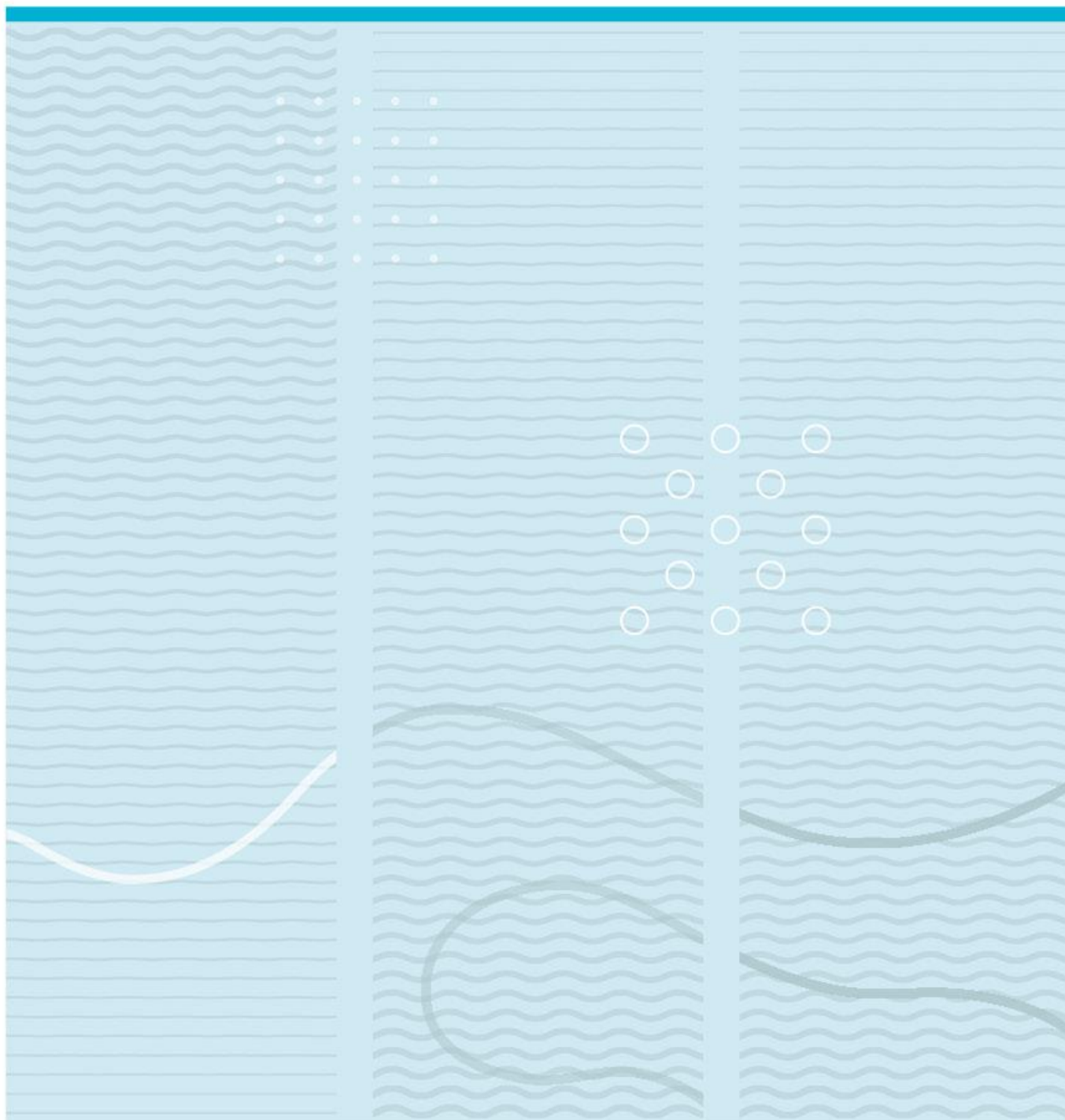


Ingvild Muri Stabo

Vi har ikke fattige barn. Vi har fattige foreldre.

Karriereveiledning og barnefattigdom



*«Slik broens bærende styrke
bestemmes av den svakeste bærebjelke,
må også et samfunns kvalitet måles ut fra livskvaliteten
til dets svakeste medlemmer»*

(Baumann, 2007, s. 2 sitert av Sultana i Kjærgård & Plant, 2018, s. 47).

Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for humaniora, idretts og utdanningsvitenskap
Institutt for kultur, religion og samfunnsfag.
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2022 Ingvild Muri Stabo

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Erkjennelsen av at barnefattigdom ofte forårsakes av foreldrenes manglende tilknytning til arbeidslivet, har vært avgjørende for denne masteroppgaven. Nysgjerrigheten på hvordan dette er kommunisert i sentrale dokumenter var utgangspunktet for problemstillingen: *Hvordan kan karriereveiledning bidra til å redusere barnefattigdom?* Nøkkelordene *utenforskap, sosial rettferdighet og barnefattigdom* har vært sentrale for å besvare problemstillingen. De utvalgte dokumentene har vært kapittel 1 og 4 i NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn, samt kapittel 1 Lovens formål og virkeområder og kapittel 3 Generelle oppgaver i rundskrivet til Lov om sosiale tjenester (sosialtjenesteloven) (AID, 2009). Gjennom praksisorientert dokumentanalyse har det vokst frem en forståelse av hvor dokumentmaterialet kommer fra, og hva de muliggjør (Asdal & Reinertsen, 2020, s.50). Analysen ledet til tre tematiske funn, 1. Karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller, 2. Arbeidsinkludering og samfunnsinkludering og 3. Arbeidsrettet oppfølging i NAV bidrar indirekte i reduksjon av barnefattigdom. Teoretisk støtter oppgaven seg på sosial rettferdighetsteori og teori om bærekraft. I diskusjonsdelen av oppgaven synliggjøres det at karriereveiledning kan redusere sosial ulikhet og utenforskap. Samtidig viser diskusjonen at økt samfunnsinkludering og arbeidsinkludering har positive effekter for levekårene til barn i lavinntektsfamilier. NAVs posisjon og rolle i dette arbeidet er sentralt i diskusjonen. Som tittelen på avhandlingen indikerer, vi har ikke fattige barn, vi har fattige foreldre, og innsatsen bør dermed rettes inn mot foreldrene for indirekte reduksjon av barnefattigdom.

Abstract

Recognising how parents lack of employment can often be a contributing factor to child poverty, has been an important part of this master thesis. Trying to understand how this factor has been communicated in official documents led to the following research question. *How can career guidance contribute to reducing child poverty?* An understanding of how documents have originated and the possibilities they represent, came forward through a document analysis. Keywords such as social justice, exclusion and child poverty have been essential in this research. Discussions about findings from the analysis argue that career guidance can reduce social inequality and exclusion. Further on it argues that increased efforts in work inclusion, show positive effects on children's living-conditions in low-income families.

Forord

Det er påskeferie 2022 og jeg har nettopp sendt mann og barn til Valdres for å skaffe meg litt arbeidsro. Med litt dedikert tid til å fullføre masterprosjektet mitt, ser jeg lyst på siste innspurt. Det er snart 5 år siden jeg startet på denne mastergraden og det har vært en berg- og dalbane. Etter et år som student ble jeg veldig syk og måtte ta et års permisjon. At jeg kan stå her i dag, med et nesten ferdig prosjekt er jeg veldig stolt av. Det har ikke vært lett, men jeg har fått kjenne på en stahet inne i meg selv, som jeg egentlig ikke trodde eksisterte. Dette var noe jeg *ville* gjennomføre, både for egen karrieres del, men også fordi jeg brenner for NAVs arbeid. Fra dag en som student, har jeg visst at denne masteroppgaven skal handle om de sårbare i samfunnet, og så har problemstillingen kommet gradvis til meg gjennom årene.

Jeg vil takke arbeidsgiver NAV for godkjenning av studiet som en del av min arbeidshverdag. Jeg har gjennom disse 5 årene hatt 4 ulike ledere som har trodd på meg. Min nærmeste leder i 2017, Henriette E. Eriksen, skrev et anbefalingsbrev for meg og var en solid støtte gjennom mine første år som student og i perioden jeg var syk. Dette vil jeg alltid være evig takknemlig for. I ettertid har Mona Thorvik, Jan Kåre Melsæther og Cathrine Volden vist interesse og støtte som har hjulpet meg å gjennomføre. Jeg har vært veldig heldig!

Jeg vil også takke Roger Kjærgård og Sanna Toiviainen, mine to veiledere som har oppmuntret meg og hjulpet meg i flere av mine mini-kriser. Og den fine veiledningsgruppen jeg har tilhørt. Jeg har satt stor pris på det.

Min mann Christoffer, har tålmodig stelt hus og hjem mens jeg har lest og skrevet og han har stått stødig i avgjørelsen vi tok, om at vi nå skulle prioritere mastergrad til meg. Dette er jeg veldig takknemlig for. Mine to jenter Hedvig og Othilie har gitt motivasjon på sitt vis, men er tydelig på at de gleder seg til mamma skal «sitte litt mindre på dataen». Det blir sikkert ikke så verst.

Ingvild Muri Stabo

Asker 9. april 2022.

Innhold

1 Innledning	8
1.1 Bakteppe og motivasjon.....	8
1.2 Problemstilling.....	8
1.3 Undersøkelse av aktualitet og tidligere forskning.....	9
1.4 Regjeringen.no.....	9
1.5 Nav.no og NAVET.....	10
1.6 Andre søkemotorer.....	11
1.7 Mine avgrensninger.....	13
2 Begrepsavklaringer	14
2.1 Karriereveiledning.....	14
2.2 Sosial rettferdighet.....	15
2.3 Barnefattigdom og sosial arv.....	15
2.4 Oppgavens struktur.....	16
3 Kontekst	17
3.1 NAVs samfunnsoppdrag.....	17
4 Teori	19
4.1 Bærekraft.....	19
4.2 FNs bærekraftsmål.....	21
4.2.1 Bærekraftsmål 1- Utrydde fattigdom.....	21
4.2.2 Bærekraftsmål 8- Anstendig arbeid og økonomisk vekst.....	22
4.2.3 Bærekraftsmål 10- Mindre ulikhet.....	23
4.3 Karriereveiledning i et sosial rettferdighetsperspektiv	23
4.3.1 Teknokratisk diskurs.....	24
4.3.2 Humanistisk diskurs.....	24
4.3.3 Frigjørende diskurs.....	25
5 Metode og valg av datamateriale	27
5.1 Valg av metode	27
5.2 Valg av datamateriale	28
5.2.1 Veien til lov om sosiale tjenester.....	28
5.2.2 Veien til NOU 2016:7.....	29
5.3 Dokumentanalyse som kvalitativ metode.....	30

5.3.1 En metode inspirert av praksisorientert dokumentanalyse.....	32
5.4 Validitet	33
5.5 Reliabilitet	33
5.6 Min forskerrolle	34
5.7 Et kritisk blikk på valg av metode	35
5.8 Oppsummering av analytisk prosess	36
6 Dokumentanalytiske funn.....	39
6.1 Rundskriv til Sosialtjenesteloven.....	39
6.1.1 Hvor kommer dette dokumentet fra, hvordan ble det utformet, av hvem og for hvem, og for hvilket formål?.....	39
6.1.2 Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?.....	41
6.1.3 Hvordan blir det brukt, og hva fører det til?.....	42
6.2 NOU 2016:7.....	43
6.2.1 Hvor kommer dette dokumentet fra, hvordan ble det utformet, av hvem og for hvem, og for hvilket formål?.....	43
6.2.2 Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?.....	44
6.2.3 Hvordan blir det brukt og hva fører det til?.....	45
6.3 Oppsummerende sammenfall, mønstre og temaer.....	47
7 Diskusjon.....	50
7.1 Karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller.....	50
7.2 Arbeidsinkludering og samfunnsinkludering.....	58
7.3 Arbeidsrettet oppfølging i NAV bidrar indirekte i reduksjon av barnefattigdom	63
7.4 Hvordan kan karriereveiledning bidra til å redusere barnefattigdom?.....	72
8 Barneperspektivet i fremtidens NAV.....	73
9 Et kritisk sett med briller?.....	75
10 Avslutning.....	77
11 Litteraturliste.....	78
11.1 Bøker og tidsskrift	78
11.2 Nettsider	79
11.3 Inspirasjon.....	82
12 Oversikt over tabeller.....	83
13 Vedlegg.....	85

1 Innledning

Det er lite som berører hjertene våre mer enn barn som har det vanskelig. I Norge ser man ofte barn i fattigdom i forbindelse med TV-reklamer for Røde Kors eller Redd Barna. Man får umiddelbart et inntrykk av at de fattige barna trenger vår hjelp, men at de er langt, langt borte. Fattige barn i Norge er ikke like synlige i gatebildet eller i media og havner dermed ofte langt bak i bevisstheten til flesteparten i befolkningen. I flere sektorer er allikevel *barnas beste* et viktig element i alle avgjørelser, også avgjørelser som omhandler foreldrenes liv (SNL, 2021). Tittelen på masteroppgaven om at vi ikke har fattige barn, men fattige foreldre, er valgt på bakgrunn av en opplevelse av at arbeidsinkludering av foreldre i lavinntektsfamilier er underkommunisert i barnefattigdomsstrategier. Viktigheten av å sette inn riktige tiltak for å få foreldre i lavinntektsfamilier i arbeid, er kjernen i oppgaven.

1.1 Bakteppe og motivasjon

Drivkraften bak masteravhandlingen kommer fra min tidlige interesse for fattigdomsproblematikk. Jeg har studert samfunnsgeografi med studieretning, utviklingsgeografi og Afrika sør for Sahara. Gjennom studietiden opparbeidet jeg meg kunnskap om globalisering, integrering og fattigdom. Den opprinnelige planen var å jobbe med bistand i Afrika, men det passet bedre inn i livet å hjelpe noen her hjemme. Slik havnet jeg i NAV (Ny Arbeids og Velferdsforvaltning, heretter kalt NAV) som relativt nyutdannet. Jeg har jobbet som saksbehandler på barnebidrag, uføretrygd og som veileder på et NAV-kontor. Nå jobber jeg som avdelingsleder på et NAV-kontor tilhørende NAV Vest-Viken. Ved siden av en samfunnsnyttig og spennende jobb med arbeidsinkludering som hovedmål, har jeg bygd på min faglige kompetanse med mastergrad i karriereveiledning. Ettersom jeg opparbeidet meg realkompetanse i veiledning, forstod jeg at jeg trengte mer kunnskap. Jo mer jeg har lest og lært, desto mer har jeg forstått hvor lite jeg kan. Kombinasjonen av mitt arbeid med mennesker i sårbare situasjoner og karriereveiledningsteori fra studiet, har gitt meg inspirasjon til å forske i to av mine største interesser, barnefattigdom og karriereveiledning.

1.2 Problemstilling

En av de store utfordringene med arbeidet mitt, har vært å forene to store fagfelt, barnefattigdom og karriereveiledning. Det er lett å gå seg vill i teorier om fattigdom og

alarmerende statistikk, og det har vært en kontinuerlig øvelse å huske hva jeg leter etter. Jeg tok et bevisst valg om å heve blikket fra de sårbare familiene jeg kjenner til, og heller se på uttrykk for karriereveiledning og fattigdomsbekjempelse i de dokumentene som ble mitt datamateriale. Jeg har landet på følgende problemstilling:

Hvordan kan karriereveiledning bidra til å redusere barnefattigdom?

Jeg har jobbet med ulike problemstillinger gjennom det siste året, og besluttet å forenkle problemstillingen i løpet av de siste ukene før innlevering når jeg så hvordan innholdet i teksten utviklet seg. Gjennom problemstillingen er målet med oppgaven å vise hvordan karriereveiledning kan være med å redusere barnefattigdom. Karriereveiledning rettes hovedsakelig mot de voksne, så det er den indirekte effekten dette har for barn i lavinntektsfamilier som er fokus for prosjektet. I delkapittel 1.7 der jeg redegjør for avgrensning, samt i teorikapittel 4 vil jeg komme nærmere inn på hvilke perspektiver jeg vil se problemstillingen i lys av.

1.3 Undersøkelse av aktualitet og tidligere forskning

Med en klar formening om at masteravhandlingen skulle dreie seg om hvordan karriereveiledning kan bidra i arbeid med barnefattigdom, startet søket etter hva som finnes av tidligere forskning og rapporter på feltet. Siden problemstillingen har blitt til underveis i prosessen, ble det ved flere anledninger gjort nye søk etter hva som finnes av relevant informasjon. Jeg oppdaget raskt at jeg ikke kunne finne tidligere forskning med utgangspunkt i samme eller lignende problemstilling, og ble motivert av tanken på å skape helt ny kunnskap om hvordan karriereveiledning og barnefattigdom kan henge sammen. Med bakgrunn fra NAV ble det naturlig å lete etter relevant forskning, både igangsatt av NAV og om NAVs arbeid. Jeg har blant annet brukt søkeordene karriereveiledning, barnefattigdom, fattigdom og sosial rettferdighet, både på norsk og engelsk.

1.4 Regjeringen.no

Regjeringen.no som søkemotor gav ikke den informasjonen jeg trengte. Jeg var klar over at det både har vært og er barnefattigdomsstrategier i Norge og antok at dette ville være synlig på nettstedet. Jeg beveget meg vekk fra nettsiden og tok i bruk google.no med søkeordet *barnefattigdomsstrategi*. Da kom det to navn opp på barnefattigdomsstrategiene jeg var ute

etter. Etter direkte navnesøk på google.no, fant jeg frem til strategiene på regjeringen.no. Strategien «Barn som lever i fattigdom» fra 2015, samt samarbeidsstrategien for barn som vokser opp i lavinntektsfamilier, «Like muligheter i oppveksten» fra 2020, er interessant bakgrunnsstoff for prosjektet (Regjeringen, 2018). Jeg var spesielt nysgjerrig på uttrykk for tiltak for å få foreldre i arbeid.

1.5 Nav.no og NAVET

På nav.no får man oversikt over aktuell og tidligere forskning og rapporter (Nav, 2021). Jeg gjennomgikk denne oversikten for å se om det kunne være relevante prosjekter i NAV nå, eller om det lå interessante rapporter fra ferdigstilte prosjekter. I oversikten lå det en rapport etter ferdigstilt HOLF-prosjekt. HOLF står for Helhetlig oppfølging i lavinntektsfamilier og var et prosjekt der 29 NAV kontorer opprettet familiekoordinatorroller som fulgte opp familier etter en konkret modell (NAV, 2021). Rapporten oppsummerer resultater etter 2 år. Jeg kjenner godt til arbeidsmetoden siden jeg har ansvar for et team som jobber inspirert etter HOLF ut mot sårbare familier. Metodikken omhandler koordinert oppfølging på fire områder, arbeid, bolig, økonomi og barnas situasjon med mål om å forhindre at fattigdom skal gå i sosial arv og at barn i lavinntektsfamilier skal få like muligheter som barn oppvokst i andre familier (NAV, 2020). Rapporten er viktig for oppgaven, fordi den omhandler hvordan en NAV veileder kan følge opp foreldre i lavinntektsfamilier mot arbeid. Dette vil påvirke barnas situasjon. Begrepet karriereveiledning er ikke sentralt i HOLF- modellen og oppfølging mot arbeid er kun ett av fire områder familiekoordinatorerne følger opp etter. Prosjektet er derfor interessant i lys av egen problemstilling, men gir ikke svar på det jeg lurer på.

NAVs regionskontorer mottar årlige styringssignaler i form av et Mål og disponeringsbrev fra Arbeids og Velferdsdirektoratet (NAV, 2013). Direktoratet er underlagt Arbeids og inkluderingsdepartementet, heretter kalt AID (Regjeringen, u.å.). På bakgrunn av dette utarbeider regionene egne prioriteringer. NAV Vest-Vikens strategiske prioriteringer for 2022 er relevante for tematikken i oppgaven (Vedlegg 1). Prioriteringene er hentet fra NAVs intranett og er derfor i sin helhet lagt ved som vedlegg til oppgaven. Særlig prioritering 2 og prioritering 4 er interessante. Prioritering nummer 2 handler om å «inkludere flere av dem som står utenfor til en varig tilknytning til arbeidslivet (Vedlegg 1)». NAV Vest-Viken skriver at prioriteringen er satt på bakgrunn av de store konsekvensene et langt utenforskap har både for det enkelte mennesket og dets familie, samt for samfunnet (Vedlegg 1). NAV

Vest-Viken ønsker å jobbe videre med arbeidsinkludering og å hjelpe arbeidsgivere med å rekruttere mennesker som ikke greier det på egenhånd (Vedlegg 1). Den fjerde prioriteringen satt av NAV Vest-Viken, er å «jobbe for at færre barn lever i fattigdom (Vedlegg 1)».

Regionen konkretiserer at konsekvensen for barn som lever i fattigdom både er store for barnet, familien og samfunnet i sin helhet (Vedlegg 1). Videre poengterer NAV Vest-Viken at NAV har ansvar for å forsterke innsatsen overfor barna og barns rettigheter ved blant annet å fokusere på partssamarbeid mellom NAV og de aktuelle kommunene i regionen (Vedlegg 1). NAV Vest-Viken trekker også frem viktigheten av å forplikte ledere og ansatte til å sette seg inn i barns rettigheter, blant annet i Barnekonvensjonen eller andre lover NAV forvalter (Vedlegg 1). I tillegg må det på plass et godt samarbeid med Statsforvalter som har ansvar for kontroll over NAVs tjenester når det kommer til barn, både direkte og indirekte, når foreldrene får bistand fra NAV (Vedlegg 1)».

Prioriteringene har direkte betydning for hvilke styringssignaler som sendes til de ulike NAV kontorene og påvirker ledergruppens prioriteringer av arbeidet rettet mot disse målgruppene. I oppgaven definerer jeg arbeidsrettet oppfølging i NAV som en form for karriereveiledning. Karriereorientert veiledning løftes frem i NOU 2016:7s (Norges offentlige utredninger, heretter kalt NOU) som et begrep utviklet i forbindelse med NAVs veiledningsplattform (s. 19). Strategisk prioritering 2 og 4 er interessante i oppgaven fordi de omhandler NAVs ansvar for å motvirke utenforskap og barnefattigdom (Vedlegg 1). De er relevante i lys av et sosialt rettferdighetsperspektiv, fordi det kan diskuteres at NAVs arbeidsrettede oppfølging kan virke sosialt utjevne. Dette vil jeg komme tilbake til i diskusjonen.

1.6 Andre søkemotorer

På Veilederforum finnes en artikkel knyttet til karriereveiledning og FNs bærekraftsmål (2021). Viken og Innlandet fylkeskommune inviterte i 2021 til et samarbeid for å utforske dette videre. Fokuset i samarbeidet har vært *grønn veiledning*, og hvordan karriereveiledning kan bidra inn mot FNs bærekraftsmål om klima og miljø (Veilederforum, 2021).

I FAFO-notatet «Barn som lever i fattigdom» redegjøres det for variasjonen knyttet til barnefattigdom i Norge, basert på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå (Østeng & Nielsen, 2020 s. 6). Blant annet fremkommer det i notatet at det er undersøkt andel barn med foreldre i

arbeid, foreldre med innvandrerbakgrunn og foreldre med lav utdanning (Østeng & Nielsen, 2020 s. 6).

I mangel på funn i Norge som tyder på tidligere forskning på hvordan karriereveiledning kan bidra i bekjempelse av barnefattigdom, ble det ekstra viktig å gjøre søk i større databaser som genererer internasjonale treff. Ved bruk av søkeordene *child poverty*, *career guidance*, *poverty* og *social justice*, i ulike kombinasjoner, fikk jeg oversikt over funn. Jeg har søkt i Open Archive, Oria, EBSCO, Idunn og Eric. Jeg har ikke greid å finne treff på artikler eller forskning med samme interessefelt. Det har heller ikke vært lett å finne relevant informasjon om sosial rettferdighet og karriereveiledning som har betydning for min problemstilling.

Det jeg har funnet i litteraturen, er sosiologiske perspektiver på karriereveiledning. Blant annet viser Kenny et al (2018) til at mennesker som er marginalisert på grunn av rase, etnisitet, fattigdom eller innvandring oftere er ekskludert fra det som kalles for *decent work* (heretter oversatt med anstendig arbeid) (s. 55). Det trekkes frem hvilke psykologiske effekter dette kan ha på mennesker og hvordan dette igjen kan skape vanskeligheter med å komme i trygt arbeid (Kenny et al, 2018, s. 56). Artikkelforfatterne trekker frem to forslag til løsninger ved å enten styrke enkeltmenneskets kompetanse eller å fjerne strukturelle forhold som hindrer enkeltgruppers muligheter (Kenny et al, 2018, s. 56). Karriereveiledning kan være et tiltak som kan bistå her.

I tillegg har jeg funnet en artikkel som diskuterer klassebegrepet opp mot fattigdom (Juntunen et al, 2020, s 342-343). I artikkelen trekkes Lapor og Hepners (2009) betraktninger om at mennesker i alle samfunnslag kan ha utfordringer med sin kompetanse mot arbeid, og på den måten møte begrensninger i yrkeslivet. Samtidig påpekes det at det er større sannsynlighet for at mennesker med lav inntekt har mangelfulle ressurser og muligheter i arbeidslivet. (Juntunen et al, 2020, s 342-343). Gottfredsons (2005) teori om hvordan det sosiale klassebegrepet påvirker barns tanker om hvilke muligheter de har på arbeidsmarkedet er interessant i lys av problemstillingen (Juntunen et al, 2020, s 342-343). Gottfredson (2005) beskriver sammenhengen mellom klassetilhørighet og forskjell i velstand og trekker frem at barns oppfattelse av sosial klasse påvirker deres syn på muligheter (Juntunen, 2020, s 342-343). Videre foreslår Gottfredson (2005) at en innsats rettet mot barn i alderen 9-13 år for å utfordre klassetilhørighet, kan bidra med å utvide mulighetshorisonten (Juntunen, 2020, s 342-343). Et eksempel som trekkes frem er å vise muligheter til å ta yrkesvalg som

tradisjonelt sett bryter med den sosiale klassen man tilhører (Juntunen, 2020, s 342-343). Dette perspektivet vil være nyttig senere i oppgaven.

På bakgrunn av at jeg har funnet artikler og fagstoff som er relevante for mitt prosjekt, men som har andre innfallsvinkler enn min problemstilling, kan masteroppgaven ses på som «nybrottsarbeid» Jeg gleder meg over å kunne skape ny kunnskap om et fagfelt jeg tenker kan ha stor betydning for videre arbeid med å bedre barns levekår i Norge.

1.7 Mine avgrensninger

Hovedtemaene, karriereveiledning og barnefattigdom, er store i seg selv og må avgrenses. Jeg har valgt å fokusere på karriereveiledning i NAV, i form av arbeidsrettet oppfølging, og velger derfor bort karriereveiledning i andre kontekster. Jeg har også valgt å se på barnefattigdom, ikke fattigdom som helhet, men det er verdt å merke seg at disse to begrepene er tett knyttet til hverandre siden barns levekår er avhengige av foreldrenes situasjon. Når jeg i min oppgave setter søkelys på barnefattigdom, har jeg valgt å ikke gå i dybden på hva det i praksis betyr og hvordan barn kan oppleve inkludering i samfunnet. Mitt fokus har vært hvordan NAVs arbeid med å få foreldre i jobb, påvirker familiens økonomiske situasjon, slik at barna får de samme mulighetene som andre barn. Med andre ord, at foreldrenes deltagelse i arbeid, eller mangel på arbeid er en faktor som påvirker barnefattigdom indirekte. De metodiske spørsmålene: *hvordan blir det brukt og hva fører det til?* som er sentrale i mitt metodekapittel, gir også klare føringer for oppgavens retning (Asdal & Reinertsen, 2020, s.50).

2 Begrepsavklaringer

2.1 Karriereveiledning

Det verserer ulike definisjoner på begrepet karriereveiledning. Jeg velger i denne oppgaven å benytte meg av to definisjoner. Den første jeg vil trekke frem er Kjærgård-utvalgets oversettelse av ELGPNs definisjon. «Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom hele livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes (NOU 2016:7, s. 17)». Jeg velger å vise til denne definisjonen fordi den treffer godt på bredden i aktivitetene jeg i denne oppgaven definerer karriereveiledning i NAV til å innbefatte. Samtidig synliggjør den godt hvor viktig det er å sette deltagere i stand til å ta reflekterte valg gjennom hele livet (Kunnskapsdepartementet, 2016).

I tillegg mener jeg at læringsperspektivet er viktig for å forstå begrepets fulle mening. Samtidig mangler definisjonen et sosialt rettferdighetsaspekt som er viktig i min oppgave. Jeg velger derfor også å trekke frem en definisjon utarbeidet av Hooley, Sultana og Thomsen (2018):

«Career guidance supports individuals and groups to discover more about work, leisure and learning and to consider their place in the world and plan for their futures. Key to this is developing individual and community capacity to analyse and problematise assumptions and power relations, to network and build solidarity and to create new and shared opportunities. It empowers individuals and groups to struggle within the world as it and to imagine the world as it could be.

Career guidance can take a wide range of forms and draws on diverse theoretical traditions. But at its heart it is a purposeful learning opportunity which supports individuals and groups to consider and reconsider work, leisure and learning in the light of new information and experiences and to take both individual and collective action as a result of this. (Hooley, Sultana & Thomsen 2018, s. 20)

Slik jeg forstår definisjonen, har den et videre, kollektivistisk nedslagsfelt, der den trekker frem samfunnsperspektiver og solidaritet. Dette er relevant for problemstillingen, fordi NAV er en viktig samfunnsaktør som ønsker å jobbe tett med målgruppen lavinntektsfamilier. Karriereveiledning i NAV skiller seg fra karriereveiledning hos private aktører, på utdanningsinstitusjoner eller karrieresentre. Mens karrieresentre inntar en nøytral tilnærming i sitt arbeid, vil forvaltning og veiledning være tett bundet på et NAV-kontor. Jeg liker målgruppen det henvises til i definisjonene, mennesker i alle aldre og stadier i livet, både individer og grupper. Når man ser målgruppen i sammenheng med NAVs slagord, «Vi gir mennesker muligheter», gjenspeiler det både variasjonen, kompleksiteten og fokuset vi ønsker å ha på arbeid ved et NAV kontor.

2.2 Sosial rettferdighet

Begrepet sosial rettferdighet er viktig i en oppgave som omhandler sammenhenger mellom karriereveiledning og barnefattigdom, fordi karriereveiledning kan virke utjevne for sårbare mennesker. Dette vil belyses nærmere i teorikapittel og diskusjon. FN (u.å.) har definert begrepet slik: «Sosial rettferdighet betyr rettferdig fordeling av rikdom, muligheter og privilegier i et samfunn. Sosial rettferdighet handler om at alle skal ha de samme forutsetningene til å lykkes». Et perspektiv gir karriereveiledning en viktig rolle når det gjelder sosial inkludering og utjevning av sosiale forskjeller. Dette har stor betydning for NAVs arbeid. Sosial rettferdighet, eller sosial urettferdighet, blir veldig synlig hos NAV. Alle mennesker, uavhengig av sosiokulturell bakgrunn har tilknytning til NAV gjennom livet, men det er gjerne mennesker i lavinntektsfamilier som trenger NAV mest. Karriereveiledning i NAV og dets rolle med tanke på forebygging av barnefattigdom, vil jeg komme tilbake til i diskusjonskapittelet.

2.3 Barnefattigdom og sosial arv.

Store Norske leksikon (2017) definerer fattigdom som å ha for lite penger og materielle goder til å leve et tilfredsstillende liv. De beskriver videre en overordnet forskjell mellom absolutt fattigdom og relativ fattigdom, der absolutt fattigdom handler om å ikke ha nok penger til å dekke fysiske primærbehov, mens relativ fattigdom handler om å ikke ha nok penger til å delta i samfunnslivet (SNL, 2017). I Norge bruker vi ofte begrepet barnefattigdom om andelen barn som vokser opp i lavinntektsfamilier, husholdninger med samlet inntekt lavere enn 60 % av medianinntekten i Norge (BUFdir, 2021). Direktoratet beskriver videre at barnefattigdom handler om mye mer enn hvor mye penger familien har. Det handler om

barnas anledning til å delta i organiserte aktiviteter, føle seg inkludert i det sosiale liv, trivsel på skole, trygge og tilstrekkelige bomiljøer, god psykisk helse og muligheten for en lys fremtid (BUFdir, 2021). Alle disse elementene henger sammen med konsekvensene av å tilhøre en lavinntektsfamilie.

Begrepet *sosial arv* kan knyttes til barnefattigdomsbegrepet. Sosial arv kan defineres som en oppsamling av det man har arvet i livet som påvirker holdninger og valg, som ikke kan beskrives som genetisk arv (Studienett, 2022). Dette får betydning i praktisk karakter, noe som vises ofte på NAV-kontorer, der ungdommer i kjente lavinntektsfamilier, ofte «står på døren» på sin 18 års dag. Dette sitatet beskriver innholdet i begrepet godt: «Sosial arv handler typisk om at foreldrenes livsform, utdannelsesnivå og sosiale posisjon gjentas hos deres barn. (Studienett, 2022)». I sitatet påpekes det at ikke bare måten foreldrene lever livet sitt på, men også utdannelsesnivå og hvilken sosial posisjon eller klasse man tilhører, vil ha en påvirkning på barna i familien (Studienett, 2022). Oppgavens fokus er både NAVs arbeid opp mot en lavinntektsfamilie i nåtid, og det forebyggende aspektet som sier noe om familien i neste generasjon. Det man legger ned av innsats nå, kan ha betydning for familien på sikt.

Jeg har nå definert karriereveiledning, sosial rettferdighet og sosial arv. Bærekraftsbegrepet er svært sentralt i oppgaven, og jeg vil derfor definere dette begrepet i teorikapitlet.

2.4 Oppgavens struktur

Kapittel 1 i masteroppgaven inneholder bakgrunnsinformasjon, problemstilling og plassering i forskningsfeltet. I kapittel 2 redegjøres det for sentrale begreper med betydning for oppgavens tematikk. I kapittel 3 presenteres NAVs samfunnsoppdrag som kontekst. Kapittel 4 inneholder teori knyttet til karriereveiledning for sosial rettferdighet. I tillegg presenteres bærekraftsbegrepet og ulike bærekraftsperspektiver med betydning for problemstillingen. Kapittel 5 er viet til metode og valg av datamateriale samt en redegjørelse for validitet, reliabilitet og egen forskerrolle. Kapitlet avsluttes med en oppsummering av den analytiske prosessen. I kapittel 6 redegjøres det for dokumentanalytiske funn. Tematisk diskusjon og svar på problemstilling er plassert i kapittel 7. I kapittel 8 retter jeg et blikk fremover og kommer med anbefalinger videre for feltet. I kapittel 9 deler jeg noen kritiske tanker knyttet til diskusjon og konklusjon. Oppgaven avsluttes i kapittel 10.

3 Kontekst

Karriereveiledning og barnefattigdom er store temaer som omhandler mange ulike aktører og problemstillinger. Sentralt i masteravhandlingen er hvordan karriereveiledning kan bidra i reduksjon av barnefattigdom. For at leser bedre skal forstå bakgrunnen for metode, analyse og diskusjon, er det viktig å kjenne til NAVs samfunnsoppdrag.

3.1 NAVs samfunnsoppdrag

NAV har en viktig rolle for mennesker i alle livsfaser, fra vugge til grav. Basert på kartlegging og vurdering av individuelle behov, kan NAV stille med tjenester og ytelser for å skape en lettere hverdag. NAV er en stor organisasjon med mange ulike ledd, men med en rekke overordnede målsettinger arbeidet springer ut ifra. NAV som organisasjon ble skapt 1. juni 2006 som et produkt av en sammenslåing av Aetat, Trygdekontoret og sosialtjenesten (Store Norske leksikon, 2020). NAV har ansvar for å ivareta de mest sårbare i samfunnet og forebygge fattigdom gjennom motivasjon og veiledning av NAVs brukere inn i deltakelse i aktivitet eller arbeidsliv (Regjeringen, 2021). NAV har i tillegg ansvar for inntektssikring ved sykdom, skade, uførhet, fødsel/svangerskap, arbeidsløshet, aleneomsorg for barn, alderdom eller dødsfall (Regjeringen, 2021).

NAVs hovedmål, eller samfunnsoppdrag, er å bidra til å få flere i arbeid og færre på stønad (NAV, 2020). For å lykkes med dette er det viktig å iverksette rett tjeneste til rett tid.

Brukerne har krav på god, individuelt tilpasset service. NAV skal også være en bidragsyter for å skape et velfungerende arbeidsmarked og jobbe for en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning (NAV, 2013). Gjennom visjonen «Vi gir mennesker muligheter», ønsker NAV å gjenspeile tre samfunnsoppgaver, mulighet for arbeid, mulighet for meningsfull aktivitet og mulighet for inntektssikring av lovfestede rettigheter (NAV, 2013). NAV- ansatte jobber etter felles verdier om å være tydelige, tilstede og løsningsdyktige (NAV, 2013).

NAVs strategi og styring baserer seg på årlige tildelingsbrev fra Arbeid og sosialdepartementet med ytre betingelser, retningslinjer og prioriteringer (NAV, 2013). På bakgrunn av dette mottar NAV- enhetene et årlig styringsdokument som heter Mål og disponeringsbrev (NAV, 2013). Dette sitatet beskriver innholdet i dokumentet: «Mål- og disponeringsbrevet fastsetter mål og resultatkrav, budsjettammer, fullmakter og krav om

rapportering til enhetene i Arbeids- og velferdsetaten. Dette gjøres med utgangspunkt i tildelingsbrevet fra departementet”. (NAV, 2013).

Lokalkontorene mottar prioriteringer fra regionskontoret på bakgrunn av mål og disponeringsbrev. I tillegg mottar kommunene informasjon fra Arbeids og sosialdepartementet i et årlig kommunebrev (NAV, 2013). Dette sitatet viser hvilke styringssignaler kommunen mottar i dokumentet: «Arbeids- og velferdsdirektoratet informerer kommunene, i det årlige kommunebrevet, om nasjonale mål, regjeringens satsingsområder og tilskuddsmidler innenfor området levekår og sosiale tjenester. Tilskudd gitt over statsbudsjettet til de sosiale tjenestene er virkemidler for å nå de nasjonale målene (NAV, 2013)».

Partnerskapet mellom stat og kommune var et av hovedgrepene innført i NAV-reformen i 2006 (NAV, 2019). Når kommunale og statlige tjenester og ytelser ble slått sammen til ett, var det nødvendig å sikre «en dør inn» (NAV, 2019). Gjennom partnerskapet sikrer kommune og stat drift av lokalkontorene, men har hvert sitt ansvar for de ulike tjenestene. NAV- leder mottar dermed styringssignaler fra både stat og kommune (NAV, 2019). NAV-kontorene er NAVs førstelinje, der veiledere er i direkte kontakt med NAVs brukere. Gjennom kartlegging, veiledning og tiltak fra NAV jobber NAV-veiledere og jobbspesialister med å bistå mennesker inn i eller tilbake til jobb. I veiledningssamtaler skapes relasjon, tillit og progresjon gjennom arbeidsrettet oppfølging fra NAV. Det er i denne kommunikasjonen NAV utøver karriereveiledning.

4 Teori

I denne oppgaven ønsker jeg å se på hvordan karriereveiledning kan bidra til å redusere barnefattigdom. Problemstillingen vil diskuteres i lys av bærekraftsteori og teori om sosial rettferdighet. Jeg vil først presentere teori om bærekraftsbegrepet, for så å vise hvordan dette kommer til uttrykk i FNs bærekraftsmål. Tre av målene er relevante for problemstillingen og er med på å gi retning for norsk politikk og styring. For å diskutere hvordan karriereveiledning kan bistå i fattigdomsbekjempelse, vil jeg i tillegg ta utgangspunkt i sosial rettferdighetsteori ved Habermas typologi (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Se kapittel 4.3.

4.1 Bærekraft

I Norge ble bærekraftsbegrepet først tatt i bruk etter rapporten «Vår felles framtid» utarbeidet av Brundtlandkommisjonen i 1987 (Store norske leksikon, 2021). FN (2021) henviser til en kjent definisjon som sier at bærekraft er «utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov.» Økende bruk av begrepet bærekraft i ulike kontekster, ikke bare i miljøspørsmål, kan også skape forvirring om den egentlige betydningen. Jeg ønsker derfor å trekke frem definisjoner og perspektiver på begrepet som kan skape større forståelse for hva bærekraft betyr og i hvilke sammenhenger det er relevant. I Tidsskrift for Rettsvitenskap vol. 122 har Markus Jerkø sett på bærekraftbegrepets ulike nedslagsfelt i Norge, for eksempel når det brukes i juridiske sammenhenger (2009, s. 355-357). Jerkø viser til Stortingsmelding nr. 1 (2003-2004) når han skriver at Bondevik II-regjeringen videreførte begrepet bærekraftig utvikling fra Brundtlandkommisjonen i en overordnet målsetning for det norske samfunnet om at «utviklingen skal være økonomisk, sosialt og økologisk bærekraftig (2009, s. 354). Jerkø (2009) trekker frem at begrepet kan benyttes i ulike systemer, ikke bare i nasjonale ressursystemer som det ofte anvendes i forbindelse med (s. 358-359). Han nyanserer begrepet og tar til orde for at det finnes ulike typer bærekraftig utvikling (Jerkø, 2009, s. 357). Jerkø (2009) kaller bærekraft et systemisk begrep, der bærekraft «viser til systemers evne til å bære, støtte opp under eller opprettholde noe, enten noe utenfor systemet eller systemet selv» (s. 358). Jerkø (2009) refererer til Per Ariansen når han forklarer at «et bærekraftig system er et system som har evne til å vedvare» (s. 358). Jerkø (2009) beskriver systembegrepet nærmere og problematiserer at bærekraftsbegrepet benyttes både om prosesser og systemer (s. 358-359). Han mener at en prosess foregår i et system, og at prosessen i seg selv ikke er bærekraftig og

heller ikke selv har en evne til å vedvare (2009, s. 359). Jerkø (2009) viser til systemteori, beskrevet av Bertalanffy, når han definerer et system til å bestå av en samling ulike elementer med relasjoner seg imellom (s. 359).

Jerkø (2009) deler naturlige systemer inn i to kategorier, økologiske systemer og menneskers økonomiske og sosiale systemer. Det er den siste kategorien, som er relevant for problemstillingen da menneskers sosiale og økonomiske systemer vil dreie seg om samfunn, organisasjoner, bedrifter eller rettssystemer (2009, s. 359-360). Jerkø (2009) viser til Laszlos bruk av begrepet «*åpne systemer i likevekt*», systemer som greier å opprettholde seg selv ved å avgi output og motta input (s. 359-360). Jerkø (2009) beskriver denne selvoppholdelsen som bærekraft (s. 360). Jerkø (2009) kaller begrepet *bærekraftig utvikling* for et relasjonelt begrep fordi systemet vil påvirkes av omkringliggende systemers aktiviteter. Videre beskriver han at dersom aktivitetene ikke forringer systemets bærekraft, kan man si at aktiviteten er bærekraftig i relasjon til systemet (2009, s. 360). Jerkø (2009) setter ord på en ofte mangelfull nyansering rundt bruk av bærekraftsbegrepet, når det ofte ikke betegnes hvilket system en aktivitet er eller ikke er bærekraftig i relasjon til (s. 361). Referanserammen er avgjørende (2009, s. 361). Jerkø (2009) trekker frem et godt poeng om at ikke alt som er bærekraftig nødvendigvis er godt, det avhenger av om systemet er godt og om det er ønskelig at systemet opprettholder seg selv (s. 368). I denne sammenheng trekker Jerkø (2009) inn begrepet global etikk i forbindelse med bærekraftig utvikling og forklarer det med et ansvar for de neste generasjoner levekår (s. 368). Med denne forståelsen mener Jerkø (2009) at Brundtland-kommisjonens målsetning kan deles i to hovedpunkter, «*bærekraftig utvikling og rettferdig fordeling*» (s. 369). Dette kan ses i lys av et sosialt rettferdighetsperspektiv. Jerkø (2009) viser til William M. Lafferty og Oluf Langhelles tolkning av bærekraftsbegrepet der han trekker inn global etikk som et element (s. 368). Dermed er ikke begrepet kun deskriptivt, men også normativt, fordi det trekker inn et moralsk perspektiv om å ta vare på et system for de neste generasjoner (Jerkø, 2009 s. 368-369). Som Jerkø (2009) kommenterer, kan dette være uttrykk for at sosial likhet både omhandler innad i generasjoner, men også mellom generasjoner (s. 369).

Som tidligere presisert kan begrepet deles inn i økologisk, økonomisk og sosial bærekraft, en trikotomi (Jerkø, 2009, s. 372). Det sosiale perspektivet er interessant fordi sosial bærekraft beskrives som sosiale forhold som er skadelig for samfunnet, eller systemet i konteksten, noe som kalles *sosial harmoni* (Jerkø, 2009 s. 373). Jerkø (2009) beskriver en gjensidighet i

trikotomien, fordi en truet sosial bærekraft ofte kan ha konsekvenser for økonomisk og/eller økologisk bærekraft på sikt (s.373). Et eksempel som trekkes frem er at mangel på økonomisk bærekraft kan skape sosial ulikhet og uroligheter (Jerkø, 2009, s. 373).

4.2 FNs bærekraftsmål

I samarbeid med mange land, ble det utarbeidet en felles arbeidsplan gjennom FN for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030 (FN-sambandet, 2022). Arbeidsplanen består av 17 mål og 169 delmål (FN-sambandet, 2022). Alle målene er interessante på sin måte, men i denne oppgaven velger jeg å se nærmere på bærekraftsmål 1, Utrydde fattigdom, bærekraftsmål 8, Anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt bærekraftsmål 10, Mindre ulikhet (FN-sambandet, 2022). Årsaken til at jeg velger disse målene, er at jeg tenker disse har størst relevans for arbeid i NAV, og den form for karriereveiledning jeg utforsker i denne oppgaven. Jeg er interessert i karriereveiledning som verktøy for å forebygge fattigdom og redusere sosial ulikhet. FN-sambandet beskriver formålet med målene godt i dette sitatet: «Et av hovedprinsippene i bærekraftsmålene er at ingen skal utelates (Leaving no one behind). De mest sårbare menneskene må derfor prioriteres. Eksempel på ekskluderte grupper er mennesker med nedsatt funksjonsevne, flyktninger, etniske og religiøse minoriteter, jenter og urfolk (FN-sambandet, 2022)». Selv om sitatet kun nevner noen eksempler på grupper av sårbare mennesker, ser jeg at det er flere av gruppene som er hyppig i kontakt med NAV og kan trenge veiledning opp mot selvforsørgelse og arbeid. Mennesker med nedsatt funksjonsevne og flyktninger kan være gode eksempler på prioriterte målgrupper det rettes konkrete tiltak for å bistå gjennom NAVs tjenester. I kapittel 4.2.1 blir det redegjort for hver av de tre bærekraftsmålene med tilhørende delmål med betydning for tematikken i oppgaven. Jeg vil også kort oppsummere hvordan Norge jobber konkret med å nå disse målene.

4.2.1 Bærekraftsmål 1- Utrydde fattigdom

Formålet med dette punktet i FNs bærekraftsmål, er å utrydde all ekstrem fattigdom i verden og halvere andel mennesker som lever i relativ fattigdom (FN-sambandet, 2022). Videre beskrives det at andelen fattige har økt kraftig og at forskjellene mellom fattig og rik har blitt større (FN-sambandet, 2022). Et av delmålene (1.3) retter seg konkret mot sosiale instanser som NAV, når det beskrives at det er mål om å innføre nasjonalt tilpassede sosiale

velferdsordninger, minstestandarder og tiltak for å dekke opp for de sårbare i samfunnet (FN-sambandet, 2022). Et annet delmål (1b) retter seg mer mot hvordan det kan utvikles gode politiske rammeverk basert på utviklingsstrategier knyttet til fattigdom og kjønnsperspektiver (FN-sambandet, 2022). Norge har heldigvis ikke målbar ekstrem fattigdom, men man ser økende grad av relativ fattigdom (FN-sambandet, 2022). Særlig ser man at andelen barn som lever i fattigdom øker. Norge er forpliktet til å jobbe med dette gjennom FNS bærekraftsmål (FN-sambandet, 2022).

Det er Arbeids- og sosialdepartementet som har ansvar for arbeidet med bærekraftsmål 1 i Norge (Regjeringen, 2018). Regjeringen trekker spesielt frem økende barnefattigdom som en utfordring og poengterer at barn i familier med lav yrkestilknytning er spesielt sårbare (Regjeringen, 2018). Regjeringen skal jobbe for å inkludere flere i arbeidslivet, og har blant annet skrevet en Stortingsmelding, Meld. St. 13 (2018-2019), om fordeling og sosial bærekraft og hvordan man kan motvirke ulikhet og jobbe for like muligheter for arbeid, integrering og utdanning (2018). I tillegg har det i strategien *Barn som lever i fattigdom* fra 2015 og ny samarbeidsstrategi for barn som lever i lavinntektsfamilier, *Like muligheter i oppveksten* fra 2020, blitt rettet et ytterligere fokus på arbeid med denne målgruppen (Regjeringen, 2018).

4.2.2 Bærekraftsmål 8- Anstendig arbeid og økonomisk vekst

I mål 8 beskriver FN et fokus på å fremme varig, inkluderende, bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle (FN- sambandet, 2022). Videre beskrives viktigheten av at alle er i jobb for å kunne nå et mål om å utrydde fattigdommen i verden (FN-sambandet, 2022). Jobbene må være anstendige i så måte at mennesker tjener nok penger til å leve et verdig liv og flere må inkluderes i de trygge og faste arbeidsplassene (FN-sambandet, 2022). I delmål 8.5 legges det vekt på full sysselsetting og anstendig arbeid for alle, og det eksemplifiseres med unge og mennesker med nedsatt funksjonsevne (FN-sambandet, 2022). Det må være lik lønn for likt arbeid (FN- sambandet, 2022). Videre presenterer FN (2022) delmål 8.6 som dreier seg om arbeid med å redusere andelen ungdom som er utenfor arbeid, opplæring eller utdanning. Videre beskriver FN-sambandet at Norges fokus under bærekraftsmål 8 må være å forhindre frafall for unge ut av skole og arbeidsliv, jobbe med økonomisk vekst på en bærekraftig måte samt inkludere flere i arbeidslivet (FN- sambandet, 2022).

Finansdepartementet har ansvaret for arbeidet nedtegnet i bærekraftsmål 8. FN-sambandet trekker blant annet frem et viktig arbeid med å sikre tilgang til utdanning for alle og et velfungerende arbeidsliv (2018). Høy sysselsetting er avhengig av mindre frafall av de unge, noe som i 2017 ble styrket etter en ny ungdomsinnsats der målgruppen er de unge under 30 år med mer enn 8 ukers ledighet (Regjeringen, 2018).

4.2.3 Bærekraftsmål 10- Mindre ulikhet

Med begrepet *mindre ulikhet*, beskriver FN et mål om å redusere ulikheten både mellom land og innad i land (FN-sambandet, 2022). I oppgaven settes det søkelys på ulikhet innad i Norge. Under mål 10 beskrives et ønske om arbeid med å gi de fattige og sårbare de mulighetene de trenger for å kunne skape seg et godt liv (FN, 2022). FN trekker frem eksempler på tjenester som lik tilgang til skolesystemer, helsehjelp og skattesystemer (2022). I delmål 10.3 er det fokus på å sikre like muligheter og redusere forskjeller i levekår, ved å fjerne diskriminerende lovverk og praksis og samt å fremme tiltak som utjevner forskjeller (FN-sambandet, 2022). Videre beskriver FN at Norge, sammenlignet med andre land i verden, har lite forskjeller mellom rik og fattig, men at forskjellene øker (FN-sambandet, 2022). Det poengteres videre i samme kilde at Norges hovedfokus under dette målet er å sikre høyere arbeidsinkludering av alle for å motvirke stadig økende forskjeller (FN-sambandet, 2022).

Finansdepartementet har også ansvar for bærekraftsmål 10 i Norge (Regjeringen, 2018). Av det som er relevant i arbeidet for min oppgave, velger jeg å trekke frem NAVs bidrag med økonomisk kompensasjon i form av stønader, i tilfeller der mennesker ikke kan være i arbeid på grunn av arbeidsledighet, sykdom eller uførhet (Regjeringen, 2018). Dette er et viktig arbeid for å minske ulikhet i samfunnet. Direkte arbeid med å hindre frafall av unge i arbeid og utdanning, samt rask integrering av innvandrere i arbeidslivet trekkes frem som eksempler på innsats (Regjeringen, 2018).

4.3 Karriereveiledning i et sosial rettferdighetsperspektiv

I 1971 utarbeidet Jürgen Habermas en tredelt typologi godt egnet til å synliggjøre minst 3 ulike diskurser i karriereveiledning (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-40). Ronald Sultana mener at typologien kan benyttes til å sortere handlinger og tanker på bestemte måter, slik at man

lettere kan se hva slags tankesett som ligger til grunn for hvordan vi organiserer karrieren vår og det samspillet vi har med andre (Kjærgård & Plant, 2018, 39-40). Han beskriver videre at fremgangsmåten kan avdekke ulike «briller» å se verden gjennom og at man verdsetter ulike aspekter i livet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-40). Gjennom det følgende sitatet opplever jeg at det gis en god beskrivelse av nytteverdien til Habermas typologi: «Ulike diskurser fungerer som objektiver som gjør at vi vurderer bestemte sosiale praksiser som problemer, beskriver slike problemer på bestemte måter, og velger visse løsninger på dem fremfor andre (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39)».

Habermas typologi er delt i tre diskurser, *teknokratisk diskurs*, *humanistisk diskurs* og *frigjørende diskurs* (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Selv om diskursene ikke er gjensidig utelukkende, kan man ofte se en av diskursene tydeligere enn en annen ettersom samfunnets behov endrer seg i takt med verdensøkonomi og utvikling (Kjærgård & Plant, 2018, s. 41).

4.3.1 Teknokratisk diskurs

I den *teknokratiske diskursen*, beskrives en teknokratisk tilnærming eller samfunnsøkonomisk effektivitet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-40). I denne strømmingen er det mål om å legge til rette for bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse og på den måten styrke økonomien (Kjærgård & Plant, 2018, 39-40). Videre beskrives det at karriereveilederens rolle er å bidra til den enkelte med å kartlegge kompetanse og avstemme den opp mot arbeidsmarkedets behov (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-40). I diskursen er menneskelig kapital sentral, og en velfungerende økonomi er alltid det overstyrende målet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40). Det utelukkes ikke at det er viktig med fokus på individets utvikling og vekst, men ved mismatch mellom individets mål og samfunnets behov, vil det oppfordres sterkt til tilpasning, realisme og det å takke ja til de mulighetene arbeidsmarkedet gir (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40). Det refereres også til Sennet (1998) s tanker om en uthulet kompetansekomponeent i moderne kapitalisme, slik at usikre og kortvarige jobber gir lite personlig utvikling, men øker overskuddet til de store selskapene (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40).

4.3.2 Humanistisk diskurs

Den *humanistiske diskursen*, også kalt den utviklingsrettede, setter selvrealisering og personlig vekst aller fremst (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40). I denne strømmingen legges det til rette for utvikling av ambisjoner og evner, og valgfrihet er et sentralt begrep (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40). Der den teknokratiske diskursen har effektiv økonomi som hovedmål, har den humanistiske tradisjonen hentet inspirasjon fra psykologien der tanker om selvkonstruksjon, livsdesign (Mark Savickas, 2012) står som ledende prinsipper (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40).

4.3.3 Frigjørende diskurs

Den tredje og siste delen av Habermas typologi, er den *frigjørende*, også kalt sosialrekonstruksjonistisk diskurs (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40). I motsetning til den teknokratiske og den humanistiske diskursen, der det er en liberal tankegang med rom for individuelle valg basert på egne preferanser, ser man en mer samfunns og felleskapsorientert tilnærming i den frigjørende diskursen (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Med et tydelig sosiologisk bakteppe, stilles det kritiske spørsmål rundt hvordan økonomi og arbeidsmarked kan undergrave hele grupper mulighet til personlig utvikling basert på sosial klasse, kjønn eller tilhørighet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Tankegangen er inspirert av Freire (1970) s frigjørende pedagogikk, der en karriereveileder kan være viktig for å bevisstgjøre både individer og grupper om årsaken til at de kan oppleve utfordringer i arbeidslivet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Det som kan oppleves som personlig, dreier seg heller om de strukturelle rådene forhold (Kjærgård & Plant, 2018, s. 41).

Kenny et al (2018) trekker frem CC (Critical consciousness), som har sine røtter i Freires (1973) s arbeid med å øke leseferdighetene blant fattige i Brasil (s. 60). Freire (1973) var opptatt av å øke bevissthet rundt historiske røtter både som individ i familien, men også knyttet til hvilket samfunn man kom fra (Kenny et al, 2018, s. 60). Freire (1973) mente at ved å kjenne til dette, kunne man frigjøre seg fra de sosiale forholdene som begrenset og forhindret mennesker fra å bevege seg ut av det forventede mønsteret (Kenny et al, 2018, s. 60).

Jeg har nå presentert teori om Habermas typologi som identifiserer tre diskurser i karriereveiledningsfeltet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Habermas teori er relevant i et sosialt rettferdighetsperspektiv fordi det belyser ulike innfallsvinkler å se karriereveiledning gjennom. Perspektivene kan blant annet reise spørsmål om hvem karriereveiledningen er for, individ eller samfunn? Og det er også interessant å stille spørsmålstegn ved om karriereveiledning kan bryte med strukturelle forhold som påvirker marginaliserte menneskers muligheter? Etter analyse og presentasjon av resultater, vil jeg se mine funn i lys av denne teorien.

5 Metode og valg av datamateriale

I denne delen av oppgaven presenteres hva praksisorientert dokumentanalyse er, og hvorfor dette har vært en inspirasjon. Det vil i tillegg redegjøres for sentrale begrep som reliabilitet og validitet og reflekteres rundt forskerrollen. I dette kapitlet fremkommer også informasjon om valgt empiri, samt en forklaring rundt analytisk prosess. Kapitlet avsluttes med refleksjoner rundt valg av metode.

5.1 Valg av metode

Ved gjennomføring av et forskningsprosjekt, er det mange valg som må tas. Valgene man tar, avhenger av hva man er ute etter å forske på, og hvordan man ønsker å gå frem i prosessen. Hva slags forskningsdesign man ønsker å legge opp arbeidet sitt etter, er et av disse valgene som må tas tidlig i oppgaven. Begrepet forskningsdesign beskrives av Befring (2020) som metodiske grunntrekk ved et prosjektopplegg (s. 48). Et dokumentanalytisk design, er et forskningsdesign der grunnlaget er bygd opp av skriftlige dokumenter (Befring, 2020, s. 52).

Etter at tematikk for masterprosjektet ble bestemt, ble det avgjort tidlig at en analyse av sentrale styringsdokumenter knyttet til karriereveiledning og barnefattigdom ville kunne gi relevante funn som kunne gi svar på problemstillingen. Det var mest nærliggende å velge diskursanalyse, og da spesielt WPR, fordi det var en kjent metodikk jeg tenkte kunne gi nyttige resultater. Før igangsettelse av analysen, fikk jeg veiledning på oppgaven og ble stilt spørsmål om hvorfor jeg hadde valgt diskursanalyse og ikke dokumentanalyse som fremgangsmåte. Jeg hadde ikke startet innhenting av datamateriale, eller skrevet noe om metode i oppgaven, så timingen var helt riktig for å stoppe opp litt. På dette tidspunktet leste jeg meg opp på dokumentanalyse versus diskursanalyse og kom over et klargjørende avsnitt som endret alt:

«Når vi kommer over nye dokumenter, kan vi spørre: Hvor kommer dette dokumentet fra, hvordan ble det utformet, av hvem og for hvem, og for hvilket formål? Hvilke større systemer og prosesser inngår det i? Hvordan blir det brukt, og hva fører det til? Ved å stille slike åpne, konkrete og praktiske spørsmål til dokumentene, som ikke kun omhandler tekstens innhold eller funksjon, blir det også mulig å undersøke hva som skjer med og i dokumentet, både i tilblivelsen og etterpå. Dermed forskyves vårt fokus

fra det rent innholdsmessige til, hva dokumentene sier, til også å inkludere hvilken rolle de spiller i det større bildet- hva dokumentene gjør og muliggjør. (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 50).»

Det var hele forklaringen først, men særlig den siste delen, «hva dokumentene gjør og muliggjør» (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 50), som gav meg en aha-opplevelse. Jeg er mindre interessert i hva som ligger under linjene, og det historiske aspektet, og mer interessert i hva dokumentene i seg selv betyr og hvilke styringssignaler de kommuniserer. Problemstillingen retter seg hovedsakelig ikke mot leting etter diskurser, men søker heller etter å utforske hvordan karriereveiledning kan bidra i arbeid med barnefattigdom. Jeg er interessert i hvordan dette kommer til uttrykk i politiske føringer og hvilke forvaltningsmessige grep som presser seg frem på bakgrunn av dokumentene. Denne erkjennelsen ble til stor læring. Jeg så meg nødt til å tenke nytt, og bevege meg bort fra det trygge og kjente. Gjennom prosessen har jeg minnet meg selv på at jeg må gjøre de valgene som best gir svar på problemstillingen. Fra å ha en klar tanke om hvordan analysedelen gjennom WPR skulle se ut, måtte jeg nå ut på ukjent farvann. Veileder Roger Kjærgård tipset om masteroppgaven «Livslang læring og kvalitetsbegrepet i vår samtid» skrevet av Lene Lorentzen Sørby våren 2021, og jeg har latt meg inspirere av denne.

5.2 Valg av datamateriale

Utvalg av dokumenter til forskning er avgjørende for retning og innhold. For meg var det ikke selvsagt hvilke dokumenter jeg måtte ta utgangspunkt i, og jeg måtte gjøre et kartleggingsarbeid for å skille ut hva som kunne være relevant. Skilbrei (2019) forklarer at selve innhenting av datamaterialet er en mindre del av en studie, men at arbeidet med utvelgelse, innhenting og fremskaffing av dokumentene er en viktig del av dette arbeidet. Når tekstene foreligger begynner analysearbeidet (Skilbrei, 2019). I delkapittel 5.2.1 og 5.2.2 redegjør jeg for utvalg av datamateriale.

5.2.1 Veien til lov om sosiale tjenester

For å gjøre et riktig utvalg av relevante dokumenter til analysen, måtte jeg gjøre meg godt kjent med hva som finnes av aktuell dokumentasjon på feltet jeg ville undersøke. Ved bruk av søkeordet *barnefattigdom* på google.no kom det opp 91 600 treff. De første treffene viser til

Barne-, Ungdoms og Familiedirektoratet (heretter kalt BUFdir.), nyhetssaker og meninger fra politiske partier. Disse sidene hadde interessant statistikk på barnefattigdom i Norge. Ved bruk av søkeordet «fattigdom», var det 4 millioner treff. Begge søkene omhandlet stort sett fattigdomsproblematikk i inn og utland. For å få bedre oversikt over situasjonen i Norge, valgte jeg å se nærmere på nettsiden til BUFdir. Der fant jeg et godt statistikkverktøy for barnefattigdom i Norge, som gav oversikt over situasjonen ulike steder i landet (BUFdir u. å). BUFdir henviste til bestemmelser i Barneloven, Grunnloven og Barnekonvensjonen der det er stadfestet hvilke rettigheter barn har til god nok levestandard (BUFdir, 2021). Basert på kunnskap om hvor barns rettigheter er lovfestet, ønsket jeg å undersøke regjeringen.no. Mitt første søk der på ordet *barnefattigdom* gav meg en artikkel der det står litt om regjeringens arbeid med barnefattigdom. Det er Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) som har ansvaret for feltet, og det vises blant annet til Lov om sosiale tjenester, heretter kalt Sosialtjenesteloven (LOV-2021-06-18-127), forvaltet av NAV (Regjeringen, 2018). Med 5 års erfaring fra et NAV-kontor, vet jeg at Sosialtjenesteloven er sentral for hvordan vi følger opp og sikrer lavinntektsfamilier. Jeg bestemte meg derfor for å studere rundskrivet til Sosialtjenesteloven nærmere på lovdata.no. Sosialtjenesteloven trådte i kraft 1. juli 2010, og ble sist endret 1. juli 2021, og består av 6 kapitler (AID, 2009). Rundskrivet til Sosialtjenesteloven ble publisert i 2012 og baserer seg på innholdet i Sosialtjenesteloven (Lovdata, 2012). I sin helhet, gir rundskrivet støtte og veiledning til NAV-veileder ved å kommentere og forklare lovteksten (Lovdata, 2012). Rundskrivet er omfattende og omhandler alle de sosiale tjenestene på et NAV-kontor. Rundskrivet forklarer både forvaltningsmessig og økonomiske aspekter ved NAVs ansvar. For å kartlegge hvilke kapitler som var mest relevant i dette prosjektet, brukte jeg søkefunksjon og ord som *sosial inkludering*, *utenforskap*, *marginalisering*, *eksklusjon* og *barn*. Basert på søketreffene, og i sammenheng med helheten jeg fikk tak i når jeg leste de ulike kapitlene, valgte jeg ut kapittel 1 *Lovens formål og virkeområde* og kapittel 3 *Generelle oppgaver* (AID, 2009). Selv om hele loven i seg selv, kan være relevant, er det disse to kapitlene som vil kunne besvare de analytiske spørsmålene og vil kunne belyse problemstillingen best.

5.2.2 Veien til NOU 2016:7

Med NAV som kontekst, og med hensikt å lete etter hvordan karriereveiledning kan bidra i reduksjon av barnefattigdom, valgte jeg igjen å bruke google.no, med søkeordet *karriereveiledning*. Søket genererte 209 000 treff. De første treffene var knyttet til ulike

firmaer som driver karriereveiledning, samt til kunnskapsportalen utdanning.no. Det første virkelig relevante treffet var på regjeringen.no. På en egen side om karriereveiledning, henvises det til NOU 2016:7 som jeg kjenner godt fra før. Dette dokumentet har vært en sentral del av pensum og bakgrunnsmateriale gjennom mastergraden min på Universitetet i Sør-ØstNorge. «*Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn anbefalte tiltak for et mer helhetlig system for karriereveiledning*», er en god rapport som sammenfatter status i Norge per 2016 og kommer med videre anbefalinger for arbeid på feltet (NOU 2016:7). Dokumentet er sentralt for hele karriereveiledningsfeltet i Norge, og vil være vanskelig å komme utenom i en oppgave der målet er å belyse hvordan karriereveiledning kan bidra til sosial rettferdighet, bekjempelse av fattigdom og utenforskap. NOU 2016:7 består av 16 kapitler. Innholdsmessig inneholder dokumentet en redegjørelse for karriereveiledning i Norge. Det er viet kapitler til blant annet karriereveiledningens bakgrunn og fremvekst i Norge, karriereveiledning i ulike situasjoner som på nett, på høyskoler, i grunnskolen og i forbindelse med integrering. Det er i tillegg et eget kapittel om karriereorientert veiledning i NAV. NOU 2016:7 avsluttes med utvalgets anbefalinger for karrierefeltet videre. Ut ifra innholdsfortegnelsen ble det tydelig at jeg måtte avgrense. Det kunne virke naturlig å gjøre en analyse av kapittel 11 som omhandler karriereorientert veiledning i NAV, men ved bruk av søkefunksjonen i dokumentet, ble det lite treff på nøkkelordene *sosial rettferdighet*, *barnefattigdom* og *utenforskap*. For å sikre at jeg ikke gikk glipp av viktige funn, søkte jeg også etter ordene marginalisering og bærekraft for å se om disse begrepene brukes i den sammenhengen jeg er interessert i. Jeg merket meg at ordet barnefattigdom, eller fattigdom ikke finnes i dokumentet i sin helhet. På bakgrunn av søkeresultatene og gjennomlesing av dokumentet så jeg at kapittel 1, *Innledning og sammendrag* og kapittel 4, *Bakgrunn, mål og begrepsbruk* vil være mest relevante for mitt prosjekt (NOU, 2016:7). Slik jeg leser kapitlene, vil de til sammen gi et godt bilde av både formålet og potensialet karriereveiledning har. Allikevel vurderer jeg at kapittel 11 *Karriereorientert veiledning i NAV* på mange måter er relevant for min oppgave og jeg velger derfor å trekke dette inn i min diskusjon (NOU, 2016:7).

5.3 Dokumentanalyse som kvalitativ metode

Kvalitativ metode assosieres ofte med intervjuer eller observasjoner og er godt egnet for å få innsikt i menneskers tanker og følelser (Befring, 2020, s. 92). Men også tekstanalyse er å regne som kvalitativ metode. Skilbrei refererer til Smith (1990) som beskriver at ulike typer

tekst, enten de er visuelle eller skriftlige, er en viktig del av sosialt liv (2019, s. 71). Videre beskrives dokumenter som aktuelle gjennom hele vårt liv og som viktige bidragsyttere for å forme oss som mennesker. Sentrale dokumenter, som for eksempel lovtekst eller NOU, gir tydelige føringer for hva som er viktig i samfunnet og hva som skal prioriteres fremover. Det er mange lærdommer som kan trekkes fra arbeid med intervju og observasjon, og som har overførbarhet til arbeid med tekster (Skilbrei, 2019, s. 163). Skilbrei (2019) skriver videre at hovedforskjellen er annerledes oppgaveorganisering (s. 163). Befring (2020) skriver at i kvalitativ metode vil forskeren ha innflytelse på prosessen med innhenting av datamaterialet og er sårbar for påvirkning, også kalt feilfaktorer (s. 93). Bakgrunnen for dette forklares med at kvalitativ forskning har sitt utspring fra hermeneutisk og fenomenologisk tankegang (Befring, 2020, s. 93). Videre i samme kilde trekkes Hans-Georg Gadammers prinsipper for dokumentanalyse frem (Befring, 2020, s. 93). Metoden viser til en sirkulær prosess, der faser med forforståelse og innhenting av ny informasjon overlapper hverandre (Befring, 2020, s. 93). I tekstanalyse gir dette en fremgangsmåte der man endrer sin forforståelse etter nye gjennomlesninger av tekstmaterialet, og veksler mellom forståelse og innhenting av nye erfaringer (Befring, 2020, s. 93). Befring beskriver at formålet med en dataanalyse er å få et godt innblikk i hva som skjuler seg av informasjon i det man har samlet inn (Befring, 2020, s. 95). Det finnes ulike fremgangsmåter for hvordan man angriper dette arbeidet med å skaffe både et overblikk over og et innblikk i sitt datamateriale. Skilbrei (2019) refererer til tre gode spørsmål utarbeidet av Kjeldstadli (1997:210) til dette formålet: «Hva *er* egentlig det materialet jeg har foran meg og hvordan påvirker materialets karakter den informasjonen jeg kan hente ut av det? Hva står *egentlig* i kilden; hva betyr den? Hvordan kan jeg *bruke* opplysningene i kilden til å besvare problemstillingene mine? (kursiv i original) (s. 163)». Disse spørsmålene har jeg merket meg i min dokumentanalyse.

Befring (2020) skriver at formålet med dokumentanalytisk design er systematisk gjennomgang av aktuelle dokumenter, for å synliggjøre de viktige elementene i tekstene (s. 52). Han skriver også at utfordringen ofte vil ligge i å klare å lage seg en oversikt over alt det innholdet man trekker ut fra dokumentene, og at det kan lønne seg å trekke ut gode eksempler i form av sitater, og at man kan «... liste opp sentrale fakta, vurderinger og argumenter (Befring, 2020, s. 52)». På bakgrunn av funnene man gjør seg, kan man starte sin analyse og lete etter de punktene man er interessert i å lære litt mer om. På bakgrunn av dette, har jeg utarbeidet en tabell som viser hvordan jeg har gått frem i den analytiske prosessen. Se tabell 2 senere i oppgaven.

Dokumentanalyse er valgt ut som metodisk rammeverk for oppgaven, fordi dokumenter er svært essensielt for offentlig innsats for marginaliserte i samfunnet, og også for arbeidet i NAV. Dokumenter ligger til grunn for hva NAV får til og ikke får til i møte med de sårbare. Jeg er interessert i hva slags styring dokumentene er med på å igangsette, gjennom NAV som den utøvende part.

5.3.1 En metode inspirert av praksisorientert dokumentanalyse

Susanne Briet (1894 til 1989), en fransk bibliotekar, gav opphav til den klassiske definisjonen av begrepet dokument som «...ethvert konkret eller symbolsk tegn som har blitt bevart eller nedtegnet for det formål å representere, gjenskape eller påvise et fysisk eller intellektuelt fenomen (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 14)». Asdal og Reinertsen (2020) gir en begripelig forklaring for meg, når de sier at «dokumenter inngår i en rekke konkrete praksiser og bidrar selv til å forme disse praksisene» (s. 15). Det er slik jeg tenker på dokumentenes posisjon i min oppgave, som meningsbærende elementer i min praksis i NAV og hos Stortinget, men som også bidrar til å forme og gi progresjon til praksisene videre. Sitatet henvist til under punkt 5.1 Valg av metode, som klargjorde veien videre for meg, har noen gode spørsmål jeg har valgt å bruke som hovedverktøy i analyseprosessen. Det betyr at metoden avgrenses til følgende analytiske spørsmål fra Asdal og Reinertsen og at andre metodiske grep de refererer til utelates.

Tabell 1 Spørsmål fra praksisorientert dokumentanalyse (Asdal & Reinertsen, 2020, s.50)

«Når vi kommer over nye dokumenter, kan vi spørre:	
1	Hvor kommer dette dokumentet fra, hvordan ble det utformet, av hvem og for hvem, og for hvilket formål?
2	Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?
3	Hvordan blir det brukt, og hva fører det til?»

Ved å besvare analysespørsmålene ut ifra datamaterialet, er hensikten å belyse problemstillingen. Ved å stille de samme spørsmålene til de to ulike tekstene, rundskrivnet til Sosialtjenesteloven og NOU 2016:7, ønsket jeg å se hvilke sammenfall og ulikheter svarene på spørsmålene gav. I analysen trakk jeg ut sitater som svar på spørsmålene (tabell 2), og på

bakgrunn av disse trakk jeg ut temaer som vil drøftes i diskusjonskapittelet. For en oversikt over dette, se tabell 3.

For å spisse analysen mot problemstillingen, vil jeg i tillegg til å svare på analysespørsmålene, vurdere hvilket forhold svarene har til nøkkelordene *barnefattigdom*, *sosial rettferdighet* og *utenforskap*.

5.4 Validitet

I forskning er det et mål at informasjonen man finner, de dataene man trekker ut, har en betydning, en gyldighet man kan føle seg trygg på. Skilbrei (2019) skiller mellom intern validitet og ekstern validitet (s. 88). Intern validitet beskrives som at forskeren har dekning i sine data for å kunne trekke de konklusjonene man gjør (Skilbrei (2019, s. 88). Ekstern validitet forklares som overførbarhet, altså i hvilken grad informasjonen man finner antas å kunne gjelde i andre sammenhenger også (Skilbrei (2019, s. 88). Videre trekkes det frem at det ikke alltid i forskning etterstrebes validitet som prinsipp, og at noen er kritiske til begrepene fordi ikke all forskning har som mål å ekstrahere informasjon som har overførbarhet til andre situasjoner (Skilbrei, 2019, s. 88). Videre skriver Skilbrei (2019) at i mange tilfeller vil overførbarhet være enklere å forstå når det gjelder tallmateriale i kvantitativ forskning, mens det i kvalitativ forskning heller dreier seg om troverdighet eller «bekreftbarhet» (s. 88). Setningen, «... validitet handler om at vi måler det vi faktisk skal måle» har gitt mening for min forståelse av validitetsbegrepet (Larsen, 2017, s. 45). For meg har det betydd at jeg ved flere anledninger har prøvd å ta et skritt tilbake, for å sikre at jeg leter etter det jeg *skal* gjøre, for å få svar jeg kan oppleve som gyldige og overførbare. I forskningsprosessen har det vært spesielt viktig å sette søkelys på hvordan innholdet i oppgaven min, henger sammen med problemstillingen. Det jeg skal skape kunnskap om, er ikke så lett å måle og det har vært nødvendig med et hyppig tilbakeblikk på problemstilling, og en kontinuerlig justering av problemstilling for å sikre at jeg er på rett spor. Samtidig vil det være vanskelig i en oppgave som dette å stille seg helt nøytral og være trygg på at jeg trekker ut gyldige resultater, dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 5.6.

5.5 Reliabilitet

Reliabilitet dreier seg om i hvilken grad man har produsert resultater på en etterprøvable og pålitelig måte som både forsker og leser kan stole på (Skilbrei, 2020, s. 88). Larsen refererer

til Grønmo (2016) som beskriver to former for reliabilitet, *stabilitet og ekvivalens* (2017, s. 47). Stabilitet dreier seg om et stabilt forskningsopplegg som hadde skapt de samme resultatene selv om tidspunktet for innhenting er en annen (Larsen, 2017, s. 47). Dette er spesielt aktuelt dersom man ønsker å undersøke endringer over tid. Ekvivalens beskrives som samsvar mellom ulike innsamlinger som er gjort på samme tidspunkt, med samme forskningsopplegg, men av ulike personer (Larsen, 2017, s. 47). I denne oppgaven vil dette handle om at prosessen er etterprøvable, forståelig og logisk, slik at en eventuell ny forskning på det samme materialet ikke ville skapt et totalt annet resultat. Ved en eventuell gjenskapning av forskningen, ville ekvivalens vært mest relevant. Gjennomsiktighet, transparens i egen prosess, har vært et viktig prinsipp. Den største utfordringen med dette, kanskje spesielt i en kvalitativ oppgave, er bevissthet om hvordan egen fortolkning vil spille inn på resultatene. I et forsøk på å vise hvordan jeg har tenkt, har jeg utarbeidet to figurer som kan gjøre det lettere for leser å både forstå og stole på mine funn, tabell 2 og tabell 3.

5.6 Min forskerrolle

Jeg har bevisst valgt et forskningsopplegg der mine tanker og min forståelse vil ha påvirkning på både prosessen og resultatene. Det er derfor viktig at jeg er klar over hvordan dette vil farge arbeidet. Når en forskning ikke baserer seg på udiskuterbare tall og statistikk, vil det være uunngåelig med noe påvirkning fra forskeren. Som menneske har jeg med meg egne erfaringer som påvirker hvordan jeg tolker og trekker slutninger i forskningsprosessen (Skilbrei, 2019, s. 44). Uavhengig av hvor mye jeg vil prøve å være nøytral, vil det være vanskelig å «skru av» den jeg er. Jeg tenker derfor at jeg heller vil forsøke å bruke mine perspektiver for å få frem noe som kan være interessant for flere. Det jeg må passe meg for er å presentere mine funn som sannheter. Mitt bidrag vil være min måte å tolke verden på, min forståelse av mine funn og mine tanker om veien videre. Samtidig er jeg opptatt av mine egne intensjoner med oppgaven. Jamfør etiske grunnprinsipper for forskningsarbeid, blir det riktig for meg å trekke ut teorien om sinnelagsetikk som etisk norm for eget arbeid (Befring, 2020, s. 29). Etikken legger vekt på intensjonen bak en handling, og når intensjonen er god kan man vurdere at en handling er riktig og etisk akseptabel (Befring, 2020, s. 29). Jeg ønsker å utgjøre en positiv forskjell, og tenker derfor at min forskning i seg selv er *riktig* etter egen normativ vurdering.

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2022) har utarbeidet forskningsetiske retningslinjer det er viktig å følge når man forsker. Retningslinjene består av 5 ulike deler som på hver sin måte beskriver ulike forskningsetiske prinsipper (NESH, 2022). De ulike retningslinjene har vært spesielt sentrale i oppstarten av forskningsprosessen, da jeg grundig måtte vurdere hva slags oppgave jeg skulle gjøre. Selv om jeg skriver på egne vegne, føler jeg en sterk forpliktelse til min arbeidsgiver NAV, og ønsker at mitt bidrag skal kunne være nyttig for NAVs arbeid videre. Dette har påvirket mitt etiske beslutningsgrunnlag for oppgaven. Jeg ville forholde meg til skriftlig data, for å ikke komme i etiske konflikter knyttet til egen arbeidsplass, NAVs brukere eller medarbeiderne på egen avdeling. Jamfør NSD, Norsk senter for forskningsdata, er ikke oppgaven meldepliktig fordi den ikke behandler persondata (NSD, u.å.).

5.7 Et kritisk blikk på valg av metode

Som tidligere beskrevet i oppgaven, var jeg i ferd med å gå i gang med en diskursanalyse av feil årsaker. Kunnskap om ulike dokumentanalyser, samt riktig forståelse av egen problemstilling, gjorde at jeg til slutt endte på praksisorientert dokumentanalyse. Om dette var et riktig valg, finnes det ingen fasit på. En diskursanalyse kunne vært interessant, men ville ikke gitt de svarene jeg søker. Jeg har forsøkt å tenke på om jeg kunne valgt andre metoder enn disse to. Det kunne vært interessant å gjøre intervjuer av familier som får helhetlig oppfølging gjennom HOLF- metodikk i NAV. Da kunne jeg forsket på hvordan karriereveiledning gjennom arbeidsrettet oppfølging i NAV er med på å skape en forskjell for barna som lever i lavinntektsfamilier. Dette opplever jeg som problematisk av ulike årsaker, både etisk med tanke på egen rolle i arbeidslivet, men også med tanke på hvor strengt det er å få godkjent forskning i NAV der det er personopplysninger involvert. Samtidig foreligger det allerede en rapport etter 2 år med HOLF på ulike NAV kontorer. Jeg ønsket å løfte blikket og ta et annet perspektiv, og derfor blir en slik fremgangsmåte et helt annet prosjekt enn det jeg er motivert for å gjøre. Derfor har jeg følt meg trygg på at praksisorientert dokumentanalyse ville være den best egnede metoden for å lete etter hvordan karriereveiledning kan bidra i arbeid med barnefattigdomsbekjempelse. Det jeg ikke vil klare å produsere av forskning, er presentasjon av enkeltmenneskenes historie. Jeg vil heller ikke greie å belyse NAV-ansattes erfaring med arbeidsrettet oppfølging av foreldre i lavinntektsfamilier. Dermed vil mitt lille bidrag ta et annet perspektiv enn det jeg har greid å finne eksempler på tidligere.

5.8 Oppsummering av min analytiske prosess

Den analytiske prosessen inspirert av Asdal og Reinertsen (2020, s. 50), er samlet i tabell 2 for å skape oversiktighet og forståelse for leseren. Tabellen inneholder informasjon om utvalgt dokumentmateriale, metode med avgrensede analysespørsmål med svar, samt konkrete funn i analyseprosessen i form av sitater. Prosessen der jeg trakk ut stikkord og kategoriserte dem til temaer, blir fremstilt i tabell 3. Jeg velger også å repetere problemstillingen på nytt, for at leseren lettere skal forstå hva jeg er ute etter å synliggjøre i tabellen.

Hvordan kan karriereveiledning bidra til å redusere barnefattigdom?

De utvalgte dokumentene er som nevnt kapittel 1 *Innledning og sammendrag* og kapittel 4 *Karriereveiledning: Bakgrunn, mål og begrepsbruk* fra NOU 2016:7, samt kapittel 1 *Lovens formål og virkeområde* og kapittel 3 *Generelle oppgaver* fra rundskrivet til Sosialtjenesteloven (AID, 2009). Den valgte metoden for analytisk prosess er inspirert av Asdal og Reinertsen (2020, s. 50). Se tabell på neste side.

Tabell 2 Oppsummering av analytisk prosess

Analyse	Svar på analyse spørsmål og sitateksempler fra NOU 2016:7	Svar på analyse spørsmål og sitateksempler fra rundskriv til Sosialtjenesteloven
<p>1. Hvor kommer dette dokumentet fra, hvordan ble det utformet, av hvem og for hvem, og for hvilket formål?</p>	<p>Dokumentet er utformet av Kjærgård-utvalget oppnevnt av Regjeringen Solberg med formål om å utrede et helhetlig system for karriereveiledning. Bakgrunnen for arbeidet var å se på utnyttelse av befolkningens kompetanse og match av individets kompetanse mot etterspørsel på arbeidsmarkedet. (Regjeringen, u.å.).</p> <p>«Karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltagelse i utdanning og arbeid.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Å styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn. 2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap (NOU 2016:7, s. 22)». 	<p>Rundskrivet er utformet på bakgrunn av Sosialtjenesteloven, en lov vedtatt for det norske folk av Stortinget og Regjeringen gjennom en ordinær lovprosess (Regjeringen, 2019). Formålet med loven er å bidra slik at befolkningen får bedre levekår og trygghet, gjennom blant annet å øke befolkningens deltagelse i arbeid (AID, 2009).</p> <p>«Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltagelse i samfunnet (AID, 2009)».</p>
<p>2. Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?</p>	<p>Dokumentet inngår i en større kompetansepolitisk prosess, og kan også plasseres i sammenheng med EUs 2020 mål om bærekraftig vekst, for eksempel gjennom helhetlig karriereveiledning (NOU 2016:7, s. 9).</p> <p>«...har formulert intelligent, grønn og sosial inkluderende vekst som sine mål. Dette peker på behovet for å utvikle en mer helhetsorientert karriereveiledning som også ser karrierer i et bærekraftsperspektiv (NOU 2016:7, s. 11)».</p>	<p>Dokumentet er et viktig policydokument for den kommunale styringslinjen i NAV. Den tilhører Statsforvalterens ansvarsområde og er et viktig bidrag inn i kommunens ansvar for forebygging og samarbeid, spesielt for marginaliserte i kommunen.</p> <p>«Kommunen skal drive generell forebyggende virksomhet rettet mot befolkningen generelt og spesielt mot utsatte grupper for å søke å forhindre at personer havner i vanskelige livssituasjoner. NAV-kontoret har en plikt til å medvirke i dette arbeidet. Kontoret har et særlig ansvar ovenfor personer som faller utenfor eller får utilstrekkelig hjelp fra andre statlige eller kommunale velferdsordninger. Det skal rettes</p>

		spesielt oppmerksomhet mot forhold som er av betydning for de sosialt vanskeligstilte, personer utenfor arbeidslivet og for oppvekstvilkårene til barn og unge (AID, 2009)».
3.Hvordan blir det brukt, og hva fører det til?	<p>Dokumentet gir god oversikt over karriereveiledningsfeltet i Norge og kommer med anbefalinger for videre fokus på karriereveiledning.</p> <p>Dokumentet belyser blant annet sammenhengen mellom karriereveiledning og sosial rettferdighet, og tydeliggjør hvilket potensiale karriereveiledning kan ha for å inkludere flere i samfunnslivet.</p> <p>«En del av befolkningen mottar i dag, og vil i fremtiden motta, noe karriereveiledning gjennom NAV. Utvalget mener det er viktig å beskrive hva slags rammer som er lagt for denne mer begrensede typen karriereveiledning innenfor et system og at det etableres kompetansestandarder også for den (NOU 2016:7, s. 11)».</p> <p>«Samtidig knyttes karriereveiledning i større og større grad også til sosial rettferdighet og sosial integrering. Dette henger blant annet sammen med økende utenforskap fra utdanning og arbeid og den flyktningsituasjonen som preger Europa (NOU 2016:7, s. 22)».</p> <p>«God karriereveiledning bygger på et prinsipp om at personer som oppsøker veiledning, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, utvikler kompetanse gjennom deltagelse i ulike veiledningsaktiviteter for å bli mest mulig selvhjulpne med sin karriereplanlegging og -utvikling, og for å kunne håndtere ulike valg og overganger i livet på best mulig måte (NOU 2016:7, s. 26)».</p>	<p>Rundskriv til lov om sosiale tjenester blir brukt som viktig støtte og veiledning til ansatte på et NAV kontor (Lovdata, 2012). Det bidrar til en konkret og spisset innsats for å redusere utenforskapet i kommunen og bedre levekår for befolkningen.</p> <p>«Kommunen skal gjøre seg kjent med innbyggernes levekår, vie spesiell oppmerksomhet til trekk ved utviklingen som kan skape eller opprettholde sosiale problemer, og søke å finne tiltak som kan forebygge slike problemer (AID, 2009)».</p> <p>«Kommunen skal søke å legge forholdene til rette for å utvikle og styrke sosialt fellesskap og solidaritet i nærmiljøet». (AID, 2009)».</p> <p>«Kommunen skal spre kunnskap om sosiale forhold og tjenester i kommunen (AID, 2009)».</p>

6 Dokumentanalytiske funn

I kapittel 5 presenteres den gjennomførte praksisorienterte dokumentanalysen (Asdal & Reinertsen, 2020, s.50). Nøkkelordene, *sosial rettferdighet, barnefattigdom og utenforskap* har vært sentrale for utvelgelse av relevante sitater og besvarelse av de analytiske spørsmålene. Videre vil det redegjøres for hvordan nøkkelordene kommer til uttrykk i de utvalgte sitatene. Andre begreper med samme mening, ses også som uttrykk for nøkkelordene. Funnene i kapittel 6 er delt opp i to kapitler, et for funn i rundskriv til Sosialtjenesteloven og et for funn i NOU 2016:7. Avslutningsvis presenteres sammenfallende resultater og temaer trukket ut av analysen. Begge de undersøkte dokumentene gav mange svar på analyse spørsmålene, og viser tydelig sammenheng med nøkkelordene. Videre vises det derfor til de sitatene som er mest relevante for problemstillingen og forskningsspørsmålene.

6.1 Rundskriv til Sosialtjenesteloven

6.1.1 Hvor kommer dette dokumentet fra, hvordan ble det utformet, av hvem og for hvem, og for hvilket formål?

For å svare på dette spørsmålet, må man se dobbeltheten i spørsmålsstillingen. Spørsmålet handler både om hvor dokumentet konkret kommer fra, men også hvilken kontekst det har utviklet seg ut ifra. For å beskrive prosessen som har ført frem til utarbeidelsen av dokumentet må man heve blikket utover selve innholdet i dokumentet.

Vedtak av nye lover er en omfattende prosess som gjerne starter i det små. Gjennom blant annet en høringsprosess, proposisjonsbeslutning i Stortinget, behandling i Storkomité og til slutt avstemming kommer en lov til (Regjeringen, 2019). Endelig avgjørelse tas av regjeringen i Statsråd sammen med kongen (Regjeringen, 2019). Sosialtjenesteloven har gjennomgått den samme prosessen. I tillegg til lovtekster, blir det utarbeidet orienteringer fra departementene til de partene som anvender lovene (Regjeringen, u. å.). Dette kalles rundskriv og inneholder tolkninger av lover og forskrifter (Regjeringen, u. å.). I denne sammenheng er det rundskrivet til Sosialtjenesteloven som er undersøkt. Enkelt beskrevet er lovene vedtatt for det norske folk, og rundskrivene gir utdypende forklaringer til hvordan loven skal forstås for de som anvender loven eller som loven omhandler. Formålet med

Sosialtjenesteloven og det tilhørende rundskrivnet beskrives godt i dette sitatet: «Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltagelse i samfunnet. (AID, 2009)». Sitatet rommer nøkkelordet utenforskap, ved å trekke frem overgang til arbeid og aktiv deltagelse i samfunnet. Nøkkelordet barnefattigdom, dekkes indirekte ved at levekår og trygghet er kjerneelementer. Ansvar for å bistå den enkelte til å leve og bo selvstendig rommer et sosialt rettferdighetsperspektiv.

Helt konkret trekkes NAV inn som utøvende instans, og det vektlegges et stort ansvar for å hjelpe befolkningen til å oppnå eller opprettholde gode levekår. Det oppsummeres også viktige elementer for å kunne leve et trygt og selvstendig liv, i mulighet for deltagelse i samfunns og arbeidsliv. Spesielt kan siste ledd i setningen, der det presiseres at et av lovens formål er å sikre tiltak for å bidra til at befolkningen kommer i arbeid og at mennesker opplever seg inkludert i lokalsamfunnet trekkes inn som spesielt relevant (AID, 2009).

Formålssitatet viser til et todelt samfunnsoppdrag bestående av å sikre gode levekår og velferd for befolkningen, samt bidra til et velfungerende arbeidsmarked (AID, 2009). Det å støtte aktiv deltagelse i arbeidslivet, blir sett på som en sentral måte å lykkes med dette oppdraget. Lovens formål, og NAVs ansvar faller inn under et av bærekraftsmål 1 (FN-sambandet, 2022) om å utrydde fattigdom, presentert tidligere i oppgaven. Delmål 1.3, i bærekraftsmål 1, dreier seg om hvordan NAV som instans kan bidra med egnede tiltak for velferdsordninger for de marginaliserte gruppene i den tilhørende kommunen (FN-sambandet, 2022). Formålssitatet oppsummerer formålet med Sosialtjenesteloven godt og vil derfor være sentralt videre i min diskusjon.

For å besvare det analytiske spørsmålet konkret, har dokumentet sprunget ut fra en politisk prosess i Stortinget på bakgrunn av et behov i samfunnet (Regjeringen, 2019). Dokumentet er utarbeidet på bakgrunn av Sosialtjenesteloven, der formålet er å bedre levekår for vanskeligstilte blant annet gjennom økonomisk bistand og oppfølgingsbistand (AID, 2009). Selve rundskrivnet fungerer også som en forklaring på og støtte til lovteksten, for de som anvender den, for eksempel veiledere på et NAV kontor (Regjeringen, u. å.).

6.1.2 Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?

Sosialtjenesteloven og tilhørende rundskriv tilhører den kommunale styringslinjen i NAV, og det er Statsforvalter som har det overordnede ansvaret (NAV, 2021). Selv om loven tilhører det kommunale ansvarsområdet og det kommunale budsjettet, er det en tydelig sammenheng med de statlige tjenestene i NAV. En del NAV-kontorer jobber uavhengig av om bruker mottar statlig eller kommunal ytelse, og tilpasser sin innsats heller etter de individuelle brukerbehovene. NAV-kontorenes kjerneoppgaver er å få mennesker i arbeid, og her er det et tydelig felles mål både for kommunal og statlig del av NAV. I tillegg har kommunen NAV-kontoret tilhører, sine egne felles målsetninger der det forventes at NAV skal bidra der det er relevant. Dette toparts-samarbeidet opplever jeg kommer godt frem i dette sitatet:

«Kommunen skal drive generell forebyggende virksomhet rettet mot befolkningen generelt og spesielt mot utsatte grupper for å søke å forhindre at personer havner i vanskelige livssituasjoner. NAV-kontoret har en plikt til å medvirke i dette arbeidet. Kontoret har et særlig ansvar ovenfor personer som faller utenfor eller får utilstrekkelig hjelp fra andre statlige eller kommunale velferdsordninger. Det skal rettes spesielt oppmerksomhet mot forhold som er av betydning for de sosialt vanskeligstilte, personer utenfor arbeidslivet og for oppvekstvilkårene til barn og unge (AID, 2009)».

Sitatet inneholder informasjon om hvordan et NAV-kontor er ansvarlig for å redusere utenforskap og sosial urettferdighet og trekker inn viktigheten av å rette oppmerksomhet mot barn og unges oppvekstvilkår (AID, 2009). Dette kan ses som et uttrykk for begrepet barnefattigdom. Det kommer også tydelig frem at arbeid med sårbare mennesker er et samarbeid mellom ulike instanser, men at NAVs ansvar er tydelig når det kommer til mennesker som har havnet «mellom alle stoler». Dette gjenspeiler seg i informasjon presentert i kontekstkapittel, som sier at NAV har ansvar for inntektssikring, som et siste sikkerhetsnett i samfunnet når alle andre muligheter er utprøvd. (NAV, 2022).

Innholdsmessig berører sitatet nøkkelordet *utenforskap*, ved å referere til mennesker som faller utenfor arbeidslivet. Ved at barn og unges oppvekstvilkår trekkes frem som et viktig element, er dette et uttrykk for *barnefattigdom*. I tillegg er det tydelig uttrykk for begrepet

sosial rettferdighet, og sosial utjevning når det spesifiseres i sitatet at det skal rettes en særlig innsats mot vanskeligstilte.

Et forsøk på å svare ut spørsmålet, ville vært å si at dokumentet plasserer seg inn som et viktig styringsdokument i forvaltningsinstanser som NAV, i et forsøk på å bidra i å minske utenforskapet og bedre levekårene for mennesker i samfunnet. I tillegg til å ha en akuttfase-betydning har det også potensiale til å bidra inn i mer forebyggende og langsiktige prosesser.

6.1.3 Hvordan blir det brukt, og hva fører det til?

Sosialtjenesteloven, og det tilhørende rundskrivet, er retningsgivende for det sosiale arbeidet på et NAV- kontor. Det utvalgte datamaterialet er derfor svært sentralt i arbeidet med sårbare grupper, og fører til en spisset innsats for å bedre levekår for de menneskene som er avhengig av NAV. I kapittel 3 i rundskrivet til Sosialtjenesteloven, om de generelle oppgavene til NAV kontoret, kan man trekke frem følgende sitater om forebygging av utenforskap og samarbeid med andre forvaltningsinstanser og frivillige organisasjoner:

«Kommunen skal gjøre seg kjent med innbyggernes levekår, vie spesiell oppmerksomhet til trekk ved utviklingen som kan skape eller opprettholde sosiale problemer, og søke å finne tiltak som kan forebygge slike problemer (AID, 2009)».

«Kommunen skal søke å legge forholdene til rette for å utvikle og styrke sosialt fellesskap og solidaritet i nærmiljøet (AID, 2009)».

«Kommunen skal spre kunnskap om sosiale forhold og tjenester i kommune (AID, 2009)».

Sitatene viser at kommunen har et felles ansvar i arbeid med utenforskapet i kommunen (AID, 2009). NAVs ansvar blir ikke konkretisert i sitatene, men forebygging, samarbeid og medvirkning i samråd med andre instanser, vil ha betydning for hvordan kommunen lykkes med dette arbeidet. Det er et viktig poeng at både forebygging og helhetlig samarbeid gjennom koordinerte tjenester vil kunne være med på å bekjempe sosiale forhold og bedre levekår (AID, 2009). Dette er relevant for problemstillingen. Sett i kontekst av NAVs arbeidsrettede oppfølging, og NAVs fokus på barneperspektivet, er dette viktige elementer å

jobbe videre med i diskusjonen. Sitatene belyser også hvordan partnerskapet mellom stat og kommune, gjerne i samarbeid med ulike offentlige aktører, kan jobbe helhetlig og forebyggende for å koordinere innsatsen mot de sårbare brukerne (AID, 2009).

Det som ikke kommer frem i sitatene, er at et av formålene til Rundskriv til lov om sosiale tjenester er å gi støtte og veiledning til ansatte på et NAV-kontor, for å kunne tolke og anvende lovverket rett i sin praksis.

Når det gjelder sammenheng med nøkkelordene, kommer det frem en mer indirekte betydning, kanskje spesielt for nøkkelordet *utenforskap* som et uttrykk for et sosialt problem.

Som et svar på det analytiske spørsmålet, viser sitatene at dokumentet trekker frem et fellesskapsperspektiv og er opptatt av at kommunen (gjennom flere instanser) skal styrke samfunnets «vi-følelse» (AID, 2009). Ut ifra sitatene leser jeg at samarbeid, helhetstankegang og forebygging er sentrale fokusområder dokumentet søker å muliggjøre.

6.2 NOU 2016:7

6.2.1 Hvor kommer dette dokumentet fra, hvordan ble det utformet, av hvem og for hvem, og for hvilket formål?

Spørsmålet «hvor kommer dette dokumentet fra?», kan forstås på to måter. Det kan spørre både om hvem som er avsender, og det kan spørre om hva slags kontekst dokumentet har sprunget ut ifra. Spørsmålet kan besvares i dobbel forstand. Ved Kongelig resolusjon 27. mars 2015 oppnevnte regjeringen Solberg et eget utvalg, ledet av Roger Kjærgård, med formål om å utrede et helhetlig system for livslang læring, karriereveiledning (Regjeringen, u. å.).

Bakgrunnen og formålet for utvalgets arbeid, beskrives som Norges mangel på tilstrekkelig utnyttelse av befolkningens kompetanse og at enkeltindividets kompetanse ikke «matcher» godt nok med de behovene arbeidsmarkedet har (Regjeringen, u. å.). Som forkortelsen NOU indikerer, har dette vært en norsk offentlig utredning for å skaffe kunnskap om status på karriereveiledningsfeltet på ulike områder, plassere karriereveiledning inn i kontekst og komme med anbefalinger for videre arbeid og «samkjøring» av feltet. Arbeidet samlet ulike

former for karriereveiledning, arbeid både i skoleverket, i NAV-kontorene, integreringsfeltet og på karrieresentrene for å nevne noe (NOU, 2016:7). En helhetlig oversikt over fagområdet ble sett på som nyttig for de ulike fagmiljøene i Norge.

Ved nærlesing av dokumentmaterialet, ble det søkt etter uttrykk for nøkkelordene *barnefattigdom*, *utenforskap* og *sosial rettferdighet*. For å besvare spørsmålet om hva som er formålet med dokumentet, blir det naturlig å trekke inn hva utvalget mener er formålet eller potensialet med karriereveiledning. Med bakgrunn i dette, er det trukket ut et sitat fra NOU 2016:7 som beskriver formålet med karriereveiledning: «Karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltakelse i utdanning og arbeid (s.22)». Setningen gir en overordnet forståelse av karriereveiledningens rolle, og det gis lite rom for å forstå kompleksiteten i fagfeltet. For å romme den betydningen karriereveiledning kan ha når det kommer til sosial rettferdighet, må sitatet ses i sammenheng med to politiske mål for karriereveiledning fra EUs Resolusjon om livslang læring, også sitert fra NOU 2016:7:

- «1. Å styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn.
3. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap (s.22)».

Ved å inkludere disse punktene, og spesielt punkt to, gis karriereveiledning en større rolle som en bidragsyter i arbeid med å bedre levekårene til de marginaliserte gruppene. Nøkkelordene *sosial rettferdighet* og *utenforskap* er direkte knyttet til dette. Nøkkelordet *barnefattigdom* har en mer indirekte kobling, som et resultat av foreldrenes grad av inkludering i samfunnet.

I et forsøk på å besvare det analytiske spørsmålet konkret, kan man si at dokumentet er utarbeidet av Kjærgård-utvalget på bakgrunn av en oppnevning fra Solberg-regjeringen. Dokumentet er utarbeidet for det norske folk, men kanskje mest for å gi en helhetlig oversikt over karriereveiledningsfeltet, slik at videre arbeid kan følge de utarbeidede anbefalingene (NOU, 2016:7)

6.2.2 Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?

Dette spørsmålet er veldig stort, med et nedslagsfelt over mange ulike instanser og fagområder, for eksempel NAVs arbeid, rådgivning i skoleverket og integreringsprosesser for

flyktninger. Det forenklete svaret her, ville vært at NOU 2016:7 inngår i en rekke større systemer og har betydning for fagutvikling på mange områder. For at svaret mitt her skal være relevant for problemstillingen, vil jeg vise til sitater med betydning for *utenforskap, sosial rettferdighet og barnefattigdom*.

Karriereveiledning og andre tiltak for å inkludere mennesker, er uttrykk for politiske satsninger i Norge. Norges politikk påvirkes igjen av internasjonale forhold. En kontekst som spesielt nevnes i NOU 2016:7 er EUs 2020 mål som «...har formulert intelligent, grønn og sosial inkluderende vekst som sine mål. Dette peker på behovet for å utvikle en mer helhetsorientert karriereveiledning som også ser karrierer i et bærekraftsperspektiv (s. 9)». Man kan forstå dette som at Kjærgårdutvalget har sett til EUs mål om utvikling og plassert karriereveiledning inn i denne konteksten (NOU 2016:7, s. 9). Det trekkes ut en tanke om at karriereveiledning kan bidra inn i en bærekraftig vekst, der økt sosial inkludering står frem som mest relevant i min avhandling. Sitatet rommer nøkkelordene *sosial rettferdighet og utenforskap*, ved at det settes søkelys på sosial inkluderende vekst. Det er vanskeligere å se nøkkelordet *barnefattigdom* komme til syne i sitatet.

Som et svar på det analytiske spørsmålet vil jeg si at dokumentet plasserer seg inn i flere relevante systemer som leverer karriereveiledningstjenester i Norge. Det har stor kompetansepolitisk betydning og vil bidra til en spissing av arbeidet med å redusere utenforskap gjennom økt arbeidsinkludering. Dette vil styrke samfunnets konkurransevne.

6.2.3 Hvordan blir det brukt, og hva fører det til?

I kapittel 1 trekker utvalget ut noen hovedanbefalinger som har fått betydning for karriereveiledning i ulike instanser (NOU 2016:7). En av anbefalingene er spesielt relevante for prosjektet: «En del av befolkningen mottar i dag, og vil i fremtiden motta, noe karriereveiledning gjennom NAV. Utvalget mener det er viktig å beskrive hva slags rammer som er lagt for denne mer begrensede typen karriereveiledning innenfor et system og at det etableres kompetansestandarder også for den (NOU 2016:7, s. 11)».

Dette er et av de få stedene i det utvalgte dokumentmaterialet, der arbeidsrettet oppfølging i NAV direkte linkes til karriereveiledningsbegrepet. I NOU 2016:7s kapittel 11, trekkes begrepet karriereorientert veiledning inn som NAVs form for karriereveiledning. I tillegg

brukes begrepet karriereorientert veiledning i NAVs veiledningsplattform (NOU 2016:7, s. 19) Selv om begrepet er lite brukt i arbeidshverdagen i NAV, er det mange aktiviteter i NAV som vil anses som karriererelaterte. Sitatet beskriver at deler av befolkningen får karriereveiledning fra NAV, og at det vil være viktig videre med rammer og kompetanse innenfor denne type karriereveiledning (NOU 2016:7, s. 11).

NOU 2016:7 beskriver videre arbeid og anbefalinger for hele karriereveiledningsfeltet, og trekker blant annet frem at: «Samtidig knyttes karriereveiledning i større og større grad også til sosial rettferdighet og sosial integrering. Dette henger blant annet sammen med økende utenforskap fra utdanning og arbeid og flyktningssituasjonen som preger Europa (s. 22)». Dette sitatet slår fast at karriereveiledning oftere ses i sammenheng med sosial rettferdighet og Kjærgård-utvalget bruker også begrepet sosial integrering (NOU 2016:7, s. 22). De bruker nøkkelordet *utenforskap* og trekker inn utdanning og arbeid som viktige elementer for å være en del av samfunnet.

Neste sitat stykker opp hvor, når og for hvem karriereveiledning kan bistå i ulike livsfaser for å minske utenforskapet: «God karriereveiledning bygger på et prinsipp om at personer som oppsøker veiledning, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, utvikler kompetanse gjennom deltagelse i ulike veiledningsaktiviteter for å bli mest mulig selvhjulpne med sin karriereplanlegging og -utvikling, og for å kunne håndtere ulike valg og overganger i livet på best mulig måte (NOU 2016:7, s. 26)». Sitatet beskriver hvordan karriereveiledning i ulike settinger kan bistå mennesker med å ta gode valg og styre sin egen karriere.

Dokumentet inneholder flere sentrale sitater som gir mening for hvordan karriereveiledning kan bistå individ og samfunn. Dokumentet i seg selv har bidratt til å redegjøre for karriereveiledningens rotfeste i Norge, og Kjærgård-utvalget har kommet med videre anbefalinger for feltet (NOU, 2016:7). Dette har hatt og kan ha betydning for politiske signaler til ulike karriereveiledningsaktører, for eksempel NAV. Når mennesker melder seg som arbeidsledige i NAV, skal de få den støtten de trenger, uavhengig av hvem de er, for å gjøre gode valg for livet videre. Det kan for mange være bistand til å kartlegge sine ressurser og muligheter, planlegge sin karriere videre og bygge opp trygghet og kompetanse til å håndtere det livet måtte by på av uforutsigbarhet. I tillegg vil veilederen ha en helhetlig innsikt i hele brukerens familieliv og økonomi. Dette gir en unik mulighet til å bistå inn for å kartlegge familien som helhet, og samtidig se barnas situasjon. Bærekraftsmål 8 (FN-

sambandet, 2022) beskriver hvordan anstendig arbeid kan bidra til å gi mennesker verdige liv, og jeg ser sammenhengen her mellom hvordan anstendig arbeid til foreldrene kan gi barna bedre levekår. Særlig nøkkelordene *sosial rettferdighet* og *utenforskap* (uttrykt som sosial inkludering) kommer til uttrykk i et av sitatene. Forbindelsen til *barnefattigdom* er mer indirekte i sitatene trukket ut som besvarelse på dette spørsmålet.

For å svare på det analytiske spørsmålet, blir dokumentet brukt for å beskrive karriereveiledningsfeltet på ulike områder i Norge. Dokumentet viser gjennom sitater hvordan karriereveiledning økende blir sett i sammenheng med begrepet sosial rettferdighet og påpeker potensialet karriereveiledning kan ha for å minske utenforskapet i Norge (NOU 2016:7).

6.3 Oppsummerende sammenfall, mønstre og temaer

Mitt datamateriale, i form av to ulike tekster, er skapt med ulikt formål og springer ut av ulike kontekster. Et rundskriv til et lovverk vil ha en annen betydning enn en NOU. De bidrar på hver sin måte i forskjellige prosesser og kan ha ulik betydning for hver enkelt aktør. Samtidig har de en sammenheng fordi de omhandler mye av de samme prosessene, og springer begge ut fra politisk og forvaltningsmessig praksis. I oppgaven har jeg ønsket å se etter hvordan karriereveiledning kan bidra i reduksjon av barnefattigdom. I analysedelen har jeg presentert sitater som er uttrykk for svar på de analytiske spørsmålene jeg har jobbet etter. Ved også å kommentere hvordan nøkkelordene henger sammen med sitatene jeg har plukket ut, viser jeg hvilken sammenheng sitatene har til min problemstilling. På bakgrunn av sitatene, har jeg «søkt» etter fellestrekk, ulik ordbruk med forskjellig mening, samt sett om det er noen temaer som går igjen i utdragene jeg har valgt. For å få klarhet i dette, trakk jeg ut stikkord fra alle sitatene. Stikkordene er ordnet i en tabell for å synliggjøre hva som er sammenfallende, og hva som er ulikt, i dokumentene. Se tabell på neste side.

Tabell 3 Stikkord fra analysen

Nøkkelord	Rundskriv til Sosialtjenesteloven	NOU 2016:7	Forskjeller/likheter	Tema/påstand
<i>Sosial rettferdighet</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Sosial og økonomisk trygghet. -Selvstendig-gjøring -Spesiell oppmerksomhet rettes mot de trenger det -Sosial inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> -Grønn, sosial og inkluderende vekst. -Styrke samfunnets konkurranseevne -Sosial rettferdighet 	<ul style="list-style-type: none"> -Forskjellig fokus på individ (rundskriv), samfunn (NOU). -Fokus på utjevning av sosiale forskjeller i begge -Fokus på inkludering i begge 	Karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller.
<i>Utenforskap</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Fremme overgang til arbeid, aktiv deltagelse i samfunnet -Redusere utenforskap -Sosialt felleskap 	<ul style="list-style-type: none"> -Deltagelse i utdanning og arbeid -Utenforskap -Bærekraftsperspektiv -Sosial inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> -Begge opptatt av deltagelse i arbeid. -Fokus også på samfunnsinkludering og sosialt felleskap i rundskriv. -Begge fokus på reduksjon av utenforskap 	Arbeidsinkludering og samfunnsinkludering
<i>Barnefattigdom</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Levekår -Oppvekstvilkår -Forebygging -Kommunens ansvar 	<ul style="list-style-type: none"> -Motvirke ekskludering og marginalisering -Helhetlig karriereveiledning -Karriereveiledning i NAV 	<ul style="list-style-type: none"> -Større fokus på individets levekår og barneperspektiv i rundskriv enn NOU. -Kun en indirekte sammenheng til barnefattigdom i NOU. -Karriereveiledning viktig rolle for sosial rettferdighet i NOU 	Arbeidsrettet oppfølging i NAV bidrar indirekte i reduksjon av barnefattigdom.

En sammenligning av stikkord fra sitatene i de dokumentanalytiske funnene, viser at det er mange overlappende resultater. Begge dokumentene satt søkelys på utenforskap og hvordan man kunne jobbe for å utjevne forskjeller. I begge dokumentene uttrykkes det at økt arbeidsinkludering, vil ha positive konsekvenser for levekår og en følelse av å være inkludert

i samfunnet. Basert på stikkordene, nøkkelordene og problemstillingen i oppgaven, har jeg valgt ut tre temaer/påstander som vil diskuteres i neste kapittel:

- Karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller.
- Arbeidsinkludering og samfunnsinkludering.
- Arbeidsrettet oppfølging i NAV bidrar indirekte i reduksjon av barnefattigdom.

7 Diskusjon

Etter gjennomført analyse og sammenfatning av resultater, er det besvart hvor rundskrivnet til Sosialtjenesteloven og NOU 2016:7 kommer fra, hvilke større prosesser de er en del av og kanskje viktigst hva dokumentene muliggjør (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 50).

Dokumentenes betydning er stor i bransjene de tilhører og har potensiale til å bidra positivt i samfunnet gjennom innhold, prioritering og styringssignaler.

Nøkkelordene *sosial rettferdighet*, *utenforskap* og *barnefattigdom* vil være en rød tråd i diskusjonen, der det trekkes frem ulike perspektiver knyttet til problemstillingen. For å besvare hvordan karriereveiledning kan bidra i reduksjon av barnefattigdom er diskusjonskapitlet organisert etter de tre temaene/påstandene utledet fra dokumentanalysen. Etter den tredelte diskusjonen, vies det et underkapittel til å oppsummere et svar på problemstillingen. Jeg vender også blikket fremover og forsøker å kommentere hvordan NAV kan ivareta barneperspektivet videre i arbeid med foreldre i lavinntektsfamilier.

Med NAV som kontekst, vil en stor del av diskusjonen omhandle hvordan arbeidsrettet oppfølging i NAV indirekte kan bidra i arbeid med å bedre barns levekår. Det er valgt bort en normativ diskusjon om hvorvidt det er mulig å bekjempe fattigdom gjennom karriereveiledning i NAV. Det er heller valgt å se på hvordan karriereveiledning kan være et mulig verktøy i komplekse prosesser med å bedre barns levekår. Jeg vil derfor være tydelig på at dette kun er *et* perspektiv inn i den store sammenheng, basert på min kontekst og fortolkning. Dette er ikke en fasit, men et forsøk på å bidra inn i diskusjonen.

7.1 Karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller

Det første temaet utledet fra analysen, er hvordan karriereveiledning kan utjevne sosiale forskjeller. Det kan påstås at temaet er tett knyttet til nøkkelordet *sosial rettferdighet*. Dette vil vises gjennom diskusjonen. Diskusjonen vil også belyse hvordan temaet har betydning for problemstillingen.

Mine første refleksjoner over temaet karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller er at relasjonen mellom karriereveiledning og sosiale forskjeller ikke vil være selvsagt for alle. Begrepet karriereveiledning, kan for mange være uklart, og begrepet *sosial rettferdighet*

brukes sjelden i dagligtale. Et av mine personlige delmål i masterløpet har vært å øke egen kompetanse på hvordan karriereveiledning kan være et viktig bidrag for å skape større rettferdighet i samfunnet. Størsteparten av min arbeidskarriere er fra NAV og jeg ser store forskjeller mellom menneskene vi følger opp på et NAV kontor. Dette har gitt meg mye livserfaring og uvurderlige perspektiver på både mennesker og samfunnsliv. Mange ganger har jeg tenkt at livet er urettferdig og sett at foreldre flest jobber og strever for å skape en god fremtid for sine barn. Jeg har fulgt opp mange mennesker mot arbeid og har vært tett på mennesker som ikke får økonomien til å strekke til *bare* med NAVs ytelser. I tillegg mangler de ofte kompetanse og kunnskap som kan gi muligheter til å stille sterkere i konkurransen på arbeidsmarkedet. Rettferdighetsbegrepet opplever jeg som relativt, og jeg tenker ofte på at det mest rettferdige kan være å forskjellsbehandle. Hvis vi gir alle de samme pengene, tiltakene eller den samme tiden, vil de som hadde mest i utgangspunktet havne et hestehode foran. For meg betyr temaet jeg trakk ut fra analysen, at det finnes karriereaktiviteter som kan gi det lille ekstra som trengs for å åpne opp flere muligheter. Dette tenker jeg på som utjevne tiltak, som kan øke rettferdigheten i samfunnet vi lever i.

Analysen resulterte i flere sitater fra NOU 2016:7 og rundskrivet til Sosialtjenesteloven. Noen av de mest relevante resultatene har en klar sammenheng med sosial rettferdighet og hvordan karriereveiledning kan bidra til dette. Konsekvensene av utenforskap kan være store både på individ og samfunnsnivå. I et av sitatene fra NOU 2016:7 blir dette trukket frem: «Samtidig knyttes karriereveiledning i større og større grad også til sosial rettferdighet og sosial integrering. Dette henger blant annet sammen med økende utenforskap fra utdanning og arbeid og den flyktningsituasjonen som preger Europa (s.22)».

Det kan virke som at bevisstheten rundt karriereveiledningens mulige rolle knyttet til reduksjon av ulikhet i samfunnet har kommet mer frem i lyset i senere tid. I forbindelse med FNs bærekraftsmål 10 oppgir FN (2022) at selv om forskjellene mellom rik og fattig er små i Norge sammenlignet med i andre land, ser man en økning i forskjeller. I NOU 2016:7, blir det konkretisert hva slags karriereveiledningstiltak som kan settes inn som et bidrag i arbeidet med å øke deltagelsen og dermed minske ulikheten i samfunnet: «God karriereveiledning bygger på et prinsipp om at personer som oppsøker veiledning, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, utvikler kompetanse gjennom deltagelse i ulike veiledningsaktiviteter for å bli mest mulig selvhjulpne med sin karriereplanlegging og -utvikling, og for å kunne håndtere ulike valg og overganger i livet på best mulig måte (s. 26)». Sitatet omhandler hvordan

karriereveiledningsaktiviteter kan styrke enkeltindividets kompetanse til å stå i livets utfordringer og ta gode valg for seg selv knyttet til karriere (NOU 2016:7, s. 26). Innvandrere, drop-outs eller mennesker i omskolering etter helseutfordringer kan være eksempler på situasjoner der konkret bistand med karriereplanlegging og karriereutvikling kan være nyttig. Enkelte ganger kan en god kartleggingssamtale resultere i at et individ får tilbake troen på at man har noe å bidra med på arbeidsmarkedet.

I rundskrivet til Sosialtjenesteloven, brukes ikke begrepet *sosial rettferdighet* eksplisitt, men jeg ser at ekstra innsats til spesifikke grupper er sentralt (AID, 2009). Slik jeg forstår dette, har kommunen et ansvar for å sette ekstra tiltak i gang der det trengs mest. Dette kan regnes som utjevne tilbud til marginaliserte grupper. I tillegg har kommunen et ansvar for det forebyggende aspektet for mennesker i sårbare situasjoner ved å vise til at det skal tilbys både generell, men også spesiell innsats til utsatte grupper (AID, 2009). Et av sitatene trukket ut fra rundskrivet til Sosialtjenesteloven, viser til viktigheten av forebyggende arbeid, der karriereveiledning kan være et av tiltakene:

«Kommunen skal drive generell forebyggende virksomhet rettet mot befolkningen generelt og spesielt mot utsatte grupper for å søke å forhindre at personer havner i vanskelige livssituasjoner. NAV-kontoret har en plikt til å medvirke i dette arbeidet. Kontoret har et særlig ansvar ovenfor personer som faller utenfor eller får utilstrekkelig hjelp fra andre statlige eller kommunale velferdsordninger. Det skal rettes spesielt oppmerksomhet mot forhold som er av betydning for de sosialt vanskeligstilte, personer utenfor arbeidslivet og for oppvekstvilkårene til barn og unge (AID, 2009)».

Dette kan forstås som en spisset innsats for utenforskapet, og et uttrykk for hvordan karriereveiledning kan virke sosialt utjevne. Som et eksempel, kan det for foreldre fra lavinntektsfamilier, være et større behov for bistand til å kartlegge interesser, egenskaper og muligheter for kunne matches mot arbeidsmarkedet. Potensialet for at karriereveiledning kan bidra i arbeid med å oppnå sosial rettferdighet, blir også veldig tydelig i dette sitatet fra NOU 2016:7:

«Karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltakelse i utdanning og arbeid.

1. Å styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn.

2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap (s.22)».

Selv om sitatet viser til to ulike punkter, står innholdet frem som to sider av samme sak. Med mindre eksklusjon og utenforskap, er sysselsettingen og deltagelsen i samfunnet større, noe som tjener samfunnets økonomi og styrker arbeidsmarkedet. Men selv om perspektivet hovedsakelig fremstår som samfunnsorientert, kan det også omhandle enkeltindividers hverdag og livssjanser. Som sitatet viser, har NOU 2016:7 et tydelig samfunnsfokus. Samfunnsfokuset er større i NOU 2016:7 enn synlig i rundskrivet til Sosialtjenesteloven. På samme måte kan man si at rundskrivet til Sosialtjenesteloven har et større individfokus, men det trekkes derimot frem at et sosialt felleskap er av stor betydning. Dette vil jeg se nærmere på i neste kapittel.

I teorikapitlet ble det presentert teori om Habermas typologi (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Hans tredelte blikk på diskurser i karriereveiledningsfeltet gir et teoretisk bakteppe for hvordan karriereveiledning kan ses i lys av et sosialt rettferdighetsperspektiv (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Temaet det settes søkelys på i første del av diskusjonen, er nært relatert til den presenterte teorien. Teknokratisk, humanistisk og frigjørende diskurs er på hver sin måte relevant inn i en diskusjon av karriereveiledning for sosial rettferdighet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41).

Begrepet *sosial rettferdighet* gir tanker om en verden der alle har like rettigheter og muligheter. Ulikhet er i mange tilfeller sett på som negativt, noe som skaper urettferdighet i samfunnet. Slik kan man forstå at *sosial rettferdighet* er et mål i seg selv, og at et samfunn er bedre tjent med at befolkningen opplever at de har like muligheter. Som trukket frem i kapittel 2.2 definerer FN sosial rettferdighet som like forutsetninger for å lykkes (FN, 2022). Begrepet omhandler mange ulike problemstillinger i tillegg til karriereveiledningen. Lik rett til helsehjelp eller gode boligforhold er like viktig inn i en generell diskusjon om sosial rettferdighet. I diskusjonen i denne avhandlingen, er fokuset like muligheter til å lykkes i aktivitet, utdanning eller arbeid. Utfordringen da er hvordan disse like mulighetene kan oppnås, og i denne sammenheng, hvordan karriereveiledning kan bidra til å øke mulighetene for foreldre i lavinntektsfamilier.

Som presentert i teorikapitlet gir Sultana en beskrivelse av hvordan Habermas typologi kan forstås som tanker om ulike måter å se karriere på, ulike syn på hvordan handlinger og

tjenester kan organiseres eller hvordan å forstå den verden vi lever i (Kjærgård & Plant, 2018, 39-40). Metaforene *briller* eller *objektiv* kan synliggjøre hvordan vi inntar ulike perspektiver til utfordringer i samfunnet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39). Habermas typologi gir dermed tre ulike innfallsvinkler til hvordan vi kan forstå for eksempel en tjeneste, utvikling eller et samfunn (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39). Nøkkelordet *sosial rettferdighet*, og temaet karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller kan dermed forstås ulikt gjennom minst tre ulike perspektiver.

Hvis man skal forstå karriereveiledning gjennom et teknokratisk perspektiv må man innta et overordnet blikk på samfunnets behov. Som presentert i teorikapitlet, vil målsettingen samfunnsøkonomisk effektivitet være et stikkord (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-40). Dette kan forstås som at karriereveiledning til et menneske i behov for dette, også vil tjene et større formål ved å bidra til en levende økonomi og et konkurransedyktig arbeidsmarked. Jeg ser både positive og negative sider ved denne måten å forstå karriereveiledningens rolle og potensiale. På den positive siden vil et samfunn være tjent med at mennesker kommer i arbeid og kan tjene til livets opphold. De vil være i jobb, betale skatt og på den måten bidra til velferdsstaten. Dersom tiltak og oppfølging har basert seg på hvilken kompetanse arbeidsmarkedet trenger eller hvor det er mangel på arbeidskraft, vil mye av de individuelle mulighetene og vurderingene forsvinne. Dette kan være problematisk for enkeltindividene som kan være fratatt muligheten til å ta egne valg om sin karriere, fordi samfunnets behov har styrt hvilket arbeid som var aktuelt. Selv om det presiseres at individets utvikling fortsatt er av betydning, blir det i den teknokratiske diskurs oppfordret til tilpasningsdyktighet og realisme for å lettere sammenføre individets mål og samfunnets behov (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-40). Når man ser en karriereveileders rolle opp mot dette perspektivet, kan en karriereveileder ses på som en forlenget arm for samfunnspolitikken. På denne måten vil karriereveiledning komme med en agenda, ikke like nøytralt og individfokusert som mange kanskje ønsker. Dersom en karriereveileders rolle like mye skal være å sikre et effektivt arbeidsmarked som å tjene individets interesser, kan dette få føringer for karriereveileders oppfølging. I en større oppgave kunne det vært interessant å problematisere ytterligere en slik instrumentalistisk tankegang. Sett opp mot tematikken i kapitlet, ser jeg at en teknokratisk tilnærming til karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller, vil kunne ha et potensiale for å øke den sosiale rettferdigheten (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). I et ideelt samfunn er alle mennesker i arbeid slik at de får inntekt og muligheter til å delta i samfunnslivet. Ved at en karriereveileders innsats rettes inn mot å tette et hull i arbeidsmarkedet ved å påvirke en

arbeidssøker i riktig retning, vil målet om at personen har kommet i arbeid være nådd. Det kan være vanskeligere å svare på om arbeidet er lystbetont for vedkommende og vil vare over lengre tid.

Sett gjennom den utviklingsrettede, den humanistiske diskurs, er det i mye større grad rom for de individuelle vurderingene, de individuelle visjonene og ambisjonene (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40). I den presenterte teorien eksemplifiseres en psykologisk inspirert forståelse av selvets utvikling og gir et større rom for tanken om å skape et liv i sitt bilde (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40). Sett opp mot temaet om hvordan karriereveiledning kan brukes for å utjevne sosiale forskjeller, kan man si at gjennom et humanistisk perspektiv vil karriereveiledning kunne benyttes til å synliggjøre muligheter og gi rom for egenutvikling. I samfunnet i dag, kan det tenkes at mange mennesker i utenforskap opplever begrensninger når det kommer til muligheter på arbeidsmarkedet. Ved at en karriereveileder tenker mindre på arbeidsmarkedets behov, eller samfunnets effektivitet, kan man kanskje lykkes bedre med å finne arbeid enkeltindividet kan trives med. Allikevel kan det påstås at det i mange tilfeller ikke vil være realistisk å hjelpe alle til å nå sin drøm. Forventningsavklaring og realitetsorientering kan for mange karriereveiledere være en utfordrende øvelse, fordi ingen liker å «knuse» drømmer.

I Habermas siste diskurs, den frigjørende, er det mindre rom for individuelle mål, men et større fokus på samfunn og felleskap (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Diskursen kan tolkes som en kritisk forståelse av hvordan samfunnet er organisert på måter som kan skape begrensninger for hele grupper (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Som presentert i teorikapitlet, blir det i lys av et sosiologisk perspektiv stilt spørsmål til om økonomi eller arbeidsmarked strukturelt hindrer hele gruppers muligheter til utvikling (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). En karriereveileder vil møte mange ulike mennesker i sin hverdag. Menneskene vil ha ulik kompetanse og ulik kulturell bakgrunn. Med tanke på temaet for diskusjonen, karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller, kan man gjennom et «frigjørende sett med briller» tenke at karriereveiledning kan bistå mennesker fra forskjellsbehandlede grupper. På denne måten kan mennesker få de mulighetene de trenger basert på individuelle behov. I teorikapitlet ble Freires (1970) frigjørende pedagogikk trukket frem, der det påpekes at en karriereveileder kan være med å påvirke individer slik at de oppnår en høyere bevissthet rundt strukturelle forhold som kan være årsak til manglende rettferdighet i samfunnet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Dette er interessant å se i lys av

nøkkelbegrepet *sosial rettferdighet*. Med en tanke om at en karriereveileder kan bistå med de individuelle tiltakene en arbeidssøker trenger for å komme seg ut i arbeid, kan den frigjørende pedagogikk tolkes som noe mer. Bevisstgjøring som et eget tiltak, kan være med å bryte de begrensningene hele grupper kan oppleve på bakgrunn av klasse, kulturell bakgrunn med mer Kjærgård & Plant (2018, s. 41). Dette kan tolkes som at karriereveilederen tillegges en ekstra rolle for å belyse konteksten individet befinner seg i. Som poengtert i Kjærgård & Plant (2018) kan dette gi arbeidssøkeren informasjon om at dette ikke er personen selv det er noe «feil» med, men heller de strukturelle rådende forhold (s. 41). Samtidig kan man se at mange mennesker klarer å bryte ut av en stigmatisert gruppe, på tross av at utsiktene kan ha vært dårlige. Det kan være utfordrende om «alle» skylder på andre enn seg selv, i de tilfellene der det kanskje er personen selv som må gjøre noen endringer i livet sitt.

For å sette arbeidet med sosial rettferdighet i Norge på agendaen, er fokuset innlemmet i FNs bærekraftsmål 10 om mindre ulikhet i verden (FN, 2022). Målet omhandler likhet både mellom land og innad i land, men i denne oppgaven er det ulikhet innad i Norge som belyses. Delmål 10.3 i FNs bærekraftsmål nr. 10 trekker frem noen innspill og tiltak Norge kan gjøre som kan utjevne forskjeller: «Sikre like muligheter og redusere forskjeller i levekår, blant annet ved å avskaffe diskriminerende lover, politikk og praksis og ved å fremme lovgivning, politikk og tiltak som er egnet til å nå dette målet» (FN- sambandet, 2022).

FNs forslag til endringer som kan påvirke ulikhet i samfunnet, springer ut ifra en tanke om at det eksisterer strukturer i samfunnet som begrenser muligheter for hele grupper (FN- sambandet, 2022). Dette viser tilbake til forrige avsnitt der Freires (1970) frigjørende pedagogikk ble trukket frem (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Selv om sitatet fra FNs bærekraftsmål 10, og delmål 10.3 er overordnet og lite konkret, kan karriereveiledningsaktiviteter være eksempler på tiltak som kan bidra til å redusere ulikhet i samfunnet. For å skape et samfunn med mindre ulikhet, kommer det fram at de marginaliserte gruppene må få tilbud om de ressursene de trenger for å se muligheter og hevde seg i konkurransen om en plass på arbeidsmarkedet (FN-sambandet, 2022). Målgruppen må sikres de mulighetene og verktøyene de trenger for å kunne gjøre gode valg for sin egen og barnas fremtid. Selv om Norge sammenlignet med mange andre land har lite arbeidsledighet og små lønnsforskjeller, smerter urettferdigheten for de det gjelder. På tross av at Norge har økonomiske ordninger for å fange opp de som havner utenfor, er det ofte ikke nok i seg selv. Dette kan forstås som at det trengs noe mer utover økonomisk bistand, for å kunne lykkes

med å jevne ut forskjellene som rammer lavinntektsfamilier. Det er denne menneskelige faktoren, eller den ekstra innsatsen, med de rette verktøyene som kommer inn som et mulig tiltak i denne sammenhengen. Spisset innsats for å forhindre frafall fra skolegang, integrering av innvandrere og arbeidsinkluderingsinnsatsning på NAV-kontorene er eksempler på slike tiltak.

Jeg har nå belyst gjennom ulike diskurser hvordan karriereveiledning for sosial rettferdighet kan forstås. Jeg har vist at det tydelig kommer frem i dokumentene, et skille mellom individperspektiv og samfunnsperspektiv på karriereveiledningens rolle for sosial rettferdighet. Jeg ønsker videre å kommentere at tidsperspektiv også kan ha en stor relevans for karriereveiledning og sosial rettferdighet.

En spisset innsats for å bedre mulighetene for enkeltindividene gjennom utjevningstiltak, vil ikke alltid bare ha en akutt effekt i nåtid. Personen som har mottatt tilpassede tiltak kan oppleve inkludering i arbeid og samfunn, og på den måten klare å skape en stabil hverdag for seg og sin familie. Som barn ser man opp til sine foreldre og venner seg til den livsførsel familien lever. Som definisjonen på sosial arv indikerer, vil både livsform, utdanningsnivå og sosial posisjon kunne repeteres når barna selv skal etablere seg (Studienett, 2022). Selv om det finnes unntak for sosial arv, er det naturlig å tenke at visse tiltak kan ha en forebyggende effekt for barna. Mens en karriereveileder, direkte kan bistå en forelder i arbeid, kan prosessen indirekte føre til at barna i familien både får bedre levekår på kort sikt, men også blir tilskuere til foreldres prosess mot arbeid. Slik kan karriereveiledning skape gode forbilder for barna og være en investering i barnas fremtid. Dette har et potensiale til å påvirke barnas valg senere i livet. Barnas barn kan gå en enklere fremtid i møte dersom egne foreldre er ordinære skattebetalere med utdanning og arbeidsforhold og som føler seg som fullverdige medlemmer av samfunnet.

I kapittel 1.6 beskrives Gottfredson (2005) s sosiologiske teori om hvordan barn og unge påvirkes av hva slags klasse de tilhører. Gottfredson er opptatt av at klassesammenheng påvirker de unges oppfattelse av muligheter til utdanning og arbeid (Juntunen et al, 2020, s. 342-343). Sett i lys av temaet karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller er dette interessant. Dette kan forstås som at mennesker skaper seg noen rammer som det kan oppleves vanskelig å bryte ut av (Juntunen et al, 2020, s. 342-343). Som et eksempel kan det være veldig uheldig hvis en skoleflink somalisk jente, ikke opplever at hun har mulighet til å ta valg som bryter

med klassetilhørigheten hennes I verste fall kan dette hindre henne fra å tenke at det er mulig å bli lege eller advokat, allerede før hun er gammel nok til å ta det endelige valget.

Gottfredson (2005) foreslår at det rettes tiltak mot barn i aldersspennet 9-13, for å utfordre klassetilhørighet, slik at de opplevde rammene kan brytes (Juntunen et al, 2020, s. 342-343).

Selv om karriereveiledning oftest retter seg mot foreldregenerasjonen, kunne karriereveiledning med et helhetlig blikk på hele familiens situasjon, kunne bevisstgjøre foreldre og deres tilhørende barn om klassetilhørighet (Juntunen et al, 2020, s. 342-343). Jamfør Gottfredson (2005) s teori, kan dette forstås som et mulig tiltak for å øke sosial rettferdighet (Juntunen et al, 2020, s. 342-343. FNs bærekraftsmål 1 Utrydde fattigdom, trekker frem viktigheten ved å jobbe konkret med tiltak rettet mot å bedre hverdagen til de sårbare i samfunnet (Regjeringen, 2018). Karriereveiledning kan dermed forstås som bidragsyter for å utjevne sosiale forskjeller for barn indirekte, gjennom at foreldrene får tilbud om veiledning og karriererelaterte aktiviteter.

På bakgrunn av analyse og funn, og etter å ha sett nærmere på temaet i denne diskusjonen, kan det påstås at karriereveiledning har et potensiale til å utjevne sosiale forskjeller i samfunnet. Karriereveiledningsaktiviteter tilpasset den enkelte, kan være med på å løfte enkeltindividet ut av utenforskapet, og skape endring både i nåtid og i fremtid. Man kan mene at karriereveiledning har et potensiale til å bryte sosial arv og på denne måten skape bedre utsikter for barna. I beste fall vil barna selv som voksne, komme ut av gruppen «lavinntektsfamilie» og gi egne barn en bedre fremtid. NAVs rolle i dette arbeidet vil jeg komme tilbake til i kapittel 7.3.

7.2 Arbeidsinkludering og samfunnsinkludering

Det andre temaet utledet fra den analytiske prosessen var arbeidsinkludering og samfunnsinkludering. Sammenhengen mellom nøkkelordet *utenforskap* og temaet arbeidsinkludering og samfunnsinkludering er lett å få tak i. Dette vil belyses videre i diskusjonen. I diskusjonen vil det også beskrives hvordan temaet har betydning for problemstillingen.

De første refleksjonene jeg gjør meg angående temaet, er hvordan arbeidsinkludering og samfunnsinkludering ligner på hverandre, men allikevel har et ulikt utgangspunkt. Ordet inkludering gir meg positive tanker om at det skal være rom for alle uavhengig av bakgrunn. Spesielt begrepet arbeidsinkludering er mye brukt i NAV, og blir der ofte et uttrykk for

metodiske grep som kan hjelpe mennesker inn i arbeid. Gjennom min erfaring i NAV har jeg opparbeidet meg kunnskap om hvordan man best mulig kan lykkes med inkludering, gjerne i et trepartssamarbeid mellom NAV-veileder, arbeidssøker og arbeidsgiver. Begrepet samfunnsinkludering er mindre brukt i min arbeidshverdag, men i praksis er det mye samfunnsinkludering i arbeidet som gjøres blant familieveiledere. Et eksempel på dette er arbeid med å få barn i barnehage, både for å frigjøre tid slik at foreldrene kan jobbe, men også for at barna lettere skal inkluderes eller integreres i lokalsamfunnet. Samtidig gjør jeg meg en tanke om at samfunnsinkludering også kan være et positivt biprodukt av arbeidsinkludering

Analysen viser flere sitater som er tydelig på at både NOU 2016:7 og rundskriv til Sosialtjenesteloven er opptatt av deltagelse i arbeid, utdanning og aktiviteter. Både begrepene «faller utenfor», «aktiv deltagelse», «integrering» og «ekskludering» trukket ut fra sitatene i de dokumentanalytiske funnene, hentyder til et klart standpunkt om at det å ikke være deltagende i samfunnet ikke er ønsket i et samfunnsperspektiv. Utenforskap kan således både være et konkret fravær av deltagelse, en utestenging eller en følelse av manglende fellesskap. Siden nøkkelbegrepet kan forstås på ulike måter, kommer det frem ulike uttrykk for *utenforskap* i flere av de relevante sitatene i analysen. Blant annet et sitat fra NOU 2016:7 viser hvordan karriereveiledning kan virke positivt for å øke deltagelse: «Samtidig knyttes karriereveiledning i større grad også til sosial rettferdighet og sosial integrering. Dette henger blant annet sammen med økende utenforskap fra utdanning og arbeid og den flyktnings situasjonen som preger Europa (s. 22)». Som sitatet tilsier, er utenforskap økende og i tillegg blir samfunnet påvirket av stor tilstrømming av flyktninger. Sitatet viser at nøkkelordet *utenforskap* har en tydelig sammenheng med nøkkelordet *sosial rettferdighet*, og at tiltak som karriereveiledning kan redusere utenforskapet ved å iverksette sosialt utjevne tiltak. I analysen fremkommer deltagelse som essensielt i begge dokumenter, men rundskrivet til Sosialtjenesteloven er i tillegg opptatt av samfunnsinkludering. Dette blir tydelig i dette sitatet: «Kommunen skal søke å legge forholdene til rette for å utvikle og styrke sosialt fellesskap og solidaritet i nærmiljøet (AID, 2009)».

Kommunens ansvar for å styrke fellesskap og solidaritet i lokalsamfunnet er sentralt i sitatet (AID, 2009). Dette indikerer at både tiltak for arbeidsinkludering og samfunnsinkludering ligger i lovens intensjon. Som vist under, trekkes sosial inkludering og deltagelse i samfunnet frem som sentrale elementer i formålsparagrafen: «Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får

mulighet til å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet (AID, 2009)». Kommunens ansvar strekker seg dermed over et større nedslagsfelt, ved at dokumentet gir tydelige signaler om at både samfunnsinkludering og arbeidsinkludering er mål i seg selv, på lik linje med andre tiltak som er med på å skape sosial og økonomisk trygghet.

Som vist, omhandler flere av sitatene fra analysen temaet arbeidsinkludering og samfunnsinkludering. Flere av sitatene har også en klar relasjon til nøkkelbegrepet *utenforskap*. I diskusjonen videre vil jeg se på arbeidsinkludering og samfunnsinkludering i lys av et bærekraftsperspektiv.

Bærekraftsperspektivet kom til syne i et av de relevante sitatene jeg trakk ut i analysen fra NOU 2016:7 der EU: «...har formulert intelligent, grønn og sosial inkluderende vekst som sine mål. Dette peker på behovet for å utvikle en mer helhetsorientert karriereveiledning som også ser karrierer i et bærekraftsperspektiv (s. 9)». Sitatet baserer seg på EUs 2020 mål som har hatt betydning for karriereveiledningsfeltet i Norge. Som presentert i teorikapittelet benyttes bærekraftsbegrepet i ulike fagmiljøer og knyttet til ulike problemstillinger. Definisjonen jeg valgte å benytte er definisjonen FN (2021) henviser til, som trekker frem bærekraft som «utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov». Knyttet til temaet i dette kapittelet, arbeidsinkludering og samfunnsinkludering, kan det være vanskelig å forstå hvordan bærekraftsbegrepet er relevant. Det kan stilles spørsmål om hva det er vi er opptatt av skal være bærekraftig. Enkeltindividets karrierevalg? Tilknytningen til arbeidslivet? Arbeidssøkerens økonomi? Eller er det mer samfunnsmessige aspekter som et levedyktig arbeidsmarked? Samfunnets økonomiske situasjon? Jerkøs (2009) beskrivelse av begrepet bærekraftig utvikling, og hvordan det kan forstås i relasjon til systemer, gir noe klarhet (s. 360). Jerkø (2009) beskriver videre at han forstår bærekraft som et systemisk begrep, der bærekraft «viser til systemers evne til å bære, støtte opp under eller opprettholde noe, enten noe utenfor systemet eller systemet selv (s. 358)». Jerkø (2009) viser videre til Per Ariansens definisjon som sier at «et bærekraftig system er et system som har evne til å vedvare (s. 358)». Samtidig beskriver Jerkø (2009) at en prosess i seg selv ikke er bærekraftig med en evne til å vedvare, men at en prosess kan skje innad i et bærekraftig system (s. 59). For meg betyr dette at begrepet bærekraftig utvikling vil være relevant knyttet til systemer som bidrar med arbeidsinkludering og samfunnsinkludering. Med NAV som kontekst kan det være

naturlig å se på NAVs arbeidsrettede oppfølging som et system der det foregår ulike prosesser. Jerkø (2009) trekker frem Bertalanffys systemteoretiske definisjon om at et system består av ulike elementer i relasjoner til hverandre (s. 359). Dette kan gjenspeile NAVs oppbygging, for eksempel ved at NAVs arbeid er avhengig av både statlig og kommunal styringslinje, samt har ulike lovverk og grensesnitt å forholde seg til. Alle disse elementene er i relasjon til hverandre og danner NAVs system for å lykkes med sitt samfunnsoppdrag. Når Jerkø (2009) deler systemer inn i to kategorier, økologiske systemer og menneskers økonomiske og sosiale systemer, er det den siste kategorien som er relevant i diskusjonen (s. 359-360). Om man ser på NAV som et økonomisk og sosialt system, kan man stille seg spørsmål om hvorvidt NAVs arbeidsrettede oppfølging kan regnes som et bærekraftig system etter Ariansens definisjon, et system med evne til å vedvare (2009, s. 358). Sett som et isolert system, vil kanskje ikke NAV i seg selv gi mening opp mot spørsmålet om hvorvidt et arbeid med arbeidsinkludering og samfunnsinkludering er et ledd i bærekraftig utvikling. NAVs arbeid kan gi mer mening når det ses i sammenheng med andre relevante systemer. Jerkø (2009) kommenterer at dersom aktiviteter innad i et system ikke går utover systemets bærekraft, kan man vurdere at aktiviteten er bærekraftig i relasjon til systemet (s. 360). Det jeg opplever som utfordrende i denne sammenheng er forståelsen av hva som er et system. Dersom man skal driste seg til en definisjon på hva som utgjør et system for arbeidsinkludering og samfunnsinkludering i lavinntektsfamilier, kan man si at NAVs ytelser og tjenester, samt NAVs arbeidsrettede oppfølging, i relasjon til lokalsamfunnets arbeidsmarked og økonomi, sammen utgjør et system. Enkeltindividets kompetanse, er i relasjon til arbeidsmarkedets muligheter, og samfunnets økonomi baserer seg på enkeltindividenes inkludering i arbeid. Disse elementene er igjen i relasjon til hva NAV kan bidra med av bistand. Dette kan være et eksempel på Laszlos definisjon av *åpne systemer i likevekt*, der systemer vedvarer gjennom en balanse av input og output (Jerkø, 2009, s. 359-360). I en ideell verden kan man tenke at gjennom tilførsel av NAVs tjenester (input), kan en arbeidssøkers kompetanse økes slik at vedkommende kan komme ut i arbeid (output) (inspirasjon fra Jerkø 2009, s. 359-360). Dette dekker et behov i arbeidsmarkedet og påvirker samfunnets økonomi. Fra min lange erfaring fra NAV-systemet, vet jeg at teori og praksis ikke alltid stemmer overens. Det er ikke alltid lett å matche et individs kompetanse med arbeidsmarkedets hull. Veien til arbeidsinkludering kan ofte være både lang og i noen tilfeller umulig, selv om kanskje systemet prosessen foregår i, kan regnes å være teoretisk bærekraftig. Som presentert i teorikapittelet, er ikke alt som er bærekraftig godt (2009, s. 368). Jerkø (2009) påpeker at dette også vil avhenge av om systemet er godt og om det for de

rundt systemet er ønskelig at et system skal være levedyktig (s. 368). Her kan jeg peke tilbake på FNs (2021) definisjon på bærekraft som trekker inn at utvikling i dag ikke skal gå på bekostning av de senere generasjoners levekår. Igjen krysser nøkkelordene *utenforskap og sosial rettferdighet* hverandre, ikke bare skal ressurser fordeles rettferdig innad i generasjoner, men man skal vie en tanke til at det også mellom generasjoner skal være sosial likhet. Jerkø (2009) viser til Lafferty og Langhelles syn på global etikk, og peker på at et system i dag ikke bør gå på bekostning av neste generasjons system (s. 368-369).

Etter å ha belyst hva et bærekraftig system er og hvordan en bærekraftig utvikling kan være i relasjon til temaet arbeidsinkludering og samfunninkludering, vil jeg trekke inn begrepet sosial bærekraft. Som presentert tidligere, beskriver Jerkø (2009) sosial bærekraft som et element i en trikotomi sammen med økologisk og sosial bærekraft (s. 372). Videre beskrives sosial bærekraft som en utvikling der skadelige sosiale forhold, ikke truer systemet slik at det råder sosial harmoni (Jerkø, 2009, s. 373). Med NAV som kontekst kan man trekke frem eksempler om at manglende økonomisk bærekraft i et lokalsamfunn, kan skape splid mellom grupper og fordeling av ressurser kan oppleves urettferdig. Som Jerkø (2009) trekker frem, kan gjensidigheten mellom elementene i trikotomien komme til syne i tilfeller der manglende økonomisk bærekraft kan påvirke den sosiale bærekraften hvis det oppstår sosial ulikhet og uroligheter (s. 373). Sett stort på, kan dette påvirke harmonien i et lokalsamfunn. Trukket ned til egen praksis er dette svært kjent på lokalkontorer, der vi ofte hører «naboer» klage på det som oppleves som urettferdig behandling eller forskjell i størrelse på ytelse.

I de foregående avsnittene har jeg forsøkt å undersøke hvordan et bærekraftsperspektiv kan brukes til å forstå tiltak med hensikt om arbeidsinkludering og samfunnsinkludering. For å konkretisere hvordan karriereveiledning kan bidra inn i en bærekraftig utvikling, ønsker jeg å trekke inn et av FNs bærekraftsmål knyttet til arbeidsinkludering.

FNs (2022) bærekraftsmål nummer 8 omhandler sysselsetting i anstendig arbeid og økonomisk vekst. I arbeidet med å utrydde fattigdom er arbeidsinkludering et viktig delmål. FN (2022) legger vekt på at arbeidet må gi nok inntekt til å leve verdige liv, aller helst gjennom trygge og faste arbeidsplasser. Selv om målet har et generelt nedslagsfelt, trekkes spesifikke målgrupper frem som ekstra viktig å inkludere, for eksempel mennesker med nedsatt funksjonsevne eller arbeid med å forhindre frafall fra skolegang (FN, 2022). Arbeid med å inkludere flere i arbeid, går derfor rett inn i bidraget til FNs bærekraftsmål 8. Ved å

rette spesifikk innsats mot sysselsetting i trygge, anstendige jobber, vil flere mennesker kunne leve verdige liv. En utfordring jeg ser i egen arbeidshverdag er en forventning som stilles i NAV om at man skal takke ja til alt arbeid. Jeg stiller meg kritisk til om man med dette tankesettet er med på å opprettholde usunne strukturer i arbeidsmarkedet, for eksempel kortvarige, utrygge jobber med dårlige arbeidsvilkår. Et eksempel kan være sesongbaserte strøjobber. Her ser jeg det er et potensiale til å bedre praksis.

I dette kapittelet er det fokusert på arbeidsinkludering og samfunnsinkludering i et bærekraftsperspektiv. I neste kapittel vil jeg belyse hvordan NAVs arbeid med å få mennesker i arbeid bidrar indirekte i fattigdomsbekjempelse.

7.3 Arbeidsrettet oppfølging i NAV bidrar indirekte i reduksjon av barnefattigdom.

Det tredje temaet utledet fra den analytiske prosessen er knyttet til NAVs arbeidsrettede oppfølging som en indirekte bidragsyter for å redusere barnefattigdom. Som tematikken tilsier, er sammenhengen i tett relasjon med det siste nøkkelordet, *barnefattigdom*. Gjennom diskusjonen i kapitlet vil jeg vise til denne sammenhengen, samt belyse hvordan jeg ser at temaet kan bidra til å besvare problemstillingen. Videre lesning fordrer en forståelse av NAVs samfunnsoppdrag presentert i kapittel 3.

Det tredje temaet er tett knyttet til egen arbeidshverdag og skaper stor entusiasme i meg. I hverdagen jobber veilederne på NAV-kontoret i all hovedsak med barnas foreldre og det kan i en travel arbeidshverdag være mye å huske på slik at barneperspektivet forsvinner. Barna til de vi følger opp, har blitt ekstra tydelig for oss de siste årene, siden vi har vært med på å samle inn og dele ut julegaver til barn i lavinntektsfamilier. Det er flott å kunne hjelpe, men vondt å se at familier ikke har råd til å handle inn til høytiden. Målet med vår oppfølging blir av enda større betydning når vi ser barna som lever i lavinntektsfamilier. Selv om vi som jobber på NAV vet vi har en viktig jobb, ønsker jeg å vise at arbeidet vi gjør er av stor betydning for barns levekår. Dette bidraget inn i arbeid med å redusere barnefattigdom ønsker jeg å diskutere videre i dette kapittelet.

I forbindelse med Stortingsmelding nummer 31, fra 2006-2007 (Regjeringen, u. å.), defineres levekår som «...de ressurser den enkelte disponerer og de muligheter folk har til å dra nytte av ressursene og skape gode liv for seg og sine». Begrepet levekår er sentralt i rundskrivet til Sosialtjenesteloven, og plasserer et tydelig ansvar hos NAV i arbeidet med å forbedre livet til sårbare mennesker i samfunnet. I to av sitatene trukket ut fra Sosialtjenesteloven, kommer levekårsbegrepet og arbeidet med å forbedre dette, tydelig frem:

«Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet (AID, 2009)».

«Kommunen skal gjøre seg kjent med innbyggernes levekår, vie spesiell oppmerksomhet til trekk ved utviklingen som kan skape eller opprettholde sosiale problemer, og søke å finne tiltak som kan forebygge slike problemer (AID, 2009)».

Man kan tolke sitatene som at noe av NAVs ansvar etter Sosialtjenesteloven, er å bistå mennesker med å komme i arbeid og delta aktivt i samfunnet. I tillegg trekkes det frem et ansvar for å komme med tiltak som kan løse eller forebygge de sosiale problemene i samfunnet. Et av sitatene fra NOU 2016:7 trekker inn NAVs form for karriereveiledning. «En del av befolkningen mottar i dag, og vil i fremtiden motta, noe karriereveiledning gjennom NAV. Utvalget mener det er viktig å beskrive hva slags rammer som er lagt for denne mer begrensede typen karriereveiledning innenfor et system og at det etableres kompetansesstandarder også for den (s.11)».

Slik jeg forstår dette, beskriver sitatet at mange i Norge er i kontakt med NAVs karriereveiledning, gjennom arbeidsrettet oppfølging. Som tidligere presisert er karriereveiledning i NAV gjerne noe annet enn karriereveiledning andre steder, og NOU 2016:7 mener dette bør defineres bedre. Kapittel 11 i NOU 2016:7 beskriver nærmere karriereorientert veiledning i NAV, og presenterer NAVs egen veiledningsplattforms modul for karriereorientert veiledning. Plattformen gir veiledere kompetanse om veiledningsgrep knyttet til ulike situasjoner (Vedlegg 2). I vedlegget er det lagt ved noen eksempler på plattformens innhold. Modulen gir en oversikt over ulike problemstillinger og situasjoner der elementer fra karriereveiledning er relevant (Vedlegg 2). Det trekkes frem etiske problemstillinger, innbys til refleksjon og gis relevante definisjoner av karriereveiledning

(Vedlegg 2). I tillegg presenteres noen karriereveiledningsverktøy som kan være nyttige i NAVs oppfølgingsarbeid. Modulen er et verktøy for nyansatte, men også for erfarne veiledere med behov for kompetanse på veiledning i ulike situasjoner. Ut ifra egen erfaring, er ikke modulen veldig kjent blant NAV-ansatte og det er et potensiale for å øke bruken i veiledernes hverdag. Jeg har blitt kjent med modulen gjennom arbeidet med masterprosjektet mitt og ser at det er mye nyttig i den.

I teorikapittelet ble det presentert teori knyttet til sosial rettferdighet. Habermas typologi bestående av tre diskurser kan være nyttig å se i lys av NAVs arbeidsrettede oppfølging (Kjærgård & Plant 39-41). Jeg velger å ikke forklare denne teorien nærmere her, siden dette allerede er beskrevet to ganger, men trekker det frem på nytt fordi det har betydning for diskusjonen.

I NAVs arbeid er kartlegging essensielt for å vite hva slags behov en person har, og hva slags tiltak NAV skal sette inn. NAVs plikt til å kartlegge og vurdere behov er hjemlet i NAV-lovens paragraf 14a (AID, 2006, 16. juni).

«§ 14 a. Vurdering av behov for bistand for å beholde eller skaffe seg arbeid og rett til aktivitetsplan

Alle som henvender seg til kontoret, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid, har rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Brukere som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering. Brukeren skal få en skriftlig vurdering av

- a. sine muligheter for å komme i arbeid
- b. hva slags arbeid som skal være målet
- c. behovet for bistand for å komme i arbeid
- d. om, og eventuelt hvor mye, arbeidsevnen er nedsatt
- e. hvilken type bistand som kan være aktuell for brukeren”.

NAV-lovens paragraf 14a slår fast brukernes rett til kartlegging og skriftlig vurdering av sine behov, samt hva NAV kan bistå med. Samtidig lovfester paragrafen NAVs ansvar og forpliktelser for å iverksette riktig innsats til riktig tid. I praksis tiltrer en vurdering etter

paragraf 14a når en bruker registrerer seg som arbeidssøker og svarer på kartleggingsspørsmål. På bakgrunn av svarene bruker gir, vurderes hvilke innsatsbehov bruker har og hvilke tiltak som er passende fra NAV. I en ordinær NAV-veileders hverdag er det hovedsakelig økonomi, arbeid og bolig som prioriteres. Gjennom kartlegging får NAV mulighet til å fange opp hvem som befinner seg i kategorien *lavinntektsfamilie*. Etter min forståelse er essensen i lov om sosiale tjenester i tråd med NAVs overordnede samfunnsoppdrag, flere i arbeid og færre på stønad (NAV, 2020). Det konkrete arbeidet for å få flere i arbeid, er kjernen i arbeidet til veiledere på et NAV-kontor, men ikke på den nøytrale plattformen som for eksempel et karrieresenter gjør. I kontakt med NAV, er den helhetlige oversikten over brukers situasjon avgjørende for å kunne sette inn rett innsats. Familiesituasjon, boligsituasjon, helsesituasjon og økonomi er alle medvirkende faktorer som spiller inn i aktivitetsplanen en bruker utarbeider sammen med sin veileder.

I NOU 2016:7 (s. 9) vises det til EUs 2020 mål når helhetsorientert karriereveiledning trekkes frem som nyttig for å se karriere i et bærekraftsperspektiv. Karriereveiledning i Norge foregår hos ulike aktører, men slik jeg ser det er det NAV som har anledning til å se et menneskes karriere i et helhetsperspektiv, nettopp fordi NAV har oversikt over flere elementer i brukernes liv. NAVs fokus og fremgangsmåte er interessant å se i lys av Habermas typologi (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Karriereveiledning i NAV kan ses på som en egen «sjanger», som ikke er like objektiv eller nøytral som karriereveiledning andre steder. Slik jeg ser det, trenger ikke det å bety at NAVs arbeidsrettede oppfølging er mindre effektiv. NAV har ofte god kjennskap til brukers totalsituasjon, og i tillegg har NAV gode økonomiske incentiver som lønnskudd eller mentorordning, som kan motivere arbeidsgivere til å ta del i inkluderingsdugnaden (NAV, u.å.). Dette kan man se på som positive virkemidler som kan bistå en person raskere inn i arbeid og ut av utenforskapet. Sett i lys av en teknokratisk diskurs, vil en karriereveileder kunne bistå med å kartlegge brukers ressurser og avstemme dette opp mot arbeidsmarkedets behov. Dette kan være et ledd i et større samfunnsoppdrag om å skape en velfungerende og effektiv økonomi. Dette treffer godt inn i NAVs mål om å bidra til et godt arbeidsmarked og en god arbeids og velferdsforvaltning (NAV, 2013). I den humanistiske diskurs vil en karriereveileder ha et større blikk på valgfrihet og ambisjoner hos bruker, enn det er rom for i den teknokratiske (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-40). Selv om det i NAV er viktig med brukermedvirkning og myndiggjøring, vil det settes begrensninger i valgfrihet og ambisjoner må kanskje nedjusteres (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Forvalterrollen legger tydelige føringer for arbeidet, og brukers plikter er en viktig del av

samarbeidet med NAV. Som NAV-veileder har man et strengt regelverk å forholde seg til, NAV kan ikke alltid støtte drømmene, dersom yrkesmål ikke er realistisk. I Habermas tredje diskurs, den frigjørende, råder en større fellesskapsforståelse av hvordan strukturelle forhold kan påvirke hele gruppers muligheter (Kjærgård & Plant, 2018, s. 39-41). Som belyst i første diskusjonkapittel, kan karriereveiledningsaktiviteter virke utjevne og gi ekstra ressurser til grupper som trenger bistand for å få muligheter til inkludering i arbeid og aktivitet. I denne sammenheng kan tiltak som karakteriseres som karriereveiledning fra NAV, kunne bidra positivt. Et konkret målrettet tiltak for å både forplikte og motivere til arbeid kan eksemplifiseres ved aktivitetspliktbestemmelsen i paragraf 20 i kapittel 4 i Sosialtjenesteloven. I paragrafen lovbestemmes rett til å sette vilkår om aktivitet der det er formålstjenlig (AID, 2009). Gjennom forpliktelser og forventninger er målet å skape motivasjon for endring.

Flere av FNs bærekraftsmål er i kjernen av NAVs arbeid. Blant annet bærekraftsmål 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst, er verdt å nevne. FN har satt mål 8 for å rette fokus på blant annet full sysselsetting og anstendig arbeid for alle (FN-sambandet, 2022). FN-sambandet trekker frem begrepene bærekraftig, varig og inkluderende når de sikter på tiltak for å nå målet (2022). For å skape en varig tilknytning til arbeidslivet, er det ikke nok å finne jobb. Det må være en jobb som ikke bare frembringer de inntektene brukeren trenger, men også gir mestring og mening over tid. I NAV har vi et muntlig ordspråk om dette; raskeste vei til jobb. Dette betyr ikke at man i alle tilfeller skal takke ja til første og beste jobb, men at det for eksempel er et arbeid man har helse til å stå i over tid. Balansen mellom dette perspektivet, og tanken om at man direkte fra utenforskapet ikke kan velge arbeidsplass fra øverste hylle er en vanskelig øvelse. Hvis man tillegger barneperspektivet i NAV inn i ligningen, blir balansekunsten mellom veileder og forvalterrollen svært krevende. Som NAV-veileder kan vi på kort sikt tenke at det beste for barnet er om forelderen kommer seg inn i arbeid, uavhengig av hva slags jobb det er. Men på lang sikt kan den beste avgjørelsen være å støtte forelderen med utdanning eller tiltak fra NAVs verktøykasse. Veien til arbeid, ville kanskje blitt noe lengre, men sannsynligheten for at forelderen ville blitt i arbeidet ville kanskje økt på sikt. Et såkalt anstendig arbeid, slik FNs bærekraftsmål (2022) belyser, vil kunne bidra positivt i en families levekår og på den måten indirekte redusere barnefattigdom både på kort sikt og i et sosialt arv perspektiv. I tillegg vil karriereveiledning kunne bidra til økt «...konkurranssevne og et effektivt og dynamisk samfunn», som det konkretiseres i NOU 2016:7 (s.22).

Sett i sammenheng med nasjonale og internasjonale lover og retningslinjer, kan man si at barneperspektivet i NAVs arbeidsrettede oppfølging er et indirekte tiltak for å bistå med å nå FNs bærekraftsmål 1 Utrydde fattigdom (FN-sambandet, 2022). Et stort spørsmål som er interessant å se videre på, er hva fattigdomsbekjempelse egentlig er? Norge er et svært rikt land, der de fleste har de ressursene de trenger for å leve et anstendig liv. Forskjellene blir derfor ekstra store og merkbare mellom de såkalte rike og de som regnes som fattige etter en relativ fattigdomsdefinisjon (FN-sambandet, 2020). Begrepet fattigdomsbekjempelse gir inntrykk av at fattigdom er noe som er krevende å få bukt med, spesielt siden ordet bekjempelse er en bestanddel av begrepet. BUFdir (2018) beskriver at ikke et tiltak alene vil løse utfordringer med fattigdom. Videre beskrives fattigdom som komplekst og mangefasettert og at det derfor ikke holder å se på en families inntektssituasjon (BUFdir, 2018). BUFdir (2018) beskriver en helhetlig tilnærming som avgjørende for å bekjempe fattigdom. De trekker videre frem den nasjonale fordelingspolitikken som den viktigste innsatsen, de trekker for eksempel frem arbeidsmarkedspolitik, skattepolitikk og utdanningspolitikk i tillegg til velferdspolitik som en bred nasjonal innsats i fattigdomsbekjempelsen (BUFdir, 2018). På et lokalt nivå, vil de ulike kommunale instansene ha hvert sitt ansvar for å bedre menneskers levekår (BUFdir, 2018). Det trekkes også fram som essensielt med et godt samarbeid mellom de ulike enhetene i tjenesteapparatet for å sikre en god helhetlig tilnærming. BUFdir (2018, 26. september 2018) trekker frem tre ulike punkter som er viktige i kommunens arbeid:

- «styrke inntektssituasjonen til familiene
- dempe konsekvensene av fattigdom for barn her og nå
- forebygge fattigdom ved å styrke andre typer ressurser hos barn og foreldre»

Med disse målsetningene i bunn, trekker kommunene frem flere konkrete tiltak i arbeidet, for eksempel kartlegging, tidlig innsats og brukeres medvirkning i planlegging (BUFdir, 2018). Tiltak som dette er viktige bestanddeler i NAVs arbeid. Ved å definere NAVs arbeidsrettede oppfølging som karriereveiledning, kan man tenke at brukernes sammensatte situasjon er en naturlig inngangsport for arbeidet mellom veileder og bruker. Denne helhetlige tankegangen stemmer godt overens med BUFdir (2018) s forståelse av hvordan man kan best lykkes med fattigdomsbekjempelse. Et av sitatene trukket frem fra NOU 2016:7 om EUs 2020 mål, er spesielt tydelig på hvordan en helhetlig tilnærming kan være til hjelp: «...har formulert

intelligent, grønn og sosial inkluderende vekst som sine mål. Dette peker på behovet for å utvikle en mer helhetsorientert karriereveiledning som også ser karrierer i et bærekraftsperspektiv (s. 22)». I dette sitatet ses begrepet helhetsorientert i sammenheng med begrepet bærekraftsperspektiv. Dette synes jeg er et interessant sammentreff i min oppgave. Vil det bety at det er en tanke om at en helhetsorientert karriereveiledning regnes som mer bærekraftig? Med dette som utgangspunkt, vil NAVs arbeid være naturlig å trekke frem, fordi NAV kanskje har en mer helhetlig tilnærming enn karriereveiledning fra andre aktører, for eksempel private karriereveiledere eller karrieresentre.

På et NAV-kontor har man i tillegg til veiledere også jobbspesialister som har mindre «brukerportefølje» (hvor mange brukere man følger opp) og jobber tett med arbeidsgivere for å øke sjansen for arbeidsinkludering. En slik fremgangsmåte kan øke NAVs formidlingstall og sysselsettingsraten i kommunen. Jobbspesialistenes arbeid etter SE- metodikk (Supported Employment), ivaretar en mer helhetlig fremgangsmåte ved å inkludere arbeidsgivers perspektiv. Allikevel kan man mene at fokuset kan være for ensidig for familier i lavinntektsfamilier. Det er gjennomgående i lavinntektsfamilier at de har et mer sammensatt utfordringsbilde som gjerne innbefatter økonomiske vansker, boligproblematikk, språklige eller kulturelle utfordringer eller manglende formelle kvalifikasjoner. HOLF- prosjektet, nevnt i kapittel 1.5, har vært et prosjekt direkte rettet mot lavinntektsfamilier. Forkortelsen HOLF står for Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier (NAV, 2020). Rapporten etter 2 års prøveprosjekt, konkluderte med at prosjektet ikke hadde de ønskede resultatene på arbeidsdeltakelse, inntekt eller boligsituasjon (NAV, 2020). De kunne heller ikke se økning i barns deltagelse i barnehage, SFO eller fritidsaktiviteter. Det påpekes at det har vært for tidlig å si noe om barnas fremtidsutsikter (NAV, 2020). Av positive ringeffekter har de sett et «...mer målrettet oppfølgingsarbeid og noe bedre relasjonelle ferdigheter blant familiekoordinatorene. Intervjuer med familiene viser at de oppfatter familiekoordinatorene som tilgjengelige, lyttende og imøtekommende, at de opplever at deres behov blir tatt på alvor og at de får medvirke i oppfølgingsarbeidet. Rapporten fremhever også at prosjektet har bidratt til å tydeliggjøre barneperspektivet ved NAV-kontorene (NAV, 2020, 11. mars)». Selv om HOLF-prosjektet ble avsluttet og midler ble trukket tilbake, er det mange NAV-kontorer som har beholdt et familiefokus, slik som vi har gjort på NAV-kontoret jeg tilhører. Statsforvalter og kommuner har fortsatt *barnas beste* som et høyt prioritert område (SNL, 2021). Slik jeg ser det, har prosjektet og arbeidsmetodikken dette helhetlige, forebyggende

fokuset som trekkes frem som avgjørende i fattigdomsbekjempelse av BUFdir (2018) og som treffer godt med formålet i Sosialtjenesteloven (AID, 2009).

NAV har ulike målgrupper for sitt arbeid. Hvilke målgrupper som skal prioriteres kommer frem i Mål og disponeringsbrev årlig. I tillegg kan de ulike NAV-regionene konkretisere egne strategiske prioriteringer, slik det er gjort i NAV Vest-Viken (Vedlegg 1). Som tidligere nevnt er noen av prioriteringene interessante i min oppgave. Strategisk prioritering nummer 2 og nummer 4 er spesielt aktuelle for tematikken i denne avhandlingen. Prioritering nummer 2 er å jobbe for å inkludere de som ikke har en varig tilknytning til arbeidslivet (Vedlegg 1) Formålet med prioriteringen vil være å redusere konsekvensene et utenforskap har for bruker og brukers familie. Arbeidsinkludering trekkes frem som et satsningsområde for dette arbeidet. Strategisk satsning nummer 4 er å jobbe for at færre barn skal leve i fattigdom (Vedlegg 1) Her er NAVs ansvar både etter statlige og kommunale lovbestemmelser viktig.

På Navet, Navs intranett, ble det i april 2022 lagt ut en artikkel som konkretiserer arbeidet som gjøres i NAV knyttet til de ulike bærekraftsmålene (Vedlegg 3). Jeg ser sammenhenger mellom dette arbeidet og barnefattigdom. Knyttet til bærekraftsmål 1 Utrydde fattigdom (FN-sambandet, 2021) trekkes det frem at:

- «NAV jobber for å hjelpe personer med lav tilknytning til arbeidslivet inn i ordinært arbeid (f.eks. gjennom inkluderingsdugnaden, ungdomssatsing).
- NAV bistår med kvalifiserende tiltak der det er mismatch mellom yrkeslivets etterspørsel og kandidatenes kompetanse.
- NAV er velferdsstatens sikkerhetsnett og sørger for livsopphold og bolig til de som trenger det. Kommunene har veiledende satser for sosialhjelp (Vedlegg 3)».

Punkt en og to omhandler hovedsakelig NAVs rolle når det kommer til å hjelpe mennesker i arbeid gjennom ulike tilpassede tiltak. Det siste punktet trekker frem NAVs ansvar for økonomi og bolig til de sårbare i samfunnet. Mens de to første punktene hovedsakelig handler om vårt arbeid med voksne, med en indirekte effekt, åpner det siste punktet for NAVs rolle i arbeid med sårbare familier med utilstrekkelige økonomiske ressurser eller bolig. Sitatet over, eksemplifiserer hvordan NAV bistår med å nå FNs bærekraftsmål om å utrydde fattigdom. Knyttet til FNs bærekraftsmål 8, anstendig arbeid og økonomisk vekst (FN-sambandet, 2021) spesifiseres NAVs arbeid i disse punktene:

- «NAV jobber for å redusere utenforskapet og inkludere flest mulig i ordinært arbeid.
- NAV vil motvirke at ungdom blir stående utenfor arbeid gjennom utdanning eller opplæring
- NAV bruker ulike virkemidler til kompetanseheving og kvalifisering av arbeidssøkere (Vedlegg 3)».

Punkt en og to handler om utenforskap, og hvordan NAV kan arbeide for å inkludere flere i arbeid. Det tredje punktet handler om NAVs verktøykasse som kan brukes for å øke brukernes kompetanse. Alle tre punktene har referanser til karriereveiledning, og dreier seg om å øke inkludering. Slik jeg ser det, kan NAVs bistand styrke ressurser og på den måten bidra til å øke foreldrenes muligheter på arbeidsmarkedet. Dette kan resultere i lønnet arbeid, som kan bedre barnas levekår. NAVs bidrag i arbeidet med å nå FNs bærekraftsmål nummer 8 er tydelig i disse punktene. Det siste bærekraftsmålet jeg har avgrenset min oppgave til, er nummer 10, redusere ulikheter i og mellom land (FN-sambandet, 2021). NAV trekker frem sitt bidrag i dette punktet:

- «NAV jobber for å redusere utenforskapet, og jobber aktivt med å inkludere flere i arbeidslivet, særlig blant unge voksne, innvandrere og personer med «hull i CV» (Vedlegg 3)».

Man kan forstå avsnittet som at NAVs arbeid med å inkludere flere i arbeid, reduserer utenforskapet og minsker ulikhetene i samfunnet (Vedlegg 3). Som tidligere diskutert kan ulikhet i samfunnet også være ulikhet mellom generasjoner, og at tiltak for å utjevne sosiale forskjeller kan være nyttig sett i lys av sosial arv. Som presentert i teorikapittelet, kan Freires (1970) frigjørende pedagogikk bryte mønstre gjennom bevisstgjøring (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). CC (Critical consciousness) inspirert av Freire (1970) konkretiserer denne bevisstgjøringen videre (Kenny et al, 2018, s. 60) Ved å skape refleksjon hos et enkeltindivid om både familien og samfunnet man kommer fra, kan det være lettere å bryte løs fra de strukturene man er en del av (Kenny et al, 2018, s. 60). Dette er et interessant innspill til veiledere som jobber tett med mennesker der man ser historien gjentar seg. Ut ifra min erfaring fra NAV, er dette ukjente tanker som kunne vært spennende å utforske videre. Dersom man gjennom bevisstgjøring kunne påvirket unge voksne, kunne man kanskje brutt den sosiale arven og valgt andre muligheter enn sine foreldre.

I dette kapittelet har jeg forsøkt å belyse hvordan NAVs arbeidsrettede oppfølging indirekte kan skape bedre levekår for barn. I det neste kapittelet vil jeg kort oppsummere mitt svar på masteravhandlingens problemstilling.

7.4 Hvordan kan karriereveiledning bidra til å redusere barnefattigdom?

Da jeg startet dette prosjektet, var sammenhengen mellom karriereveiledning og barnefattigdom tydelig for meg, men utydelig i fagstoff jeg fant knyttet til karriereveiledning og/eller barnefattigdom. Et av hovedmålene for prosjektet har vært å vise at karriereveiledning indirekte kan bidra i reduksjon av barnefattigdom.

Støttet på sosial rettferdighetsteori og teori om bærekraft, er det gjennom en tredelt diskusjon sett på ulike perspektiver knyttet til sosial rettferdighet, inkludering i arbeid og samfunn, samt hvordan NAVs arbeidsrettede oppfølging kan bidra til å bedre levekår til barn i lavinntektsfamilier.

Jeg har kommet frem til at karriereveiledning kan være utjevnende tiltak som kan bidra så flere mennesker kommer i arbeid. Økt arbeidsinkludering og samfunnsinkludering vil virke positivt for foreldre i lavinntektsfamilier, i tillegg til å ha god effekt for hele familiens levekår både på kort og lang sikt. Jeg har oppdaget at sosial arv lettere kan brytes dersom foreldre og barn bevisstgjøres om egen posisjon og får de ekstra ressursene de trenger for å utfordre de rammene de opplever de befinner seg i (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40-41). Gjennom diskusjonen har det blitt tydelig at karriereveiledningens effekt er todelt, både for individ og samfunn. Og i lys av FNs bærekraftsmål, fremstår karriereorientert veiledning i NAVs arbeidsrettede oppfølging som et relevant bidrag inn for å nå FNs bærekraftsmål om Mindre ulikhet (nr.10), Anstendig arbeid og økonomisk vekst (nr. 8) og Utrydde fattigdom (nr. 1).

På bakgrunn av dette vil jeg konkludere med at karriereveiledning indirekte kan bidra til å redusere barnefattigdom.

8 Barneperspektivet i fremtidens NAV.

Min kjennskap til NAVs samfunnsoppdrag og min nyervervede kompetanse på karriereveiledning som verktøy for utjevning av sosiale forskjeller, har gitt meg klare tanker om at det var for tidlig å konkludere etter HOLF-prosjektet. Det å avslutte en stor, helhetlig satsning på et svært komplekst fagområde etter 2 år, vurderer jeg som prematurt. Som tidligere diskutert er sosial arv en stor utfordring for barn født i lavinntektsfamilier, og jeg mener derfor at både tidlig, helhetlig og forebyggende innsats rettet spesifikt mot de mest sårbare gruppene i samfunnet burde fortsatt. Jeg mener det ikke kunne forventes å få raske varige løsninger på fattigdomsproblematikken, og at dette er et arbeid som krever tålmodighet og investering på lang sikt. Selv om familiene som deltok i prosjektet etter to år ikke så de helt store forandringene, kan prosjektet ha gitt barna et bedre grunnlag for resten av livet.

Relasjonsarbeid krever tid. For familiene som er gjengangere i NAV-systemet, mener jeg vi bør investere denne tiden, og tørre å tro på at det vil gi gode langtidsvirkninger for familiene det gjelder. Hvis vi skal lykkes med å bryte sosial arv, mener jeg vi må forvente et tungt og langvarig arbeid, og vi må tåle at resultatene kommer på et senere tidspunkt. Brannslukking, i form av akutt bistand til mennesker i nød, gir sjeldent gode varige løsninger. Og selv om barneperspektivet i NAV har økt etter HOLF, mener jeg dette ikke er nok. Som veileder i NAV får man stadig nye prioriteringer å jobbe etter. Lavinntektsfamilier trenger noe mer enn å være en prioritering, de trenger en koordinert innsats mellom de aktuelle partene i tjenesteapparatet, slik som familiekoordinatorene i HOLF ivaretok.

Min anbefaling videre er en nasjonal satsning på HOLF, ikke som et prosjekt, men som en varig øremerket innsats for å sikre levekårene til lavinntektsfamilier. Jeg tenker dette ville gitt et stort bidrag i Norges arbeid med FNs bærekraftsmål 1, 8 og 10, og dermed indirekte bidra til å redusere barnefattigdommen i Norge.

Som tidligere nevnt har NAV en veiledningsplattform som støtteverktøy til sine ansatte. Jeg har gjort meg kjent med Veiledningsplattformen og de ulike modulene, og kan ikke se at det er dedikert egen modul til hvordan man skal ivareta barneperspektivet i NAV. Hvis vi skal lykkes med å ivareta barneperspektivet i *alle* saker, og på den måten bidra med å nå FNs bærekraftsmål, kunne det vært nyttig med en videreutvikling av Veiledningsplattformen. En

egen modul burde vært øremerket barneperspektivet i NAV. På denne måten kunne man øke veiledernes kompetanse på *barnets beste* (SNL, 2021) i mange flere saker enn de som følges opp av familiekoordinatorer.

9 Et kritisk sett med briller?

Min største utfordring i arbeidet med oppgaven har vært å forsøke å holde meg nøytral til temaene jeg har jobbet med. Et av formålene mine med oppgaven var å utforske hvordan NAV kunne bistå i fattigdomsbekjempelse ved å lete etter sammenhenger mellom karriereveiledning og barnefattigdom. Jeg gikk nesten direkte fra studenttilværelsen over i arbeid i NAV, og er farget av dette i mitt tanke sett. Jeg er klar over at jeg kan mangle noen perspektiver for å kunne se nyansert nok på problemstillingene jeg reiser. Jeg er også klar over at det finnes kritikk mot NAV og NAVs arbeidsmetodikk. Et av ankepunktene kan være maktperspektivet som er uunngåelig i en rolle der en veileder skal balansere brukermedvirkning med forvaltning. Et av verktøyene som trekkes frem i modulen for karriereorientert veiledning i NAVs veiledningsplattform, er samtalestjernen utviklet av Lisa Quagliata og Tone Vassbotn (Vedlegg 1). Modellen er utviklet for Nav-ansatte og kan vært et godt verktøy for å sikre en dynamisk samtale med rom for å tre inn og ut av ulike roller, men samtidig sikre brukers perspektiv (Vedlegg 1). Slik jeg ser det, gir modellen i tillegg en påminnelse om at det finnes en rekke etiske problemstillinger en NAV-ansatt bør reflektere over. Dette blir ofte forsømt i en travel arbeidshverdag. Jeg er undrende til om vi NAV-ansatte vier tilstrekkelig tid til å reflektere over hvilken posisjon vi har, og hvordan vi skal forvalte dette på en etisk forsvarlig måte. Jeg vil også trekke frem perspektivet om at karriereveiledning blir brukt som politisk redskap for samfunnets vinning (Kjærgård & Plant, 2018, s.19). Kritiske røster kan problematisere dette, og mene at dette kan gå på bekostning av individets interesser. Dette er kjente dilemmaer i en NAV-veileders arbeidshverdag. Skal jeg innvilge den utdanningen bruker vil, eller vil det ikke være jobb for bruker når utdanningen er ferdig? I de fleste tilfeller vil det allikevel tjene både individ og samfunn om en bruker kommer i jobb. Men jeg ser at det kan være nyttig som NAV-veileder å huske på at «korteste vei til arbeid» ikke alltid er det lureste valget. For at bruker skal kunne forbli i arbeidet, tjene tilstrekkelig til å ivareta eget livsopphold og dermed endre familiens levekår, bør arbeidet matche godt med brukers kompetanse og interesser også på lang sikt. Denne balansen er en kunst å oppnå, og krever individuelle vurderinger hver eneste gang.

Et annet perspektiv er om hjelpen vår egentlig hjelper. Hva hadde skjedd dersom velferdssamfunnet vårt ikke hadde hatt gode løsninger og økonomiske pakker til mennesker i livskriser? Ville det fremskapt større ressurser i folk, enn det vi er vitne til når vi har alle

hjelpetiltakene lett tilgjengelig? Det er mange spørsmål å stille seg, og vanskelig å besvare dem. Allikevel vil mange tenke at det er positivt at man som velferdssamfunn fanger opp de mest sårbare og gir tilpasset innsats. Alle mennesker kan i perioder av livet havne i kriser, og kan trenge hjelp fra NAV.

10 Avslutning

Da jeg startet å skrive masteroppgaven, virket det hele som et uoverskuelig prosjekt. Ikke bare størrelsen på oppgaven, men også omfanget av problemstilling og tematikk. Det har vært krevende å forene to store temaer som barnefattigdom og karriereveiledning. Årene 2021 og 2022 har vært preget av pandemi og uroligheter i Europa, og bærekraft og gode løsninger har virket viktigere enn noen gang. Det har kjentes godt å føle at prosjektet mitt kan ha en betydning selv om man i store deler av perioden har levd i en unntakstilstand. Ved å heve blikket både faglig og personlig, har jeg sett mye med nye øyne.

Ved veis ende sitter jeg med en god følelse inni meg. Uavhengig av hvilket resultat jeg oppnår, har jeg fått fordype meg i mine største interesser. Jeg har jobbet systematisk for å vise at karriereveiledning indirekte kan bidra til å redusere barnefattigdom, på tross av svært lite fagstoff på feltet fra før. Jeg er stolt av å ha «skapt» noe nytt og fornøyd med å vise NAVs viktige samfunnsrolle når det kommer til arbeid med FNs bærekraftsmål. Jeg er glad for å ha utviklet min egen kompetanse, slik at jeg kan mene noe om hvilken betydning karriereveiledning kan ha i samfunnet. Og ikke minst er jeg glad for å kunne vise at det *er* karriereveiledning mye av det arbeidet som gjøres på et NAV kontor. Det har gitt meg inspirasjon og mening å jobbe med barnefattigdom som tematikk. Dette har interessert meg helt fra ungdomsårene, og jeg føler meg heldig som har en arbeidshverdag der dette er et viktig fokusområde. Jeg vil fortsette å bruke mine kanaler til å påvirke NAVs arbeid med lavinntektsfamilier, og på den måten indirekte bidra til å redusere barnefattigdom.

Hvilket livsoppdrag kan være viktigere enn dette?

11 Litteraturliste

11.1 Bøker og tidsskrift

Asdal, K. og Reinertsen, H. 2020. *Hvordan gjøre dokumentanalyse? En praksisorientert metode* (1. utg.). Oslo. Cappelen Damm Akademisk.

Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder- med etikk og statistikk* (2. utg.). Oslo. Cappelen Damm akademisk.

Brown, S. D & Lent, R. W. (Red.). (2020) *Social Class and Poverty: A Renewed Focus in Career Development*. John Wiley & Sons Incorporated.

Hooley, Sultana, Thomsen. (Red.). (2018). *Career guidance for social justice. Contesting neoliberalism*. Routledge.

Jerkø, M., (2009). *Det norske formålet. «Bærekraftig utvikling»*. Tidsskrift for Rettsvitenskap, 122 (3), 354-387.

Kenny, M. E., Blustein, D. L., Gutowski, E. & Meerkins, T. (2018). *Combatting Marginalization and Fostering Critical Consciousness for Decent Work*. Lifelong Learning Book series, 2018 (23), 55-73.

Kjærgård, R. og Plant, P. (Red.). (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Gyldendal Akademisk.

Larsen, A. K. 2017. *En enklere metode* (2. utg.). Fagbokforlaget. Bergen.

Skilbrei, M. 2019. *Kvalitative metoder. Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (1. utg.). Bergen. Fagbokforlaget.

11.2 Nettsider

Arbeids og velferdsforvaltningen (2006, 16. juni). *Lov om arbeids og velferdsforvaltningen (NAV-loven)*. Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven) [NAV-loven] - Lovdata

Arbeids og inkluderingsdepartementet (2009, 18. desember). *Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven)*. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven) - Lovdata

Lovdata (2012, 22. juni). *Rundskriv til Lov om sosiale tjenester i NAV*. Rundskriv til Lov om sosiale tjenester i NAV - Lovdata

Barne-, ungdoms og familiedirektoratet, (u. å.). *Barnefattigdom*. Barnefattigdom (bufdir.no)

Barne-, ungdoms og familiedirektoratet, (2021, 29. mars). *Barn i lavinntektsfamilier*. Barn i lavinntektsfamilier (bufdir.no)

Barne-, ungdoms og familiedirektoratet, (2018, 26. september). *Fattigdomsbekjempelse*. Fattigdomsbekjempelse (bufdir.no)

Barne-, ungdoms og familiedirektoratet, (2021, 5. desember). *Fattigdom-veileder for tverrsektorielt arbeid for barn som lever i fattigdom*. Fattigdom - veileder for tverrsektorielt arbeid for barn som lever i fattigdom (bufdir.no)

Barne-, ungdoms og familiedirektoratet, (2021, 23. september). *Nye tall for barnefattigdom i kommune-Norge*. Nye tall for barnefattigdom i kommune-Norge (bufdir.no)

FN-sambandet. (2022, 5. mai). *8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst*. Anstendig arbeid og økonomisk vekst (fn.no)

FN-sambandet. (2021, 28. oktober). *Bærekraftig utvikling*. Bærekraftig utvikling (fn.no)

FN-sambandet. (2020, 30.oktober). *Fattigdom*. Fattigdom (fn.no)

FN-sambandet. (2022, 11. mai). *FNs bærekraftsmål*. FNs bærekraftsmål

FN-sambandet. (2022, 23. februar). *10 Mindre ulikhet*. Mindre ulikhet (fn.no)

FN-sambandet (2022, 5. mai). *1 Utrydde fattigdom*. Utrydde fattigdom (fn.no)

FN- sambandet. (, u. å.). *Verdens dag for sosial rettferdighet*. Verdens dag for sosial rettferdighet (fn.no).

NAV (2013, 2. juli). *Aktuelle dokumenter*. Aktuelle dokumenter - nav.no

NAV (2020, 11. mars). *Helhetlig oppfølging i lavinntektsfamilier*. Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier (HOLF) - nav.no

NAV. (2020, 7. mai). *Kva er NAV?* Kva er NAV? - nav.no

NAV (2019, 12. juni). *Partnerskapet i NAV*. Partnerskapet i NAV - nav.no

NAV. (2021, 24. mars). *Rapporter sosiale tjenester*. Rapporter sosiale tjenester - nav.no

NAV. (u. å.). *Tiltak for å komme i jobb*. Tiltak for å komme i jobb - nav.no

NAV. (2021, 5. januar) *To styringslinjer*. To styringslinjer - nav.no

NAV (2013, 24. September). *Visjon og verdier*. Visjon og verdier - nav.no

NAV (2022, 12. januar). *3.4 Økonomisk bistand og trygdeytelser*. 3.4 Økonomisk bistand og trygdeytelser - nav.no

NESH Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (2021, 16. desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*.
Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi |
Forskningsetikk

Norsk Senter for Forskningsdata (u. å.). *Fylle ut meldeskjema for personopplysninger*. Fylle ut meldeskjema for personopplysninger | NSD

Regjeringen. (2018, 19. februar). *8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst*. 8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst - regjeringen.no

Regjeringen. (u.å.). *Arbeids- og inkluderingsdepartementet*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet - regjeringen.no

Regjeringen. (2021). *Arbeids- og velferdsetaten (NAV)*. Arbeids- og velferdsetaten (NAV) - regjeringen.no

Regjeringen. (2018, 7. juni). *Fattigdom*. Fattigdom - regjeringen.no

Regjeringen. (2018, 20. februar). *10. Mindre ulikhet*. 10. Mindre ulikskap - regjeringen.no

Regjeringen. (2016, 25. april) *NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. NOU 2016: 7 - regjeringen.no

Regjeringen. (u. å.) *NOU 2016:7 Ny karriereveiledning*. Ny karriereveiledning - regjeringen.no

Regjeringen. (u. å.). *Rundskriv*.

https://www.regjeringen.no/no/dokument/lover_regler/rundskriv/id1762/.

Regjeringen. (2019, 14. januar). *Slik blir lover til*. Slik blir lover til - regjeringen.no

Regjeringen. (u.å.). *St. meld. nr. 31. (2006-2007)*. St.meld. nr. 31 (2006-2007) - regjeringen.no

Regjeringen. (2018, 6. november). *1. Utrydde fattigdom*. 1. Utrydde fattigdom - regjeringen.no

Store Norske leksikon. (2021, 30. mars). *Barnets beste*. Barnets beste – Store norske leksikon (snl.no)

Store Norske leksikon. (2021, 21. april). *Bærekraftig utvikling*. Bærekraftig utvikling – Store norske leksikon (snl.no)

Store Norske leksikon. (2017, 17. august). *Fattigdom*. fattigdom – Store norske leksikon (snl.no)

Store Norske leksikon. (2020, 13. november). *NAV*. NAV – Store norske leksikon (snl.no)

Studienett. (2022, ukjent dato). *Sosial arv og holdninger*. Studienett. Sosial arv og holdninger (studienett.no)

Veilederforum. (2021, 21. september). *Ingen skal utelates*. Ingen skal utelates | Veilederforum.no

Østeng, S & Nielsen, R. (2020). *Barn som lever i fattigdom. Geografisk variasjon og grad av risiko*. (05). Fafo. 10318.pdf (fafo.no)

11.3 Inspirasjon

Lorentzen, L. S. (vår 2021). *Livslang læring og kvalitetsbegrepet i vår samtid. Hvordan kommer et «krybbe til grav» perspektiv på livslang læring til uttrykk i karriereveiledningsfeltet?* (Masteroppgave).

12 Oversikt over tabeller

Tabell 1 Spørsmål fra praksisorientert dokumentanalyse (Asdal & Reinertsen, 2020, s.50) ..	32
Tabell 2 Oppsummering av analytisk prosess	37
Tabell 3 Stikkord fra analysen	48

13 Vedlegg

Kopiert direkte fra Navet, NAVs intranett.

NAV Vest-Viken har definert fire strategiske prioriteringer som skal være retningsgivende for vår regions innsats for å realisere NAVs hovedmål om:

- Flere i arbeid
- Bedre brukermøter
- Pålitelig forvaltning

Her er våre fire strategiske prioriteringer (klikk på overskiftene for å lese mer) :



Forebygge og hindre frafall fra arbeidslivet

IA-arbeidets overordnede mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle. Et godt partssamarbeid er forutsetningen for å lykkes med et inkluderende arbeidsliv. Da kan den enkelte arbeidsplass forebygge sykefravær og frafall i egne rekker.

I NAV Vest-Viken satser vi på å:

- styrke innsatsen på tvers av roller og enheter for å bidra til et arbeidsliv med plass til alle.
- modernisere sykefraværsoppfølgingen gjennom vårt eget sykefraværsprogram, der vi jobber med forbedring og utvikling lokalt.

Inkludere flere av dem som står utenfor til en varig tilknytning til arbeidslivet

Konsekvensene av et langvarig utenforskap er store. Først og fremst for enkeltmennesket som ikke lykkes å etablere seg i arbeidslivet, men også for personer rundt, som barn, familiemedlemmer og for samfunnet.

I NAV Vest-Viken satser vi på å:

- videreutvikle arbeidsinkludering som felles plattform for å inkludere dem som står utenfor arbeidslivet.
- bistå arbeidsgivere med å rekruttere personer som trenger hjelp fra NAV for å komme i arbeid.

Styrke unges muligheter for utdanning og arbeid

I fremtidens arbeidsmarked vil det bli stadig færre jobber uten krav til formell utdanning. Utenforskap blant unge er et problem i hele Europa. I Norge mottar stadig flere unge uføretrygd, bare fra 2008 til 2017 fordoblet antallet seg. Utdanning og arbeid legger grunnlaget for god livskvalitet. Det hindrer utenforskap og bryter med mønstre i familier med stort utenforskap – såkalt sosial arv.

I NAV Vest-Viken satser vi på å:

- utvikle arenaer, kompetanse og metoder for oppfølging av ungdom, blant annet gjennom et eget ungdomsnettverk.
- involvere dem det gjelder i utvikling av tjenester og bistand gjennom Ungdomsrådet vårt.
- samarbeide med Viken Fylkeskommune, Statsforvalteren og andre aktuelle aktører for å sikre en helhetlig innsats for de unge.

Jobbe for at færre barn lever i fattigdom

Konsekvensene av at barn lever i fattigdom er store, både for det enkelte barn, deres familier og for samfunnet. Vi i NAV må være spesielt årvåkne i saker der det tilsynelatende kun dreier seg om tjenester til de voksne i familien. Barna skal i tråd med sine selvstendige rettigheter alltid høres og hensyntas i saker som berører dem.

I NAV Vest-Viken satser vi på å:

- forsterke innsatsen overfor barn og deres rettigheter ved å se på det som en av grunnsteinene i partnerskapet mellom NAV og den enkelte kommune i vår region.
- forplikte ledere og ansatte til å sette seg inn i barns selvstendige rettigheter etter Barnekonvensjonen og andre aktuelle lover og bestemmelser som NAV forvalter.
- samarbeide med Statsforvalteren for utvikling og kontroll av NAVs tjenester som berører barn, direkte eller indirekte, gjennom hjelp som gis til deres foresatte.

Et utvalg av slides fra modulen om karriereorientert veiledning tilhørende Veiledningsplattformen i Nav. Kopiert direkte fra Navet, NAVs intranett.

Hva er så karriereorientert veiledning i NAV?

Det vil være elementer av karriereveiledning i din veiledning og definisjonen presentert tidligere vil på en måte gjelde:

Profesjonelle, individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker

om karriererelaterte spørsmål,

med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon, kunnskap og ferdigheter i å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv.

Derimot vil delt lojalitet overfor bruker og NAVs samfunnsoppdrag gjøre rollen din mer kompleks.

Karriereorientert veiledning i NAV

TEMA I MODULEN

Karriereveiledning er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere (OECD).

I et smalt perspektiv er karriereveiledning avgrenset til den individuelle samtalen mellom en veileder og den som blir veiledet. En karriereveiledningssamtale har som mål å øke brukerens ferdigheter i å håndtere sin egen karriere. I et bredt perspektiv omfatter karriereveiledning andre aktiviteter som skal bidra til at brukeren blir i stand til å håndtere sin situasjon og ta valg som fører fram til utdanning eller arbeid. Dette kan være aktiviteter som jobbsøkerkurs, digitale karriereverktøy, jobbmesser, arbeidspraksis, trekantsamtaler med mer.

I denne modulen skal du få innblikk i temaet karriereveiledning og hvordan utvalgte verktøy kan styrke og videreutvikle din praksis som veileder i NAV. Modulen består av korte introduksjoner, refleksjon og trening på utvalgte verktøy.

OM INNHOLDET OG HOVEDDELENE

- Innledning
Mål, hensikt og sammenheng med arbeidsrettet oppfølging i NAV
- Hva er karriereorientert veiledning i NAV?
Kunnskap om karriereveiledning og hva det innebærer i NAV
- Hvordan gjennomføre karriereorientert veiledning i NAV?
Relevante tema, verktøy og metoder
- Etikk i karriereveiledning
Etiske utfordringer, etisk kompetanse, håndtering av dilemmaer
- Samarbeidsparter og nyttige nettsteder
Yrker, utdanning, arbeid – nettsteder med informasjon
- Karrierekompetanse i et arbeidsmarkedsperspektiv
Samfunn, arbeidsmarked, behov for arbeidskraft

OM KARRIEREVEILEDNING

Karriereveiledning er et stort fagfelt og det er begrenset hvor mye denne modulen kan omfatte. Det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV. Når modulen skal tas i bruk, kan det være hensiktsmessig å benytte lokale krefter og ressurspersoner på feltet, som bl.a. kjenner metoder og verktøy og kan vise disse i praktisk bruk

- Eksempelvis kan dette være fylkets Karrieresenter, [Vox](#)

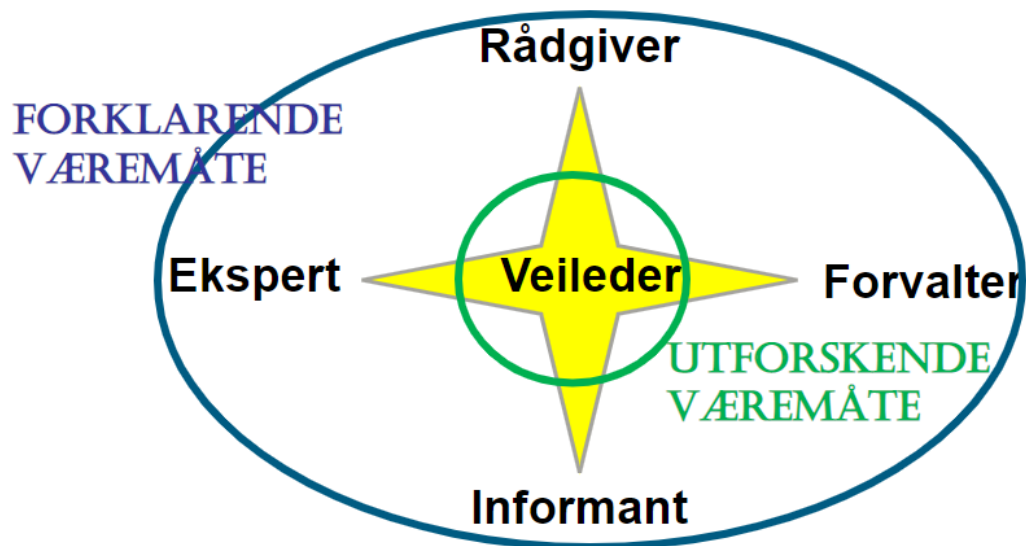
Andre kilder til læring:

- Delta på kurs og opplæring i regi av et fylkesvis karrieresenter, eksempelvis i bruk av refleksjonsverktøy og interessestester
- Faglig oppdatering gjennom nettsiden [utdanning.no](#) og veilederforum
- Abonner på nyhetsbrev fra [vox.no](#)
- Etter- og videreutdanning i karriereveiledning

INNHOLD: (sidetall er klikkbare)

Innledning	s. 1-6
Hva er karriereorientert veiledning i NAV	s. 7-21
Hvordan gjennomføre karriereorientert veiledning	s. 22-44
Etikk i karriereveiledning	s. 45-77
Samarbeidsparter og nyttige nettsteder	s. 78-96
Karrierekompetanse i et arbeidsperspektiv	s. 97-105

Våre ulike «roller» - Hvordan balansere mellom de?



Alle roller er viktige og nyttige i riktig sammenheng. Vi må «bevege» oss bevisst mellom rollene i våre samtaler!

Kopiert direkte inn fra Navet, NAVs intranett

NAV og FNs bærekraftsmål

Hvilke bærekraftsmål er mest sentrale for oss som jobber i NAV? På denne siden finner du en oversikt over de bærekraftsmålene som ligger tettest opp til det NAV skal levere gjennom sitt samfunnsoppdrag.

Publisert 6. april 2022. Oppdatert 8. april 2022.

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030.

For å få en bærekraftig utvikling må vi jobbe på tre områder:

- klima og miljø
- økonomi
- sosiale forhold

Det er sammenhengen mellom disse tre områdene som avgjør om noe er bærekraftig.

I Norge er samfunnsoppdraget til NAV helt grunnleggende for å nå flere av målene knyttet til sosiale forhold. Derfor er det naturlig å ta med bærekraftsmålene inn i den nye virksomhetsstrategien. Vår virksomhetsstrategi er NAVs arbeidsplan for å oppnå en bærekraftig utvikling.

Kontaktperson i strategiprojektet



Schjerven, Thea Kristine
TSD2821



Forslag til forbedringer?

[Gi tilbakemelding](#)

Bærekraftsmål nr. 1

Mål 1: Utrydde fattigdom

Bærekraftsmål 1 har som mål å utrydde ekstrem fattigdom og halvere andelen mennesker som lever i relativ fattigdom.

Utdanning og arbeid er de viktigste faktorene for å hindre at mennesker lever med vedvarende lav inntekt.

- NAV jobber for å hjelpe personer med lav tilknytning til arbeidslivet inn i ordinært arbeid (f.eks. gjennom inkluderingsdugnaden, ungdomssatsing).
- NAV bistår med kvalifiserende tiltak der det er mismatch mellom yrkeslivets etterspørsel og kandidatenes kompetanse.
- NAV er velferdsetatens sikkerhetsnett og sørger for livsopphold og bolig til de som trenger det. Kommunene har veiledende satser for sosialhjelp.

Les mer om bærekraftsmål 1: Utrydde fattigdom (FN.no)

Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

For å utrydde fattigdom og bekjempe ulikhet i verden, må alle ha jobb. For at det skal kunne skje, må vi skape en rettferdig økonomisk vekst og nye arbeidsplasser. Det betyr at vi må inkludere de unge i arbeidsmarkedet, sørge for et forutsigbart og trygt arbeidsliv, legge til rette å få flere kvinner i arbeid og redusere uformelt og svart arbeid.

Delmål 8.6 har som mål å betydelig redusere andelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller opplæring.

- NAV jobber for å redusere utenforskapet og inkludere flest mulig i ordinært arbeid.
- NAV vil motvirke at ungdom blir stående utenfor arbeid gjennom utdanning eller opplæring.
- NAV bruker ulike virkemidler til kompetanseheving og kvalifisering av arbeidssøkere.

Les mer om bærekraftsmål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst (FN.no)

Bærekraftsmål nr. 17

Mål 17: Styrke virkemidlene som trengs for å gjennomføre arbeidet, og fornye globale partnerskap for bærekraftig utvikling

NAV må samarbeide med andre for å nå bærekraftsmålene. For å lykkes må vi styrke samarbeidet internt og i partnerskapet, men også samarbeidet med lokalsamfunn, næringslivet, tiltaksleverandører, helse- og utdanningssektoren og andre aktører i privat og offentlig sektor.

Les mer om bærekraftsmål 17: Styrke virkemidlene som trengs for å gjennomføre arbeidet, og fornye globale partnerskap for bærekraftig utvikling (FN.no)

Mål 16: Fremme fredelige og inkluderende samfunn for å sikre bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle, og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer

NAV forvalter 1/3 av statsbudsjettet og fatter 3-4 millioner vedtak i året. Da er det viktig at vi har en pålitelig forvaltning.

- NAV er åpne og transparente i saksbehandlingen.
- NAV har lett tilgjengelig informasjon om rettigheter og plikter.
- NAV jobber med regelverksutvikling, og jobber aktivt med brukerorientering.
- NAV har en god balanse mellom tillit og kontroll.
- NAV bidrar med kunnskap som sikrer en opplyst allmennhet som kan underbygge og opprettholde demokratiet.

Les mer om bærekraftsmål 16: Fremme fredelige og inkluderende samfunn for å sikre bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle, og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer (FN.no)

Bærekraftsmål nr. 16

Mål 4: Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle

NAV må samarbeide med utdanningssektoren for å sikre kvalifisert arbeidskraft til fremtidens arbeidsmarked.

- NAV jobber for å redusere frafallet fra skole, og for å hjelpe de som har falt fra med å fullføre senere.
- NAV jobber med kompetanseheving og kvalifisering.

Les mer om bærekraftsmål 4: Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle (FN.no)

Mål 3: Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder

God helse er en grunnleggende forutsetning for menneskers mulighet til å nå sitt fulle potensial og for å bidra til utvikling i samfunnet. Økonomisk sikkerhet er avgjørende for livskvaliteten og folkehelsen.

- NAV jobber for å redusere sykefravær gjennom samarbeid med leger og arbeidsgivere.
- NAV har en rekke tjenester og ytelser rettet mot helse og livskvalitet, som for eksempel pleiepenger, sykepenger, IPS, yrkesskade, hjelpemidler og tolketjenesten.

Les mer om bærekraftsmål 3: Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder (FN.no)

Bærekraftsmål nr. 10

Mål 10: Redusere ulikhet i og mellom land

For å redusere ulikhet i og mellom land må ressursene i et land fordeles rettferdig.

De fattigste og de marginaliserte gruppene må gis muligheter, slik at de kan skape seg bedre levekår.

Viktige tiltak er lik tilgang til skole, helsehjelp og gode skattesystemer.

- NAV jobber for å redusere utenforskapet, og jobber aktivt med å inkludere flere i arbeidslivet, særlig blant unge voksne, innvandrere og personer med «hull i CV».

Les mer om bærekraftsmål 10: Redusere ulikhet mellom land (FN.no)