiden ble testet i et prøveintervju før jeg intervjuet informantene som var utvalgt til datainnsamling i oppgaven. Informantene i denne oppgaven er ledere i hestebransjen. Jeg har villet snakke med de som ansetter medarbeidere i hestebedrifter. Det har vært viktig å intervjuer ledere i forskjellige typer bedrifter for å finne likheter og ulikheter. Tradisjonelt sett har hesten vært i bruk innen jordbruk, skogbruk, transport, industri og i militæret. I dagens samfunn spiller hesten en annen rolle og hestebransjen ser annerledes ut. I hestebransjen finnes folk i alle aldre og fra alle samfunnslag. Bruken av hest spenner fra terapihester via turhester til konkurransehester som hevder seg i den ypperste internasjonale eliten i mange forskjellige grener. Felles for alle hester, uansett rase eller bruk, er at de har de samme grunnleggende behov for oppfølging og stell. Hestenæringen er kompleks og består av alle som leverer sine tjenester til hesteholdet i dag. Det dreier seg om alt fra før til hestene, utleie av stallplass, undervisning, rideskolevirksomhet, salg av utstyr, trening av hest, transportvirksomhet, ulike typer

hestesport, hest i et helseperspektiv og veterinærtjenester. I 2012 ble hestenæringens årlige verdiskapning i Norge anslått til flere milliarder kroner (Vik og Farstad 2012).

Jeg har i denne oppgaven gjort 10 kvalitative intervjuer med fagpersoner/bedriftsledere fra et bredt utvalg bedrifter i bransjen. Informantene kommer fra blant annet hestesenter, travstall, salgstall, hestefagskole og rideskole.

### 3.11.3 Intervjuet

Det tredje steget til Kvale og Brinkmann er selve intervjuet. Her sier Kvale og Brinkmann at det er viktig med en god intervjuguide som grunnlag, at man har en reflektert tilnærming til kunnskapen som søkes og har tenkt gjennom relasjonen mellom intervjuer og den som blir intervjuet. De sier også at konteksten intervjuet gjøres i må være hensyntatt. Under intervjuene i denne oppgaven benyttet jeg meg av en diktafon slik at jeg kunne ha fullt søkelys på informanten og intervjuet. Jeg brukte to enheter for å ta opp lyd i tilfelle den ene ikke skulle fungere, eller at en av dem plukket opp mye støy. Kvale & Brinkmann (2017) understreker at en ved lydopptak får muligheten til å konsentrere seg om intervjuets emne og dynamikk. Ordbruk, tonefall og pauser blir også registrert, slik at man kan gå tilbake og lytte på de eksakte ordene som blir sagt (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 205). I forkant av intervjuene sendte jeg ut et informasjonsskriv med informasjon om bakgrunnen for intervjuet, bruk av diktafon og hvordan data skulle behandles i etterkant. Jeg ringte aktuelle informanter i forkant av intervjuene, lot i stor grad møtetidspunkt være opp til dem og forsøkte å tilpasse meg deres ønsker.

Tove Thagaard peker på at en må hele tiden ta en vurdering av hvor intervjuene finner sted og hvor informantene kan føle seg fri til å snakke om forskjellige temaer (Thagaard, 2013).

Alle intervjuene ble gjennomført i informantenes naturlige miljø. Ifølge Kvale og Brinkmann (2017) er det viktig at en som intervjuer må være bevisst på sin egen fremstilling i forhold til informanten, da dette har betydning for kvaliteten på intervjuet. De sier også at det er viktig å ha kunnskap om de temaene informanten skal snakke om, og å være følsom, vennlig og åpen i forhold til de temaene som kommer frem i intervjuet. (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 195-197). Før hvert intervju, sa jeg litt om formålet med intervjuet, fortalte litt om hvem jeg var, og spurte om det var noe som var uklart. Informantens deltagelse var frivillig og samtykket kunne når som helst trekkes tilbake. Hvert intervju varte mellom 30 minutter og 1 time.

I kvalitative intervjuer er det intervjueren som er selve forskningsinstrumentet, og selv om jeg hadde gjennomført et prøveintervju og kjente fagfeltet og intervjuguiden godt, synes jeg det var utfordrende å gjennomføre intervjuene fordi jeg var redd for å gå glipp av informasjon og ikke være flink nok til å stille de riktige spørsmålene. I ettertid opplever jeg at datamaterialet som kom ut av intervjuene er relevant for å besvare forskningsspørsmålet i oppgaven.

#### 3.11.4 Transkribering

Det fjerde steget til Kvale og Brinkmann er transkriberingen der intervjuene struktureres i skriftlig form slik at de blir egnet for analyse. Jeg valgte å transkribere intervjuene selv og brukte mye tid på dette. I denne prosessen ble jeg veldig godt kjent med dataene mine. Jeg anonymiserte personlige opplysninger og slettet lydfilene etter anonymiseringen.

#### 3.11.5 Analysering

Det femte steget til Kvale og Brinkmann er analyseringen av intervjuet. Poenget med analyseringen er å forstå både detaljer og helhet, redusere empirien til en oversiktlig mengde som er sentral og kan presenteres i oppgaven. I denne oppgaven har jeg brukt en tematisk analyse.

#### 3.11.6 Verifisering

Det sjettede stadiet til Kvale og Brinkmann er verifisering, og gjelder egentlig hele prosessen etter at du har fått datamaterialet. Verifisering handler om vurdering av kvaliteten på datamaterialet med tanke på pålitelighet og validitet. Dette punktet er alle deler av forskningsprosessen og er aldri helt eller direkte målbar i kvalitativ forskning.

#### 3.11.7 Rapportering

Det syvende stadiet til Kvale og Brinkman er rapportering. Her er det viktig at man skriver for leseren og gir en valid beskrivelse av hovedfunnene i en studie. Det er ønskelig slik Kvale og Brinkmann ser det at rapporten er leseverdig og inneholder metodologiske veldokumenterte og interessante resultater. De metodologiske trinnene fra den opprinnelige tematiseringen til den endelige rapporten rapporteres så utførlig at leseren kan forvise seg om intervjudesignens relevans for undersøkelsens tema og formål, vurdere påliteligheten av resultatene og i prinsippet være i stand til å gjenta undersøkelsen. Å ha sluttrapporten i tankene allerede fra begynnelsen av intervju-undersøkelsen gjør rapporteringen enklere, samtidig som å skrive en masteroppgave er en prosess der det å lære å rapportere er en del av reisen.

### 3.12 Analyse av kvalitative data

Å analysere betyr egentlig å dele opp noe kompleks i mindre deler, der det er ønskelig å skape overblikk for videre å kunne se helheten og sammenhenger i materialet (Robson & McCartan, 2016). I denne delen av kapittelet er hensikten å få gitt en innføring i selve bearbeidingen av datamaterialet. Kapittelet vil altså vise hvordan analyseringsprosessen er gjennomført, samt bakgrunn for valg av analyseringsmetode. Denne studien har valgt å ta for seg en tematisk analyse. Dette på bakgrunn av at denne type metode er anbefalt å anvende for nye forskere, og at den anses å være fleksibel (Braun &

Clarke, 2022). Analysen tok utgangspunkt i (Braun & Clarke, 2022) seks ulike trinn som presenteres i avsnittene under.

Første trinn innebærer å bli kjent med datamaterialet. Dette kan gjøres ved å transkribere, lese gjennom, notere og se etter mønstre og meninger (Braun & Clarke, 2022). Transkribering er en metode som brukes for å oversette talespråk til skriftspråk. Ifølge Kvale og Brinkmanns 7 steg, er steg fire transkribering. Å transkribere kjennetegnes ved å skrive ned ord for ord hva som ble fortalt under intervjuet (Dalland, 2018, s. 88). Dette var en lang og tidkrevende prosess, men hjalp meg til å bli godt kjent med datamaterialet mitt. Foran hver uttalelse til intervjuer ble det skrevet (1:), og foran hver uttalelse til intervjupersonen ble det skrevet (2:). På denne måten kunne man tydelig skille hvem som sa hva. Jeg noterte, lette etter meninger og mønstre.

Trinn nummer 2 er å lage de første kodene ut fra ideer og tanker om hvilke temaer som dukket opp i datamaterialet mitt. Her ble det veldig mange koder. Jeg laget koder av alt som syntes viktig å jobbe videre med, empirien min ble til omtrent 90 koder, siden disse kodene kun var arbeidsverktøy for å bearbeide dataene mine lage jeg også koder som jeg var usikker på om ville være relevante senere i prosessen.

Trinn nummer 3 er å finne temaer i datamaterialet. Her var det viktig å ha forskningsspørsmålene i bakhodet. I denne oppgaven er det jo forskningsspørsmålene som ligger til grunn for temaene som vokser opp fra datamaterialet.

Dette trinnet handler om å skifte fra koder til temaer, finne likheter og å plassere koder som ikke passer inn som nye temaer og/eller fjerne dem helt (Braun & Clarke, 2022) Den første kodingen gav 90 koder og hver av disse hadde mellom 1 og 20 sitater. Kodingen fra forrige trinn ble delt inn i ulike overordnede temaer og vurdert opp mot forskningsspørsmålene. Ansettbarhet, lønn og yrkesforståelse var noen av temaene som dukket opp.

Trinn nummer 4 er å gå kritisk gjennom temaene, etter å ha gjort dette har du en liste over temaer du tenker kan skildre datamaterialet slik at det er relevant og treffende. Dette trinnet tar for seg en gjennomgang av de ulike temaene som nå var identifisert. Dette innebar å finne ut om noen av temaene egentlig ikke var å regne som egne temaer. Noen av temaene kan gjerne splittes opp i egne separerte temaer (Braun & Clarke, 2022) Ved å sjekke antall referanser og utsagn i Nvivo kunne jeg vurdere om temaene jeg hadde funnet hadde nok data til å belyse forskningsspørsmålene.

Trinn nummer 5 er å navngi temaene slik at de ivaretar søkelyset på forskningsspørsmålene på en god måte. Her må man finne ut av om det er sammenhenger i temaer uten at de overlapper hverandre. Dette var en prosess som holdt fem gjennom hele skriveprosessen

Til slutt sto jeg igjen med temaene som presenteres som funn i analysekapitlet. Disse temaene er:

1. Hvordan ledere i hestebransjen forstår begrepet ansettbarhet.
2. viktige egenskaper for å få jobb som yrkesutøver i bransjen.
3. Hva arbeidsgivere i hestebransjen vektlegger ved ansettelse av nye medarbeidere og hvordan dette begrunnes.
4. Hestefagbrevet som ansettelsesgrunnlag

### 3.13 Presentasjon av kvalitative data i oppgaven

Funnene fra de kvalitative intervjuene fremstilles i resultatkapitlet som en blanding av sitater og tekst.

Jeg har valgt å begynne alle sitater med «en av informantene sier dette» fordi jeg synes det gir et ryddig oppsett. De tre egenskapene lederne i hestebransjen så på som mest viktige for å få jobb i hestebransjen er fremstilt i en ordsky

### 3.14 Oppgavens pålitelighet

Litteraturen påpeker at samfunnsvitenskapens tre hovedoppgaver er å ta ansvar innenfor en analytisk oppgave, en kritisk oppgave og en konstruktiv oppgave. Det er for øvrig i alt samfunnsvitenskapelig forskningsarbeid viktig å vektlegge tre grunnleggende prinsipper: (1) Samfunnsvitenskapen bygger på sannhet som en overordnet verdi, (2) Oppfatninger av sannhet i samfunnsvitenskapen er teoretisk, metodologisk og kontekstuellet forankret og (3) Vurderinger av sannhet i samfunnsvitenskapen bygger på rasjonelle og logiske kriterier (Grønmo 2004). Jeg vil i dette kapitlet vurdere kvaliteten på undersøkelsen som jeg har gjennomført ved å se på oppgavens reliabilitet, validitet, noen etiske betraktninger og til slutt komme med en liten oppsummering av oppgavens pålitelighet.

#### 3.14.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om datamaterialets pålitelighet. Reliabiliteten er spørsmål om nøyaktighet og kvalitetskontroll av selve undersøkelsesopplegget fra utforming av spørreskjema og til presentasjon og tolkning av resultat, det handler om hvor godt håndverk vi har utvist i løpet av undersøkelsen. For å reflektere omkring reliabiliteten i undersøkelsen mener Jacobsen (D. I. Jacobsen, 2015) at det kan være nyttig å svare på følgende spørsmål: Kan det undersøkelsesopplegget som er valgt, påvirke de resultatene en kommer fram til?

I forskningslitteraturen omtales dette også som mulige metodologiske forklaringer, om feilkilder og forhold som forstyrrer resultatene. Reliabilitet handler om hvordan undersøkelsen er gjennomført.

I mitt kvantitative undersøkelsesopplegg ble det benyttet spørreskjema og dermed ikke kontakt mellom forsker og respondent på annen måte enn at mange av de som svarte på spørreskjema sikkert

hadde kjennskap til meg som hestemenneske. Siden undersøkelsen var anonym antar jeg at dette var ten betydning.

Utformingen av spørreskjemaet kan også være et kritisk punkt og lede til svak pålitelighet og feilkilder. Det kan for eksempel være ledende spørsmål, doble spørsmål, ledende spørsmålskontekst eller ord som respondenten ikke forstår (Grønmo, 2015). Mitt spørreskjema ble justert i flere omganger, og ble i forkant av utsendelsen testet av respondenter med hestefagbakgrunn som ikke skulle delta i selve studien. Spørsmålet om hvilken type bedrift hestefaglærte jobber i dersom de jobber i hestebransjen traff ikke helt med kategorier, da «annet»-kategorien ble valgt av mange respondenter. Det er mulig at de forskjellige alternativene skulle vært beskrevet bedre i undersøkelsen, eller også at jeg skulle ha lagt til en mulighet for de som svarte «annet» kunne utdype dette nærmere for å styrke undersøkelsens pålitelighet.

I spørsmålet om grunner til at hestefaglærte ikke jobber i bransjen kunne de oppgi tre svar, disse svarene er ikke rangert. Hadde jeg kun latt det være mulig å gi ett svaralternativ hadde dette styrket undersøkelsens pålitelighet, men samtidig gir de tre svaralternativene fra hver respondent interessant informasjon.

I kvantitative studier er mulighetene for kvalitetsforbedringer først og fremst knyttet til de kvalitetsvurderingene som foretas under utformingen av undersøkelsesopplegg. Både validiteten og reliabiliteten kan da styrkes gjennom endringer av undersøkelsesopplegget før den egentlige datainnsamlingen starter (Grønmo, 2015). Trekk ved respondenten slik som for eksempel at de ikke har nok kunnskap om det de skal svare på, eller interesse for feltet, kan også medføre at resultatene blir ukorrekte. I min undersøkelse velger jeg å tro at hestefaglærte har god kjennskap til faget og sin egen arbeidssituasjon. Å omdanne spørreskjema til tall kan føre til feil som kan påvirke resultatet. Tallfeil utgjør en større risiko jo mindre utvalget av respondenter er.

Min undersøkelse ble besvart av 202 respondenter, og den totale populasjonen av hestefaglærte i Norge er 1245 personer. Selve analysen av registrerte data er en trussel mot påliteligheten i undersøkelser. Det kan for eksempel handle om mangel på kunnskap, om statistikk, eller at informasjonen som ligger i data ikke utnyttes fullt ut. Når det gjelder min undersøkelse, en kvantitativ undersøkelse som skal beskrive et utvalg, ser jeg at dette kan være et kritisk punkt. Men som masterstudent vil jeg kun benytte enkle analysemetoder. Dette støtter trolig påliteligheten.

I større undersøkelser vil det være mulig å gjøre tilleggsundersøkelser for å kontrollere påliteligheten. Reliabiliteten, at undersøkelsen er pålitelig, vil være en forutsetning for validiteten, eller sagt på en annen måte – en upålitelig undersøkelse kan neppe bli vurdert som gyldig (Grønmo, 2015).

I forhold til en kvalitativ intervju-undersøkelse som jeg har gjennomført, for å svare på forskningsspørsmålet om hvordan arbeidsgivere oppfatter hestefaglærtes ansettbarhet, har jeg møtt på mange forhold som kan påvirke studiens reliabilitet (Kvale & Brinkmann, 2015) stiller spørsmål om reliabilitet i forhold til intervjuer og brukte spørreteknikker. Brukes det eksempelvis ledende spørsmål som kan påvirke svarene? Semistrukturerte intervju har som mål å gi så fri beskrivelse som mulig, men spørsmålene kan likevel avspeile forskers oppfatninger som kan påvirke prosessen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Som masterstudent er jeg urutinert som forsker og har jobbet mye med utformingen av objektive spørsmål. Ledende spørsmål kan føre til at forskeren skaper forventning til hvordan informantene svarer (Thagaard, 2013). David Silverman sier at forskerens forforståelse og teoretiske grunnlag er et viktig aspekt, og at gjennomsiktighet i arbeidet derfor er vesentlig å ivareta (Silverman, 2011). Forskerens teoretiske grunnlag representerer grunnlaget for tolkningene en forsker gjør gjennom hele prosessen (Thagaard, 2013). Ved å være bevisst min egen forforståelse og yrkesbakgrunn har jeg forsøkt å være nøytral i min analyse av dataene.

Forforståelsen min er basert på synsing om ansettbarhet i hestebransjen, jeg er opptatt av å få et innblikk i lederne jeg intervjuer sin livsverden. Dette gjør at jeg synes at jeg klarer å forbli nøytral. Å være forsker innenfor et fagfelt som jeg har et brennende engasjement for er utfordrende, men samtidig er jeg veldig ydmyk ovenfor de jeg intervjuer og ønsker at deres sannhet skal komme frem på en så oppriktig måte som mulig i denne oppgaven.

Videre er transkribering en prosess som kan skape en rekke praktiske og prinsipielle problemer da transkribering er en fortolkningsprosess mellom talespråk og skrevne tekster, og en og samme uttalelse kan bli transkribert ulikt (Kvale & Brinkmann, 2015). Refleksjoner rundt reliabilitet må med andre ord være til stede i hele prosessen hvor forsker påvirke resultatene. I transkriberingsprosessen kan det oppstå mange feil, dårlig lyd kvalitet, for rask skriving, feiltolkninger slik at det blir et reliabilitetsproblem (Kvale & Brinkmann, 2015).

Under arbeidet med denne oppgaven synes jeg lydfilene mine var av god kvalitet. Hvis jeg skrev feil under transkriberingen antar jeg at jeg ville forstått ordets egentlige betydning ut fra sammenhengen. En svakhet ved oppgaven kan være at det er jeg som ut ifra min forforståelse har valgt respondentene. Tanken bak utvelgelsen har vært å intervju et bredt utvalg av ledere fra ulike segmenter i hestenæringen, det er ikke sikkert man hadde fått det samme resultatet hvis det var ti andre respondenter som hadde vært med i undersøkelsen. Samtidig viser dataene mange ulike synspunkter og ståsteder. Det finnes ikke noen fasit på hvor mange respondenter som kreves i en oppgave, men det må være mange nok til å gi svar (Grønmo, 2015). Slik jeg ser det, gir oppgavens 10 respondenter

gode svar på det kvalitative forskningsspørsmålet i oppgaven og også den kvalitative delen av oppgaven innehar god reliabilitet.

### 3.14.2 Validitet

Validitet dreier seg om datamaterialets gyldighet i forhold til konkrete forskningsspørsmål. I kvantitative studier skiller en mellom ulike typer validitet: begrepsvaliditet eller definisjonsmessig validitet, intern validitet og ekstern validitet. Validitetsvurderinger bygger på systematiske og kritiske drøftinger av undersøkelsesopplegget, datasamlingen og datamaterialet med vekt på relevante validitetstyper. Slike validitetsvurderinger kan også underbygges empirisk gjennom sammenligninger av ulike typer data om de samme fenomenene (D. I. Jacobsen, 2015). Dag Ingvar Jacobsen sier at det er viktig for forskningens kvalitet å kunne svare bekreftende på spørsmålet om undersøkelsesopplegget som er valgt er velegnet til å svare bekreftende på forskningsspørsmålene man ønsker å belyse. Svaret på dette spørsmålet vil ha konsekvenser for undersøkelsens gyldighet (validitet) og undersøkelsens kvalitet. Det hjelper ikke å ha høy reliabilitet på undersøkelsen hvis validiteten er lav. Det er tolkningen av dataene som valideres og ikke selve målemetodene.

Begrepsvaliditet er nødvendig om forskningsresultatene skal bli meningsfulle, tolkbare og generaliserbare. I min undersøkelse gjorde jeg en vurdering av i hvor stor grad en spørreundersøkelse evner å kaste lys over forskningsspørsmålet som ser på hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagbrev. Dette synes jeg den gjorde. Jeg vil anta at det er flere begreper som kan forstås ulikt i undersøkelsen, samtidig er det sannsynlig å anta at begrepene brukt i spørreskjemaet forstås relativt likt av de fleste hestefaglærte. Jeg satte inn en tekst i forkant av spørsmålet om i hvilken grad de hestefaglærte som jobber i hestebransjen godtgjøres i form av lønn eller goder for å sikre at informantene hadde en lik forståelse av disse begrepene da de skulle svare på dette spørsmålet. Jeg mener det er grunnlag for å si at begrepsvaliditeten og den indre validiteten i spørreundersøkelsen i oppgaven er holdbar.

Ekstern validitet sier noe om i hvor stor grad vi kan generalisere resultatene våre. Den eksterne gyldigheten sier noe om de resultatene vi har kommet fram til, også gjelder for en større gruppe, og kanskje for et større tidsrom, enn den/det vi har undersøkt. Kan vi generalisere funnene ut over rammene for vår undersøkelse, og hvor sikre er eventuelt disse generaliseringene? Jacobsen mener at det har liten hensikt å forsøke å generalisere, å gjøre undersøkelsen gyldig for andre (ekstern gyldighet), hvis ikke kravene til pålitelighet, begrepsmessig gyldighet og intern validitet er tilfredsstillt. Slik sett kan vi si at pålitelighet, begrepsmessig gyldighet og god intern gyldighet er forutsetninger for ekstern gyldighet (D. I. Jacobsen, 2015).



Når det gjelder min undersøkelse og ekstern gyldighet, vil spørsmålet være om resultatene kan være gyldige for alle hestefaglærte i Norge – ikke bare utvalget som har svart på spørreundersøkelsen. Utvalget i undersøkelsen er ikke et sannsynlighetsutvalg, og slik Tuft (2018) poengterer skal dataene analyseres desdeskriptivt og være kritisk til muligheten for å overføre disse resultatene til populasjonen. Jeg har via analysekapitlet tydeliggjort resultatene i undersøkelsen og tillagt innholdet den vekt jeg mener dataene fortjener. Jeg mener også at det viktigste for meg og min masteroppgave, er å kunne være trygg på at de resultater som kom frem i undersøkelsen er pålitelige og gyldige for det utvalget som deltok i spørreundersøkelsen på det tidspunkt undersøkelsen ble gjennomført i mars og april 2022. Jeg kjenner ikke til lignende undersøkelser som kan bidra inn i en sammenligning og eventuelt kan være et argument i positiv eller negativ retning med tanke på generalisering.

Validiteten i den kvalitative spørreundersøkelsen handler ifølge (Kvale & Brinkmann, 2015) om i hvor stor grad intervju som metode reflekterer det vi ønsker å studere.

Kvale og Brinkmann (2015) ser på validitet som håndverksmessig kvalitet i kvalitativ forskning. Forskeren som person er av stor viktighet for evalueringen av kunnskapen som blir produsert i forskningen. Validiteten er høy hvis undersøkelsen resulterer i data som er relevante for å besvare forskningsspørsmålene. I arbeidet med de kvalitative intervjuene har jeg jobbet mye med å lage en gjennomarbeidet intervjuguide med spørsmål som etterstreber å besvare oppgavens kvalitative forskningsspørsmål som er hvordan arbeidsgivere i hestebransjen oppfatter hestefaglærte som ansettbar og hvordan dette begrunnes. I forkant av selve undersøkelsen gjorde jeg en pilot der jeg testet intervjuguiden gjennom intervjuer med ledere i hestebransjen som ikke var en del av selve undersøkelsen. I piloten fikk jeg gode tilbakemeldinger som hjalp meg med å høyne intervjuguidens kvalitet.

Ifølge Thagaard handler validitet i kvalitativ forskning om i hvilken grad forskeren spesifiserer hvordan en har kommet frem til den forståelsen som studien resulterer. Det må gjøres rede for fremgangsmåte og relasjoner i feltet. Forskeren må være reflekterende ovenfor sin posisjon under feltarbeidet og forskerens posisjon i miljøet som studeres påvirker tolkningsgrunnlaget. Det er derfor viktig at leseren får mulighet til å vurdere hvordan forskerens ståsted kan ha påvirket tolkningen av resultatene (Thagaard, 2013). Det er viktig at jeg hele veien har søkelys på min moralske integritet og er etterrettelig i prosessen gjennom arbeidet med hele oppgaven for å ivareta dens validitet.

### **3.1 Etske betraktninger**

Å forske handler om å gjøre etiske avveininger, å ta etiske hensyn og å ha et klart perspektiv på etikk og etiske holdninger. Etikk i forskning dreier seg om å vurdere om ulike handlinger i

undersøkelsesarbeidet er rette eller gale i forkant av at de er gjort. Det kan handle om sensitive opplysninger, personlige opplysninger, taushetsplikt, etiske dilemmaer med tanke på formidling og lignende (Dalland, 2012).

Personvernombudet for Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) er satt til å vurdere om undersøkelsesopplegg fyller kravene til å ivareta personvernet til mennesker som deltar i en undersøkelse. Dette prosjektet er meldt inn og godkjent av NSD med referansenummer 323461. Dette gjør at jeg som forsker får tilgang til og kan bruke persondata uten at det kommer i konflikt med gjeldende regelverk. Jeg kan ivareta personvernet til dem som berøres av forskningen og jeg sikrer et trygghetsopplegg for arkivering av persondata etter at forskningen er avsluttet.

I dette prosjektet har jeg vært opptatt av å tenke igjennom de etiske prinsippene som gjelder personvern, anonymitet og taushetsplikt for personene som skal delta i spørreundersøkelsen for de hestefaglærte, og også for informantene som skal representere lederne i hestebransjen. Gjennom bruk av informert frivillig samtykke har jeg forsikret meg om at de som involveres i denne forskningen gjør det med vitende og vilje på et fritt og selvstendig grunnlag.

Ifølge Dalland betyr informert frivillig samtykke at deltakeren har forstått hva det innebærer å delta i undersøkelsen og gitt sitt samtykke til dette. Det forutsettes at intervjueren har forklart hensikten med undersøkelsen og hvem som kan nytte seg av den på både kort og lang sikt (Dalland, 2012).

For å sørge for at respondentene og informantene som skulle delta i dette prosjektet enten i spørreundersøkelsen eller i intervjuene var godt nok informert til å kunne foreta en helhetlig vurdering av hvorvidt de ønsket å delta eller ikke, laget jeg et informasjonsskriv etter punktene som NSD har lagt ut på sin nettside. Jeg laget et informasjonsskriv som var stilet mot de hestefaglærte, og et informasjonsskriv som var stilet til lederne i hestebransjen.

Forskerens rolle og håndverk er avgjørende for kvaliteten i kvalitativ forskning, da forskeren selv er det viktigste redskapet for innhenting av kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015). Forskeren må opptre på en moralsk ansvarlig måte, og forskerens integritet, kunnskap, erfaring, ærlighet og rettferdighet spiller en avgjørende rolle. Videre innebærer forskerens etiske ansvar å presentere data så nøyaktig og representativt som mulig (Kvale & Brinkmann, 2015).

Spørreundersøkelsen i dette prosjektet ble laget og distribuert i Nettskjema som er et anbefalt verktøy til spørreundersøkelser /datainnsamling for student og forskningsprosjekter. Jeg brukte også mobilappen Nettskjema -diktafon til lydopptakene av intervjuene. I denne appen krypteres opptakene umiddelbart og det er ikke mulig å høre på opptakene uten å logge seg inn i Nettskjema.

### 3.1.1 Forskerrollen

Thagaard viser til forskerens posisjonering og om forskeren har en posisjon innenfor det miljøet som studeres, eller om forskeren er utenforstående. I dette forskningsprosjektet har jeg med min bakgrunn fra bransjen, gjennom mitt arbeid som lærer i hestefag og min rolle som medlem av fagprøvemnda i hestefag, et godt grunnlag for forståelse av fagfeltet jeg skal forske på. Dette gir slik Thagaard beskriver, et godt grunnlag for gjenkjennelse og danner dermed mitt grunnlag for analyse og funn i denne oppgaven. Hun hevder også at en slik innsikt i forskningsfeltet kan bidra til at man som forsker overser det som er forskjellig fra egne erfaringer (Thagaard, 2013). Jeg som forsker vil da kunne være mindre åpen for de ulike nyansene i problemstillingen som studeres. (Kvale & Brinkmann, 2015) viser til forskerens «moralske integritet» og at denne øker i forbindelse med intervju.

Denne integriteten innebærer forskerens sensitivitet, empati og engasjement i moralske spørsmål og moralsk handling. De hevder at dette skyldes selve intervjueren som person i forskningsprosjektet og at intervjueren er det viktigste redskapet for innhenting av kunnskap. Det stilles derfor strenge krav til kvaliteten på kunnskapen som fremlegges. I mitt tilfelle innebærer dette at de funnene som offentliggjøres, er så nøyaktig og representative som mulig. I denne oppgaven er disse kravene til kvalitet opprettholdt gjennom å være gjennomslutlig med hensyn til de ulike prosessene som danner grunnlaget for min forskning. Hestebransjen er liten, og jeg må være veldig bevisst på min egen forforståelse i arbeidet med oppgaven.

I tråd med hvordan Grønmo sier at samfunnsvitenskapen har ansvar for å ta ansvar innenfor en analytisk, kritisk og en konstruktiv oppgave, og at de grunnleggende prinsippene om at samfunnsvitenskapelig forskningsarbeid vektlegger sannhet som en overordnet verdi, at oppfatningen av sannhet i samfunnsvitenskapen er teoretisk, metodologisk og kontekstuel forankret og at vurderingen av sannhet i samfunnet bygger på rasjonelle og logiske kriterier, tenker jeg at denne oppgaven ut i fra disse kriteriene har en pålitelighet.

Opgavens pålitelighet kan oppsummeres i at reliabiliteten ivaretas gjennom at forskningsprosessen er transparent. Jeg har laget nøyaktige og detaljerte redegjørelser for analysemetoder og forskningsstrategier. At jeg som forsker kan skille mellom egne vurderinger av data og selve dataene er også viktig for reliabiliteten (Thagaard, 2013).

En viktig del av min motivasjon for å sette i gang med forskning omkring hestefaglærte og deres ansettbarhet er min forforståelse for hestebransjen og hestefaglærtes plass som yrkesutøvere i bransjen. Denne oppgaven inneholder både kvantitativ og kvalitativ forskning på dette feltet, og som urutinert forsker kan jeg stå i fare for å i noe grad påvirke undersøkelsesresultatene. Denne

utfordringen er større i forhold til de kvalitative intervjuene enn i den kvantitative spørreundersøkelsen, men dette er viktig å ha i bakhodet under alt arbeidet med oppgaven.

## 4 RESULTATKAPITTEL

Innledningsvis i dette kapitlet vil jeg presentere funnene fra analysen av de kvantitative dataene med bakgrunn i forskningsspørsmålet om hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagbrev og hvordan dette begrunnes. Kapitlene er organisert ut fra kategoriene basert på spørsmålene i spørreskjemaet. Først presenterer jeg en tabell som viser om hestefaglærte jobber i bransjen etter avlagt fagbrev, så presenterer jeg hvor mange hestefaglærte som ønsket jobb i hestebransjen, før jeg presenterer hvor mange hestefaglærte som fikk tilbud om jobb i hestebransjen.

Jeg presenterer så hva de tenker rundt hestefagbrevet før jeg viser til om hestefaglærte i bransjen ser for seg at de fortsatt jobber i bransjen om 5 år.

Så kommer en tabell som viser hvor hestefaglærte som ikke jobber i bransjen er sysselsatt, og grunner til at de ikke jobber i bransjen. Jeg viser en tabell over hvordan hestefaglærte godtgjøres, og til slutt hvordan hestefaglærte har nytte av hestefagbrevet uansett bransje. En ordsky oppsummerer de hestefaglærtes svar på hvilke 3 egenskaper de mener er viktige for å jobbe som yrkesutøver i bransjen, før jeg oppsummerer funnene fra den kvalitative undersøkelsen.

Til slutt i dette kapitlet vil jeg presentere funnene fra den tematiske analysen av de kvalitative intervjudataene. Kapitlet er organisert ut ifra kategoriene basert på spørsmålene i intervjuguiden. Først presenterer jeg hvordan ledere i hestebransjen forstår begrepet ansettbarhet, så presenterer jeg hva arbeidsgivere vektlegger ved ansettelse av nye medarbeidere og hvordan dette begrunnes, før jeg presenterer hvilken yrkesforståelse av bransjen som arbeidsgivere vektlegger for å være ansettbar i bransjen. Jeg ser så på hvilken fagkompetanse/fagspesifikk kompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse som vektlegges ved ansettelse i bransjen. Til slutt presenterer jeg en ordsky som oppsummerer ledernes 3 stikkord over viktige egenskaper for å få jobb som yrkesutøver i bransjen.

### 4.1 Hva jobber hestefaglærte med etter avlagt fagbrev?

Den første tabellen som presenterer de kvantitative dataene, viser hva de hestefaglærte i spørreundersøkelsen jobber med etter å ha avlagt fagbrev.

Tabell 1:

Hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagbrev	Antall	Prosent
Jobber i andre bransjer	115	64,6
Jobber i hestebransjen	63	35,4
Arbeidssøker	14	6,9
Uten lønnet arbeid	10	5,0
Sum	202	100

Tabell 1 viser at hovedtendensen i undersøkelsen er at de hestefaglærte jobber i andre bransjer etter å ha fullført sin yrkesutdanning. 64,6 % av de hestefaglærte i undersøkelsen jobber i andre bransjer etter å ha fullført sin yrkesutdanning, mens 35,4% jobber i bransjen.

6,9% er arbeidssøkere og 5,0% står uten lønnet arbeid etter å ha fått tittelen hestefaglært.

Siden 64,6% av de hestefaglærte i undersøkelsen svarer at de jobber i andre bransjer er det viktig å finne ut av hvorfor disse ikke jobber i bransjen etter å ha avlagt hestefagbrevet.

Tabell 2:

I spørreundersøkelsen svarte respondentene som ikke jobber i hestebransjen på hvilken bransje de er sysselsatt. Kategoriene i spørreskjemaet som denne tabellen ble laget på grunnlag av er hentet fra SSBs kategorier for næringer som sysselsetter mennesker i Norge (Nasjonalregnskap, statistisk sentralbyrå).

Hvor jobber hestefaglærte som ikke jobber i hestebransjen	Antall	Prosent
Tjenesteyting	49	43
Helse og omsorg	25	21,9
Varehandel	20	17,5
Undervisning	9	7,9
Jordbruk og skogbruk	9	7,9
Offentlig administrasjon og Forsvar	2	1,8
Sum	114	100

Tabellen viser at 43 % av de hestefaglærte som har svart at de ikke jobber i hestebransjen jobber innenfor tjenesteyting. I SSBs kategorier skiller det mellom forretningsmessig tjenesteyting og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. I undersøkelsen er det kun spurt etter tjenesteyting. Tabellen viser at 21,9% jobber innenfor helse og omsorg og 17,5 % innenfor varehandel. 7,9% jobber innenfor undervisning og jordbruk/skogbruk mens 1,8% jobber innenfor offentlig administrasjon eller forsvar.

Tabell 3:

I undersøkelsen etterspurte jeg hvor mange hestefaglærte som ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev. Dette er interessant å vite noe om for å få svar på om hestefaglærte ønsker jobbe i hestebransjen etter endt utdanning.

Hestefaglærte som ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev	Antall	Prosent
Ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev	101	50,0
Ønsket ikke jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev	60	29,7
Var usikker på om de ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev	41	20,3
Total	202	100

Hovedtendensen i undersøkelsen er at halvparten av de hestefaglærte ønsket jobb i hestebransjen. 50,0 % av de hestefaglærte i undersøkelsen ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev. Tabellen viser at 29,7 % av de hestefaglærte ikke ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev og at 20,3% av de hestefaglærte i undersøkelsen var usikker på om de ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev.

Tabell 4:

For å besvare spørsmålet om hva hestefaglærte jobber med er det viktig å vite noe om hvor mange av de som avlegger fagbrev som får tilbud om jobb i bransjen.

Hestefaglærte som fikk tilbud om jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev	Antall	Prosent
Fikk ikke tilbud om jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev	108	53,5
Fikk tilbud om jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev	94	46,5
Total	202	100

Ifølge tabell 4 er hovedtendensen at de som ville ha jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev fikk jobb i hestebransjen. 53,5 % av de hestefaglærte i undersøkelsen ikke fikk tilbud om jobb i hestebransjen, mens 46,5 % av de hestefaglærte i undersøkelsen fikk tilbud om jobb.

Ved å måle korrelasjonen mellom de som ønsket jobb i hestebransjen og de som fikk jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev ved hjelp av Pearsons korrelasjons koeffisient viser den at det er en signifikant positiv korrelasjon på 0,01 nivå (2-tailed) på 558. Dette betyr at det kan være at det er en liten sannsynlighet for at de som ønsker seg jobb i hestebransjen får jobb i hestebransjen.

Tabell 5:

Hestebransjen består av mange ulike segmenter og bedrifter. For å vite hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagbrev, er det interessant å vite hvilken type hestebedrifter hestefaglærte jobber i.

I hvilken type bedrift jobber hestefaglærte	Antall	Prosent
Ridesenter med rideskole	26	42,6
Annet	10	16,4
VGS med hestelinje	9	14,8
Travstall	6	9,8
Veterinærklinikk	2	3,3
Utegangsstall	1	1,6
Helse/omsorg	1	1,6
Sum	61	100

Hovedtendensen blant de hestelærte som har svart på undersøkelsen er at de jobber på et ridesenter med rideskole. 42,6% av de spurte i undersøkelsen jobber på et ridesenter med rideskole. Den nest største kategorien med en prosent på 16,4 er «annet» kategorien, her hadde det vært formålstjenlig å ha truffet bedre med kategoriene i spørreskjemaet. 14,8% av de spurte jobber på en VGS med hestelinje mens 9,8% jobber innenfor travsporten og kun 1,6% jobber innenfor helse /omsorg

Tabell 6:

De hestefaglærte som jobbet i hestebransjen da spørreundersøkelsen ble besvart fikk spørsmålet om de ser for seg at de jobber i hestebransjen om 5 år.

Sannsynligheten for at hestefaglærte i bransjen også jobber i bransjen 5 år frem i tid. (skala fra 1 til 7 der 1 er helt uenig og 7 er helt enig)	Gjennomsnitt	Standard-avvik
Jobber i hestebransjen om 5 år	5,3	1,8

Svarene på undersøkelsen viser at et gjennomsnitt på 5,3 av de som jobbet i hestebransjen da undersøkelsen ble gjennomført sannsynligvis kommer til å jobbe i hestebransjen om 5 år.

#### 4.2 Hvordan begrunnes hvor hestefaglærte jobber etter avlagt fagbrev.

Undersøkelsen viser at 50% av de som har tatt et hestefagbrev ønsker seg jobb i hestebransjen og at 46.6% av de som har tatt et hestefagbrev fikk tilbud om jobb i bransjen. Undersøkelsen viser også at et gjennomsnitt på 5,3 tenker at de kommer til å jobbe i hestebransjen om 5 år.

Hovedtendensen i undersøkelsen er at de hestefaglærte jobber i andre bransjer etter å ha fullført sin yrkesutdanning. 64,6 % av de hestefaglærte i undersøkelsen jobber i andre bransjer enn hestebransjen etter å ha fullført sin yrkesutdanning mens 35,4% jobber i bransjen

I spørreundersøkelsen hadde respondentene mulighet til å svare med tre grunner til at de ikke jobber i hestebransjen. Tabell 2 viser at hovedtendensen er at hestefaglærte ikke jobber i hestebransjen på grunn av lønn og arbeidstider. 83,4% har lønn som en av tre grunner til at de ikke jobber i hestebransjen, 42,6 % har arbeidstider som en av tre grunner til at de ikke jobber i hestebransjen. 30,4% svarer at manglende karrieremuligheter er en av tre grunner til at de ikke jobber i hestebransjen. 13,0 % sier at en av tre grunner til at de ikke jobber i hestebransjen er at det er slitsomt/tungt fysisk.

Tabell 7:

Respondentene hadde også mulighet til å svare med fritekstsvar på hvorfor de ikke jobber i bransjen. Jeg har hentet ut fritekstsvarene fra undersøkelsen separat, analysert innholdet og sortert dette i tematiske kategorier.

Hvorfor jobber ikke hestefaglærte i bransjen etter avlagt fagbrev, de 3 viktigste grunnene	Antall	Prosent
Lønn	96	83,4
Arbeidstider	49	42,6
Manglende arbeidsplasser	35	30,4
Manglende karrieremuligheter	31	26,9
Etablering/familie	19	16,5
Slitsomt/tungt fysisk	15	13,0
Flytting	9	7,8
Økonomisk ansvar for egen hest	6	5,2
Sykdom	5	4,3
Risiko for skader	3	2,6
For mye ansvar	1	0,8

*I spørreskjemaet ble det gitt muligheter for flere svar, slik at summen av svar overskrider 115.*

Analysen av fritekstsvarene i undersøkelsen viser samme hovedtendens som tabellen. De som ikke jobber i bransjen vektlegger lønn, mangel på arbeidsplasser, uforutsigbare arbeidstider og dårlige vilkår som grunner for å ikke jobbe i bransjen. Mange er opptatte av å ha hest som hobby, og en jobb i en annen bransje slik at de har råd til dette, og mange tar mer utdanning.





I tabell 8 viser standardavviket relativ stor spredning mellom svarene, standardavviket er 2,3 og viser at de hestefaglærte ikke er enige om nytten av et fagbrev. De er mer enige om å anbefale andre å ta et hestefagbrev, der ligger standardavviket på 1,9.

Tabell 9:

Det er også av interesse å se på i hvilken grad de hestefaglærte som jobbet i bransjen da undersøkelsen ble gjennomført mener hestefagbrevet var avgjørende for ansettelse.

*Svarene er gitt på en skala fra 1 til 7 der 1 er helt uenig og 7 er helt enig.*

	Gjennom-snitt	Standard-avvik
Hestefagbrevet var etterspurt i ansettelsesprosessen	4,5	1,9
Hestefagbrevet var avgjørende for ansettelse	3,0	1,9
Hestefagbrevet er nødvendig for å jobbe i bransjen	3,4	1,9

Tabell 9 viser gjennomsnitt og standardavvik som mål på spredning, svarene ligger innenfor en normalfordeling og gir en normalkurve.

Det er en signifikant positiv korrelasjon mellom dem som mener at hestefagbrevet var avgjørende for ansettelse i hestebransjen og de som mener at hestefagbrevet er nødvendig for å jobbe i bransjen. Pearsons korrelasjonskoeffisient viser at det er en signifikant positiv korrelasjon på 0,01 nivå (2-tailed) på ,216.

#### 4.5 Hvordan forstår ledere i hestebransjen begrepet ansettbarhet?

Under intervjuene med lederne i hestebransjen tolket og forsto de dette begrepet på ulike måter. Slik jeg ser det er det lite fokus på begrepet ansettbarhet ute i bransjen. Lederne er imidlertid opptatt av to av tre underbegreper når de snakker om ansettbarhet, ut ifra begrepets tolkning i denne oppgaven. Underbegrepene i ansettbarhet begrepet i denne oppgaven er nøkkelkompetanse, fagkompetanse og karrierekompetanse. De ønsker å ansette medarbeidere som innehar nøkkelkompetanse og fagkompetanse og ser disse begrepene i sammenheng med hverandre. Karrierekompetanse, virker ikke til å være så relevant for arbeidsgiver ved ansettelser i hestebransjen.

Informant 1 sier dette om begrepet ansettbarhet:

«En ansettbar person er en som er egnet for jobben som skal gjøres, den har kompetanse, erfaring og personlige egenskaper som gjør at vedkommende fyller jobben» (informant 1)

Lederne i hestebransjen viser i intervjuene at de ser helheten i begrepet og at innholdet i begrepet er kjent. De ser underbegrepene fagkompetanse og nøkkelkompetanse i ansettbarhet i sammenheng med hverandre. De er opptatt av at det å være ansettbar i hestebransjen handler om kundebehandling, mellommenneskelige ferdigheter, om hestevelferd og økonomi.

Nøkkelkompetanse som begrep virker å være godt innarbeidet hos ledere i hestebransjen, det er jo en utfordring at det er et begrep som har mange navn og ofte ses i sammenheng med fagkompetanse. Informantene sier ikke mye om begrepet før de skal beskrive hva som er viktig da de skal ansette nye medarbeidere, da er de samstemte i at det å ha yrkesforståelse, være pålitelig, engasjert motivert og tilpasningsdyktig er viktig for å være ansettbar i hestebransjen. Fagkompetanse som begrep virker å være godt innarbeidet hos ledere i hestebransjen, kompetansen ses ofte i sammenheng med nøkkelkompetansen. Hva som vektlegges av fagkompetanse ser ut til å være avhengig av type bedrift innenfor bransjen, dette er jo også tanken med VG3 læreplanen for hestefaget. En type fagkompetanse lederne alle etterspør er dette med å kunne lese hesten. Se om hesten er frisk og kunne hesten som dyr (instinkter, behov, kroppsspråk og reaksjonsmønster). Karrierekompetanse som begrep er informantene lite opptatt av

#### 4.6 Hvilke egenskaper anser ledere i hestebransjen som viktige for å få jobb som yrkesutøver i bransjen

Denne ordskyen er en oppsummering av hva lederne i hestebransjen sa da de ble spurt om å komme med 3 viktige egenskaper i stikkordsform som var viktige for å få jobb som yrkesutøver i hestebransjen.

Figur 4 Viktige egenskaper for å få jobb som yrkesutøver i bransjen sett fra arbeidsgivers perspektiv



Figur 4 viser at arbeidsgivere i hestebransjen ser på yrkesforståelse som viktig for å få jobb i hestebransjen. Yrkesforståelsen består av mange faktorer som kan ha betydning for de som skal jobbe i bransjen sett fra et arbeidsgiverperspektiv. De er også opptatt av nøkkelkompetanse som å være motivert, engasjert, pålitelig og tilpasningsdyktig for å få jobb i hestebransjen.

#### **4.7 Hva vektlegger arbeidsgivere i hestebransjen ved ansettelser av nye medarbeidere**

I arbeidet med dataene som besvarer dette forskningsspørsmålet var det utfordrende å skille fagkompetanse og nøkkelkompetanse fra hverandre i dataene, derfor har jeg lagt ved noen sitater som viser dette. Lederne er også veldig opptatt av at de som søker jobb i hestebransjen har en yrkesforståelse for bransjen for å kunne lykkes som yrkesutøvere. I begrepet yrkesforståelse ligger mye fagkompetanse og nøkkelkompetanse.

En av informantene sier dette om ønsket kompetanse:

Det er jo viktig at du er til å stole på, kommer på jobb når du skal, er oppegående og se hva som trengs, og også er løsningsorientert. Å holde på med dyr er ingen A4-jobb hvor du vet hva som skal skje til enhver tid. Det er stadig vekk nye utfordringer. Og da må du kunne gire opp, ting kan skje fort, og det skjer uforutsette ting og da må du være villig til å omstille deg. Du må jo også kunne hest, den kompetansen er veldig viktig (informant 10).

En av informantene sier dette om ønsket kompetanse:

-Det er faktisk nøkkelkompetanse som vektlegges mest hos de som skal jobbe i min bedrift. At man er utadvendt og fremover og vil noen ting. At man ønsker å lære og er ivrig. Alle kan lære så lenge man har riktig innstilling. Det går faktisk før hvor flink man er. Det er ikke alltid så lett å bedømme, men uansett for oss som jobber i team og jobber tett, så betyr den sosiale kompetansen ganske mye i det daglige. At man trives sammen, er så viktig i et arbeidsforhold (informant 5).

En av informantene sier dette om å være ansettbar:

I dette yrket må du ha mye yrkesforståelse for å være ansettbar. Forståelse for klare rutiner, og dette med å ha tillit til de rutineene. HMS er ekstremt viktig og må følges til minste detalj., vi må kunne snu ryggen til og vite at stallen og det som skjer der, det skal være akkurat som om noen i en lederposisjon står og ser på. Det skal ikke være avvik (informant 6).

Lederne er opptatt av at de som søker seg til hestebransjen må ha forståelse for at bransjen består av folk som har hest som hobby, og folk som har hest som næring. De som er ansettbare i bransjen er søkere som aksepterer at bransjen er en lavtlønnsnæring og at man ikke kan jobbe med hest og kreve å bli rik i kroner og øre.

De gjør et poeng ut av at de som søker jobb i hestebransjen ikke må ha en intensjon om å bli rik, men ha et ønske om å drive med hest og være villig til å jobbe mange timer og trives med det. Lederne er enige om at det handler om bunnlinja, og at mange av de som jobber i bransjen slutter på grunn av lave lønninger og fordi de ikke har råd til helt vanlige utgifter ved å jobbe med hest. Dette er de opptatt av at de som søker jobb i hestebransjen er klar over før de søker jobb, slik at de ikke blir overasket og slutter i jobben fordi de har sett for seg noe helt annet.

Informantene er opptatt av at å jobbe med hest er en lidenskap, og at man må ha den pasjonen for å kunne trives med en jobb der lønnen ikke svarer til jobben. Bransjen er også helt innforstått med og lever godt med at mange unge mennesker jobber med hest i en liten periode av livet før de utdanner seg videre eller skaffer seg bedre betalte jobber. Det er viktig at de som vil jobbe i hestebransjen vet dette også, søkere til jobber i hestebransjen må vite at bransjen ikke regner med å få beholde hver arbeidstaker over tid. De peker på at bransjen ikke har noen tariffavtale, og at mange forholder seg til landbrukstariffen, men at den også er lav. Mange av dem snakker om at hestebransjen bør profesjonaliseres slik at lærlinger, faglærte og andre ansatte kan tilbys en lønn de kan leve av

En av informantene sier dette:

Bunnlinja er det viktigste, jeg skulle ønske jeg hadde hatt muligheter til å beholde de flinke folka. Det er ikke så mange gode folk, men da kunne jeg ha beholdt de få som er. For det er mye flinke folk som slutter og da tenker man at hvorfor forsvant du? Det handler om penger, en har ikke råd til å ta opp lån og skaffe seg bolig når man jobber i stall (Informant 8).

En av informantene sier dette:

En del av lønna er gleden og resultatene du får med de hestene. Opplevelsene (informant 7).

En av informantene sier dette:

Det jeg synes er viktig er at vi får profesjonalisert hestebransjen såpass mye at vi kan gi lærlinger, faglærte og andre ansatte en rimelig lønn som de kan leve av. Jeg forstår det aldri kan være noen store summer, men at det kommer opp i en akseptabel sum (informant 5).

En av informantene sier dette:

De viktigste personene vi har her har en god lønn, og det er de vi utad markedsfører oss med. Skal man ha gode folk så betaler man for det. Så enkelt er det. Og de blir over flere år! Klart, skal de etablere seg og ha et normalt liv ved siden av, så må de jo ha en lønn som det mulig å leve av (informant 10).

Det er stor enighet blant informantene om at det å jobbe med hest krever gode fysiske forutsetninger og at det kan virke som om mange ikke er helt klar over hvor fysisk tungt arbeid en jobb i hestebransjen er. De er opptatt av at de som skal inn og jobbe i bransjen må vite mer om hva de går til. De undrer seg over om terskelen for å være sliten er blitt litt lav, og om mange mangler forståelse for at det å være sliten etter en arbeidsdag er helt vanlig og ikke farlig.

Informantene er også opptatt av dette med skillet mellom å ha hest som hobby og jobbe i stall. Flere av informantene synes mange som søker jobb i bransjen vet lite om hva det vil si å jobbe, at det å jobbe mange timer i strekk er en stor påkjenning for mange både fysisk og psykisk, og at mange ikke tåler å bli slitne og at det å være sliten er en helt ny erfaring for mange og forveksles med sykdom. Informantene er opptatt av at man må yte før man kan nyte, og at mange som vil jobbe med hest ikke har lært seg dette. Informantene sier at forventningene fra deres ståsted som arbeidsgivere ofte er langt unna de forventningene de som søker jobber i bransjen har til hva som kreves av dem i jobben.

Informantene er samstemte i at hestebransjen byr på utfordringer i arbeidsvilkår, og at kjærligheten til hesten og at man gjerne også jobber med hobbyen sin gjør at man strekker seg litt ekstra. Det er ikke en bransje der det er legitimt å være syk. Hestene skal ivaretas og du skal være veldig sjuk for å være sjuk. Det forventes av deg at du drar på jobb og gjør jobben selv om du har feber.

En av informantene sier dette:

Hvis man vil inn i denne bransjen så må man tåle lange dager og tungt arbeid og at ting må gjøres selv om det regner (informant 5).

En av informantene sier dette:

Mange har en forståelse av at det å være sliten etter en arbeidsdag er farlig, og ikke vanlig. Jeg synes terskelen for å være sliten er blitt lav (informant 4).

En av informantene sier dette:

Hestene må ha jo ivaretas selv om du er syk. Det er en jobb hvor du ikke bare kan si at i dag holder du senga. Så sånn sett er det en annerledes arbeidssituasjon enn det folk flest har. Det

er jo mange ganger jeg tenker at jeg hadde selvfølgelig ligget i senga om jeg hadde hatt en annen type jobb. Men det er ikke sikkert jeg hadde blitt noe fortere frisk av det (informant 4).

Hestebransjen er opptatt av at det å jobbe med hest kan gi mange positive effekter på kropp og sinn. Informantene er opptatt av at hesten kan utvikle positive egenskaper hos mennesker. De viser til forskning fra Sverige som sier at det generelt går bra med hestejenter, og at disse har gode lederegenskaper og jobber som ledere i mange bransjer. Flere av informantene setter ord på at hestens egenskaper innenfor helseaspektet er velkjent, men at en godt drevet rideskole eller annen hestebedrift kan spare spesialisthelsetjenesten for mye arbeid fordi mennesker kan bedre helsen sin ved å omgås hester. De er enige om at hesten appellerer til de som faller utenfor og er en terapeut i kraft av å være hva den er. De bruker som eksempel at mange av de som fullfører og består en videregående opplæring i hestefag og tar et fagbrev i hestefaget hadde droppet ut hvis det ikke hadde vært et slikt tilbud.

Informantene snakker om at hestefolk er ansettbare, de setter ord på at mange som skal ansette nye folk ser på det som en fordel at de har bakgrunn fra et hestemiljø, de sier at hestejenter, og også hestegutter har lært seg å ta ansvar, styre tid og er vant til å jobbe, hestefolk tar i et tak, har høy arbeidsmoral og ser hva som må gjøres.

En av informantene sier dette:

I møte med hestene får trene på å være omsorgsfull, dine empatiske evner blir utviklet. Du må være til stede så du har ikke tid til å få et angstanfall eller spekulere på en dårlig dag eller hva du skal gjøre i morgen (informant 1).

En av informantene sier dette:

Hesten er en terapeut. I bare den kraften av hva den er. Den redder mange unge mennesker og sparer samfunnet for mange utgifter innenfor helsevesenet (informant 9).

En av informantene sier dette:

Mange av de som fullfører VGS og får et fagbrev innenfor hest hadde ikke kunnet gjøre det hvis det ikke var for hesten, da hadde de droppet ut (informant 9).

En av informantene sier dette

De som ansetter folk i mange bransjer prioriterer hestejenter, kaller jeg det, men det kan være gutter og så klart, da får man en ansatt som jobber og tar i et tak. Det er et godt stempel, og viktig å ta med seg (informant 10).

#### 4.7.1 Fagkompetanse arbeidsgivere vektlegger ved ansettelse i hestebransjen

I denne oppgaven definerer jeg den fagkompetansen ut ifra læreplanen i VG3 for hestefag. Alle arbeidsgiverne er opptatt av at de skal ansette må kunne håndtere hester i ulike aldre og ulike situasjoner, ivareta HMS og være gode på kundehåndtering. De ønsker at de de ansetter er lærevillige og har stor interesse og kjærlighet for hesten.

Informantene er opptatt av at den de skal ansette har bred kunnskap og erfaring innenfor mange aspekter innenfor hest. Man må kunne håndtere forskjellige hester sikkert og trygt og ha gode praktiske ferdigheter i håndtering av hest. De er opptatt av at å kunne hest tar lang tid, og at mange sier at de kan mer en det viser seg at de gjør i praksis. Informantene er opptatt av at de som skal ansettes forstår risikoen det er å omgås hest fordi du ofte er alene og håndterer hester på egenhånd og da må ivareta sikkerheten på best mulig måte. Det er stor enighet om at å kunne lese hester og forutse hesters reaksjonsmønster ut ifra situasjon er en veldig viktig del av fagkompetansen man må ha for å ansettes i bransjen. For å være en ressurs og bli ansatt er det mange av lederne i bransjen som ønsker seg at tegn skal oppfattes tidlig, siden hester ikke kan snakke kreves årvåkne ansatte som intuitivt leser endringer hos hestene de jobber med

En av informantene sier:

Så vi er avhengig av at den som skal jobbe her har en del i bagasjen som gjør at de kan lese hestene og gjøre vurderinger til det beste for hestene (informant 7).

En av informantene sier:

Hestene kan ikke si hvor de har vondt, de kan ikke si hva som plager dem. Men du merker selv små endringer i adferdsmønster hvis du har jobbet mye i stall. Du må for eksempel høre at det er noe galt med takten når du leier en hest, og da sjekke om det for eksempel er en sko som er løs. Du må kunne løse problemer før de oppstår. Det å være i den modusen der at du faktisk kan hest. Da blir du ansatt her (informant 9).

#### 4.7.2 Nøkkelpåkompetanse arbeidsgivere vektlegger ved ansettelse i hestebransjen

I denne oppgaven defineres nøkkelpåkompetanse ut ifra den overordnede delen av læreplanen med tanke på skolens danningsoppdrag og utdanningsoppdrag, jeg har også brukt yrkesbeskrivelsene for hestefaglærte på Vilbli.no og Studentum.no der de personlige egenskapene fagarbeideren i hestefag må ha er å være fortrolig med dyr og være praktisk anlagt, være interessert i hester og deres velferd, evne til å kommunisere med ulike typer mennesker. Det står at det er en stor fordel å være omsorgsfull, empatisk, ansvarsfull og serviceinnstilt. Det opplyses også om at faget har fellestrekk med



yrker som innebærer døgkontinuerlig ansvar og vaktordninger, og at du som hestefaglært derfor må kunne tåle ubekvem arbeidstid.

Mads Mellberg er en nestor innenfor hestebransjen hans ord om hva et hestemenneske er oppsummerer nøkkelkompetanse i hestefaget på en god måte. Dette er en gammel definisjon, så læreplanverket i fagfornyelsen må ligge til grunn for tolkningen av hans kloke ord.

Et hestemenneske har god dømmekraft og gode kunnskaper, samt forstår og bryr seg om alt angående stell og håndtering av hest, inkludert hestens trivsel og velvære. Det gjelder ganske enkelt å ha den rette innstillingen ovenfor hesten, noe som er en forutsetning for at man i lengden vil lykkes som oppdretter, konkurranserytter, kusk eller trener. Å ha hester som yrke eller hobby innebærer hardt arbeid. Snarveier til fremgang eksisterer ikke (Mats Mellberg, hestehold i praksis, landbruksforlaget, 1997).

Informantene er opptatt av at de de skal ansette har sosial kompetanse og ivaretar kundene på en god måte, at man er utadvendt og ønsker å lære noe, har riktig innstilling og trives sammen med resten av teamet i bedriften. At den som skal ansettes er med på å dra lasset, er arbeidsglad, har lite sykefravær. God kundebehandling er viktig for alle informantene. Bedriftene i hestenæringen er servicebedrifter, så det er viktig at den som skal ansettes er flink med folk og hester. Flere sier at god gammeldags folkeskikk er avgjørende i en ansettelsesprosess, noe så enkelt som å si hei og hadet.

En av informantene sier dette om nøkkelkompetanse som vektlegges ved en ansettelse:

Jeg ansetter helst de som er lærelysten. Du kan ikke lære å håndtere en hest teoretisk, det må man bare gjøre med praktisk arbeid og innsikt. Og noen har jo feelingen, andre ikke - og vil aldri få det. Det går mest på personlighet og interesse for å lære og sette seg inn i situasjoner, det ser jeg etter når jeg skal ansette (informant 6).

En av informantene sier dette om nøkkelkompetanse som vektlegges ved en ansettelse:

Vi ser etter en person som er pålitelig, arbeidsglad, møter folk med et smil og håndterer hester rolig og pent når vi skal ansette (informant 4).

#### **4.8 Hestefagbrevet som ansettelsesgrunnlag**

Arbeidsgivere i hestebransjen har delte meninger om fagbrevets verdi ved ansettelser i hestebransjen.

Noen av informantene sier at de ikke råder noen til å gå ut i lære og ta et hestefagbrev fordi hestefagbrevet har liten verdi som ansettelsesgrunnlag, de tenker at et hestefagbrev kanskje kan ha verdi som et skritt på vei til noe annet, mens det isolert sett har liten verdi

Vi har jo veldig mange, spesielt jenter, som lurer på en yrkeskarriere innenfor hest. Jeg må jo være så ærlig å si at vi ikke råder dem til det. Vi snakker kanskje ikke frem hestefagbrevet, for vi vet det er få jobber. Kanskje hestefagbrevet har en verdi som et skritt på veien til noe annet, i tillegg til videre utdanning.. men isolert sett å bare ha et hestefagbrev, det er ikke mange steder du kan få jobb med det (informant 1).

Noen av informantene sier at de tenker at hestefagbrevet er underkommunisert, de vet lite om hva en hestefaglært er, og da er fagbrevet lite verdt i en ansettelsesprosess. Noen av informantene er lite opptatt av papirer og mest opptatt av å ansette flinke folk.

Det er jo mange som er veldig opptatt av at man skal ha et vitnesbyrd og et fagbrev, og litt sånn. Så det er veldig positivt. Men for meg når jeg skal ansette så spiller ikke det noen rolle. Jeg er bare ute etter flinke folk jeg (informant 4).

Flere av informantene setter ord på at fagbrevet er viktig, og at det må løftes frem i bransjen og være et kvalitetsstempel. Det kommer også frem at det økonomiske aspektet spiller en rolle. Hvis det hadde vært bedre økonomi i bransjen, slik at et hestefagbrev kunne vært et krav for å få jobb i bransjen hadde verdien på fagbrevet økt som ansettelsesgrunnlag.

En av informantene sier dette:

Hestefagbrevet er kanskje litt underkommunisert, jeg vet veldig lite om hva en hestefaglært er og det fagbrevet er ikke viktig for meg når jeg skal ansette folk (informant 9).

En informant sier dette:

Alt bunner jo i økonomi. Hadde det vært lett for meg å ansette en person etter fagbrev, så kunne jo jeg sagt i min stillingsannonse at jeg ansetter kun de med hestefagbrev. "Å ok. Du må ha det for å jobbe i stall ja. Hva innebærer det?" Da hadde man kanskje fått belyst det fagbrevet på en litt annen måte og gitt det større verdi. (informant 3)

Noen av informantene mener at hestefagbrevet henger høyt, men at det burde veie tyngre. Det kommer frem at flere tenker at hestefagbrevet burde vektlegges på veterinærklinikker med hestep praksis, fordi de med et hestefagbrev har en mer formålstjenlig kompetanse enn en dyrepleier som ikke har vært noe særlig borti hest. Flere sier også at et hestefagbrev er et bevis på en «stå på» kompetanse som etterspørres i mange bransjer og derfor har stor verdi i en ansettelsesprosess.

En informant sier dette:

Det vi hører er at en som har fagbrev i hestefaget ikke rynker på nesa for noe som helst. De er løsningsorientert og har vært vant til å stå på. Og det er en veldig god egenskap nesten hvor len du ender opp, om så i restaurantbransjen (informant 6).

Slik informantene ser det er kvaliteten på lærestedene der de hestefaglærte har vært i lære en viktig faktor for verdien på et hestefagbrev i en ansettelsesprosess. Lederne i hestebransjen har mange tanker rundt at kvaliteten på de ulike lærestedene er ymse. Mange steder kan det se ut som om lærlinger er billig arbeidskraft og ikke lærer det de skal, det kommer frem at dette kanskje er et problem og en utfordring for hele bransjen. Hvis man har vært på et sted der den som skal ansette en ny medarbeider vet at systemet ikke er bra så blir man ikke ansatt. Informantene er opptatt av kvalitetssikringen på lærestedene, og tror at det er veldig lett å bli godkjent som lærebedrift, og at dette kan utdanne fagarbeidere som ikke bransjen vil ha. De mener at det er et veldig stort sprik.

En av informantene sier dette om læresteder:

Jeg tror det er veldig ymse kvalitet på en del læresteder. Jeg tror mange lærlinger er ikke lærlinger, men billig arbeidskraft. Og da lærer de kanskje ikke det de skal og blir kanskje ikke gode fagarbeidere. Det er et problem og utfordring! Det gjelder hele hestebransjen (informant 7).

En informant sier dette:

Jeg vil definitivt ha utdanna personell. For meg har fagbrevet en verdi. Jeg forventer at de jeg ansetter skal kunne ting. Hvis de har vært gjennom den omfattende fagprøven med et godt resultat er det en god plattform for å lykkes i bransjen, og å få jobb i bransjen (informant 8).

#### **4.9 Oppsummering av funn**

Funnene i undersøkelsen viser at 88,1% av de hestefaglærte var i jobb da undersøkelsen ble gjennomført.

Over 60% av de hestefaglærte i undersøkelsen jobber i andre bransjer etter endt utdanning.

Hovedtendensen i undersøkelsen er at hestefaglærte som ønsket jobb i bransjen etter avlagt fagbrev fikk jobb i bransjen.

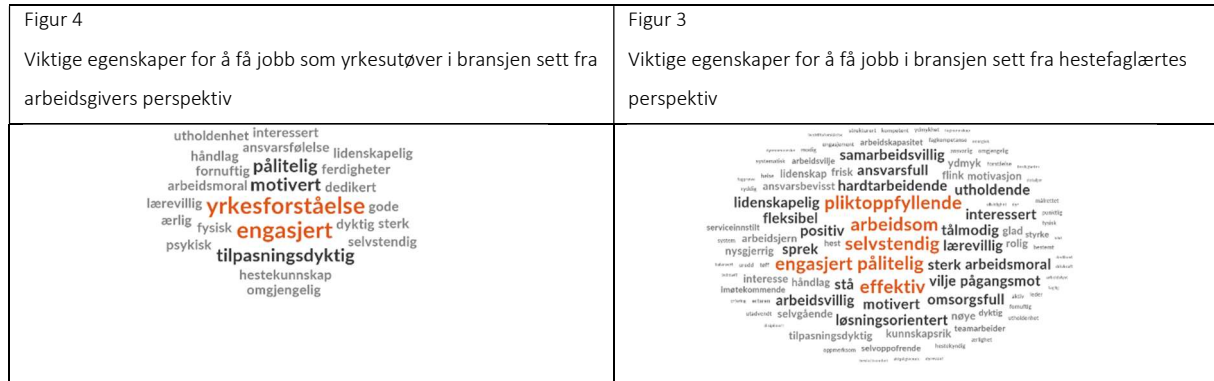
Over 80% av de hestefaglærte som ikke jobbet i bransjen da undersøkelsen ble gjennomført oppgir lønn som hovedgrunn.

Lederne i hestebransjen mener at yrkesforståelse er viktig for å være ansettbar i bransjen, dette er ikke de hestefaglærte så opptatt av

Både arbeidsgivere og hestefaglærte fremhever nøkkelkompetanse som viktige egenskaper for å få jobb i hestebransjen.

Figur 5

En sammenstilling av viktige egenskaper for å få jobb i hestebransjen sett både fra arbeidsgivers og hestefaglærtes perspektiv:



Figuren viser at både arbeidsgivere og hestefaglærte fremhever nøkkelkompetanse som viktig for å få jobb i hestebransjen. Det å være engasjert, motivert og pålitelig er fremhevet hos begge grupper. Figuren viser også at arbeidsgivere er veldig opptatt av yrkesforståelse, mens dette ikke en gang er nevnt hos de hestefaglærte. Yrkesforståelsen består av mange faktorer som kan ha betydning for de som skal jobbe i bransjen sett fra et arbeidsgiverperspektiv.

## 5 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg først bruke og diskutere funnene fra de kvantitative dataene opp mot forskning og relevant teori. Gjennom å se på oppgavens forskningsspørsmål om hva de hestefaglærte arbeider med etter avlagt fagbrev og hvordan dette begrunnes. Sett i lys av tidligere forskning og Drexels yrkesdanningssteori.

Deretter vil jeg bruke og diskutere funnene fra de kvalitative dataene sett opp mot forskning og relevant teori.

### 5.1 Hva arbeider hestefaglærte med etter avlagt fagbrev og hvordan begrunnes dette?

Dette forskningsspørsmålet vil jeg bruke Drexels yrkesdanningssteori opp mot tidligere forskning og funnene i dette masterprosjektet til å svare på. Hovedfunnene i undersøkelsen av de hestefaglærte viser at 64% prosent av de hestefaglærte jobber i andre bransjer etter å ha avlagt et fagbrev i hestefaget.

Funnene viser også at 35,4% av de hestefaglærte i undersøkelsen jobber i bransjen, og at de da de svarer på undersøkelsen tenker at de også gjør det 5 år frem i tid. I hovedsak er det også slik at de

hestefaglærte som ønsker jobb i hestebransjen får jobb som hestefaglærte i bransjen etter avlagt fagbrev.

Om hestefaglærte jobber i hestebransjen eller i andre bransjer etter å ha avlagt et fagbrev kan ha mange årsaker. I denne oppgaven vil jeg se på de fire forutsetningene Ingri Drexel sier at må være til stede for at et fag skal kunne etablere seg og få en sterk tilknytning til arbeidslivet. Hestefaget er et ganske nytt fag, de første fagbrevene i faget ble utstedt i 2000. Hvordan denne utdanningen har lyktes med å etablere en tilknytning til arbeidslivet kan ha sammenheng med om de som tar denne utdanningen, altså de hestefaglærte, velger å jobbe i bransjen eller velger bransjen bort.

### 5.1.1 Relevant kompetanse fra hestefaglærtes ståsted

Den første forutsetningen for at hestefaget skal etablere seg og få en sterk tilknytning til arbeidslivet, er at utdanning i hestefag må gi en relevant kompetanse som etterspørres av arbeidsgiver.

Hestefaglærte må være ansettbar sett ut ifra arbeidsgiverne i bransjen sitt ståsted. De hestefaglærtes kompetanse må ifølge Drexel dekke både fagkompetanse og nøkkelkompetanse av både faglige og sosiale kvalifikasjoner som kan løse bedriftens utfordringer på en bedre måte slik at folk med et hestefagbrev blir valgt framfor mennesker med andre kvalifikasjoner.

Sluttrapporten fra «kvalitet i fag og yrkesopplæring» inneholder funn fra servicenæringen som sier at det kun er 13 prosent av de faglærte fra denne næringen som svarer at de ikke kunne gjort den jobben de hadde da de deltok i undersøkelsene uten fagbrev. Forskerne sier at dette er et uttrykk for fagets svake tilknytning til arbeidslivet. I servicefagene opplever også faglærte i servicenæringen, slik det kommer fram i rapporten, at næringen i langt mindre grad enn andre grupper ønsker å rekruttere folk med fagbrev (Høst, 2015).

Rapporten ser på flere fag, og sier at fagbrevets rolle som kvalifikasjonsvei inn i arbeidslivet er stabil, men at det er utfordringer innenfor noen fagområder, slik som servicefagene der mange fag ikke er klart etablerte som kvalifikasjonsvei (Høst, 2015).

I FAFO-rapporten «Gjør fagbrevet en forskjell» viser funnene at barne- og ungdomsarbeidere stort sett utfører de samme oppgavene som ufaglærte assistenter. Rapporten viser også at de som tar fagbrev som praksiskandidater gjør de samme oppgavene som de gjorde før de tok fagbrev. Funnene i rapporten viser at barne- og ungdomsarbeiderfaget ses på som relevant for arbeidet i skole og SFO, men forskerne sier at det er lite som tyder på at faget har funnet sin egen plass i fagfeltet.

Skolene forsøker å rekruttere personer med fagbrev, men ønsker samtidig å kunne rekruttere personer med annen kompetanse. Utdanning ansees som viktig, men personlig egnethet og erfaring

blir også ansett å ha stor betydning for arbeidet med barn og unge. Ifølge rapporten sier både fagarbeidere og ledere at det er sammenheng mellom økt kvalitet i tjenestene og kompetansen et fagbrev gir, men de mener også at flere andre forhold spiller inn. Verken fagarbeiderne eller lederne virker opptatt av å synliggjøre hvilken kompetanse de ansatte har, verken innad i organisasjonen eller utad (Tønder & Bråten, 2017).

Spørreundersøkelsen blant de hestefaglærte i denne oppgaven viser at hestefaglærte som jobbet i bransjen da undersøkelsen ble utført ser ut til å mene at hestefagbrevet var etterspurt i ansettelsesprosessen. De er derimot mer usikre i svarene sine på om fagbrevet er nødvendig for å jobbe i bransjen.

Uavhengig av om de har jobbet i hestebransjen eller ikke etter å ha avlagt fagbrevet, har de hestefaglærte som har deltatt i undersøkelsen ulik oppfatning av verdien av et hestefagbrev. Det er et lite paradoks at de imidlertid er ganske samstemte i at de vil anbefale andre å ta et fagbrev i hestefaget.

De som jobber i hestebransjen etter avlagt fagbrev ser ut til å ha en stabil tilknytning til arbeidslivet og bransjen, men det må forskes mer på hva som gjør at de trives i bransjen. Slik jeg ser det kan det ha noe å gjøre med yrkesforståelsen som arbeidsgiverne i bransjen er så opptatt av. De hestefaglærte som jobber i bransjen har lidenskapen for hesten, og ser på det å jobbe med hest mer som en livsstil enn en vanlig jobb.

### 5.1.2 Relevant kompetanse fra arbeidsgivers ståsted

Funnene i intervjuene fra lederne i hestebransjen i dette masterprosjektet viser at de ønsker å ansette folk med en god blanding av nøkkelkompetanse og fagkompetanse. De fremhever yrkesforståelse som viktig for å bli ansatt i bransjen. Lederne vil ha ansatte med bred kunnskap og erfaring innen hest. Samtidig vil de ha folk som er pålitelige, arbeidsomme og glade og som møter alle med et smil. De er delt i hvordan de ser på hestefagbrevet som ansettelsesgrunnlag. Funnene fra intervjuene med lederne i hestebransjen viser at noen ledere anbefaler å ikke ta et fagbrev fordi det ikke har noen verdi som ansettelsesgrunnlag isolert sett. Funnene viser også at noen av lederne synes et hestefagbrev har stor verdi, men ikke har råd til å ansette faglært arbeidskraft og derfor heller har lærlinger i arbeid som kan lønnes med tilskudd. Det er også funn i intervjuene som viser at noen av lederne selv vet lite om fagbrevet, mens andre ønsker å løfte det som et kvalitetsstempel. De som vil løfte fagbrevet synes læreplanen og fagbrevets innhold gir veldig relevant kompetanse for å jobbe i hestebransjen.

En liten oppsummering av disse funnene kan peke på at hestefaglærtes kompetanse er relevant og i noe grad etterspørres av arbeidsgiver. Det kan se ut til at de hestefaglærte dekker et behov i

næringen, men at hestefaglærte foreløpig ikke i noe stor grad velges fremfor andre med de samme kvalifikasjonene da arbeidsgivere i bransjen skal ansette nye medarbeidere.

#### 5.1.3 Plass i bedriftens arbeidsdeling sett fra de hestefaglærtes ståsted

De hestefaglærte må ha en avklart rolle og funksjon å fylle i bedriften for å kunne etablere seg som arbeidskraft i bransjen med tanke på for eksempel arbeidsoppgaver, arbeidstider og lønn. En hestefaglært må være en avklart fagarbeiderfunksjon.

Det undersøkelsen blant de hestefaglærte gir informasjon om fra hestefaglærtes ståsted i forhold til denne forutsetningen i yrkesdanningsteorien, er at mangel på arbeidsplasser, uforutsigbare arbeidstider og lønn er noen av hovedgrunnene til at mange hestefaglærte velger seg vekk fra bransjen. 83,4% av de spurte i undersøkelsen som ikke jobber med hest har valgt seg bort fra bransjen på grunn av lønningene i bransjen. Manglende karrieremuligheter, og at hest er et fysisk tungt yrke oppgis også som grunner for å ikke jobbe i bransjen som hestefaglært. Mange ønsker i stedet å ha hest som hobby, og heller utdanne seg og jobbe innenfor en bedre betalt bransje for å ha råd til dette.

#### 5.1.4 Plass i bedriftens arbeidsdeling sett fra arbeidsgivers ståsted

Sett fra et arbeidsgivers ståsted, basert på en kort oppsummering av funnene fra de kvalitative intervjuene, ønsker de en ansatt som har en yrkesforståelse for bransjen. Har man denne så har man, slik jeg ser det ut ifra funnene i empirien, en avklart rolle og en funksjon i bedriften. En medarbeider i en hestebedrift følger rutiner og har tillit til disse rutinene. En medarbeider i hestebransjen vet at lønnen er lav, men ønsker likevel å jobbe med hest. Lidenskapen for hesten og kjærligheten til den veier opp for lave lønninger og det å jobbe lange dager med fysisk og psykisk tungt arbeid. En medarbeider i hestebransjen vet at det er fysisk tungt å jobbe med hest, men også at å jobbe med hest kan gi mange positive helsegevinster fordi hesten er en terapeut i kraft av å være den den er. Det kommer også frem at en som har jobbet mye i stall kan ha høy ansettbarhet i også i andre bransjer fordi det er en gjengs oppfatning at hestefolk er gode til å jobbe.

Under dette punktet trenger man å jobbe fra både arbeidsgiversiden og de faglærtes sider med rolleavklaringer og funksjonsbeskrivelser av hva en hestefaglært er, og hvilken rolle han eller hun skal fylle ut ifra hvilke forutsetninger

#### 5.1.5 Utdanningen fører til et yrke sett fra de hestefaglærtes ståsted

Det å være hestefaglært må anses som et yrke, hvis denne forutsetningen i yrkesdanningsteorien skal være oppfylt. Yrket må slik Drexel ser det ha tydelige karriereveier i arbeidslivet. Drexel sier at de som har tatt utdanningen må oppleve yrkesstolthet og faglig felleskap med andre som har utdanningen. Dette vil si at de som er hestefaglært må oppleve yrkesstolthet og faglig felleskap med andre hestefaglærte. Drexel sier at yrket må oppleve en generell aksept i samfunnet. En generell aksept av

det å være hestefaglært i arbeidsmarkedet er for eksempel at det å være hestefaglært er et yrke som alle kjenner til. Å være hestefaglært er i så fall et yrke som vanlige folk vet hvordan man kan utdanne seg til, hvor man får jobb som hestefaglært, og hva man får betalt for å gjøre jobben som hestefaglært. Hvis dette er tilfellet er det tegn på at hestefaglærte anses som yrkesutøvere i samfunnet. Hvis det å være hestefaglært hadde vært en beskyttet tittel, som for eksempel elektrikertittelen er, sier Drexel at yrket er anerkjent i samfunnet og innehar en god sosial forankring. Om hestefaglærte som yrkesgruppe er det slik jeg ser det foreløpig en utopi å tenke seg at det å være hestefaglært skal bli en beskyttet tittel.

I sluttrapporten fra prosjektet «Relevans i fag og yrkesutdanningen» viser funn at det er 12% av fagarbeiderne som svarer på undersøkelsen med bakgrunn fra helsefag som har en svak tilknytning til arbeidsmarkedet i den forstand at de er tilkallingsvakt eller ringevikar (Andersen & Skålholt, 2020).

Rapporten viser også at en stor andel av de faglærte innenfor helse og oppvekst tar sikte på en høyere utdanning. Dette sier forskerne kan forstås som en tilpasning til en bransje der fagbrevet har liten verdi for faste stillinger, heltidsarbeid eller utviklingsmuligheter (Andersen & Skålholt, 2020). Innenfor restaurant- og matfag ser forskerne også denne tendensen til at en del av de faglærte orienterer seg bort fra faget. En betydelig andel av disse sier at de tror de vil ta høyere utdanning i løpet av de nærmeste fem årene. Over halvparten av disse ser for seg at de ønsker å ta utdanning innenfor et annet fagfelt (Andersen & Skålholt, 2020).

Denne tendensen ser vi jo i funnene fra spørreundersøkelsen av de hestefaglærte også. Mange av de hestefaglærte svarer at de ikke jobber med hest fordi de skal ta mer utdanning

#### 5.1.6 Utdanningen fører til et yrke sett fra arbeidsgivers ståsted

Rapporten «relevans i fag og yrkesopplæringen» sier at mangel på relevant kompetanse kan bli resultatet over tid dersom kompetansen til nyutdannede i for liten grad tas i bruk, eller dersom ungdom unngår å søke seg til utdanningene som ikke fører til definerte yrker.

Samtidig viser funnene i rapporten at arbeidsgiverne innen helse og oppvekst og innen restaurant- og matfag i stor grad anvender andre former for opplærings og rekrutteringsstrategier enn fagopplæring. (Andersen & Skålholt, 2020).

Rapporten viser at selv om arbeidsgiverne i undersøkelsen er uenige om fagbrevet er foretrukket som ansettelsesgrunnlag mener flertallet av arbeidsgiverne innenfor alle de fire arbeidsområdene at andelen fagarbeidere enten vil øke eller være på samme nivå som i dag. Samtidig viser rapporten at det er en betydelig andel som tror at det vil bli færre ansatte med fagbrev i årene framover, dette



gjelder særlig arbeidsgivere fra restaurant- og matfag. Her tror nesten halvparten av de spurte at andelen ansatte med fagbrev vil bli lavere i årene framover (Andersen & Skålholt, 2020).

Denne forutsetningen for hestefagets tilknytning til arbeidslivet bør også jobbes med, dette med å utvikle yrkesstolthet hos hestefaglærte og styrke fagfellesskapet mellom de hestefaglærte kan gi positive ringvirkninger for faget. Arbeidsgiverne i bransjen bør også finne ut av hvordan de skal forholde seg til hestefagbrevet.

#### 5.1.7 Kollektive aktører

Den siste forutsetningen for å utvikle et fag med sterk posisjon i arbeidslivet er at det finnes sterke kollektive aktører som støtter opp om faget. For hestefagets del er det slik jeg ser det viktig at myndighetene støtter opp om faget, at fylkeskommunene som har ansvar for de videregående skolene som tilbyr utdanning i hestefaget støtter opp om faget, at bransjen støtter opp om faget og at de hestefaglærte kanskje gjennom å organisere seg i en fagforening støtter opp om faget. Drexel sier at yrker som har fått fotfeste i arbeidsmarkedet er relativt stabile, men at det er viktig at yrket jobbes med, endres og utvikles kontinuerlig i samarbeid med de som forvalter det for å overleve. I følge Drexel viser erfaringer at dette ikke alltid er tilfellet.

I en utviklingsredegjørelse sier Faglig råd for naturbruk dette om hestefaget:

Hestefaget har så langt vært populært, og faget «bærer» mye av utdanningstilbudet på naturbruksskolene. Mange av elevene velger studieforberedende Vg3 i naturbruk eller Vg3 påbygg til generell studieforberedende etter Vg2. Det er i dag tilgang på læreplasser i næringa, og flere aktører ønsker å ta inn lærlinger. Faget dekker kompetansebehovet i næringa, men det er uklart hvor etterspurt fagkompetansen er. Dette skyldes blant annet betalingsviljen for faglært arbeidskraft (Utdanningsdirektoratet, 2015).

Uttalelsen viser slik jeg ser det at hestefaget har sin plass som et populært tilbud på naturbruksskolene. Uttalelsen viser også at det er mange som går to år på videregående med hest på timeplanen for så å gå videre utdanning istedenfor å gå et læreløp og bli hestefaglært og fagarbeider i hestefag. Ifølge uttalelsen er det tilgang på læreplasser, og Faglig råd for naturbruk mener at faget dekker kompetansebehovet i næringa. Deretter er Faglig råd for naturbruk litt usikker på hvordan etterspørselen etter faglærte i næringa er, og hvilke lønnsvilkår de har som yrkesgruppe. Dette kan jo tyde på at de kollektive aktørene i hestefaget bør støtte mer opp om faget for å styrke fagets posisjon i arbeidslivet.

I Utredningen «fagopplæring for framtida» sies det også at det er lite kunnskap om i hvilken grad de som tar et fag eller svennebrev jobber i det yrket de er utdannet i (Kunnskapsdepartementet, 2008). Dette støtter også opp om at hestefaget har behov for mer drahjelp fra myndigheter og styringsorganer for å på en mer formålstjenlig måte finne sin plass i samfunnet.

De hestefaglærtes valg om å jobbe i bransjen eller ikke har jo også litt å gjøre med hvordan bransjen støtter opp om faget. I masteroppgaven til Caroline Erichsen sier hun mye om varehandelen og hvordan den rekrutterer nye medarbeidere. Varehandelen og hestebransjen har mange likhetstrekk. Begge bransjene gir arbeid til alt fra unge studenter som jobber deltid og personer som av ulike grunner har falt utenfor arbeidsmarkedet. Det kan se ut som at det stilles lite krav til formell kompetanse i disse næringene. Arbeidslivsundersøkelsen som Krilic viser til i sin oppgave sier at arbeidsgivere i varehandelen etterspør nøkkelkompetanse framfor formell kompetanse ved ansettelser. En selger i butikk har mye kontakt med kunder, dette bygger oppunder at nøkkelkompetanse er veldig viktig. Som kunder er det viktig at vi møter en servicemedarbeider i butikken som tar oss godt imot og kommuniserer på en god måte (Krilic, 2016). Arbeidsgiverne i hestebransjen sier i funnene fra intervjuene med lederne at hestebransjen er en servicenæring og at god kundebehandling er veldig viktig.

Rapporten «internopplæring i varehandelen» sier at varehandelen er et typisk ungdomsarbeidsmarked, det vil si at det er mange unge ansatte. Andelen som er lærlinger blant disse er liten. Formell kompetanse viser seg å være mindre vektlagt i varehandelen enn andre næringer (Bore et al., 2012,s.7). Forskerens funn i rapporten peker også på at arbeidsgiverne i varehandelsnæringen skiller seg fra andre næringer ved å i stor grad vektlegge arbeidserfaring og nøkkelkompetanse ved ansettelser (Bore et al., 2012).

Krilic sier i sin masteroppgave at man for eksempel må ha et fagbrev som elektriker for å jobbe som elektriker mens disse kompetansekravene ikke gjelder i varehandelsbransjen (Krilic, 2016). Hvilken type kompetanse arbeidsgivere i hestebransjen ønsker seg i ansettelser av nye medarbeidere ser jeg på i diskusjonen rundt forskningsspørsmålet om ansettbarhet i hestebransjen fra et arbeidsgiverperspektiv.

Rapport nummer to fra prosjektet «kvalitet i fag og yrkesopplæringen» sier at fagopplærte i Norge generelt har en høy sysselsettingsprosent etter endt læretid. Dette gjelder også i varehandelen, selv om sysselsettingen er noe lavere enn en del andre fagretninger innen andre yrkesfag (Høst, 2013). Funnene i undersøkelsen av de hestefaglærte viser også at nesten 90% av de hestefaglærte i undersøkelsen var i jobb da undersøkelsen ble gjennomført.

Her er det jo av stor viktighet at de hestefaglærte er gode ambassadører for faget sitt, og at politikere, bransjen og alle støtter opp om faget.

En liten oppsummering av hva hestefaglærte jobber med etter avlagt fagbrev og hvordan dette begrunnes:

Hestefaglærte jobber i hovedsak i andre bransjer etter avlagt fagbrev og det kan se ut som om Drexels yrkesdanningssteori kan være et godt verktøy til å forklare og sette søkelys på hestefaget og dets tilknytning til arbeidsmarkedet. Innenfor alle de fire forutsetningene er det mange aspekter som viser at hestefaget har en tilknytning til arbeidslivet, og også utfordringer som må jobbes med.

Den andelen hestefaglærte som jobber i bransjen ser derimot ut til å ha en sterk tilknytning til arbeidsmarkedet og hestebransjen. De begynte å jobbe i bransjen etter avlagt fagbrev og ser for seg at de fremdeles jobber i bransjen fem år frem i tid. Kanskje kan dette ha noe å gjøre med at disse har den yrkesforståelsen som lederne i bransjen er så opptatt av i forbindelse med ansettelse. De har kanskje denne lidenskapen for hesten og ser på det å jobbe med hest mer som en livsstil enn en vanlig jobb. De som tar et fagbrev i hestefaget og ser for seg en vanlig jobb, møter kanskje noe annet enn det de har sett for seg. Hestefaglærte som yrkesgruppe trenger å forskes mer på. Arbeidet med dette forskningsspørsmålet har gitt noen svar, men også mange nye spørsmål.

### **5.1 Hvordan forstår ledere i hestebransjen begrepet ansettbarhet**

Arbeidsgiverne i bransjen som deltok i det kvalitative intervjuet i dette masterprosjektet var ikke så interessert i å snakke om hvordan de definerte ansettbarhet. Kanskje viser dette litt av spenningsfeltet mellom akademia og arbeidsliv. Jeg som masterstudent er nok mye mer opptatt av begreper og begrepsvaliditet enn de som sørger for at «hestenorge» holder hjulene i gang. Informantene var opptatt av å ansette gode medarbeidere. De er vil ha tak i de gode folka, de som er egnet for jobben, er kompetente, har erfaringer og personlige egenskaper som gjør at vedkommende fyller jobben. Arbeidsgiverne setter ord på ansettbarhet i praksis, men fnyser litt da jeg vil at de skal bruke fine ord. Og kanskje begynner jeg som i alle år har ansett meg selv som en praktiker å se nødvendigheten av og muligheten for å bruke forskningsbaserte fakta. Det kan hende at lederne i hestebransjen i fremtiden ser litt nytte av å jobbe med begrepet og dets innhold til det beste for en bransje som kanskje kan trenge en større plass og en sterkere stemme i samfunnet.

### **5.2 Ansettbarhet i hestebransjen**

For å få en formening av hvordan hestefaglærtes ansettbarhet oppfattes av arbeidsgiverne i bransjen må jeg vite noe om hva slags kompetanse arbeidsgiverne i bransjen etterspør ved ansettelse.

Begrepet ansettbarhet i denne oppgaven inneholder underbegrepene nøkkelkompetanse, fagkompetanse og karrierekompetanse, og gjennom modellen «Ansettbarhet i hestebransjen» forholder jeg meg også til tre kompetansemøter.

Lederne i hestebransjen er i intervjuene mest opptatt av en blanding av nøkkelkompetanse og fagkompetanse da de skal si noe om kompetanse hos folk de skal ansette. Haasler sier jo nettopp dette i sin definisjon av nøkkelkompetanse, hun påpeker at nøkkelkompetanse er evnen til å kombinere faglige kompetanse med personlige kvalifikasjoner og kvaliteter. Hun sier at nøkkelkompetanse er minst like etterspurt som fagkompetanse ved en ansettelse (Haasler, 2013). Dette stemmer godt med funnene fra de kvalitative intervjuene i denne oppgaven. Det samme er tilfellet i Krilic sin masteroppgave der hun viser til Virkes arbeidslivsundersøkelse fra 2014, og sier at arbeidsgivere i varehandelsbransjen etterspør nøkkelkompetanse fremfor formell kompetanse ved ansettelser. Forskerens funn i rapporten peker også på at arbeidsgiverne i varehandelsnæringen skiller seg fra andre næringer ved å i stor grad vektlegge arbeidserfaring og nøkkelkompetanse ved ansettelser (Bore et al., 2012). Etter å ha jobbet med begrepet ansettbarhet synes jeg det etter hvert er mye forskning som støtter denne undersøkelsens funn, nøkkelkompetanse er en viktig kompetanse for å være ansettbar.

I NIFOs sluttrapport fra prosjektet «Utdanning for arbeidslivet» i 2020 kommer det frem at arbeidsgiverne ser etter folk som har evnen til å tilegne seg kunnskap som er relevant for virksomheten. Arbeidsgiverne vil ha medarbeidere som kommuniserer og samarbeider godt og også er selvstendige, samtidig som de har relevant fagkompetanse. Nøkkelkompetanse teller fra arbeidsgivernes ståsted mer enn fagkompetanse i en ansettelse. Men det sies også i rapporten at det er viktigere at en person har «gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten» enn at personen er god til å jobbe i grupper på tvers av fag når disse alternativene ble målt mot hverandre (Støren et al., 2019). Dette støtter funnene i min undersøkelse.

Lederne i hestebransjen er under intervjuene opptatt av at de som skal jobbe i bedriftene deres er til å stole på, kommer på jobb når de skal, er oppegående og ser hva som trengs. Lederne ser på hestebransjen som en servicenæring, og er i intervjuene opptatt av at de som skal jobbe i hestebransjen må ivareta kunder på en god måte. De må ha et ønske om å lære noe, ha riktig innstilling og trives sammen med resten av teamet i bedriften. Den som skal jobbe i bransjen må være flink med folk og hester.

Alle arbeidsgiverne er interessert i at de som jobber i bransjen må kunne håndtere hester i ulike aldre og situasjoner, og ha bred kunnskap og erfaring innenfor mange aspekter med hest. Men flere av

lederne sier også at nøkkelkompetansen går foran fagkompetansen da de skal ansette nye medarbeidere, fordi de mener at alle kan lære hvis de har riktig innstilling.

I intervjuene som er gjennomført i forbindelse med denne undersøkelsen er arbeidsgiverne opptatt av at de som skal jobbe i hestebransjen må ha en yrkesforståelse for å kunne lykkes som yrkesutøvere i bransjen. I denne yrkesforståelsen legger de en forståelse for klare rutiner, og også å ha tillit til disse rutinene. De vektlegger i denne yrkesforståelsen at de som skal jobbe i bransjen vet at hestebransjen er en lavtlønnsnæring og likevel ønsker å jobbe med hest. I intervjuene formidler de at lidenskapen for hesten og kjærligheten til den veier opp for lave lønninger og lange dager. Yrkesforståelsen som kreves for å jobbe i bransjen inneholder også å vite at det kan være fysisk og psykisk tungt å jobbe med hest. Yrkesforståelsen handler ifølge ledernes utsagn også om at det å jobbe med hest kan gi mange positive helsegevinster fordi hesten er en terapeut i kraft av å være den den er. Lederne sier også at å vite at man kan ha stor ansettbarhet etter å ha jobbet en stund i stall, uansett hvilken bransje en søker jobb i, fordi det er en gjengs oppfatning at hestefolk er gode til å jobbe.

Kompetansen arbeidsgiverne i hestebransjen etterspør dekkes slik jeg ser det ganske godt ved å forholde seg til læreplanen for VG3 og resten av læreplanverket i KL20. Modellen som er utviklet for å konkretisere og visualisere ansettbarhet i hestefaget inneholder en kompetanse som er på vei inn i hestefaget. Dette er karrierekompetanse.

### 5.2.1 Karrierekompetanse i hestefaget

Funnene fra intervjuene med lederne i hestebransjen viser at karrierekompetanse er et begrep som foreløpig ikke er noe stort tema i hestebransjen. Slik jeg ser det er dette et funn som er i tråd med at denne kompetansen er på vei inn i yrkesutdanningene, og som har noe vei å gå før det blir en del av kompetansen som etterspørres i hestebransjen.

I NOU 2016:7 sies det at karrierekompetanse hos den enkelte elev i grunnutdanningen er viktig å tenke på for å skape god sammenheng mellom utdanning og arbeidsmarked. Rapporten nevner karriereveiledning som metode for utvikling av karrierekompetanse. Karrierekompetanse trenger man for å mestre sin egen karriereutvikling.

Slik jeg ser det vil modellen «karrierelæring i praksis» være et godt verktøy for å utvikle karrierekompetanse i hestefaget gjennom hele grunnutdanningen, og også i yrkeslivet. Modellen legger til grunn at alle har en karriere, og legger en bred forståelse av begrepet karriere til grunn.

«Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning» bruker en bred forståelse av begrepet karriere:

«Vi betrakter karriere som noe alle har, og fremhever at karriere ikke bare innbefatter menneskers relasjon til utdanning og arbeid, men også øvrige roller og livssekvenser

mennesker inngår i» (Bakke et al., 2020). Hvis man tilpasser denne modellen til hestefaget og sørger for at de som underviser i hestefag ved de videregående skolene, og også utdanner instruktørene i lærebedriftene i hestefaget kan det være gode skritt på veien til å gjøre begrepet karrierekompetanse mer kjent og synlig i hestebransjen.»

Et paradoks er at dagens opplæringslov ikke gir lærlinger rett til det som kalles utdannings- og yrkesrådgivning på samme måte som elever. I den nye opplæringsloven som iverksettes fra 2024 endres mest sannsynlig dette, og utdannings og yrkesrådgivning skifter navn til karriereveiledning.

Erfaringene fra Yvias prosjekt «karrierevalg i lære» viser at begrepet karriereveiledning ikke står sterkt hos lærlinger i yrkesfag og det er kanskje helt naturlig hvis dette tilbudet har hatt navnet utdannings- og yrkesrådgivning.

### 5.3 Yrkesforståelse og rekruttering

Yrkesforståelsen det i intervjuene kommer frem at arbeidsgiverne ønsker hos sine ansatte kan by på mange utfordringer sett opp mot rekrutteringen til bransjen.

De hestefaglærte som ikke jobber i bransjen etter avlagt fagbrev svarer i sin undersøkelse at de ikke jobber i bransjen på grunn av lønn, arbeidstider og manglende karrieremuligheter. Også at det å jobbe med hest er tungt og slitsomt fysisk er en grunn mange oppgir.

Lederne i bransjen er opptatt av bunnlinja da de skal rekruttere folk til sine bedrifter. Mange mener at hestebransjen bør profesjonaliseres slik at de som jobber i næringa kan få en lønn å leve av, og sier at de ikke har mulighet til å tilby en lønn å leve av slik det er i dag. De sier også at de mister gode folk fordi de ikke har mulighet til å betale ut mer hvis deres bedrift skal overleve i næringen. Det er da et paradoks at noen av lederne forteller at de har gode lønninger og konkurransedyktige arbeidsforhold for sine ansatte. De sier at man må betale for å få tak i gode folk. I bedriftene som tilbyr god lønn og gode arbeidsvilkår sier lederne at de ansatte blir i flere år, og ser på det som en selvfølge at ansatte må ha et normalt liv ved siden av og en lønn som er mulig å leve av. Dette gir rom til videre forskning.

Dette med arbeidstider kan også være interessant. I en kvantitativ spørreundersøkelse får man ikke vite noe om hvorfor arbeidstider kommer opp som en grunn til at mange hestefaglærte ikke jobber i bransjen. Min forforståelse for å stille spørsmålet er jo at mange som jobber med hest har lange dager. Det står jo også i beskrivelsen av den hestefaglærte på nettsiden [www.vil.bli.no](http://www.vil.bli.no) at yrket hestefaglært kan sammenlignes med andre yrker med ubekvemme arbeidstider. Slik jeg ser det kan funnene likevel tyde på at mange av arbeidsgiverne i bransjen tenker at lange dager er noe man må trives med for å jobbe med hest, at dette er en del av den yrkesforståelsen som må ligge til grunn for å kunne trives med å jobbe i bransjen. Hvis ikke bransjen selv ser på dette som noen stor utfordring vil

også i fremtiden mange med fagutdanning velge vekk bransjen til fordel for andre jobber med mer strukturert arbeidstid. Dette gir også mulighet for videre forskning

Manglende karrieremuligheter oppgis også fra de hestefaglærte som en grunn for å ikke jobbe med hest. Her kan jo funnene tyde på at hestebransjen, i likhet med for eksempel varehandelen, er en bransje som kan gi arbeid til unge studenter som jobber deltid og personer som av ulike grunner har falt utenfor arbeidsmarkedet. Det stilles lite krav til formell kompetanse som selger i en butikk, og det er muligheter for å til en viss grad å jobbe seg oppover. For å jobbe i en stall stilles det også få formelle krav, og hvis du viser at du duger i jobben er det muligheter for å avansere med tanke på hvilke oppgaver du får ansvar for å gjøre, i tillegg til rutineoppgavene. Men det er ikke snakk om så mange karrieremuligheter.

Funnene i intervjuene sier også noe om at hestebransjen synes det er uproblematisk at mange kun jobber i bransjen en stund for siden å gjøre noe helt annet. Hvis dette også bare er slik det er i bransjen, kan det jo også se ut som om at aktørene bransjen først må bli enige om dette er en utfordring eller ikke. Dette er også interessant med tanke på videre forskning.

Det er også interessant å se på de 35,4% som jobber i hestenæringa etter avlagt fagbrev og som i undersøkelsen ser for seg at de også jobber i bransjen 5 år frem i tid. Undersøkelsen gir ikke noe svar på hvorfor disse jobber i bransjen. Det hadde det vært interessant å vite noe om hvordan deres oppfatning av faktorene arbeidsgiverne legger i yrkesforståelse er, hva som gjør at de velger å jobbe med hest og hvordan denne kunnskapen kan brukes til hestebransjens og hestefagets beste.

#### **5.4 De viktigste egenskapene for å jobbe i bransjen sett fra hestefaglærte og arbeidsgiveres perspektiv**

Både arbeidsgivere og hestefaglærte fremhever nøkkelkompetanse som viktige egenskaper for å få jobb i hestebransjen. At man trenger å være engasjert, motivert og pålitelig er fremhevet hos begge grupper. Det er spennende at både hestefaglærte og arbeidsgivere svarer så samstemt på at nøkkelkompetanse er så viktig kompetanse for å fungere som ansatt.

I NIFOs sluttrapport fra prosjektet «Utdanning for arbeidslivet» i 2020 måtte arbeidsgiverne i undersøkelsen ta stilling til 17 egenskaper og hvor viktige disse var for de som skulle jobbe hos dem. Her var det evnen til å tilegne seg kunnskap som er relevant for virksomheten som havner på topp, fulgt av gode samarbeidsevner og at de ansatte var gode til å jobbe selvstendig.

Lederne i hestebransjen nevner også at de som skal jobbe hos dem må være lærevillige, tilpasningsdyktige og selvstendige. De hestefaglærte har også disse ordene listet opp som viktige egenskaper for å jobbe i hestebransjen. Implisitt i at man må lære seg ting som er relevant for jobben

på arbeidsplassen ligger ifølge rapporten at man har evnen og viljen til å lære. Disse egenskapene har både arbeidsgiverne og de hestefaglærte sagt er av stor viktighet for å lykkes i jobb i hestebransjen.

Funnene viser at arbeidsgivere i hestebransjen ser på yrkesforståelse som viktig for å være ansettbar i hestebransjen. Dette funnet kommer ikke frem i dataene fra de hestefaglærte, men veldig mange av egenskapene og mange ord som beskriver hva lederne i bransjen ser på som yrkesforståelse er nevnt blant stikkordene til de hestefaglærte. Eksempler på dette er nysgjerrig, arbeidsjern, sprek, håndlag, pågangsmot, vilje, motivert, hardtarbeidende, utholdende, lidenskapelig, frisk og kunnskapsrik.

## 5.5 Ansettbarhet i hestebransjen sett i lys av modellen

Her har jeg forsøkt å se på funnene i empirien opp mot hva denne oppgaven definerer at fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse i hestefaget er. Funnene som omhandler fagkompetanse, hva du gjør og nøkkelkompetanse hvordan du gjør det, viser at lederne i hestebransjen nevner mye av det jeg i denne modellen har satt opp som fagkompetanse og nøkkelkompetanse som relevant. Karrierekompetansen, eller hvor du vil og kan gjøre det, er en del av ansettbarhet som må tas tak i og jobbes med gjennom å tilpasse modellen karrierelæring i praksis til hestefaget. I denne oppgaven har jeg laget en modell som et arbeidsverktøy for å visualisere og konkretisere ansettbarhet i hestebransjen. Jeg har ikke forsket på om den kan ha verdi for lærere, elever, lærlinger, hestefaglærte, arbeidsgivere og andre som jobber med hestefaget i en eller annen form. Dette har jeg et ønske om å gjøre i etterkant av arbeidet med dette masterprosjektet.

«Karrierelæring i kontekst»-modellen, som er innlemmet i karrierekompetansesirkelen i modellen «Ansettbarhet i hestefaget», må forskes på og jobbes med sett i sammenheng med hestefaget og hva som er relevant karrierekompetanse i hestefagsammenheng. Slik jeg ser det er det relevant at

Modellen «karrierelæring i kontekst», som er et grunnlag for sirkelen som illustrerer karrierekompetanse i hestefaget, må forskes på og jobbes med sett i sammenheng med hestefaget og hva som er relevant å legge vekt på i forhold til hestefaglærte. Den brede forståelsen av begrepet karriere som noe alle har, og da ikke bare menneskers relasjon til arbeid og utdanning, men også hver og ens roller og liv på ulike plan skaper mange tanker. Hestefaglærte må lære om seg selv og sin egen kompetanse i ulike sammenhenger for å utvikle karrierekompetanse. De må lære seg å se hvilke muligheter de har i bransjen i forhold til seg selv og sine interesser, styrker og svakheter. De må lære seg å gjøre bevisste valg, slik at deres karriere ikke er bygget på tilfeldigheter. De må lære seg å vite hvordan de håndterer endringer, og hvordan de kan bygge en stabil tilknytning til arbeidslivet. De må også lære seg hvilke kamper de skal kjempe og hvilke kamper de skal la være. For å vite mer om



hvordan innføring av karrierekompetanse som en del av ansettbarhet i hestebransjen i mer synlig grad må dette forskes på.

Modellen for ansettbarhet inneholder i tillegg til de tre sirklene fagkompetanse, nøkkelkompetanse og karrierekompetanse også tre kompetansemøter som er viktige for helheten i ansettbarhet i hestefaget og oppstår i skjæringspunktene mellom de tre sirklene.

#### Kompetansemøtet «praksisnær»:

Empirien i denne oppgaven sier at dette møtet mellom fagkompetanse og karrierekompetanse fra et arbeidsgivers ståsted er velkjent. De som jobber i bransjen, møter autentiske oppgaver i arbeidslivet.

#### Kompetansemøtet «kledd på til jobb»:

Empirien i denne oppgaven sier ikke mye om dette møtet mellom karrierekompetanse og nøkkelkompetanse. Arbeidsgiverne er ikke så opptatt av at de som jobber i deres bedrifter skal forstå og reflektere rundt egne faglige og personlige forutsetninger. Her kan kompetanseområdene i modellen karrierelæring i praksis kobles sammen med for eksempel læreplanen i Vg3-hestefaget for å se på disse i sammenheng med hverandre. I dette kompetansemøtet kan yrkesstoltheten fra den helhetlige yrkeskompetansen komme inn. Yrkesstoltheten ses da også i dette møtet i sammenheng med karriereknappene i modellen karrierelæring i praksis.

#### Kompetansemøtet «på vei mot en profesjonell identitet»:

Empirien i denne oppgaven har mange utsagn fra arbeidsgivernes ståsted som forteller at dette møtet mellom fagkompetanse og nøkkelkompetanse er et møte som opptar arbeidsgiverne i stor grad. Denne utdanningen av yrkesutøveren i faget har mange av arbeidsgiverne tanker om.

### **5.1 Hestefagbrevet som ansettelsesgrunnlag**

hovedtendensen er at de som ønsker jobb i hestebransjen får jobb i hestebransjen som fagarbeidere. Undersøkelsen viser også at hoveddelen av de som jobbet i bransjen da undersøkelsen ble gjennomført tenker at de kommer til å jobbe i bransjen om 5 år. De hestefaglærte som jobbet i bransjen da de besvarte spørreundersøkelsen var ganske enige i at hestefagbrevet var etterspurt i ansettelsesprosessen. De var mer delt i om hestefagbrevet var avgjørende for ansettelse i bransjen, og også ganske delt i om hestefagbrevet er nødvendig for å jobbe i bransjen.

De hestefaglærte som jobbet i bransjen da de besvarte spørreundersøkelsen var ganske enige i at hestefagbrevet var etterspurt i ansettelsesprosessen. De var mer delt i om hestefagbrevet var

avgjørende for ansettelse i bransjen, og også ganske delt i om hestefagbrevet er nødvendig for å jobbe i bransjen.

Rapport nummer to fra prosjektet «Kvalitet i fag og yrkesopplæringen» sier at faglærte i Norge generelt har en høy sysselsettingsprosent etter endt læretid. Tallene fra undersøkelsen av de hestefaglærte viser at over 80% av de faglærte er i jobb. Dette kan for eksempel støttes av funnet i denne undersøkelsen der noen av lederne mener at hestefagbrevet er et bevis på en skikkelig «stå på kompetanse» som etterspørres av mange i en ansettelsesprosess uavhengig av bransje.

Et funn som er av interesse, er at arbeidsgiverne i intervjuene er av den oppfatning at lærestedene i hestebransjen er avgjørende for verdien på et hestefagbrev i en ansettelsesprosess. Lederne etterspør alltid hvor den hestefaglærte har vært i lære i forbindelse med en ansettelse. Det kan virke som om kvaliteten på de ulike lærebedriftene er varierende. Mange av lederne forteller i intervjuene at de er av den oppfatning at lærlinger brukes som billig arbeidskraft i flere godkjente lærebedrifter. De sier at dette svekker hestefagbrevet og de faglærte i bransjen. Hvis man har vært på et sted der den lederen som skal ansette en ny medarbeider vet at systemet ikke er bra, så blir man ikke ansatt. Flere av lederne tenker at det kanskje er litt for lett å bli godkjent lærebedrift i hestefaget. Mange av lederne sier også at det finnes veldig mange gode læreplasser, men at læreplassene burde kvalitetssikres bedre. De opplever at det er liten kontroll med læreplassene, og at spriket er stort. Dette reiser mange nye spørsmål som bør være gjenstand for forskning.

Lederne i hestebransjen i denne undersøkelsen er som tidligere sagt ganske delte i synet på hestefagbrevets verdi som ansettelsesgrunnlag. Noen peker sterkt på at de ønsker å ansette hestefaglærte, men ikke har økonomi til å gjøre det. Slik jeg ser det trenger man forskning innenfor dette fagfeltet

Flere av lederne i undersøkelsen mener at hestefagbrevet er veldig viktig i en ansettelse, og ønsker kun å ansette folk med fagbrev. De forventer at de som ansettes skal kunne ting, og mener at de som har vært gjennom den omfattende fagprøven med et godt resultat har en god plattform for å lykkes i bransjen og lett få jobb i bransjen. På den andre siden er det noen ledere som ikke råder å ta et hestefagbrev fordi det i seg selv ikke har noen verdi som ansettelsesgrunnlag. Noen peker sterkt på at de ønsker å ansette hestefaglærte, men ikke har økonomi til å gjøre det. Slik jeg ser det trenger man forskning innenfor dette fagfeltet

## 5.1 Hvordan oppfatter arbeidsgivere i hestebransjen hestefaglærte som ansettbare og hvordan begrunnes dette?

Arbeidsgiverne i intervjuene i dette masterprosjektet har slik jeg ser det en felles oppfatning av hva det er å være ansettbar er, selv om de ikke er veldig kjent med begrepet og dets innhold.

For å regnes som hestefaglært må du ha et fagbrev i hestefaget. Arbeidsgiverne i hestebransjen ser ut til å være delt i hvor opptatt de er av å ansette faglært arbeidskraft i bransjen. Funnene viser at de som er opptatt av fagbrevet i en ansettelsesprosess tenker at de hestefaglærte er attraktiv arbeidskraft i bransjen. Funnene viser også at flere arbeidsgivere ikke er opptatt av å ansette faglært arbeidskraft, men ønsker å ansette de beste folka.

Det kan se ut som om de arbeidsgiverne som selv har hatt, eller har lærlinger har mer kjennskap til fagbrevet og hva en hestefaglært er og hvilken kompetanse en hestefaglært har og som også ønsker å ansette hestefaglærte i sin bedrift.

Forskning på andre fagfelt der fagutdanning kan se ut til å ha liten tilknytning til arbeidslivet, som for eksempel varehandelen, viser at arbeidserfaring og nøkkelkompetanse teller mye mer ved en ansettelse enn et fagbrev. Dette kan se ut til å være tilfellet også i hestebransjen.

Undersøkelsen av de hestefaglærte viser at halvparten av de som har tatt et hestefagbrev og ønsker jobb i hestebransjen blir ansatt som fagarbeidere i bransjen. Disse svarer også at de ser for seg at de jobber i bransjen om fem år. Dette kan være en indikasjon på at hestefaglærte er ansettbare i bransjen og at de har en rolle i bedriftene.

Selv om hovedtendensen i undersøkelsen av de hestefaglærte viser at de jobber i andre bransjer etter å ha avlagt fagbrevet er det 30,4 % av de hestefaglærte som er sysselsatte som fagarbeidere i bransjen.

Hestefaglærtes ansettbarhet trenger mer forskning

## 6 Avslutning og veien videre

I dette masterprosjektet stilte jeg to forskningsspørsmål rundt hestefaglærtes ansettbarhet i hestebransjen.

Det første forskningsspørsmålet er hva hestefaglærte arbeider med etter avlagt fagbrev og hvordan dette begrunnes. Gjennom spørreundersøkelsen som er gjennomført har jeg fått et innblikk i dette. Da undersøkelsen ble gjennomført var 88,1 % av de hestefaglærte i jobb. Over 60 % av de som svarte på undersøkelsen jobbet i andre bransjer, mange av dem innenfor tjenesteyting, helse og omsorg og varehandel.

Halvparten av de hestefaglærte i undersøkelsen ønsket å jobbe i hestebransjen etter å ha blitt hestefaglærte. Omtrent 30 % ønsket ikke jobb med hest etter å ha fullført utdanningen, og rundt 20 % av de spurte i undersøkelsen var usikre på om de ville jobbe med hest eller ikke.

Funnene viser også at halvparten av de hestefaglærte i undersøkelsen ønsket jobb i hestebransjen etter avlagt fagbrev, mens omtrent 30 prosent av de spurte i undersøkelsen ikke ønsket jobb i

Hovedtendensen i empirien er at de som ønsket jobb i bransjen etter avlagt fagbrev fikk tilbud om jobb i bransjen. Omtrent 54 prosent av de hestefaglærte i undersøkelsen fikk ikke tilbud om jobb i bransjen, mens ca. 47 prosent fikk tilbud om jobb.

Dataene fra undersøkelsen viser at flest hestefaglærte som jobber i bransjen jobber på et ridesenter med rideskole og at et flertall av de hestefaglærte som jobber i bransjen ser for seg å også jobbe i bransjen om 5 år.

Over 80 prosent av de hestefaglærte som ikke jobber i bransjen oppgir lønn som hovedgrunn. Arbeidstider og manglende arbeidsplasser er også viktige grunner til at hestefaglærte ikke jobber i bransjen ifølge data fra undersøkelsen.

Lønn, arbeidsforhold og utfordringer i bransjen rundt arbeidsplasser er funn som støttes av empirien fra de kvalitative intervjuene med lederne i hestebransjen.

Det andre forskningsspørsmålet i dette masterprosjektet er hvordan arbeidsgivere i hestebransjen oppfatter hestefaglærte som ansettbar og hvordan dette begrunnes

Funnene viser at arbeidsgivere i hestebransjen ser på yrkesforståelse som viktig for å være ansettbar i hestebransjen. Dette funnet kommer ikke så tydelig frem i dataene fra de hestefaglærte. Denne yrkesforståelsen som ut ifra ledernes svar innebærer at en som skal ansettes i hestebransjen må være veldig motivert for et yrke som er en livsstil, og trives med lange dager, dårlig lønn, men rikdom i form av gleden med å være sammen med hestene, kan by på utfordringer for et vellykket arbeidsforhold. Funnene fra intervjuene peker også på at mange som søker jobb i hestebransjen har hest som hobby, og har liten forutsetning for å forstå hvordan det er å jobbe med hest.

## **6.1 Oppsummering av forskningsspørsmål 1**

Etter å ha forsøkt å besvare oppgavens forskningsspørsmål om hva hestefaglærte arbeider med etter avlagt fagbrev og hvordan det begrunnes, vil jeg komme med en liten oppsummering.

Drexels yrkesdanningsteori kan være et godt verktøy til å sette søkelys og forklare hestefaglærtes tilknytning til arbeidsmarkedet. Det er mange som velger å ikke jobbe med hest selv om de er

hestefaglærte. Det er også mange som tar et hestefagbrev og jobber i bransjen lenge. Yrkesforståelsen som arbeidsgiverne i bransjen er kanskje en årsak til at hestefaglærte velger slik de gjør. Dette får man bare mer kunnskap om og forståelse for ved å forske videre på feltet.

## 6.2 Oppsummering av forskningsspørsmål 2

Etter å ha forsøkt å besvare oppgavens andre spørsmål som handler om hvordan arbeidsgivere i hestebransjen oppfatter hestefaglærte som ansettbar og hvordan dette begrunnes vil jeg komme med en liten oppsummering

Arbeidsgiverne i intervjuene i dette masterprosjektet har slik jeg ser det en felles oppfatning av hva det er å være ansettbar. Selv om de ikke er veldig kjent med begrepet og dets innhold. Hvilken betydning dette fagbrevet har er uklart. Fagbrev er foreløpig ikke den eneste veien til ansettelse i hestebransjen, så fagets tilknytning til arbeidslivet kan styrkes for å styrke hestefaget. Det er gode muligheter til å bli ansatt i bransjen som hestefaglært, og de som svarer på undersøkelsen og jobber i bransjen kan se ut til å tenke at de også gjør dette 5 år frem i tid. Hovedtendensen er derimot at hestefaglærte jobber i andre bransjer. Her trengs også mer forskning på feltet.

Innenfor yrkesfag og hestefag trengs mer forskning for å få kunnskap om feltet og synliggjøre feltet i samfunnet. Min lille millimeter med forskning viser at det det er mye vi ikke vet.

## 7 Kilder

- Andersen, R. K., & Skålholt, A. (2020). *Relevans i fag- og yrkesopplæringen*.
- Andreasen, I. H., Haug, E. H., Plant, P., Kjærgård, R., Garder, I. E., Isachsen, K., Syvertsen, G., Hagen, I., & Mathisen, M. (2016, april 25). *NOU 2016: 7* [NOU]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Bakke, G. E., Engh, L. W., Garder, I. E., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T., & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. Kompetanse Norge 2020.
- Bore, L., Nyen, T., Reegård, K., & Tønder, A. H. (2012). *Internopplæring i varehandelen* (2012:23).
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg). Gyldendal akademisk.
- Drexel, I. (1989). *Drexel, Ingrid (1989) «Der schwierige Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp. Theoretische Grundlagen, empirische Indikatoren und das Beispiel neuer Technikerkategorien in Frankreich», i Journal für Sozialforschung* (Heft 3,29.Jg).
- Grønmo, S. (2015). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg). Fagbokforl.
- Høring NOU 2019: 23 Ny opplæringslov*. (2021).
- Høst, H. (2013). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på skoleopplæringen. Rapport 2 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. 2013–21*.
- Høst, H. (2015). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen* (14). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Haaland, G. (2021). *Vurdering i yrkesfag* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Haasler, S. R. (2013). Employability skills and the notion of 'self'. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 233–243. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12012>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg). Cappelen Damm akademisk.
- Jacobsen, J. C., & Leth Andersen, H. (2017). *Til dannelse eller nytte? Universitetsuddannelser mellem forskningsbaseret faglighed og relevans for arbejdsmarkedet*. Frydenlund.
- Krilic, C. E. (2016). *Masteroppgave i yrkespedagogikk November 2016* [Høgskolen i Oslo og Akershus]. Høgskolen i Oslo og Akershus. [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/3480/krilic\\_caroline\\_MAYP5900\\_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/3480/krilic_caroline_MAYP5900_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Kunnskapsdepartementet. (2008, oktober 13). *NOU 2008: 18* [NOU]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-18/id531933/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (T. M. Anderssen & J. Rygge, Overs.; 3. utg). Gyldendal akademisk.
- Madsen, H. H. (2020). Employability from day one. *Erhvervsakademi Aarhus*. <https://www.eaaa.dk/media/bktjcsbo/working-paper-employability-from-day-one.pdf>
- Mellberg, M. (1997). *Hestehold i praksis*. Landbruksforl.

*Sikker og god hestepraksis*. (2011). Tun.

Silverman, D. (2011). *Interpreting qualitative data: A guide to the principles of qualitative research* (4. ed). SAGE Publications Ltd.

Statistisk Sentralbyrå. (2023). *Antall og andel av de som avsluttet hestefag vg3, som avbrøt, fullførte, eller ikke, etter år. 2000-2022* [Excel].

Støren, L. A., Reiling, R. B., Skjelbred, S.-E., & Ulvestad, M. E. (2019). *Utdanning for arbeidslivet*.

Suleman, F. (2016). Employability Skills of Higher Education Graduates: Little Consensus on a Much-discussed Subject. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 228, 169–174.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.025>

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utgave). Fagbokforlaget.

Tufte, P. A. (2018). *Hvordan lese kvantitativ forskning?* Cappelen Damm.

Tønder, A. H., & Bråten, M. (2017, mars 14). *Fagbrevet har lite å si i barnehager og SFO*.  
<https://www.forskning.no/partner-arbeid-barn-og-ungdom/fagbrevet-har-lite-a-si-i-barnehager-og-sfo/1199274>

Utdanningsdirektoratet. (2015). *Utviklingsredegjørelse faglig råd for naturbruk*. Faglig råd for naturbruk.

Utdanningsdirektoratet. (2020a). *2.2 Kompetanse i fagene*. <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/kompetanse-i-fagene/>

Utdanningsdirektoratet. (2020b). *HST03-02*. <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/kompetanse-i-fagene/?kode=hst03-02&lang=nno>


Vik, J., & Farstad, M. (2012). *Hest, hestehold og fôring: Status for hesteholdet i Norge*. Norsk senter for bygdeforskning.

Vilbli.no. (2023, november 7). *Hestefaglært (fagbrev) | Videregående opplæring—Vilbli.no*. vilbli.no - Videregående opplæring. <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/hestefaglaert/y/vgo/v.na/v.na3009>

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is—What it is not | Advance HE*.  
<https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/employability-higher-education-what-it-what-it-not>

## 8 Vedlegg

14.11.2023, 17:24 Meldesjema for behandling av personopplysninger

 Sikt

[Meldesjema](#) / [Arbeidstittel: Ansettbarhet i hestebransjen](#) / Vurdering

### Vurdering av behandling av personopplysninger

<b>Referansenummer</b> 323461	<b>Vurderingstype</b> Standard	<b>Dato</b> 01.08.2023
----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------

**Tittel**  
Arbeidstittel: Ansettbarhet i hestebransjen

**Behandlingsansvarlig institusjon**  
OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for lærenutdanning og internasjonale studier / Institutt for yrkesfaglærerutdanning

**Prosjektansvarlig**  
Halvor Spetalen

**Student**  
Maren Olsen Moshallen

**Prosjektperiode**  
01.03.2022 – 15.12.2023

**Kategorier personopplysninger**  
Alminnelige

**Lovlig grunnlag**  
Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.12.2023.

[Meldesjema](#)

**Kommentar**  
Personverntjenester har vurdert endringen i projektslutt dato.

Vi har nå registrert 15.12.2023 som ny slutt dato for behandling av personopplysninger.

Vi vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med projektet!

<https://meldesjema.sikt.no/5292316-6284-48ae-b2d0-ec4438220552/vurdering>

1/1



## Intervjuguide ansettbarhet i hestebransjen

Løst prat før vi starter.		
<p>Info til informanten. Start opptak            Frivillighet og samtykke til opptak. Vedkommende kan trekke seg når som helst.            Taushetsplikt, anonymisering og at opptaket slettet så snart det er transkribert.</p> <p>Temaet for intervjuet er hestefaglærtes ansettbarhet i hestebransjen.</p> <p>Spør om noe er uklart eller om respondenten har noen spørsmål.</p>		
Hovedtema	Oppfølgingsspørsmål	Notater underveis
Hvordan forstå du begrepet ansettbarhet i hestebransjen	Åpent spørsmål – sjekk ut mot definisjon	
Hva legger du vekt på når du skal ansette en medarbeider i din bedrift?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hard skills i hestefaget</li> <li>- soft skills i hestefaget</li> <li>- karrierekompetanse i hestefaget</li> </ul>	
Hvordan oppfatter du at fag- og yrkesopplæringen bidrar til kompetanse som er i samsvar med hestebransjens kompetansekrav?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I skole</li> <li>- I læretid</li> </ul>	
Hvorfor tar bedriften inn lærlinger i hestefaget?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samfunnsansvar</li> <li>- Billig arbeidskraft</li> <li>- Fremtidige ansatte</li> <li>- Osv.</li> </ul>	
Hvilke muligheter har en lærling for å få jobb i bedriften etter å ha avlagt fagbrev?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrunnelser</li> <li>- Antall</li> <li>- Betingelser</li> <li>- Behov</li> </ul>	
Er det noe du vil legge til innenfor dette temaet som jeg ikke har spurt om?		

Nevn 3 viktige egenskaper som er viktig for en som skal jobbe i hestebransjen		
---	--	--

Takk for at du ville stille opp

## Invitasjon til å svare på

Undersøkelse om hestefaglærte  
<https://nettskjema.no/i/<invitasjons-id>>  
Til hestefaglærte

### Informasjon om undersøkelse

Jeg heter Maren Olsen Moshølen og studerer til en master i yrkespedagogikk ved OsloMet - storbyuniversitetet. Jeg har nå begynt på min masteroppgave med arbeidstittelen «ansettbarhet i hestebransjen» og i den forbindelse ønsker jeg å sende ut et kvantitativt spørreskjema til de som har avlagt hestefagbrev i Norge. Problemstillingen i masteroppgaven er hva hestefaglærte arbeider med etter avlagt fagprøve og i hvilken grad arbeidsgivere i hestefagbransjen oppfatter hestefaglærte som ansettbare.

Formålet med undersøkelsen er å undersøke fagbrevets relevans i arbeidslivet og se på hvordan fag- og yrkesopplæring gir muligheter for en stabil og varig tilknytning til arbeidslivet.

### Datainnsamling

Undersøkelsen er planlagt gjennomført ved at jeg sender ut spørreskjema digitalt for å samle inn datamateriale som senere vil bli analysert og presentert i masteroppgaven.

Spørreskjema er godkjent av veileder Halvor Spetalen ved OsloMet - storbyuniversitetet.

### Frivillighet

Det er selvfølgelig helt frivillig å delta i undersøkelsen.

### Oppbevaring og bruk av opplysninger

Datamaterialet fra undersøkelsen vil bare benyttes til det formålene som er oppgitt i dette skrevet og all informasjon vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det vil ikke bli mulig å gjenkjenne utsagn fra noen enkeltpersoner som har deltatt i undersøkelsen.

Prosjektet avsluttes etter planen i mai 2023.

### Rettigheter

På oppdrag fra OsloMet – storbyuniversitetet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Mer informasjon Hvis du har spørsmål til undersøkelsen, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Maren Olsen Moshølen, [s280390@oslomet.no](mailto:s280390@oslomet.no), Tlf: 975 67 832
- Veileder Halvor Spetalen, [halvor.spetalen@oslomet.no](mailto:halvor.spetalen@oslomet.no), Tlf: 67 23 73 76
- Personvernombud ved OsloMet Ingrid S. Jakobsen, [personvernombud@oslomet.no](mailto:personvernombud@oslomet.no), Tlf.: 67 23 55 34

Vennlig hilsen

Maren Olsen Moshølen

---

**Ansvarlig for skjemaet:** [s280390@oslomet.no](mailto:s280390@oslomet.no)

Til hestefaglærte

# Informasjon om undersøkelse

Jeg heter Maren Olsen Moshølen og studerer til en master i yrkespedagogikk ved OsloMet - storbyuniversitetet. Jeg har nå begynt på min masteroppgave med arbeidstittelen «ansettbarhet i hestebansjen» og i den forbindelse ønsker jeg å sende ut et kvantitativt spørreskjema til de som har avlagt hestefagbrev i Norge. Problemstillingen i masteroppgaven er hva hestefaglærte arbeider med etter avlagt fagprøve og i hvilken grad arbeidsgivere i hestefagbansjen oppfatter hestefaglærte som ansettbare.

Formålet med undersøkelsen er å undersøke fagbrevets relevans i arbeidslivet og se på hvordan fag- og yrkesopplæring gir muligheter for en stabil og varig tilknytning til arbeidslivet.

## Datainnsamling

Undersøkelsen er planlagt gjennomført ved at jeg sender ut spørreskjema digitalt for å samle inn datamateriale som senere vil bli analysert og presentert i masteroppgaven.

Spørreskjema er godkjent av veileder Halvor Spetalen ved OsloMet - storbyuniversitetet.

## Frivillighet

Det er selvfølgelig helt frivillig å delta i undersøkelsen.

## Oppbevaring og bruk av opplysninger

Datamaterialet fra undersøkelsen vil bare benyttes til det formålene som er oppgitt i dette skrivet og all informasjon vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det vil ikke bli mulig å gjenkjenne utsagn fra noen enkeltpersoner som har deltatt i undersøkelsen.

Prosjektet avsluttes etter planen i mai 2023.

## Rettigheter

På oppdrag fra OsloMet – storbyuniversitetet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Mer informasjon

Hvis du har spørsmål til undersøkelsen, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Maren Olsen Moshølen*, [s280390@oslomet.no](mailto:s280390@oslomet.no), Tlf: 975 67 832
- *Veileder Halvor Spetalen*, [halvor.spetalen@oslomet.no](mailto:halvor.spetalen@oslomet.no), Tlf: 67 23 73 76
- *Personvernombud ved OsloMet Ingrid S. Jakobsen*, [personvernombud@oslomet.no](mailto:personvernombud@oslomet.no), Tlf.: 67 23 55 34

Vennlig hilsen

Maren Olsen Moshølen

## Til navn på bedrift

### Informasjon om undersøkelse

Jeg heter Maren Olsen Moshølen og studerer til en master i yrkespedagogikk ved OsloMet - storbyuniversitetet. Jeg har nå begynt på min masteroppgave med arbeidstittelen «Ansettbarhet i hestebransjen» og i den forbindelse ønsker jeg å gjennomføre en intervjuundersøkelse blant ledere i bedrifter i hestebransjen i Norge. Problemstillingen i masteroppgaven er knyttet til hva hestefaglærte arbeider med etter avlagt fagprøve og i hvilken grad arbeidsgivere i hestefagbransjen oppfatter hestefaglærte som ansettbare.

Formålet med undersøkelsen er å undersøke fagbrevets relevans i arbeidslivet og se på hvordan fag- og yrkesopplæring gir muligheter for en stabil og varig tilknytning til arbeidslivet.

### Datainnsamling

Undersøkelsen er planlagt gjennomført ved at jeg gjennomfører intervjuer for å samle inn datamateriale som senere vil bli analysert og presentert i masteroppgaven. Intervjuene tas opp med mobilappen Nettskjema diktafon. Opptaket blir kryptert på telefonen og lagret i Nettskjema.

Nettskjema.no er Norges sikreste og mest brukte løsning for datainnsamling til forskning. Det hender at opplasting av opptak fra diktafon-appen feiler, derfor vil jeg også gjøre opptak med en ekstra enhet. Dette for å ha en back up tilgjengelig hvis noe feiler.

Hvert intervju er tenkt å ha en varighet på mellom 30 og 60 minutter og vil tilpasses de som skal intervjues.

Intervjuguide er godkjent av veileder dosent Halvor Spetalen ved OsloMet - storbyuniversitetet.

### Frivillighet

Det er selvfølgelig helt frivillig å delta i undersøkelsen og deltakere kan når som helst trekke sitt samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn.

### Oppbevaring og bruk av opplysninger

Datamaterialet fra undersøkelsen vil bare benyttes til det formålene som er oppgitt i dette skrivet og all informasjon vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

For å sikre at innholdet fra intervjuene registrert nøyaktig, vil alle intervjuer bli tatt opp. Lydopptaket blir deretter skrevet ut i anonymisert form og opptakene slettes. Datamaterialet fra undersøkelsen sammenfattes, analyseres og publiseres i masteroppgaven. Det vil ikke bli mulig å gjenkjenne utsagn fra noen enkeltpersoner som har deltatt i undersøkelsen.

Prosjektet avsluttes etter planen i mai 2023.

### Rettigheter

Dersom deltakere i undersøkelsen kan identifiseres gjennom for eksempel lydopptak har deltakere rett til:

- Å få innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert,
- å få rettet personopplysninger,
- få slettet personopplysninger,

- få utlevert en kopi av personopplysninger
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av personopplysninger.

På oppdrag fra OsloMet – storbyuniversitetet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Mer informasjon**

Hvis du har spørsmål til undersøkelsen, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Maren Olsen Moshølen, [s280390@oslomet.no](mailto:s280390@oslomet.no), Tlf: 975 67 832*
- *Veileder Halvor Spetalen, [halvor.spetalen@oslomet.no](mailto:halvor.spetalen@oslomet.no), Tlf: 67 23 73 76*
- *Personvernombud ved OsloMet Ingrid S. Jakobsen, [personvernombud@oslomet.no](mailto:personvernombud@oslomet.no), Tlf.: 67 23 55 34*

Vennlig hilsen

Maren Olsen Moshølen

masterstudent ved OsloMet