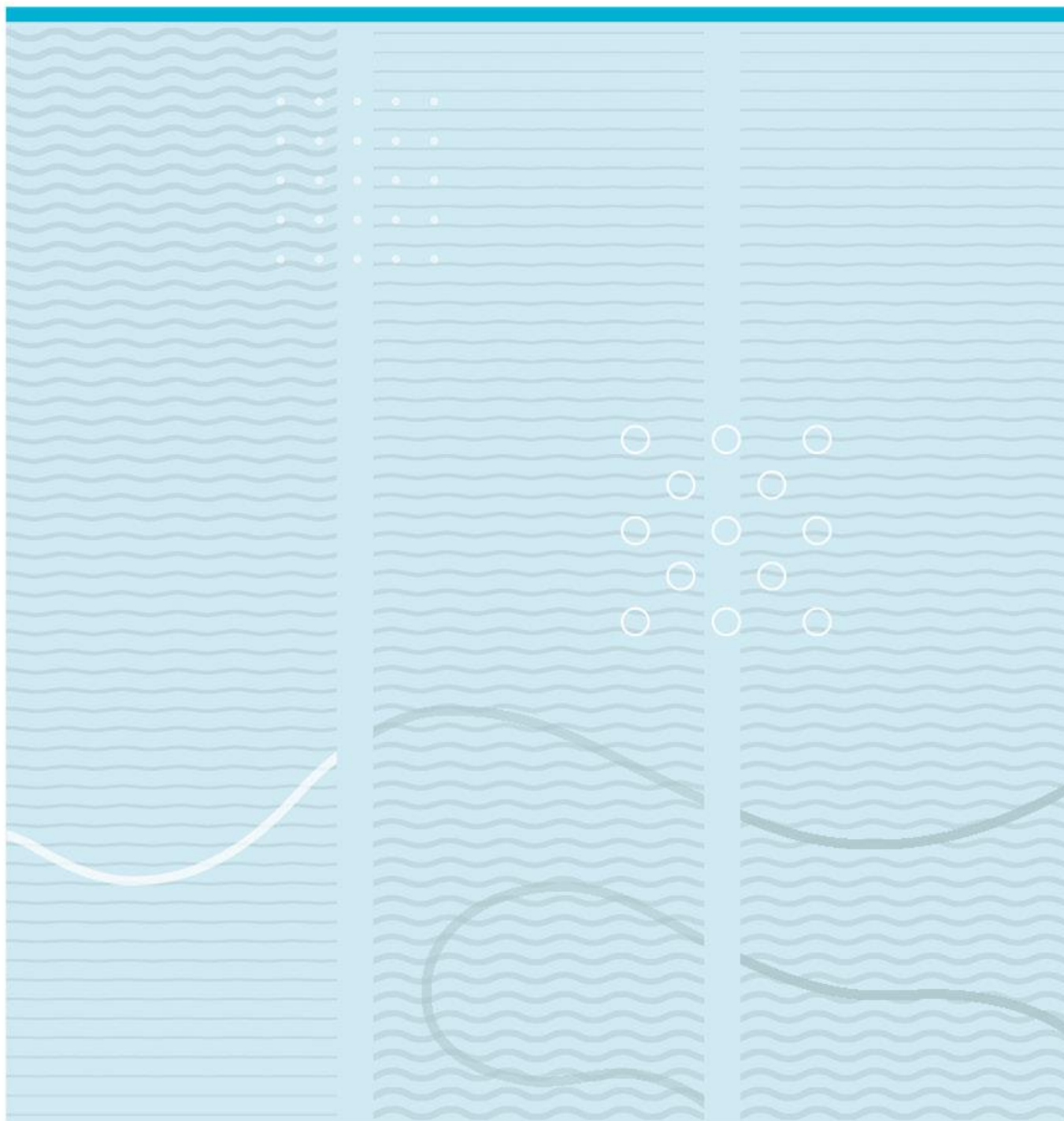


Cathrine Holje

«Karriereveiledning i et diskursivt perspektiv»

Hvilke diskursive spenninger kjennetegner karriereveiledningsfeltet i Norge i dag?



*At man, naar det i Sandhed skal lykkes en
at føre et Menneske hen til et bestemt Sted, først
og fremmest maa passe paa at finde ham der,
hvor han er, og begynde der.*

Dette er Hemmeligheden i al Hjælpekunst.

Søren Kierkegaard

*Den enkelte har aldrig med et andet
menneske at gøre uden at han holder
noget af dets liv i sin hånd. Det kan være
meget lidt, en forbigående stemning, en
oplagthed, man får til at visne, eller som
man uddyber eller hæver. Men det kan
også være forfærdende meget, så det
simpelthen står til den enkelt, om den
andres liv lykkes eller ej.*

Den etiske fordring, Knud Løgstrup

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

<http://www.usn.no>

© 2021 Cathrine Holje

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

I denne masteroppgaven har jeg ønsket å se på hvilke diskurser som er framtreddende i det moderne karriereveiledningsfeltet. Ved bruk av WPR-analyse har jeg undersøkt utvalgte policydokumenter som handler om karriereveiledning, for å forsøke å finne svar på hva som ligger bak behovet for økt kompetanse og omstilling. Gjennom analyse og drøfting har jeg forsøkt å balansere funnene med min egen praksis, for å gi oppgaven mer substans.

Analysekategoriene som jeg har brukt gjennom oppgaven, kan på et mer overordnet nivå plasseres inn i Jürgen Habermas' typologi. Den identifiserer minst tre grunnleggende diskurser om karriereveiledning: en teknokratisk, en humanistisk og en frigjørende. Funn i analysen tyder på at dagens karriereveiledningsdiskurs i all hovedsak er preget av en teknokratisk diskurs, med noen humanistiske elementer. Den frigjørende diskursen er svært lite tilstedeværende.

Både gjennom analysekapitlet og i drøftingen kobler jeg funnene i analysen opp mot «livet utenfor», som det siste snart halvannet året har vært sterkt preget av koronapandemien. Pandemien har hatt stor betydning for min yrkeshverdag, og det hadde derfor vært umulig for meg å skrive en masteroppgave i denne perioden som ikke tar opp i seg dette perspektivet. Jeg diskuterer både sosial rettferdighet, individets ansvar kontra et systemansvar og stiller spørsmål om hvordan denne tiden vil påvirke vårt fagfelt videre.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Innholdsfortegnelse	3
Forord	6
1 Innledning	7
1.1 Min faglige bakgrunn og drivkraft	8
1.2 Oppgavens problemstilling	9
1.3 Hvorfor er dette et relevant tema å forske på?	10
1.4 Tidligere forskning	11
1.5 Avgrensninger	12
1.6 Begrepsavklaringer	13
1.7 Oppgavens oppbygging	13
2 Teori	15
2.1 Habermas' typologi	15
2.1.1 Teknokratisk diskurs	15
2.1.2 Humanistisk diskurs	15
2.1.3 Frigjørende diskurs	16
2.2 Kompetansepolitikk og kompetansesamfunnet	16
2.2.1 Karrierelæring og karrierekompetanse	16
2.2.2 DOTS og New DOTS	17
2.3 Foucauldiansk perspektiv	18
3 Metode og data	19
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	19
3.2 Vurdering av reliabilitet og validitet	19
3.3 Valg av metode	21
3.3.1 Diskurs som begrep	21
3.3.2 Diskurs som metode	21
3.4 What's the «problem» represented to be? (WPR)	22
3.5 De seks forskningsspørsmålene	23
3.5.1 Hva blir «problemet» framstilt som?	24
3.5.2 Hvilke forutsetninger eller antagelser ligger til grunn for hvordan «problemet» blir framstilt?	24

3.5.3	Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt til?	25
3.5.4	Hva er <i>ikke</i> problematisert i denne framstillingen av «problemet»?	26
3.5.5	Hvilke effekter produseres gjennom denne måten å framstille et «problem» på?	26
3.5.6	Hvordan og hvor har denne problematiseringen av «problemet» blitt produsert, spredt og forsvart?	27
3.6	Datamateriale	27
3.7	Svakheter ved metoden og prosjektet	28
4	Analyse og drøfting	30
4.1	Hva blir «problemet» framstilt som?	30
4.1.1	Stortingsmelding 14 (2019-2020): Kompetansereformen «Lære hele livet»	30
4.1.2	Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021	31
4.1.3	Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, kap. 3: Karrierekompetanse	32
4.1.4	Vekst og omstilling	34
4.2	Hvilke forutsetninger eller antagelser ligger til grunn for hvordan «problemet» blir framstilt?	34
4.2.1	Nøkkelbegreper	34
4.2.2	Kategorier	36
4.2.3	Dikotomier	38
4.2.4	Samfunnsøkonomi- og konkurranseperspektiv	38
4.2.5	Kollektivistisk versus individualisering	40
4.3	Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt til?	41
4.3.1	Den moderne karriereveiledningens historie	42
4.3.2	New Public Management	44
4.3.3	«Vi»-kulturer og «jeg»-kulturer	45
4.4	Hva er <i>ikke</i> problematisert i denne framstillingen av «problemet»?	46
4.5	Hvilke effekter produseres gjennom denne måten å framstille «et problem» på?	47
4.5.1	Diskursive effekter	47
4.5.2	Subjektiviserende effekter	50
4.5.3	Livseffekter	52
4.6	Hvordan og hvor har denne problematiseringen av «problemet» blitt produsert, spredt og forsvart?	53
5	Resultater og oppsummering	55

5.1	Jeg – en upåvirkelig brikke?.....	55
5.2	Kompetanse og utdanning som placebovaksine	56
5.3	Pandemiens systemiske ansvar	58
5.4	Tilbake til normalen eller «ny normal»?.....	59
5.5	Karriereveiledning post-korona.....	60
5.6	Et oppsummerende blikk: Hvor er den frigjørende diskursen?.....	61
6	Avslutning.....	63
6.1	Min forskningsreise	63
6.2	Nye forskningsspørsmål	64
6.3	Ved veis ende	64
	Referanser/litteraturliste	65

Forord

Da jeg startet på masterstudiet i karriereveiledning i 2017 hadde jeg en tankegang om at jeg skulle fortsette så lenge jeg syntes det var gøy, og at jeg fikk noe ut av det. Det vil jeg si at jeg i aller høyeste grad har fått. Allerede den første dagen på studiet fikk jeg god kontakt med tre medstudenter, som har fortsatt å være min lille gjeng på samlinger. Jeg har alltid gledet meg til å dra på samlingene i Drammen. Ikke bare på grunn det faglige, men også på grunn av det sosiale, det å få diskutere og bli kjent med mange andre som brenner for det samme som meg.

Det siste året ble selvfølgelig veldig rart, slik som det ble for resten av verden. Studiesamlinger på Zoom er ikke det samme som å møtes fysisk. Veiledningsgruppechat på Messenger har erstattet den uformelle praten i gangene. Veilederne mine, Roger Kjærgård og Anette Vaage Slåtto, har allikevel klart å skape gode rammer for faglig utvikling og veiledning. Det er jeg takknemlig for.

Det er allikevel ikke til å legge skjul på at det har vært både hektisk og utfordrende å sjonglere oppgaveskriving med full jobb, gjennom karantener og hjemmeskoleperioder for to barneskolebarn, i en tid preget av både frykt og usikkerhet. Det å jobbe med mennesker i forskjellige former for krise og skulle gjøre karriereveiledning når uvissheten er alt vi vet, har satt sitt preg på masteroppgaven.

Oslo, 12. mai 2021

Cathrine Holje

1 Innledning

Det er ikke noe nytt fenomen at ulike aktører i samfunnet tar ansvar for å tilby unge mennesker en støtte i forbindelse med utdannings- og yrkesvalg, snarere tvert imot. Kjærgård (2012) peker i sin avhandling på at både samfunnsaktører og samfunnsinstitusjoner gjennom «alle tider» har hatt en uttalt rolle som medhjelper for unge mennesker når de har stått foran store valg. Gjennom ulike historiske tidsepoker har både formålet med, samt organiseringen av og innholdet i denne støtten, variert. Karriereveiledning er derfor ikke noe nytt, men en flere hundre år lang tradisjon. De siste tiårene har vi imidlertid fått økt oppmerksomhet på både rådgivingstjenestene i skolen og i veiledningstilbudet i NAV og andre samfunnsaktører, som på flere områder bidrar til nytenkning og endringer. Sentralt i disse endringsprosessene er et ønske om å styrke kvaliteten på tjenesten (NOU 2016: 18).

Norsk økonomi er inne i en omstillingsfase hvor blant annet arbeidsledigheten øker. Mer presset økonomi, omstilling og endrede kompetansebehov, ny teknologi, grønt skifte og demografiske endringer, vil til sammen tvinge fram endringer i arbeidslivet som samfunnet og innbyggerne må respondere på (NOU 2016:7, s. 9-10). Tradisjonelt sett har karriereveiledning hatt fokus på unge mennesker som tar sine første utdannings- og karrierevalg, og derfor brukes også mye av karriereveiledningstjenestens ressurser i skolens utdannings- og yrkesrådgiving. Samtidig utgjør nyutdannede til enhver tid bare 2.7 % av arbeidsstyrken (NOU 2016:7, s. 9). For mange av dem som er i jobb, er det lenge siden de har tatt utdanning. Mange vil oppleve å måtte trenge mer eller ny utdanning i løpet av karrieren sin, enten for å unngå å bli oppsagt eller fordi de trenger å finne en ny karrierevei. Dette ble særdeles aktuelt under utbruddet av koronapandemien våren 2020, hvor helt plutselig 400 000 nordmenn stod uten arbeid i løpet av svært kort tid. Mange av disse kom fra yrker som ikke krever lang utdanning, som turistnæring, renhold, uteliv, salg og service. Mangel på utdanning og formell kompetanse gjør at man ikke nødvendigvis har veldig mange valgmuligheter under et karriereskifte. Den samme våren var det rekordmange søkere til høyere utdanning, og på min arbeidsplass var det stor pågang av søkere til voksenopplæringen. Ett år senere er arbeidsledigheten enda høyere, og søkermassen til både videregående opplæring og høyere utdanning enda større enn i fjor. Det er naturlig å tenke seg at det henger sammen med situasjonen på arbeidsmarkedet og den pågående koronapandemien.

Behovet for karriereveiledning kan være stort i slike overgangssituasjoner. Ikke bare for de som mister jobben, men også de som føler seg usikre på fremtiden, de som ønsker å bygge på kompetansen sin for å stå sterkere i en krisesituasjon, de som føler de har valgt feil jobb og de som

ønsker mer forutsigbarhet og trygghet. Og her! Her vil nok den oppmerksomme leser merke seg at det finnes et gjensidig spennings- og avhengighetsforhold mellom karriereveiledning på individ- og på samfunnsnivå (Kjærgård, 2012, s. 5-7). Karriereveiledning kan beskrives med mål på befolknings- og samfunnsnivå, som for eksempel at minst 65 % av deltakere på arbeidsmarkedstiltak skal komme i jobb innen endt tiltak, eller at nyankomne flyktninger skal ha tilbud om karriereveiledning senest tre måneder etter bosetting. Men karriereveiledning er også en praksis på individnivå, hvor den enkelte har frihet til å kunne velge utdanning og arbeid etter egne interesser, mål og drømmer. Utdanning og arbeid *er* avgjørende for både det å skape og utvikle velferdssamfunn, men som mennesker er vi mer enn midler. Dette spenningsfeltet har jeg selv kjent på i min egen yrkesutøvelse, hvor ytre krav og forventninger har vært styrende for prosessen med veisøker. Jeg skal komme tilbake til dette i det følgende, når jeg presenterer mitt narrativ og hva jeg ønsker med denne masteroppgaven.

1.1 Min faglige bakgrunn og drivkraft

Jeg har jobbet med karriereveiledning i over ti år, på flere ulike arenaer. Nå jobber jeg ved et av landets offentlige karrieresentre, det nyeste i rekken. Det som er aller mest spennende med å jobbe på et helt nytt karrieresenter er at jeg har muligheten til å være med på både å utvikle hvilke tjenester vil skal tilby og påvirke måten vi jobber på, i hvert fall på individnivå. På individnivå gjennomfører jeg karriereveiledningssamtaler med mennesker over 19 år, som står i svært ulike livssituasjoner. Her står jeg helt fritt til å boltre meg i ulike karriereteoretiske modeller og metoder, ut ifra hva jeg selv synes passer til den enkelte veisøker. Jeg opplever å ha stor frihet i selve utførelsen av jobben. På systemnivå jobber jeg med karriereveiledning rettet mot overganger fra grunnskole til videregående opplæring for voksne, overganger fra videregående opplæring til høyere utdanning, overganger mellom utdanning og jobb samt overganger mellom jobber. Tilbudet vårt er i utgangspunktet for hele byens voksne befolkning, med noen klare prioriteringsgrupper. Tidligere, da jeg jobbet i NAV, opplevde jeg at karriereveiledningssamtalene ble, om ikke *styrt av* så i hvert fall *sterkt påvirket*, av regelverk, tidspress og rettigheter («Nå går dagpengene dine snart ut så nå må du bare finne en hvilken som helst jobb»). Mulighetsrommet ble ikke alltid dannet på bakgrunn av interesseutforsking og kompetansekartlegging. Jeg opplevde at veisøkere falt ut igjen av både arbeid og utdanning, og at mange av gjengangerne hadde gitt opp å noen gang komme seg ut av NAV-systemet. Selvsagt var det mange som fikk det til også, og felles for disse var at de kom i gang med arbeidsrettet aktivitet eller fikk den hjelpen de trengte før de hadde rukket å «gå på en smell». De fikk hjelp til å komme i utdanning eller til å bytte jobb før de havnet helt utenfor, mens de fortsatt hadde egne ressurser å bygge videre på. Disse erfaringene har vært med på å danne min

faglige drivkraft som karriereveileder. Jeg ønsker sammen med veisøker å skape en forståelse for hvordan «verden utenfor» påvirker valg og muligheter, og gjøre veisøker bevisst på hvordan dette kan prege prosessen. Det er et dilemma i enhver veiledningsprosess, hvor mye av «verden utenfor» skal få plass? Hvilke diskurser preger prosessen vi befinner oss i, og hvordan styrer de oss?

Politisk sett har karriereveiledning to overordnede mål: (NOU 2016: 7, s. 24):

- 1) Å styrke samfunnets konkurranseevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn.
- 2) Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap.

Disse to målene er i denne sammenheng tenkt supplerende, i det det effektive og dynamiske samfunn blant annet skaper marginalisering, frafall fra utdanning og strukturell arbeidsløshet, som karriereveiledning skal motvirke og kompensere for. Karriereveiledning er med andre ord både et samfunnsmessig og et personlig anliggende, slik jeg nevnte innledningsvis. Økt verdiskapning og reduserte utgifter til stønader vil kunne få en stor samfunnsmessig betydning. For enkeltmennesket vil det være vanskelig å isolere den direkte effekten av karriereveiledning helt presist, fordi det er mange variabler som påvirker både valgmuligheter og livssituasjon. Det vi imidlertid vet er at arbeid er helsefremmende for de aller fleste, mens tap av arbeid kan ha betydelig negativ helseeffekt (Hannisdal, 2011). Hver femte arbeidstaker, som har vært sykmeldt i mer enn ett år, kommer aldri tilbake i jobb (Ettung, 2014). Det er også en kjensgjerning at arbeid fører til mye mer enn lønn og pensjonspoeng. Det å være i arbeid bidrar til utvikling av ferdigheter og kompetanse, karriereutvikling, samfunnskunnskap, livsglede, sosialisering, tilfriskning, status, identitet og tilhørighet (Frøyland og Spjelkavik, 2014, s. 19).

1.2 Oppgavens problemstilling

Hvilke diskurser synes å prege karriereveiledningsfeltet i Norge i dag? I masteroppgaven min ønsker jeg å undersøke hvilke diskursive spenninger som preger karriereveiledningsfeltet i dag, og hvordan dette påvirker oss som yrkesutøvere. Hvilke verdensbilder er vi mottakere av, hvilke er vi med på å skape og videreføre? Gjennom å analysere policydokumenter etter Carol Bacchis (2009) WPR-metode, ønsker jeg å undersøke hva som ligger *i* og *bak* disse diskursene, fordi det er med på å sette rammer for hva som er mulig meningsdannelse innenfor karriereveiledningsfeltet i Norge – og hva som ikke blir snakket om.

Det er altså oppgavens overordnede problemstilling. Oppgavens tematikk for øvrig er sterkt påvirket av koronapandemien. Det er nemlig ikke til å komme bort fra at denne

verdensomspennende pandemien har fått, og vil fortsette å få, store økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser for veldig mange land i årene som kommer, også i Norge. Ettersom utdanning og arbeid er to av karriereveiledningens fremste sosiale gjenstandsområder, er det grunn til å tro at pandemien kommer til å prege vårt fagfelt på en eller annen måte i tiden som kommer. Kommer vi til å snakke om det å tåle risiko på en annen måte enn før, finnes det *trygge jobber*? Hvordan snakke om muligheter, når mulighetsrommet ikke finnes på grunn av smitteverntiltak? Hovedfokuset mitt kommer til å ligge i det jeg finner i analysen her og nå, men jeg kommer til å driste meg til noen framtidsbetraktninger.

En masteroppgave som handler om diskursanalyse, kan fort bli en oppgave som opererer på systemnivå og som snakker i generelle termer. Jeg er mer en praktiker, og har ønsket å skrive en oppgave som kan gi meg nye oppdagelser – noe jeg kan ta med meg inn i mitt daglige virke som karriereveileder. Jeg har ønsket å løfte blikket, men samtidig gjøre noe som jeg også selv, og kanskje også andre praktikere, får nytte av. WPR-analysen er en metode som tillater egne betraktninger og som gjør det mulig å tolke resultatene inn i egen kontekst. Målet er at det å skrive denne oppgaven skal gi meg en økt bevissthet og øke kompetansen min, ikke bare som forsker(-spire), men også som utøvende karriereveileder.

1.3 Hvorfor er dette et relevant tema å forske på?

Arbeid og utdanning har gjennom alle tider vært et viktig fundament i vårt samfunn, og selve grunnsteinen i det moderne velferdssamfunnet. Arbeidslinja har vært et sentralt begrep i den politiske sfæren de siste 30 årene, og bærer i seg et politisk mål om at flest mulig skal kunne forsørge seg selv ved hjelp av arbeidsinntekt. Det innebærer at virkemidler og velferdsordninger skal utformes og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om at alle skal kunne komme i arbeid. Gratis utdanning, Lånekassen, ulike typer støtteordninger og stønad til de som trenger det er en del av disse ordningene. Arbeid og utdanning henger tett sammen med økonomi, konkurranseevne og mulighetsrom, både på individnivå og i verdenssammenheng. På grunn av oljefondet har vi i Norge vært langt heldigere stilt økonomisk enn mange andre land, men den verdensomspennende koronapandemien har satt også vårt eget land i en situasjon som vi kommer til å bære preg av i årene som kommer. Omfattende smittevernstiltak har gjort at hele bransjer har ligget nede, og vi har lest dystre spådommer i avisene om hvor lenge vi vil måtte leve med konsekvensene av dette. For ikke å snakke om at samfunnet i løpet av de siste tiårene har vært gjennom en enorm utvikling, særlig teknologisk, noe som igjen er med på å påvirke

arbeidsmarkedet og dets muligheter. Jobber forsvinner og jobber skapes, og hvordan vi mennesker forholder oss til dette er i seg selv et interessant forskningsfelt.

Når jeg nå ønsker å gå enda et skritt lenger inn i materien og se hva som ligger *bakenfor* disse problemene som blir skissert, håper jeg å kunne si noe om det spennet vi står i mellom individ og samfunn. Som nevnt er karriereveiledning både et samfunnsmessig og et personlig anliggende, og hvordan vi snakker om og forholder oss til disse problemene er igjen med på å skape mening i verden. Karriereveiledning er et praktisk fag, og hvordan vi som utøvere av karriereveiledningstjenester forholder oss til dette med tilbud, kvalitet og prioriteringer er med på å sette sitt preg på både faget, tjenesten og de vi veileder – og dermed samfunnet.

1.4 Tidligere forskning

Innenfor karriereveiledningsfeltet er det gjort flere undersøkelser som favner karriereveiledning på både system- og individnivå, og som gjennom bruk av diskursanalyse ser på hva som ligger bak politiske føringer og prioriteringer. Det er ikke mulig å nevne alle som har gjort seg bemerket på feltet, men jeg vil trekke fram noen som har forsket på et lignende tema som mitt.

De tyske forskerne Christian Schröder, Ute Karl, Claudia Muche og Inga Truschkats artikkel «The development and transformation of mainstream notions on ‘Career Guidance’. A discourse analysis on EU policy papers on (un)employment», peker på noen av de samme problemstillingene som jeg tar opp i min oppgave. Artikkelen, som er fra 2019, analyserer hvordan det dominerende diskursive mønsteret innenfor karriereveiledningsfeltet har utviklet seg i EU og andre europeiske institusjoner fra 1980 til i dag. Karriereveiledning presenteres som et gunstig tiltak på strukturelle og økonomiske problemer som arbeidsløshet og andre former for krise, og viser en historisk utvikling av ulike tilnærminger til karriereveiledningspraksis.

Ingela Bergmo-Prvulovic, ved Jönköping Universitet, har forsket på blant annet livslang læring, samt analysert policydokumenter og sett på hvordan karriere og karriereveiledning påvirkes av forandringer i arbeidslivet og samfunnet. Hun påpeker at hvorvidt individet sees på som mål eller middel er med på å påvirke karriereveiledningen. Dette er igjen avhengig av hvilken aktør (NAV, utdanningsinstitusjoner, helsevesenet, individet selv osv.) som initierer karriereveiledningen. Det å løfte fram og diskutere de ulike underliggende perspektivene som påvirker hvordan vi ser på karriere, er ifølge Bergmo-Prvulovic med på å påvirke konsekvensene av og hvilken rolle karriereveiledningen får.

I tillegg finnes sentrale bidragsytere på feltet som jeg har brukt som kilder i oppgaven i større eller mindre grad. Roger Kjærgård (2012) og hans genealogi, Ronald G. Sultanas (i Kjærgård og Plant, 2018) forskning om karriereveiledning i spenningsfeltet mellom individ og samfunn er sammen med Tristram Hooley (2021, samt Hooley m.fl., 2020) kanskje de som har spesialisert seg mest innenfor dette feltet. Erik Hagaseth Haug (2015, blant annet) har bidratt med betydelig forskning innenfor karrierekompetanse, noe som er sentralt i oppgaven.

Flere tidligere studenter i karriereveiledning ved USN har brukt kritisk diskursanalyse i sine masteroppgaver, for eksempel Stian Fredriksen i 2019 og Øystein Bergane i 2020. Petra Røise har brukt metoden i sin forskning på karrierelæring i skolen. Jeg har imidlertid ikke klart å finne fram til utstrakt bruk av WPR-metoden innenfor karriereveiledningsfeltet i norsk sammenheng, og heller ikke på såpass nye og sentrale analysedokumenter som jeg har brukt. Slik sett vil min oppgave kunne være et nyttig bidrag til feltet. Ved å spesifikt undersøke forekomsten av de tre diskursene etter Habermas' typologi (mer om disse i kapittel 2.1) i et her-og-nå-perspektiv, vil oppgaven kunne gi gode indikasjoner på hvilke verdensbilder som dominerer i dagens karriereveiledningsdiskurs i norsk kontekst. Dette har jeg hittil ikke funnet noe særlig forskning på.

1.5 Avgrensninger

Hvilke diskurser som preger det moderne karriereveiledningsfeltet i dag er et stort tema, som kunne ha vært undersøkt på mange forskjellige måter. Det er mulig å tenke seg at resultatet hadde vært annerledes, dersom for eksempel analysetekstene hadde vært noen andre. Ved å velge de tekstene jeg har gjort, har jeg derfor på en naturlig måte avgrenset analysen til å handle om en tidsperiode fra 2017 til i dag. Jeg har valgt å diskutere de diskursene jeg synes er mest fremtredende og interessante. Mine funn kan sees i sammenheng med min praksis og yrkeserfaring. På den måten er det mulig at en annen forsker kunne ha funnet noe helt annet.

WPR-analyse er en metode for kvalitativ tekstanalyse. Fordelen med en kvalitativ analysemetode er at den søker å forstå et fenomen, framfor å måle det. Jeg kommer hovedsakelig til å fokusere på de konkrete funnene som analysen avdekker, men vil også trekke inn enkelte personlige erfaringer i drøftingsdelen. Hensikten er ikke å analysere hva de som har utarbeidet og er aktører i den politiske sfæren som tekstene er skrevet i faktisk mener eller tenker. Fokusområdet i oppgaven er de problematiseringene som kan leses i tekstene, og de tolkningene som det er mulig å gjøre seg på bakgrunn av problematiseringene.

1.6 Begrepsavklaringer

Karriereveiledning:

For å favne bredden av aktiviteter som kan falle inn under karriereveiledning, støtter jeg meg på

OECDs definisjon (NOU 2016:7, s. 17):

Karriereveiledning viser til 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.

Karriereveiledningsfeltet:

Med karriereveiledningsfeltet mener jeg både de organene, institusjonene og fagfolkene som påvirker innholdet i faget, samt de som utfører karriereveiledningen.

Karrierekompetanse:

Her støtter jeg meg på ELGPN, som definerer karrierekompetanse som (NOU 2016:7, s. 19):

En rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg.

1.7 Oppgavens oppbygging

Oppgavens første kapittel har bestått av praktisk informasjon som er helt nødvendig for at leseren skal kunne forstå oppgaven på en adekvat måte. Jeg har presentert min faglige bakgrunn og drivkraft, noe jeg tenker er viktig for å forstå hvorfor jeg har valgt å skrive den oppgaven som jeg har gjort. Oppgavens tematikk er nært knyttet til min egen yrkeserfaring, noe jeg dessuten vil komme tilbake til i avslutningen. Jeg har også presentert oppgavens problemstilling, samt hvorfor dette er et relevant tema å forske på. I tillegg har jeg plassert oppgaven min inn i et «forskningshull», avgrenset oppgaven og forklart viktige begreper.

I kapittel to redegjør jeg for den teorien jeg vil trekke inn i oppgavens resultatkapitel. Diskursteori, karrierekompetanse og Foucault står sentralt. Denne teorien er relevant for å forstå både analysen og den drøftingen jeg gjør underveis. Noe teori vil også presenteres fortløpende i resultatkapitlet. Det er da teori som underbygger og støtter påstander jeg kommer med, men som ikke er like nødvendige for å forstå selve analysen. I det tredje kapitlet redegjør jeg kort for vitenskapsteoretisk ståsted og oppgavens validitet og reliabilitet. Deretter presenterer jeg WPR-metoden og hva som ligger i hvert enkelt spørsmål. Dette for å gjøre det lettere for leseren å forstå analysen og

drøftingen som følger i kapittel fire. Avslutningsvis i kapittel tre redegjør jeg for valg av analysedokumenter, samt vurderer oppgavens metodiske og forskningsetiske svakheter.

I det fjerde kapitlet kommer analysen, og med den følger også hoveddelen av oppgavens drøfting. Her undersøker jeg de valgte dokumentene ved bruk av WPR-metoden, og kommenterer og vurderer fortløpende de funnene som åpenbarer seg. Mesteparten av drøftingen som tar for seg oppgavens problemstilling vil gjøres her, strukturert i sitt eget delkapittel for hvert enkelt av de seks spørsmålene som analysemetoden inneholder – og som også er oppgavens forskningsspørsmål. I oppgavens femte kapittel oppsummerer jeg de resultatene som er kommet fram i analysen, samt at jeg forsøker å løfte blikket litt bort fra WPR-metodens rammer. Her trekker jeg også inn min egen praksis og yrkeserfaring.

Dernest følger et avslutningskapittel, hvor jeg kommenterer prosjektet og reiser andre mulige forskningsspørsmål. Helt til slutt kommer referanselisten.

2 Teori

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for det teoretiske bakteppet jeg har valgt for oppgaven, og hva slags forskning og teori jeg kommer til å trekke inn i analyse- og drøftingsdelen. Teorien er ment å utdype og forklare funnene i analysen, og for å sette funnene inn i en kontekst.

2.1 Habermas' typologi

Analysekategoriene som jeg kommer fram til og bruker gjennom oppgaven, kan på et mer overordnet nivå plasseres inn i Jürgen Habermas' typologi. Den identifiserer minst tre grunnleggende diskurser om karriereveiledning: en *teknokratisk*, en *humanistisk* og en *frigjørende* (Kjærgård og Plant, 2018, s. 39-40).

2.1.1 Teknokratisk diskurs

Den teknokratiske tilnærmingen handler om samfunnsøkonomisk effektivitet. Det overordnede målet er å sikre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, og på denne måten bidra til å styrke samfunnets økonomi og konkurransevne. Fra karriereveilederens perspektiv handler det om å bistå veisøkere i å kartlegge den enkeltes kompetanse, og se hvordan denne svarer til arbeidsmarkedets (antatte) behov. Kunnskap transformeres til en salgsvare og en velfungerende økonomi prioriteres fremfor alt. Det vil blant annet kunne resultere i at det er lite rom for kritikk av utrygge jobber, kortvarige kontrakter som gir lite stabilitet og få muligheter for personlig utvikling, hvis denne måten å drive bedrifter på gjør det lettere å generere økonomisk overskudd (Kjærgård og Plant, 2018, s. 40).

2.1.2 Humanistisk diskurs

Den humanistiske tilnærmingen kalles også utviklingsrettet. I denne diskursen går individets personlige vekst og selvrealisering foran alt annet, og valgfrihet er et sentralt begrep. Der den teknokratiske tilnærmingen har økonomi som sitt ledende prinsipp, har den humanistiske diskursen først og fremst hentet inspirasjon fra psykologien, med mål om å tilrettelegge for livsdesign, som er et begrep hentet fra Mark Savickas (Kjærgård og Plant, 2018, s. 40). Livsdesign handler om individets vilje til å forme egen livssituasjon og sin egen karriere (Kjærgård, 2012, s. 220).

2.1.3 Frigjørende diskurs

Den tredje tilnærmingen til karriereveiledning kalles frigjørende, eller sosialrekonstruksjonistisk. Den er basert på sosiologiske prinsipper, og i stedet for å ha fokus på å tilpasse seg tingenes tilstand handler det om å stille spørsmål om hvorfor ting er som de er. Blikket løftes gjerne fra et individperspektiv til et mer samfunns- og fellesskapsorientert perspektiv. For karriereveilederen vil det være sentralt å jobbe med bevisstgjøring av hvordan urettferdige samfunnsstrukturelle forhold skaper problemer for enkeltindivider, som føles personlige (Kjærgård og Plant, 2018, s. 40-41).

Alle disse tre diskursene kan vi finne parallelt gjennom karriereveiledningsfeltets historie, og er ofte motreaksjoner på hverandre. Stort sett vil vi likevel kunne finne at én av dem er mer fremtredende enn andre, noe som gjerne settes i sammenheng med økonomisk situasjon, politisk styre og andre strukturelle samfunnsforhold.

2.2 Kompetansepolitikk og kompetansesamfunnet

I vår del av verden er kompetanse sett på som den viktigste ressursen i samfunnet, og det er de siste årene blitt pekt på flere store utfordringer for Norge som kompetansenasjon (NOU 2016:7, s. 9-12): teknologiutviklingen, innvandring og migrasjon, utstøting fra arbeidslivet, presset og globalisert økonomi samt det grønne skiftet. På alle disse samfunnsutfordringene vil kompetanse være en del av løsningen. Her er det snakk om kompetanse i et bredt perspektiv, og ikke utelukkende forstått som formell utdanning. Svært mye kompetanseutvikling og opplæring skjer også i arbeidslivet. Kompetansepolitikken i Norge handler derfor om hvordan en kan stimulere og påvirke utvikling og bruk av både individuell og kollektiv kompetanse, sett ut fra både et utdannings-, arbeidsmarkeds- og samfunnsøkonomisk perspektiv.

2.2.1 Karrierelæring og karrierekompetanse

Senere i oppgaven, i kapittel 4.3, gir jeg et bilde av den moderne karriereveiledningens fremvekst, og søker der å forklare hvordan den politiske og den økonomiske diskursen ikke lenger står i et slags ytre spenningsforhold til hverandre, og at den neoliberale rasjonaliteten innebærer en oppjustering av individets autonomi, handlinger og ansvar (Kjærgård og Plant, 2018, s. 26). Denne individualiseringen er med på å skape neoliberale subjekter, som det flyttbare og det omskiftelige,

det moralske og det økonomiske subjektet (Kjærgård, 2012, s. 177). Det er dessuten med på å redefinere spenningsforholdet mellom individ og samfunn, og også forskyve makt, valg, ansvar og vurdering fra samfunnet og over til individene.

Læring har vært et sentralt perspektiv gjennom hele den moderne karriereveiledningens historie, noe jeg kommer nærmere tilbake til i kapittel 4.3, men begreper som livslang læring og karriereplanleggingsferdigheter har blitt sentrale først på 2000-tallet, og særlig de seneste årene. Utdanning er ikke lenger noe som er forbeholdt unge mennesker og noe som man gjør bare en gang. I kunnskapssamfunnets globale konkurransediskurs er det nå det fleksible, mobile og alltid lærende økonomiske kompetansesubjektet som skal fremleskes og formes (Kjærgård og Plant, 2018, s. 30). Karriereveiledning er siden slutten av det 20. århundre blitt promotert som et nyttig politisk redskap innenfor en global kunnskapsøkonomisk konkurransediskurs, av aktører som både OECD, EU og nasjonale myndigheter (Kjærgård og Plant, 2018, s. 26). Overordnet sett er karriereveilederens rolle, ut fra dette perspektivet, å sette veisøker i stand til å håndtere sin egen karriere i et livslangt perspektiv. Det innebærer blant annet en fokusering på ferdigheter og kompetanser, og vi får begrepet «career management skills». ELGPN definerer det som (Kjærgård og Plant, 2018, s. 31-32):

«CMS refer to a range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions».

Skills må dermed i denne sammenhengen forstås som kompetanser snarere enn ferdigheter: allmenne kompetanser som skal gjøre individet i stand til å forstå seg selv, sine muligheter og sine ressurser i sammenheng med arbeidsmarkedet og samfunnet for øvrig (Haug, 2015).

2.2.2 DOTS og New DOTS

ELGPN har lagt seg tett opp til Bill Law og Anthony Watts' DOTS-modell, når det kommer til å konkretisere hvilke kompetanser som vil være avgjørende for den enkelte (Haug, 2015). Kort fortalt innebærer den evne til å ta gode valg (Decision learning), mulighetsoppmerksomhet (Opportunity awareness), håndtere overganger (Transition learning) og selvinnsett (Self awareness). New DOTS er en slags forlengelse av modellen, som er bedre tilpasset en verden i stadig forandring. Den peker på hvordan arbeidsmarkedet, økonomi, verdier, ansvar og motstridende interesser er viktige aspekter ved karrierevalg i dag, og hvordan vi kan «lære å lære» om disse. New DOTS presenterer

fire nivåer for karrierelæring: 1. Sensing – finding out, 2. Sifting – sorting out, 3. Focusing – checking out og 4. Understanding – working out (Law, 1996).

Jeg kommer ikke til å gå veldig mye inn på spesifikt disse kompetansene i oppgaven, men det er viktig å kjenne til de, kanskje spesielt fordi både DOTS og New DOTS er brukt som teoretisk bakteppe for utviklingen av kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Læringsmålene i DOTS er de samme som i Kvalitetsrammeverkets modell (Kvalitetsrammeverket, s. 64). Dog skal det sies at Kvalitetsrammeverket beskriver overordnede generiske kompetanseområder, som kan være åpne nok til å kunne inkludere mange ulike karrierekompetanser som kan være relevante for den enkelte (Kvalitetsrammeverket, s. 62). Etersom hva slags kompetanse som bør aktiveres og utvikles er avhengig av både tid, sted, hva slags kompetanse veisøkeren har fra før og så videre, fremheves kompetanseområdene i stedet for spesifikke karrierekompetanser.

2.3 Foucauldiansk perspektiv

Michel Foucault (1926-1984) er spesielt kjent for sine teorier innenfor makt og sosial endring. Et viktig poeng er at han mente at der det er makt finnes det også alltid motstand. I denne motstanden finnes en iboende mulighet for en omstrukturering, som kan rette opp for undertrykkende forhold og praksis. Et eksempel som viser at endring er mulig, er for eksempel hvordan kategorien *homofili* gjennom historien har gått fra å være «synd», en «medisinsk tilstand» til å bli sett på som en akseptabel «seksualitet». For å forstå hvordan denne endringen har vært mulig må vi danne oss en dypere forståelse av opprinnelsen og strukturen til den nåværende sosiale orden, og hvordan den gått til. Det handler ofte om at uttrykk og begreper gjennom gjentatt eksponering, gjennomgår en naturaliseringsprosess. Ved å være dette bevisst kan vi gripe tak i muligheter for sosial endring, og motvirke maktmisbruk (Foucault, 2002, s. 189-190).

Sett i lys av teoriene om karrierekompetanse og karrierelæring, handler ikke karriereveiledning lenger bare om det å velge utdanning og yrke. I vår tid handler karriereveiledning hovedsakelig om å fremme og tilrettelegge for læring og utvikling av kompetanser som sees på som vesentlige for å kunne finne sin plass i et dynamisk og fleksibelt arbeidsmarked. Som Kjærgård (i Kjærgård og Plant, 2018, s. 33) skriver:

I et foucauldiansk perspektiv etableres nå karriereveiledning som en neoliberal tilpasnings- og managementdiskurs der subjektet forventes å tilpasse seg et dynamisk og fleksibelt arbeidsmarked. Innenfor denne diskursen blir individet ikke overlatt til seg selv, men gjort til objekt for predefinerte læringsmål innenfor utvalgte kompetanseområder som omhandler egen utvikling og informasjon om utdanning og arbeid, og dette gjør det igjen mulig å måle kompetanseoppnåelse, som er helt i tråd med managementteorier.

3 Metode og data

I dette kapittelet vil jeg presentere det vitenskapsteoretiske ståstedet jeg befinner meg i, samt kort drøfte begrepene reliabilitet og validitet. Jeg vil presentere analysemetoden WPR med de seks forskningsspørsmålene, samt diskurs som begrep og metode. Jeg kommer også til å presentere hvilke dokumenter som inngår som datagrunnlag i min analyse.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Oppgavens vitenskapsteoretiske ståsted tar utgangspunkt i poststrukturalismen. Carol Bacchi, som står bak selve rammeverket for oppgaven, har utviklet sin metode i en poststrukturell forståelsesramme. Denne vitenskapelige posisjonen vil være med å påvirke funnene i analysen, og jeg vil derfor redegjøre for hva slags forståelse hun bygger metoden på.

Poststrukturalismen vokste fram i Frankrike på 1960- og 1970-tallet, og er en samlebetegnelse på flere teoridannelser og retninger. Poststrukturalismen oppstod som en reaksjon mot strukturalismen og dens forsøk på å avdekke universelle vitenskapeligheter og sannheter. Poststrukturalismens ambisjoner er å avdekke mangfoldighet, og at det finnes flere måter å beskrive virkeligheten på (Grønmo, 2004, s. 28).

Det finnes flere sentrale teoretikere som har vært bidragsytende innenfor denne vitenskapsteoretiske retningen, men Bacchi er i særlig grad påvirket av Michel Foucault. Jeg har redegjort kort for Foucault og hans forståelse av makt og diskurser i kapittel 2.3.

3.2 Vurdering av reliabilitet og validitet

Reliabilitet og validitet er sentrale forhold innenfor forskning, og er særlig kjent fra kvantitativ forskning. Reliabilitet, pålitelighet, innebærer at målinger er korrekt utført, slik at ikke tilfeldigheter påvirker resultatet. Mens validitet, gyldighet, innebærer at man virkelig undersøker det man vil undersøke, og ingenting annet (Thurén, 2009, s. 31-32). Kort fortalt handler det om at samme metode skal kunne brukes av ulike forskere på det samme materiale, og de vil komme fram til samme resultat. Reliabilitet er ikke overførbart til kvalitativ forskning på samme måte, hvor undersøkelsen i stor grad blir til under datainnsamlingen. I en del sammenhenger brukes begrepet «troverdighet» i stedet for reliabilitet, når det gjelder kvalitativ forskning (Grønmo, 2004, s. 249).

Standardiserte tester kan ikke brukes på samme måte i kvalitative som i kvantitative studier, men det er likevel mulig å vurdere reliabiliteten utfra for eksempel en kritisk og systematisk drøfting av datamaterialet. Det kan både dreie seg om forholdet mellom ulike deler av det innsamlede materialet, eller forholdet mellom det innsamlede materialet og andre relevante opplysninger (Grønmo, 2004, s. 250).

Innenfor kvalitativ forskning brukes ofte begrepet «bekreftbarhet» i stedet for validitet (Grønmo, 2004, s. 254), men det finnes ikke noen enkle kriterier eller klare mål for hva som betraktes som tilfredsstillende validitet i kvalitative studier. Det som er viktig er at forskeren foretar en systematisk og kritisk drøfting av både analysemetoden, innsamlingen av data og datamaterialet, og ser dette i sammenheng med hva som er målet med den spesifikke studien.

En sentral utfordring i mange kvalitative studier er hvordan forskerens forforståelse kan være med på å påvirke både valg av datamateriale og hvilke funn man vektlegger i analysen. Dette vil være særlig sentralt i en WPR-undersøkelse, hvor «følgefeil» fra analysens første spørsmål vil kunne være med på å påvirke funnene i de fem neste. Det er også en metode som forutsetter aktiv bruk av forforståelse. Som karriereveileder er jeg svært bevisst på min egen forforståelse i arbeidshverdagen, og er vant til å jobbe med å «nullstille» meg for å være en nøytral samtalepartner for mine veisøkere i størst mulig grad. Så selv om jeg ikke har særlig mye erfaring med forskning, vil allikevel min mangeårige erfaring som karriereveileder kunne være med på å redusere dette som en potensiell feilkilde.

Jeg redegjør for min egen faglige bakgrunn og drivkraft i kapittel 1.1. Det gjør jeg for å skape en ramme og åpenhet rundt min egen potensielle forforståelse, og hvordan den eventuelt vil kunne være med på å påvirke funnene i analysen. I tillegg redegjør jeg for hvorfor jeg har valgt de analysetekstene jeg har gjort, i kapittel 3.6.

3.3 Valg av metode

Ifølge Frode Nyeng (2012, s. 10) er vitenskap «systematiske undersøkelser av fysiske og sosiale fenomener som baserer seg på en organisert skepsis hvor resultater gjøres tilgjengelige for en kritisk offentlighet, og som går ut på å produsere kunnskap som er menneskenes felleseie». I tillegg til systematiske studier, består forskning av et kritisk, undersøkende forhold til teorier og antagelser. Dette står i kontrast til allmennkunnskap, som er basert på myter, antakelser og oppfatninger. Forskningsbasert kunnskap trenger vi for å kunne beskrive, forklare og forstå, og for eventuelt å utvikle og endre (Larsen, 2017, s. 13). For å innhente forskningsbasert kunnskap, trenger vi et verktøy. I forskningssammenheng kalles dette verktøyet metode.

3.3.1 Diskurs som begrep

Diskurs kan generelt forstås som «en bestemt måte at tale om og forstå verden (eller et udsnit af verden» på (Jørgensen og Phillips, 2005, s. 9). Begrepet dekker altså en oppfatning av at språket er strukturert i ulike mønstre, som vi som brukere tar hensyn til beveger oss innenfor ulike sosiale domener. Disse språklige systemene er med på å forme måten vi oppfatter virkeligheten på. På den måten kan vi få innsikt i hvordan personer skaper mening til det de sier, ved å forholde seg til kulturelt etablerte måter å snakke om bestemte temaer på. Vi kan gjenkjenne ulike diskurser innenfor mange samfunnsområder, og ved å analysere tekster, dokumenter, samtaler og så videre kan vi se hvilke mønstre som bidrar til å forme vår virkelighetsforståelse innenfor ulike felt. For eksempel kan vi snakke om en politisk diskurs, en utdanningsdiskurs, og – som jeg gjør i denne oppgaven – en karriereveiledningsdiskurs. Analysen av disse språklige mønstrene kalles diskursanalyse. Det finnes mange multidisiplinære metoder av diskursanalyse. Hvilken metode man velger å bruke kommer blant annet an på hva man primært ønsker å undersøke, samt hvilket sosialt og faglig område man arbeider innenfor.

3.3.2 Diskurs som metode

Jeg bestemte meg tidlig for å bruke diskursanalyse som metode i masteroppgaven. Jeg har alltid vært fascinert av språk og kommunikasjon (noe min opprinnelige masterutdanning innenfor språkvitenskap vitner om), og hvilke virkelighetsoppfatninger som ligger i og bak det vi sier. Diskurs handler jo om nettopp språk og om meningsutveksling. Diskursanalyse kan bidra til at vi forstår mer av hvordan diskursene former våre virkelighetsoppfatninger (Larsen, 2017, s. 118-119).

Diskursanalysen analyserer mening der meningen oppstår, og egner seg derfor godt til å avdekke maktstrukturer i samfunnet. Dette har vært interessant for meg, særlig fordi jeg har vært interessert i hvilke ulike diskurser, eller meningssystemer, vi finner innenfor karriereveiledningsfeltet.

Av alle de forskjellige metodene for diskursanalyse som eksisterer, har jeg valgt å bruke WPR-metoden. Det var en helt fremmed metode for meg før jeg startet på masterstudiet i karriereveiledning, men jeg falt for den nesten umiddelbart. Jeg opplever at det er metode som er både praktisk og teoretisk på samme tid, akkurat som fagfeltet karriereveiledning også er. For å kunne gjøre en god WPR-analyse må man som forsker ha god oversikt over den omkringliggende utviklingen av det policyområdet man skal undersøke. For min egen del har jeg jobbet med karriereveiledning i nesten hele mitt yrkesliv, jeg er ansatt på et karrieresenter som både skal drive med praktisk karriereveiledning samt påvirke og videreutvikle fagfeltet, og jeg er masterstudent i karriereveiledning ved Universitetet i Sørøst-Norge. Jeg er dermed en aktiv del av det praksisfeltet som jeg undersøker. Av samme grunn kan jeg heller ikke sies å være en objektiv part i tilnærmingen til metoden og forskningsfeltet. Ifølge Bacchi (2009, s. 1-2) er det dessuten ikke mulig, dersom en WPR-tilnærming til problemformuleringen skal kunne gjøres på en meningsfull måte.

3.4 What's the «problem» represented to be? (WPR)

WPR-metoden er utviklet av Carol Bacchi gjennom mange år, og publisert i 2009. Den er bygget på tre grunnleggende hypoteser (Bacchi, 2009, s. 25):

1. Vi er styrt gjennom problematiseringer
2. Vi må studere problematiseringer, gjennom å analysere presentasjoner av problemer, heller enn å studere «problemer»
3. Vi må problematisere problematiseringene som kommer opp gjennom å granske premissene og effektene av de presentasjonene problemene inneholder

Bacchi hevder at en WPR-analyse inntar et bredere perspektiv enn de fleste andre former for policyanalyse. Vi må innlemme, men også se utover, staten/politikktutformere for å identifisere andre og flere former for innflytelse på styrende oppførsel. I stedet for å undersøke «problemene», og deres direkte innflytelse på politikken, fokuserer vi derfor på presentasjonen av problemene og ser hva som ligger i og bak disse. Bacchi har utviklet WPR-analysen innenfor en poststrukturell forståelsesramme, med særlig inspirasjon fra arbeidet til Michel Foucault, noe jeg har beskrevet nærmere i oppgavens teorikapittel.

Analysemetoden går ut på at det er seks spørsmål man må stille når man undersøker offentlige dokumenter, som vurderer problematiseringene fra ulike perspektiver. Navnet på metoden er også analysens første spørsmål, What's the «problem» represented to be? Bacchi skriver om «problemet» i anførselstegn for å fremheve at det ikke er forskeren som hevder at det eksisterer et problem. Forskeren trenger ikke å akseptere at det er et problem, og trenger heller ikke å akseptere problematiseringen. Det er den eller de som har framsatt problemet, som hevder at det er et problem. Forskerens oppgave blir å undersøke hvordan styresmaktene problematiserer og fremstiller «problemet». Det må sies at i WPR-analyse brukes ordet «problem» på en annen måte enn det vi gjør i dagligtale. Ordet «problem» brukes vanligvis til å beskrive noe som er vanskelig å håndtere, eller for å referere til en utfordring som må løses. I WPR refererer det imidlertid til den type endringer som er underforstått i et bestemt policyforslag (Bacchi, 2009, s. 32).

Bacchi (2009, s. 3) hevder at de fleste konvensjonelle tilnærminger til policyanalyse innebærer en antagelse om at formålet med politikk er å *løse* sosiale problemer. Følger man WPR-tankegang vil imidlertid det at politikk i sin natur innebærer en viss forståelse av hva som må endres («problemet») antyde at «problemer» er skapt *innenfor* selve den politiske beslutningsprosessen, snarere enn utenfor. Hun hevder dermed at politikk i seg selv gir form til «problemer», de adresserer dem ikke. Hensikten med WPR-analysen blir dermed å avdekke og utfordre tankemønstre, som formidles gjennom de politiske dokumentene, på hvordan samfunnet styres.

De seks spørsmålene som hører til analysemetoden er også oppgavens forskningsspørsmål. Jeg kommer til å presentere og utdype hvert av spørsmålene nedenfor.

3.5 De seks forskningsspørsmålene

De seks spørsmålene i WPR-analysen, og oppgavens forskningsspørsmål, er som følger (Bacchi, 2009, s. 2-19):

1. Hva blir «problemet» framstilt som?
2. Hvilke forutsetninger eller antagelser ligger til grunn for hvordan «problemet» blir framstilt?
3. Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt til?
4. Hva er *ikke* problematisert i denne framstillingen av «problemet»?
5. Hvilke effekter produseres gjennom denne måten å framstille et «problem» på?
6. Hvordan og hvor har denne problematiseringen av «problemet» blitt produsert, spredt og forsvart?

3.5.1 Hva blir «problemet» framstilt som?

Åpningsspørsmålet er ment å gi en oversikt over situasjonen, og hva det impliserte problemet er. Det handler rett og slett om å se hva som foreslås endret, og å «lese av» det underforståtte «problemet» fra dette forslaget. Som nevnt er det viktig at forskeren holder seg kritisk og ikke nødvendigvis tolker dette spørsmålet som at det *faktisk* eksisterer et problem. Det er representasjonen av problemet vi er vitne til, og det er ikke nødvendigvis heller slik at problemet eksisterer utenfor den politiske prosessen. Bacchi (2009, s. 2-3) ber oss om å jobbe oss bakover for å avdekke hvordan den foreslåtte endringen utgjør problemet.

Åpningsspørsmålet er avgjørende for å kunne gå videre med WPR-analysen. De fem neste spørsmålene går grundigere til verks for å finne ut hva som ligger bak hvordan denne forståelsen har blitt til.

3.5.2 Hvilke forutsetninger eller antagelser ligger til grunn for hvordan «problemet» blir framstilt?

Etter å ha slått fast hva problemet blir framstilt som, går vi i gang med å drøfte forutsetningene og de underliggende antagelsene som ligger til grunn. Dette spørsmålet involverer en form for Foucaultsk arkeologi (Bacchi, 2009, s. 5), som går ut på at diskursen dannes av et antall utsagn som blir internalisert og sett på som sannhet. I dette spørsmålet ber Bacchi oss derfor om å finne ut av hva som blir tatt for gitt, når et problem blir framstilt slik det gjør. Hvorfor framstilles ikke problemet på en annen måte? Hva er det det ikke blir stilt spørsmål ved? Ved å avdekke de forutsetningene og underliggende antagelsene som må være til stede for at noe skal kunne skje eller bli foreslått, hevder Bacchi at vi kan avdekke den ubevisste kunnskapen og verdiene som ligger til grunn (Bacchi, 2009, s. 36). Spørsmålet er ikke hva som skjer, men hvordan det er mulig at det kan skje: hvilke sannheter må være til stede for at noe kan skje. Denne typen etablert kunnskap ønsker vi å komme til livs når vi bruker WPR-metoden.

Gjennom dette spørsmålet kommer det dessuten tydelig fram hvilken diskursforståelse Bacchi lener seg på, og at for henne er diskurs meningssystemer snarere enn språkbruk (Bacchi, 2009, s. 7). Diskursen omfatter de antagelsene, forutsetningene, verdiene og tilhørende tegn som hun kaller begrepslogikk. Politikk og makt uttrykkes i språk, men i WPR-analysen, til forskjell fra andre typer diskursanalyse som er mer lingvistisk orientert, ønsker vi å grave dypere inn i de måtene som

mening skapes på gjennom bestemt språkbruk. Bacchi ber oss derfor om å identifisere nøkkelbegreper, kategorier og dikotomier:

Nøkkelbegreper er gjennomgående i den offentlige og politiske sfæren. Dette er nokså åpne begreper, som folk legger forskjellig innhold i. Selv bruker Bacchi begrepet «helse» som eksempel, og fastslår at innenfor helsepolitikk vil det for eksempel utgjøre en stor forskjell om du tenker på helse som generelt velvære snarere enn som fravær av sykdom (Bacchi, 2009, s. 8). *Kategorier* er begreper som spiller en sentral rolle i hvordan styring foregår (Bacchi, 2009, s. 9). I en WPR-analyse er det viktig at forskeren ikke bare tar disse kategoriene for gitt, men at man legger merke til hvordan kategoriene brukes til å gi mening til en spesifikk framstilling av et problem. Hun er spesielt opptatt av hvordan man i politiske beslutningsprosesser plasserer mennesker i ulike kategorier. Slike kategorier kan for eksempel være «studenter», «alenemødre» og «innbyggere». Kategoriene gjenspeiler en måte å organisere atferd og mennesker på, som ikke alltid har eksistert, og hvordan slike kategorier av mennesker blir skapt er viktig for hvordan styring foregår. Her lener Bacchi seg igjen på Foucault, som hevder at ulike kategorier er skapt i et samfunn, og at de ikke eksisterer utenfor dette. For eksempel hevdet han at kategorien homofile ikke fantes i offentlig debatt før på slutten av 1800-tallet. Han sier ikke at kjærlighetsforhold mellom likekjønnede ikke fantes før dette, men kategorien homofile oppstod da (Bacchi, 2009, s. 9). Videre hevder Bacchi at en stor del av offentlig debatt hviler på *dikotomier/binærer*. Eksempler på dette kan være privat/offentlig, ansvarlig/uansvarlig eller natur/kultur. En dikotomi antar et er/ikke er-forhold, slik at det som er på den ene siden er ekskludert fra den andre siden. Det eksisterer et hierarki i disse dikotomiene, slik at den ene siden anses som mer verdifull eller mer viktig enn den andre. Dikotomiene er, ifølge Bacchi, med på å forenkle komplekse problemstillinger, og ved å være dem bevisst kan vi se hvordan de er med på å forme framstillingen av et problem (Bacchi, 2009, s. 7-8).

3.5.3 Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt til?

Det tredje spørsmålet innebærer to oppgaver som henger sammen: én er å reflektere over den spesifikke utviklingen og de avgjørelsene som er gjort (ikke-diskursiv praksis), og som bidrar til en spesifikk problemrepresentasjon. Den andre oppgaven er å erkjenne at det eksisterer konkurrerende problemrepresentasjoner overalt, og undersøke de konkurrerende problemrepresentasjonene både på ulike tidspunkt eller ulike steder. Bacchi (2009, s. 11) foreslår å bruke Foucaults teori om genealogi, som innebærer å se på nåtiden og undersøke hvordan vi er kommet dit vi er i dag. Det er ikke tilfeldigheter eller naturlig utvikling som fører til en spesifikk problemrepresentasjon, men

omstendigheter og avgjørelser foretatt på et gitt tidspunkt. Formålet med det tredje spørsmålet er dermed å definere de forholdene som har gjort at en bestemt framstilling av et problem har tatt form og antatt dominans.

3.5.4 Hva er *ikke* problematisert i denne framstillingen av «problemet»?

Det fjerde spørsmålet lar oss begynne å utforske det kritiske potensialet som ligger i å bruke WPR-metoden til en policyanalyse. Formålet er å undersøke hvilke problemstillinger og perspektiver som ikke kommer til syne, og som den gitte problematiseringen kan medføre at man overser. Det er, med andre ord, ikke bare flere måter å framstille et problem på, men den måten det blir gjort på er med på å både definere, påvirke og begrense politikken. Her vil det for eksempel være nyttig å sammenligne problemrepresentasjoner over tid (genealogier) og å trekke inn analysen som ble gjennomført i spørsmål to. Da vil man kunne identifisere det som *ikke* er blitt snakket om til ulike tider, eller hva som ikke er blitt problematisert (for eksempel kun den ene delen av en dikotomi) (Bacchi, 2009, s. 48).

3.5.5 Hvilke effekter produseres gjennom denne måten å framstille et «problem» på?

En WPR-tilnærming til policyanalyse starter fra antagelsen om at noen problempresentasjoner skaper vanskeligheter (former for skade) for medlemmer av noen grupper, mer enn for medlemmer av andre grupper. Det er imidlertid ikke slik at disse vanskelighetene danner et standard og forutsigbart mønster. Dette er selve grunnen, ifølge Bacchi (2009, s. 15-18), til at vi må gå nærmere etter og undersøke de problematiseringene som finnes, inkludert vår egen. På den måten kan vi se hvor og hvordan de fungerer til fordel for noen og skader andre, og hva som kan gjøres med dette. I det femte spørsmålet foreslår Bacchi tre sammenkoblede og overlappende effekter vi kan se etter: diskursive effekter, subjektiverende effekter og livseffekter. *Diskursive effekter* følger av grensene for hva som kan tenkes og sies, eller ikke sies. Hva er egentlig mulig meningsdannelse innenfor en bestemt problematisering? *Subjektiverende effekter* handler om ideen om at ulike subjektposisjoner blir tilgjengelige for oss gjennom hvordan den gjeldende politikken/samfunnet definerer sosiale relasjoner. De subjektiverende effektene kan for eksempel brukes til å sette grupper av mennesker i opposisjon til hverandre, som for eksempel arbeidsledige versus arbeidstakere. Bacchi lener seg i dette spørsmålet nok en gang på Foucault, og viser til at denne stigmatiseringen av grupper er med på å indikere og oppmuntre det som er ønsket oppførsel (sett fra beslutningstakernes side) (Bacchi,

2009, s. 16). *Livseffekter* er de direkte påvirkningene på folks liv som problemrepresentasjonene har. Den direkte, faktiske effekten som en problemrepresentasjon har på meningsdannelse, får konsekvenser for hvilke roller og kategorier som er tilgjengelige for befolkningen som helhet, grupper og enkeltpersoner (Bacchi, 2009, s. 15-18).

3.5.6 Hvordan og hvor har denne problematiseringen av «problemet» blitt produsert, spredt og forsvart?

Det sjette spørsmålet handler om å både forstå hvorfor noen problemrepresentasjoner blir dominerende, og hvordan de blir gjort kjent. Gjennom å undersøke hvordan en viss forståelse av et problem når ut til et publikum, og også hvordan disse forståelsene legitimeres, kan det forhåpentlig avdekke hvilke muligheter man har til å utfordre problemrepresentasjoner som kan være skadelige. Hvem, både individer og grupper, får tilgang til diskursen, og hvordan får de det? Hva er medias rolle?

3.6 Datamateriale

Før man går i gang med WPR-analysen, må man bestemme seg for hvilke(t) dokument(er) man ønsker å undersøke. Bacchi (2009, s. 54) hevder at tekstvalg i seg selv er en fortolkende aktivitet. Sannsynligvis vil man velge en tekst som på en eller annen måte interesserer en eller har en innvirkning på ditt liv, eller fordi den er spesielt samfunnsaktuell på det tidspunktet. Bacchi ber om at forskeren konkretiserer bakgrunnen og konteksten for tekstvalget: har du valgt en tekst som du synes er spesielt interessant, hvorfor synes du det og hvordan påvirker dette dine synspunkter om teksten?

Jeg vil i det følgende presentere hvilke dokumenter jeg har valgt ut til analysen, og hva som ligger bak valget av disse.

- 1) Stortingsmelding 14 (2019-2020): Kompetansereformen «Lære hele livet»
- 2) Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021
- 3) Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, kap. 3: Karrierekompetanse

Alle disse dokumentene handler om behovet for kompetanse, og hvordan man kan tilegne seg kompetanse. Stortingsmelding 14 er utarbeidet av den sittende regjeringen. Stortingsmeldinger er

særegne dokumenter hvor regjeringen ønsker å orientere Stortinget om saker som de er opptatt av, eller ønsker å drøfte, uten at de er knyttet til et ferdig vedtak. Tekstene har anonym forfatter, men er skrevet av personer i de aktuelle departementene for temaene. Det er vanlig at statsråden for det aktuelle departementet presenterer stortingsmeldingen, som gir uttrykk for departementets og regjeringens offisielle syn. Kompetansereformen bygger på regjeringens kompetansepolitikk fra 2013 til i dag, og dermed også blant annet *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021*. Ergo er disse to tekstene tett knyttet sammen. Jeg har allikevel valgt å lese disse som to separate tekster.

Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom regjeringen, arbeidslivets hovedorganisasjoner, Sametinget og Voksenopplæringsforbundet. Dokumentet er en plan med virkemidler, og gjør opp status for hva som er blitt gjort så langt og hvilke tiltak som er satt i kompetansereformen som er satt i gang hittil. I tillegg viser dokumentet hvilken retning kompetansepolitikken skal utvikles i gjennom årene som kommer.

Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning er en annen type policydokument. Det er et arbeid utført av Kompetanse Norge, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Forfatterne av rapporten er en arbeidsgruppe anerkjente teoretikere og praktikere fra karriereveiledningsfeltet, og det legges vekt på at det er en tekst skrevet for en tverrsektoriell yrkesutøvningsgruppe. Teksten er skrevet både for karriereveiledere som jobber i NAV, på karrieresenter, på skole- og utdanningsinstitusjoner og hos private tiltaksarrangører. Denne teksten skiller seg ut fra de andre ved at den er skrevet *av* karriereveiledere *for* karriereveiledere.

Når det gjelder alle disse dokumentene kommer jeg hovedsakelig til å konsentrere meg om det som har med karriereveiledning å gjøre, i bred forstand. Det vil si at jeg er interessert i skjæringspunktet mellom mennesker, kompetanse, arbeidsliv, utdanning og utvikling. Jeg har valgt dokumenter av såpass nyere tid fordi jeg er interessert i hvilke diskurser som preger karriereveiledningsfeltet i dag, og hvordan jeg finner disse diskursene igjen i utøvelsen av min egen praksis som karriereveileder.

3.7 Svakheter ved metoden og prosjektet

Diskursanalyse har ofte fått kritikk for å være en svevende og diffus metode, uten klare retningslinjer for hvor mye ikke-diskursiv informasjon og teorier, det vil si sosial og kulturell analyse, som er nødvendig for en adekvat forståelse av diskursiv praksis og orden. Faren er jo da at man plukker ut det som passer ens egen hypotese og forståelse best, og ikke legger merke til det som faktisk ikke stemmer overens med det man er på jakt etter. Dette forsøker Bacchis metode å

bøte på, ved å nettopp spørre etter hva som *ikke* er problematisert. Men igjen, siden analysen skjer gjennom mitt forskerblikk, så er det klart at den vil være preget av min egen praksis, kunnskap og erfaring. Noe som er spesielt ved WPR-analysen, er at vi går dypere og dypere inn i den eller de problematiseringene som vi avdekker gjennom analysens aller første spørsmål. Det betyr også at det er en mulighet for at man, etter å ha valgt en spesifikk problemrepresentasjon som man ønsker å følge videre, ser etter bekreftende effekter av denne i policydokumentene – i stedet for å være åpen for flere og bredere oppfatninger. Jeg har forsøkt å lese datamaterialet med et våkent og kritisk blikk, men det er mulig at analysen ville sett annerledes ut ved en annen problematisering.

WPR-analysen legger opp til stor tolkningsgrad og forutsetter aktiv bruk av egen forforståelse. Jeg forsøker å forklare hvordan jeg resonnerer gjennom analysen, slik at det blir tydelig for leseren hvordan jeg kommer fram til de ulike resultatene. Analysen vil uunngåelig bære preg av min egen praksisforståelse og analytiske blikk. En annen forsker kan komme fram til helt andre typer resultater, men dette er *min* analyse.

Det skal også sies at det finnes svært mange versjoner og varianter av diskursanalyse. Et forsøk på opptelling kom fram til 57 varianter (Johannessen, Rafoss og Rasmussen, 2018, s. 51)! Siden man finner diskurs i alle deler av samfunnet, kan en policyanalyse brukes mot mange forskjellige formål. Diskurs og språk er heller ikke avgrensbare empiriske kategorier. En mulig svakhet ved mitt prosjekt kan derfor være at de oppfatningene og drøftingene jeg kommer med gjennom analysen, er multifunksjonelle, men at jeg kun bruker de i et nisjeresultat for å beskrive min egen forforståelse. Gjennom de seks konkrete forskningsspørsmålene skaper imidlertid Bacchi et nyansert og klart skille mellom når det er hensiktsmessig å analysere og når en skal evaluere.

4 Analyse og drøfting

I dette kapitlet presenterer og analyserer jeg funnene i datamaterialet mitt, altså tekstutvalget, gjennom bruk av WPR-metode. Mesteparten av oppgavens drøfting vil også foregå i dette kapitlet.

Jeg kommer til å gå gjennom alle de tre dokumentene hver for seg i det første spørsmålet, som jo er selve startpunktet og grunnlaget for WPR-analysen, for å tydeliggjøre hvilke problempresentasjoner vi har med å gjøre. I de neste fem spørsmålene ser jeg på tekstene som en helhet, og trekker fram enkeltteksempler der hvor det er hensiktsmessig.

4.1 Hva blir «problemet» framstilt som?

Det åpenbare problemet i alle de tre tekstene er at noen (Norge) mangler kompetanse, men det er ikke det vi er ute etter i Bacchis metode. Her skal vi i stedet undersøke hvordan problemet blir framstilt, altså hva som ligger bakenfor selve «problemet». Mer kompetanse er svaret på noe, men hva? Hva ligger bak behovet for mer kompetanse? Jeg vil si at de dokumentene jeg har undersøkt i stor grad peker mot flere problematiseringer som bygger på hverandre.

4.1.1 Stortingsmelding 14 (2019-2020): Kompetansereformen «Lære hele livet»

Gjennom teksten er det flere problematiseringer som trekkes fram, blant annet handler det om:

- Verdiskapingen i næringslivet
- Den fjerde industrielle revolusjon
- For dårlig tilpasset utdanningssystem
- Umotivert/lite engasjert befolkning
- Lite informasjon om kompetansehevingstilbud
- Manglende oversikt over kompetansebehov

Problemrepresentasjonen som handler om verdiskapingen i næringslivet blir begrunnet med påstander som at «omstillingshastigheten i arbeidslivet øker» (s. 7) og at det er «behov for kontinuerlig fornyelse av innbyggernes kompetanse» (s. 7). Når det pekes på at omstillingshastigheten i arbeidslivet øker, høres det ut som at dette er noe som bare skjer og som det ikke er mulig å påvirke eller ha kontroll på. I tillegg er det ikke bare behov for fornyelse av kompetanse, det er *kontinuerlig* behov, så her gjelder det å henge med! Videre pekes det på at vi er i startfasen av den fjerde industrielle revolusjon, med teknologisk utvikling og automatisering, samt

det grønne skiftet (s. 8). Dette fører til at mange arbeidsoppgaver forsvinner og at nye oppstår, noe som vil kreve en annen kompetanse enn det vi har i dag. For å kunne holde tritt med utviklingen må vi «lære hele livet» (s. 8). Det pekes imidlertid på flere utfordringer knyttet til livslang læring, som for eksempel at utdanningssystemet ikke i «tilstrekkelig grad er tilpasset et arbeidsliv med økende behov for vedlikehold og oppdatering av kompetanse» (s. 8) og at Lånekassen inntil nylig har «i liten grad vært tilpasset sysselsattes behov» (s. 8). Dessuten har ikke deltakelsen i videreutdanning og ikke-formell opplæring gått opp i de senere årene, selv om samfunnet har behov for økt kompetanse (s. 8). Til tross for at det påpekes at det er «krevende for enkeltpersoner og virksomheter å finne fram i markedet av kompetansetilbud» (s. 8) og i tillegg at tilbydere av kompetanseutvikling ikke er «tilstrekkelig orientert om hvilke behov som finnes i arbeidslivet» (s. 8), er kompetanseutvikling like fullt «den enkeltes ansvar» (s. 9), og hver enkelt har ansvar «for å skaffe seg kunnskap og ferdigheter som det er behov for i arbeidslivet» (s. 9).

For å legge til rette for at tilbud om og etterspørsel etter kompetanseheving kan møtes bedre, er vårt fagfelt et av flere tiltak som trekkes fram: karriereveiledning kan «forebygge og motvirke at unge velger feil utdanning» (s. 71) og «bidra til at både arbeidsledige og sysselsatte får hjelp til å omstille seg, til å forstå hvilke muligheter som finnes i arbeidsmarkedet, eller til å identifisere hva slags videreutdanningstilbud som passer for dem» (s. 71).

4.1.2 Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021

Teksten bygger på flere av de samme problemrepresentasjonene som Stortingsmelding 14, men fokuserer i større grad på konkurranse og sammenligning: «Norge er et av landene i verden med høyest sysselsettingsgrad ...» (s. 11), «... sammenliknet med arbeidstakere i andre land» (s. 11), «... Norge i ferd med å miste forspranget til [andre] land» (s. 11) er noen påstander som gir et slikt tydelig fokus. Det hevdes dessuten at «Norge utmerker seg gjennom å involvere alle ansatte i virksomhetenes utviklingsarbeid» (s. 11). Det kan tenkes at noen vil hevde dette er en sannhet med modifikasjoner.

I likhet med Stortingsmelding 14 er samfunnsmessige og verdensomspennende endringer noe som tilsynelatende bare skjer og som vi må svare på: «Omstilling av norsk arbeidsliv skjer kontinuerlig. I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle

områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring.» (s. 4)

Det pekes også på at samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet bør styrkes, både ved økt tilgang på lærlingeplasser og utvekslingsmuligheter, men også ved å sørge for økt kunnskap om kompetansebehov og utdanningstilbud (s. 17). Her kommer blant annet karriereveiledningstjenestene inn, som et middel for å «fremme raskere overgang til arbeid for arbeidsledige, eller at personer holder seg i arbeid» (s. 16). Kompetansen til karriereveiledere og rådgivere bør styrkes, deriblant med «kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarkedets behov for kompetanse, seniorperspektivet, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv» (s. 17). Et delmål som slås fast i rapporten er et ønske om å «bidra til at det gjøres gode valg for den enkelte og samfunnet» (s. 17), og både tilgang til karriereveiledning samt et helhetlig system på karriereveiledning presenteres som en av flere veier til dette målet. Personer som står utenfor arbeidslivet som følge av manglende kompetanse og innvandrere som mangler etterspurt kompetanse, eller som har med seg kompetanse som ikke er direkte overførbart til norske forhold, skal få *målrettet og effektiv* opplæring, tilgang til opplæringstiltak og få styrket sin kompetanse. Dette skal aller helst skje i arbeidslivet eller i frivillige organisasjoner, eller i utdanningsinstitusjoner «med sikte på rask overgang til arbeid» (s. 21-22). Fokuset ligger ikke på hva slags verdi det å være i arbeid har for den enkelte, men handler i all hovedsak om at enkeltmennesker og virksomheters kompetanse samlet skal gi Norge «et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv og god offentlig sektor» (s. 4).

Oppsummert kan vi si at de mest fremtredende problemrepresentasjonene handler om;

- Konkurransen og sammenligning
- Verdensomspennende samfunnsendringer
- Usikkerhet rundt fremtidige kompetansebehov
- Mennesket som middel
- Ubenyttet kompetanse, særlig blant innvandrere
- Bedre utnyttelse av ulike læringsarenaer

4.1.3 Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, kap. 3: Karrierekompetanse

Denne teksten skiller seg noe ut fra de andre på flere måter, kanskje først og fremst fordi den er skrevet av karriereveiledere til karriereveiledere. Det er likevel ikke en vanlig fagtekst, men en tekst

som springer ut fra politiske føringer – slik som endringer i opplæringsloven og Kunnskapsdepartementets oppdrag til Kompetanse Norge etter Karriereutvalgets anbefalte tiltak i NOU 2016:7. Teksten er en del av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, som er ment som et verktøy og et grunnlag for et helhetlig og samlende system for karriereveiledning. Man kan også se det som et første forsøk på å profesjonalisere en bransje som hittil har manglet en faglig, felles plattform. Kapittelet jeg har hatt fokus på, *Karrierekompetanse*, handler om hva læringsutbyttet av karriereveiledning skal være, og beskriver en modell med både kompetanseområder og kontekst.

Problemrepresentasjonene som kommer til uttrykk i teksten, dreier seg hovedsakelig om:

- Karriereveiledningstjenestene har manglet et felles språk
- Manglende helhetlig system for livslang karriereveiledning og livslang læring
- Ytre påvirkningsfaktorer, i samfunn, arbeidsliv, teknologi, økonomi, næringsstruktur og demografi
- Usikkerhet omkring framtidens kompetansebehov
- Organisering, form og rammefaktorer innad i karriereveiledningstjenestene
- Et fremtidig arbeidsliv preget av overganger og valgsituasjoner

Som vi ser, er problemrepresentasjonene i Kvalitetsrammeverket av en noe annen art enn i de to forrige tekstene, selv om de på sett og vis har det samme åpenbare tiltak alle tre: mer kompetanse. Der både Stortingsmeldingen og Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 plasserte mye av ansvaret over på den enkelte borger om å «følge med» og selv gjøre de tiltakene som kreves, for eksempel med å ta ny utdanning og tilpasse seg, har Kvalitetsrammeverket i større grad fokus på hvordan karriereveiledningstjenestene kan bistå den enkelte. Dette er kanskje ikke så rart, i og med at det i utgangspunktet er en tekst skrevet for karriereveiledere. Teksten har i større grad et hjelperperspektiv, og beskriver flere tiltak som kan bidra til mer kompetanse. Naturlig nok, det er noe som ligger innbakt i rollen som karriereveileder. Det påpekes at karriereveiledning har, blant annet, som mål å «'kle på mennesker' så de kan håndtere framtidige situasjoner og utfordringer i sitt utdannings- og arbeidsliv» (s. 37). Men de forskjellige utfordringene settes likevel inn i en kontekst, som i stor grad ligner på konteksten som skisseres i de øvrige tekstene. Mer kompetanse trengs, blant annet fordi det er ytre faktorer som krever det. Samfunnet er i endring, arbeidslivet og økonomien er i endring, og i et «kompetansepolitisk perspektiv er også befolkningens kapasitet til å håndtere overganger, tilpasse seg endring og lære hele livet sentralt for å sikre at samfunnets

samlede kompetanse til enhver tid står i forhold til arbeidslivet behov» (s. 37). Det individuelle ansvaret kommer altså tydelig til syne også i denne teksten.

4.1.4 Vekst og omstilling

Samlet sett kan vi altså lese en rekke ulike problematiseringer i analysetekstene, men to som framstår ekstra tydelig er den som handler om *vekst*, som bærer i seg et samfunnsøkonomisk konkurranseperspektiv, og *omstilling*, hvor det enkelte individ er ansvarlig for sin egen skjebne. Disse to problematiseringene finner jeg igjen i alle de tre analysetekstene, som vist med sitater over. Det er disse to problematiseringene jeg hovedsakelig følger gjennom de fem neste spørsmålene i analysen.

4.2 Hvilke forutsetninger eller antagelser ligger til grunn for hvordan «problemet» blir framstilt?

I neste spørsmål analyseres hva som er bakgrunnen for at problemet «mangel på kompetanse» blir framstilt på den måten det gjør. Vi er ute etter de forutsetningene og antagelsene som ligger bak problemrepresentasjonen, som er med på å gjøre at den blir tatt for gitt. På den måten kan vi avdekke den ubevisste kunnskapen og verdiene som ligger til grunn. Som hjelpemiddel presenterer Bacchi her, som nevnt i kapittel 2.4.2, *nøkkelbegreper*, *kategorier* og *dikotomier*. Jeg kommer til å starte med å identifisere noen av disse, for deretter å gå over til å diskutere de ulike antagelsene som ligger bak representasjonen av «problemet».

4.2.1 Nøkkelbegreper

Et gjennomgående nøkkelbegrep i alle de tre dokumentene, er for eksempel *livslang læring*. Begrepet blir nevnt en rekke ganger i Stortingsmelding 14, faktisk hele 53 ganger, uten at det blir definert nærmere. Heller ikke i avsnittet som har med karriereveiledning å gjøre. Flere andre begreper blir utdypet i en egen faktaboks¹, som for eksempel ikke-formell opplæring, videreutdanning, og kompetanse, men *livslang læring*, som jo innebærer blant annet dette, tas altså for gitt at er et kjent begrep for mottakeren. Stortingsmeldinger er tekster som hovedsakelig er skrevet av (regjerings-)politikere for (Stortings-)politikere, men mange av de når et bredere

¹ Boks 1.1. Begreper, s. 13.

publikum. Både journalister, media, faginstitusjoner, ansatte i relevante bransjer og befolkningen for øvrig er også en mulig målgruppe, og det er derfor en stor gruppe mottakere som dermed angivelig skal ha forståelsen av dette begrepet under huden. I denne teksten fokuseres det hovedsakelig på hvor livslang læring skal skje og hvordan, gjennom utsagn som:

«utdanningssystemet [må] være åpent for livslang læring og ha mulighet til å tilby fleksible videreutdanninger» (s. 37) og at «endringer i Lånkassen skal gjøre den mer tilpasset livslang læring» (s. 39). I Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 blir livslang læring nevnt tre ganger, og heller ikke her blir begrepet utdypet. Det settes i sammenheng med flere eldre arbeidstakere, raske endringer i arbeidslivet og behovet for at flere står lenger i arbeid, og det slås fast at «livslang læring får stor betydning fremover» (s. 17). Men hva innebærer livslang læring?

I Kvalitetsrammeverket står læringsbegrepet sentralt, og det poengteres at «befolkningens kapasitet til å håndtere overganger, tilpasse seg endring og lære hele livet [er] sentralt for å sikre at samfunnets samlede kompetanse til enhver tid står i forhold til arbeidslivets behov» (s. 37). Dette er nok det nærmeste vi kommer en definisjon av begrepet. Karriereveiledning foreslås som et tiltak slik at den enkelte «kan håndtere karriererelaterte utfordringer gjennom livsløpet» (s. 37). Karriereveiledning kan også bidra til en «oppmerksomhet på at den enkelte formes av sine livsvilkår og sine handlinger, men også samtidig kan påvirke og forme sin egen og felleskapets framtid» (s. 42). Livslang læring er med andre ord noe som må legges som premiss for tiden som kommer, gjennom alle de tre tekstene jeg har analysert, og er nærmest noe som blir pålagt - eller forventet - av deg som individ, fra samfunnets og statens side. Staten vil i dette tilfellet være både Norge, EU/EØS og også ELGPN, som etter Foucaults forståelse av governmentality og nyliberalisme retter seg mot det moderne autonome individ og gjør individet til gjenstand for styring (Kjærgård, 2012, s. 51-53). Den moderne suverene stat benytter samtidig individualiserende teknikker, for eksempel ved å tilby karriereveiledning som et middel for å «påvirke og forme» (Kvalitetsrammeverket, s. 42) sin egen framtid.

I Kvalitetsrammeverket kan livslang læring sies å falle under begrepet *karrierekompetanse*, som altså setter mennesker i stand til å håndtere sin egen karriere i forandring og i overganger. Med et samfunn i endring trengs både ny kompetanse og nye oppgaver, og dette skal karrierekompetanse kunne gi en forståelse for – i et livslangt perspektiv.

Et annet sentralt nøkkelbegrep er *karriere*. I Kvalitetsrammeverket sees karriere på som noe som utvikles gjennom hele livsløpet. Karrierevalg, for eksempel, er en livslang prosess, «en kontinuerlig

skapelsesprosess som foregår hele livet, hvor yrkesvalg og rollen som arbeider er én blant mange deler av en større helhet» (s. 42). Det pekes også på at karriere «ikke er noe man kan avklare og velge tidlig i livet» (s. 42), men at «ulike livsfaser vil innebære ulike utfordringer når det kommer til karriere» (s. 42). I tillegg legger Kvalitetsrammeverket til grunn en bred forståelse av begrepet karriere, og ser på karriere «som noe alle har» (s. 45).

Nasjonalt kompetansepolitisk strategi fremhever at mange kan ha lang yrkeserfaring, «men lite dokumentasjon på kompetansen de har bygget opp» (s. 19). De peker også på at dersom man ønsker en ny utdanning eller videreutdanning, «kan man i dag få en realkompetansevurdering for inntak til og/eller avkortning av en utdanning, noe som gir mer effektive utdanningsløp» (s. 19). Ved omstillingsprosesser «vil det være betydningsfullt for den videre jobbkarrieren at den enkelte får synliggjort den kompetansen som vedkommende har tilegnet seg i arbeidslivet» (s. 19). Her knyttes utdanning og arbeid tett sammen i en noe smalere karriereforståelse enn den Kvalitetsrammeverket legger til grunn, ved at dokumenterte resultater og formell kompetanse blir fremhevet som *betydningsfullt* for den videre jobbkarrieren. Det er ikke lenger nok å ha en jobb, du må også kunne bevise hva du har lært i den.

Det samme fokuset er også lett å finne i Stortingsmelding 14. Her slås det fast at «alle har behov for påfyll av kunnskap og ferdigheter underveis i karrieren» (s. 12). Samtidig fremheves det personlige ansvaret: «Vi må regne med å skifte jobb oftere fremover. Vi må i økende grad ta ansvar for og styringen over egen kompetanse og karriere, og kan ikke satse på at arbeidsgiver alene ivaretar dette» (s. 24). Dette innebærer også at det å ta høyere utdanning én gang i livet ikke lenger er nok: «Den økte omstillingstakten i arbeids- og samfunnsliv fører til at arbeidstakere som allerede har høyere utdanning, må oppdatere kompetansen sin gjennom karrieren for ikke å gå ut på dato» (s. 47). Det å *gå ut på dato* innebærer en forståelse av at du ikke lenger har noe å komme med i arbeidslivet, og at kompetansen din ikke lenger har noen verdi. Du er ikke lenger god nok. Matvareprodusentene har begynt med en «Best før, men ofte god etter»-merking på sine varer, men gjelder dette for deltakere i arbeidslivet også?

4.2.2 Kategorier

Kategorier brukes til å gi mening til en bestemt framstilling av et problem. Det er for eksempel en tydelig kategorisering av *ukvalifisert arbeidskraft*. Det er de som ikke henger med i samfunnsutviklingen, som ikke tar den grunn-, videre- eller etterutdanningen som de trenger

(«livslang læring») eller som ikke klarer å få en jobb hvor de kan benytte og videreutvikle sine evner. En annen kategori er de som rammes av *utenforskap*. Her finner vi blant annet innvandrere, med manglende kompetanse, en kompetanse som ikke er formalisert eller som ikke er kjent i det norske arbeidsmarkedet, eller de med helseproblemer. Disse to kategoriene er beslektede, men det er mulig å tolke de som rammes av utenforskap som uforskyldt. De møter et samfunn og et arbeidsliv som er lukket for dem, uten at de selv kan klandres for det. Kategorien ukvalifisert arbeidskraft kan imidlertid også sees i sammenheng med den problemrepresentasjonen som handler om en lite engasjert befolkning, eller for dårlig informasjon om utdanningstilbud og liten evne til å gjøre noe med det. Denne typen kategoriseringer er blant annet med på å påvirke både hvordan enkeltindivider ser på seg selv i forhold til andre, og hvordan grupper av mennesker vurderer hverandre i de ulike kategoriene. Arbeidssøker og arbeidsledig er to eksempler på kategorier som settes opp mot hverandre. Er man arbeidssøker er man i en aktiv prosess for å komme seg ut av den situasjonen man står i, man ønsker å bidra til samfunnet. En som er arbeidsledig er en passiv stønadsmottaker, som tar fra felleskassa i stedet for å bidra til den.

Noen ganger kan også kategorier se ut til å endre seg og fylles av et nytt innhold enn det etablerte, ved å se de i sammenheng med den spesifikke problemrepresentasjonen. Kategorien ukvalifisert arbeidskraft kan, som jeg har vært inne på, henholdsvis bestå av mennesker som samfunnet ikke klarer å ta vare på – noe som bærer i seg et systemansvar – eller den bestå av mennesker som ikke klarer å gjøre seg selv sysselsettbare, altså at de bærer et individuelt ansvar. De *velger* å ikke skaffe seg relevant kompetanse for å bli attraktive arbeidstakere, de er *late*, de *ønsker* å leve på trygd fordi alternativet er for slitsomt og krevende. Sett i sammenheng med problemrepresentasjonen, samt den eksplisitt uttalte New Public Management-henvisningen (mer om denne ideologien i kap. 4.3.2) om «et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv og god offentlig sektor» (Nasjonale kompetansepolitisk strategi 2017-2021, s. 4), kan betydningen av innholdet i kategorien endres over tid. Kanskje kan kategorien ha hatt en helt annen betydning under for eksempel velferdsstatens fremvekst på 60- og 70-tallet. Et av de tydeligste tegnene på at en ideologisk oppfatning har fått fotfeste i befolkningen, er at majoriteten tar den for gitt og aksepterer den som sann. Ut ifra datamaterialet klarer jeg ikke å se helt klare tegn på at kategorien ukvalifisert arbeidskraft har kommet dit (ennå), men tendensene er med på å både prege diskursen, og kan også påvirke andre konkurrerende og eksisterende diskurser.

4.2.3 Dikotomier

En dikotomi som er lett å identifisere i både Stortingsmelding 14 og Nasjonal kompetansepolitisk strategi, er det å være sysselsatt kontra ikke-sysselsatt: «... sysselsatte som har behov for mer kompetanse som følge av digitalisering og andre krav til omstilling» (Stortingsmelding 14, s. 12), «... en av forutsetningene for at sysselsatte skal kunne oppdatere sin kompetanse i tråd med utviklingen på arbeidsmarkedet» (Stortingsmelding 14, s. 46), «Å stå utenfor arbeidslivet bidrar også til lavere deltakelse i læringsaktiviteter» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 11). Det å kunne tilegne seg den kompetansen som kreves for å raskt kunne kvalifisere seg til andre typer jobber, og dermed være sysselsettbar, henger tett sammen med den identifiserte problematiseringen.

Kvalitetsrammeverket går et steg videre og beskriver i stedet på et mer overordnet nivå hva slags kompetanse som kreves for at mennesker skal kunne (for)bli sysselsatte. Karrierekompetanse settes i sammenheng med det å «håndtere karriererelaterte utfordringer gjennom livsløpet» (s. 37), noe som blant annet skal sikre at den enkelte kan ta gode valg for seg selv og sin karriere. Det å håndtere sin egen karriere er en aktiv handling, det er noe som er viljestyrt og som må aktivt utføres. Hvordan karrieren utfolder seg for den enkelte, er med på å prege «den enkeltes situasjon og livsvilkår på fundamentalt vis» (s. 41), og settes i sammenheng med både arbeidsdeltakelse, utenforskap, samfunnets økonomi og velferd, for å nevne noe. Slik sett kan dikotomien aktiv/passiv identifiseres gjennom Kvalitetsrammeverket, og sees i sammenheng med problematiseringen. Dikotomiene innehar en hierarkisk tilnærming, slik at den ene siden, i dette tilfellet aktiv, anses som mer verdifull og riktig enn den andre.

4.2.4 Samfunnsøkonomi- og konkurranseperspektiv

I Bacchis forståelse av Foucaultsk arkeologi ligger blant annet et premiss om at det ikke er plass til et ubegrenset antall perspektiver (Bacchi, 2009, s. 252-255). Både problematiseringer og diskurser tar plass i tid og rom, og dersom en spesifikk vinkling får manifestere seg i en debatt, gjør den det på bekostning av andre mulige vinklinger og perspektiver. Dette vil igjen påvirke andre debatter, og slike forgreininger er med på å gjøre at spesifikke perspektiver får rotfeste og blir stående som etablerte «sannheter». Bacchi er som nevnt også ute etter å finne ut av hvilke perspektiver som *ikke* får tid og rom, hvilke perspektiver som presses ut av de(t) etablerte.

I de analyserte tekstene rettes det et sterkt fokus mot konkurranseevne, vekst og økonomi. Det ser vi for eksempel i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021: «Norge [er] i ferd med å miste

forspranget» (s. 11), «muligheter for økt effektivitet» (s. 12), «tilgang til karriereveiledning vil kunne fremme raskere overgang til arbeid» (s. 16), «å støtte opp om gode valg kan ha stor samfunnsøkonomisk nytte» (s. 16) og hvor det snakkes om «avkastning av utdanning» (s. 17). Likedan i Stortingsmelding 14, hvor vi finner utsagn som: «investere i sin egen kompetanse» (s. 9) samt, også her, «avkastningen av kompetanse» (s. 25). Også Kvalitetsrammeverket, som er skrevet av og for en bransje som tradisjonelt sett er formet ut fra et hjelperperspektiv, retter fokus mot tilbud og etterspørsel (s. 37):

«I et kompetanspolitisk perspektiv er også befolkningens kapasitet til å håndtere overganger, tilpasse seg endring og lære hele livet sentralt for å sikre at samfunnets samlede kompetanse til enhver tid står i forhold til arbeidslivets behov».

Det snakkes også om hvilket «utbytte den enkelte har av å delta i karriereveiledning» (s. 42), «en ambisjon om at de som benytter seg av karriereveiledningstjenester, har et utbytte i form av karrierekompetanser» (s. 42) og hvordan man «designer og leverer karriereveiledningstjenester i Norge» (s. 42). At karriereveiledning omtales som en *tjeneste* i stedet for bistand, for eksempel, er også med på å påvirke hvordan vi snakker om og forstår konseptet og den omkringliggende diskursen.

Som vi så i gjennomgangen av kategorier, rettes det mye fokus mot den gruppen av mennesker som faller utenfor, de som ikke har nok humankapital til å «henge med» i utviklingen og som dermed blir samfunnets ubrukke ressurser, og et samfunnsøkonomisk tap. Dette utgjør store utgifter til stønad og andre velferdsordninger. «For samfunnet har befolkningens utdanningsnivå, kompetanse, arbeidsdeltakelse eller eventuelle utenforskap, avgjørende betydning for samfunnets grunnleggende fungering, samlede økonomi og velferd» (s. 41), står det i Kvalitetsrammeverket, og at «for det enkelte mennesket er utdanning, jobb og karriere en helt sentral del av hvordan livet er, oppleves og utfolder seg» (s. 41). Hvem er i fokus, enkeltmennesket eller samfunnet? Det er ikke helt lett å se.

Hva betyr det egentlig for oss – som praktikere og fagfelt – at karriereveiledningsdiskursen preges av språk og uttrykk som er hentet fra en samfunnsøkonomisk konkurransediskurs? Både effektivisering og mål- og resultatstyring har vært og er kjent fokus for meg i mine arbeidserfaringer som karriereveileder, i både offentlig og privat sektor. Dette vil jeg gå nærmere inn på i oppsummeringen i kapittel 5.

4.2.5 Kollektivistisk versus individualisering

Omstillingfokuset er sentralt i alle de tre analysetekstene. Bacchi (2009, s. 5) hevder at vi kan avdekke den ubevisste kunnskapen og verdiene som ligger til grunn, ved å avdekke de forutsetningene og underliggende antagelsene som må være til stede for at noe skal kunne skje. Det er et overordnet fokus på at det er arbeidstakerne som aktivt skal omstille seg, «for ikke å gå ut på dato» (Stortingsmelding 14, s. 47), som beskrevet i kapittel 4.2.1. Dette kravet kommer som et resultat av at samfunnet og arbeidslivet er i en omstillingsprosess, som skyldes blant annet teknologisk utvikling, mer presset økonomi, demografiske endringer, det grønne skifte med mer (NOU 2016:7, s. 9-10). For å kunne avdekke de underliggende verdiene i de overordnede problematiseringene, er det for eksempel nyttig å reflektere over hvorfor ikke problemet blir fremstilt på en annen måte. Hvorfor blir ikke den pressede økonomien og det stadige behovet for å tilpasse i større grad satt i sammenheng med et sosialt rettferdighetsperspektiv, for eksempel? Perspektivet er nemlig ikke helt fraværende. Stortingsmelding 14 peker på at «Deltakelse i arbeidslivet bidrar også til sosial inkludering» (s. 12), og at «Kompetansereformen er en sentral del av regjeringens samlede strategi for å skape et bærekraftig velferdssamfunn» (s. 12). Kvalitetsrammeverket sier ikke så mye om det i kapittel 3, som jeg har brukt i denne oppgaven, men det bør nevnes at det øvrige rammeverket går dypere inn i sosial inkludering, blant annet i definisjonen av karriereveiledningens etiske verdigrunnlag.

Også Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 tar opp elementer av dette perspektivet, for eksempel ved å påpeke at «innvandrernes kompetanse må benyttes bedre» (s. 12), og at «muligheten for kompletterende utdanning kan være avgjørende for at den enkelte skal kunne få brukt sin kompetanse» (s. 20). Men hvorfor er det så viktig å få brukt sin kompetanse? For arbeidsgivernes del, kan «Effektive godkjennings- og vurderingsordninger og kompletterende utdanningstilbud ... bidra til at virksomhetene får bedre tilgang på relevant arbeidskraft» (s. 20). Ut over dette går ikke rapporten inn på hva sosial rettferdighet er eller hvorvidt det er et viktig tema.

Hva så med de enkeltmenneskene det gjelder? Den amerikansk-sveitsiske psykiateren Elisabeth Kübler-Ross forsket på hvordan sorg og livskriser preger mennesker, og utviklet en fem-stegsmodell som gjør det lettere å forstå de emosjonelle fasene mennesker går gjennom under og etter en livskrise. Modellen var opprinnelig laget for terminalsyke pasienter, men ble senere videreutviklet til å også omfatte mennesker som har opplevd store tap, herunder tap av jobb og tap av ektefelle ved en skilsmisse (Holland, 2014). I psykiatrien er altså tap av jobb sidestilt med både skilsmisse og

dødsfall. Dette perspektivet, som handler om enkeltmenneskets nytte av å være i jobb utover det rent økonomiske, finnes til en viss grad omtalt i analysedokumentene. Stortingsmelding 14 peker på at «deltakelse i arbeidslivet gir enkeltmennesker et selvstendig økonomisk livsgrunnlag og muligheter til selvrealisering» (s. 12), og Kvalitetsrammeverket vektlegger at utdanning, jobb og karriere er «en helt sentral del av hvordan livet er, oppleves og utfolder seg [for det enkelte menneske]. Det er noe som preger den enkelte situasjon og livsvilkår på fundamentalt vis, uavhengig av om man har eller ikke har utdanning eller jobb» (s. 41). Men hvordan vi som karriereveiledere skal jobbe med dette, synes nokså ensrettet. Det kan virke som at løsningen er karrierekompetanse.

En annen underliggende forutsetning som jeg kan lese ut fra datamaterialet, ligger i at det synes å være en motsetning mellom *det frie valg* og *det å velge det som er best for samfunnet*.

Valgkompetanse er en viktig karrierekompetanse, og noe som setter enkeltmennesker i stand til å reflektere over hvordan de tar valg og hva som ligger bak de valgene de tar. Når det for eksempel påpekes at personer som står utenfor arbeidslivet skal få «målrettet og effektiv opplæring» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, s. 21), ligger det implisitt at målet er å tilpasse seg arbeidslivets kompetansekrav raskest mulig. Det presenteres rett og slett ikke noe annet alternativ.

4.3 Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt til?

I det tredje spørsmålet er hensikten å undersøke den historiske fremveksten av de mulige forklaringene til problemrepresentasjonene som ble belyst i de to foregående delkapitlene. Roger Kjærgård (2012) tar i sin avhandling for seg de historiske utviklingstrekkene i karriereveiledningsfaget, helt tilbake til 1600-tallet. På grunn av masteroppgavens omfang kommer jeg til å begrense meg til å kort skissere hvordan moderne karriereveiledning har utviklet seg de siste 125 årene. Jeg vil trekke fram de mest sentrale utviklingstrekkene som jeg anser som betydningsfulle for å kunne forklare hvorfor karriereveiledningsdiskursen i dag er preget av de problemrepresentasjonene som jeg har avdekket gjennom analysen. Kjærgårds avhandling handler om spenning- og avhengighetsforholdet mellom nasjonalpolitiske mål og den individuelle friheten til å velge utdanning og arbeid, og han peker på at karriereveiledning både kan sees på som et politisk redskap og en individuell service. Hvordan har det gått til?

4.3.1 Den moderne karriereveiledningens historie

Frank Parsons (1854-1908), amerikansk ingeniør, lærer og sosial reformator, blir innenfor moderne karriereveiledning betegnet som yrkesveiledningens grunnlegger. Han hevdet at valg av yrke var av en like avgjørende betydning som valg av ektefelle. Sett i lys av at familie og ekteskap ble sett på som en grunnpilar i samfunnet på denne tiden, sier det mye om hvor stor vekt Parsons la på yrkesvalget som et «livskall» eller «vocation», og dets nødvendighet av en ekspert eller «hyrde». Harmoni var et viktig begrep i Parsons argumentasjon, både når det gjaldt enkeltindividets yrkesvalg, men også i en større samfunnsmessig sammenheng. Enkeltindividets anlegg og interesser måtte finne sitt motsvar i de kravene og mulighetene som samfunnet ga. På den måten blir det frie yrkesvalg en tilpasning av personlige anlegg og interesser til omgivelsenes eller yrkenes krav. Samtidig var dette en tid der moral og tro er tett knyttet til innretningen av livet og beskjeftigelse, og yrkesvalget blir slik identisk med et beskjeftigelseskall. Teoriene hans innenfor «vocational guidance» blir etter hvert institusjonalisert og videreført med en tydeligere forankring i et positivistisk vitenskapssyn (Kjærgård, 2012, s. 121-128). Parsons får stor betydning for yrkesveiledningsfeltet i USA, men også i Skandinavia er denne tiden preget av moralske diskurser innenfor yrkes- og karriereveiledning. Her vokser det dessuten fram et nytt ideal om «å velge rett», som først og fremst er informasjonsavhengig. Informasjon om yrker, lønn og utdanningskrav blir sentrale elementer. Religiøsitet og moral, som hittil har preget diskursen, erstattes i større grad av en ny arbeidslivsdiskurs som henter inspirasjon fra psykologi og naturvitenskap (Kjærgård, 2012, s. 132-133).

Etter andre verdenskrig starter framveksten og utbyggingen av velferdsstaten, og borgernes behov og rettigheter synes nå å stå sentralt i større grad enn tidligere. Den religiøse og moralske forankringen, som hittil har vært framtrædende, forlates nå til fordel for mer rasjonell vitenskap. Statlig omsorg skal sikre borgernes rettigheter og behov, og det offentlige tar et utvidet ansvar for yrkes- og utdanningsorientering. En «jeg-sentrert» yrkesvalgsdiskurs får innpass og fotfeste i en voksende vitenskapeliggjøring av yrkes- og veiledningsfeltet. Den amerikanske psykologen Donald Super (1910-1994) og hans utviklingspsykologiske forankring blir sentral, og hans teori om individets karriereutvikling og valg omhandler menneskets livsforløp, leverom og selvoppfattelser (Kjærgård, 2012, s. 145-146). Super har et større fokus på prosessen i det å utvikle og leve ut en karriere, enn det å matche seg selv til et passende arbeid. Det betyr imidlertid ikke at trekk- og faktorteorien forlates helt. Den amerikanske psykologen John Holland (1919-2008) videreutvikler denne, inspirert av sosiologi og differensialpsykologi. Holland mener at et bestemt arbeid også innebærer et bestemt livsmønster, og at det i et spesifikt jobbvalg gjemmer seg en mengde

informasjon som projiseres over på valget – både om personens motivasjon, selvinnsikt og oppfattelse av sine egne evner (Kjærgård, 2012, s. 147). Den dag i dag er Hollands interessekategorier om yrkespersonlighet (RIASEC) det teoretiske fundamentet i mye anvendte karriereverktøy, som Vip24, Profkart og Karriereverktøy (tidligere WIE). Kjærgård peker imidlertid på at verken Parsons trestegsmodell, Supers utviklingspsykologiske teori eller Hollands RIASEC-modell får nevneverdig innpass i det norske utdanningssystemet, som rene teoretiske forklaringsmodeller. Det som derimot får innpass er generelle differensialpsykologiske strømninger i den utdanningspolitiske diskurs, som nå også blir innleiret i en samfunnsøkonomisk diskurs. Befolkningen blir nå i større grad sett på som individer, i stedet for som en homogen gruppe.

Mot slutten av 1900-tallet inntar OECD, EU og nasjonale myndigheter dominerende posisjoner innenfor karriereveiledning. Industriell og teknologisk utvikling har ført til at utdanning og økonomisk vekst får en selvfølgelig politisk posisjon, parallelt med en humanistisk orientert diskurs (Kjærgård, 2012, s. 148). En utdannet arbeidskraft blir oppfattet som et effektivt middel til å styrke nasjonens økonomiske vekst og konkurranseevne. De nye, store organene innenfor karriereveiledningsfeltet promoterer karriereveiledning som et nyttig politisk redskap, innenfor en global kunnskapsøkonomisk konkurransediskurs. Kjærgård (2012, s. 172) hevder at innenfor en neoliberal politisk rasjonalitet står nå ikke lenger den politiske og økonomiske diskursen i et ytre spenningsforhold til hverandre. Den neoliberale rasjonaliteten representerer en oppjustering av individets autonomi, handlinger og ansvar, og spenningen mellom individ og samfunn etableres derfor som et indre spenningsforhold i individet. Dette blir det i stor grad opp til det enkelte individ å ta ansvar for å håndtere. Tekstene jeg har analysert har båret i seg denne individualiseringen, der enkeltindividet overøses med krav til kompetanse og omstillingsevne, valgmuligheter og endringsvilje. Når det snakkes om at utdanning og læring gir «den enkelte mulighet til å styre sin egen hverdag, forme sin egen fremtid og realisere sine mål og drømmer» (Stortingsmelding 14, s. 12) er det med på å forskyve makt, valg og ansvar over fra samfunn til individ, fra karriereveileder til individ, fra utdanningsinstitusjon til individ og så videre. Å være et omstillingsdyktig, nyttig og økonomisk subjekt blir sentrale verdier, sett i lys av Parsons teori om individuell og samfunnsmessig harmoni.

Vi kan dermed se framveksten av en kunnskapsøkonomisk diskurs og neoliberale styringsstrategier i sammenheng med problemrepresentasjonen av behovet for mer kompetanse. Jeg skal utdype dette nærmere.

4.3.2 New Public Management

På 1980-tallet kan man si at en høyrebølge slo inn over landet. Partiet Høyre stod sterkt i Norge på denne tiden, og den økonomiske politikken var i fokus. Arbeiderpartiet, som tradisjonelt sett hadde ment og vært, ja, nettopp, lønnsinntakernes parti, opphørte i denne perioden å være et programfestet sosialistisk parti. De endret synet på hvordan man kunne bruke markedet og slippe private krefter til, og ble et mer sosialliberalt parti. De øvrige partiene støttet også opp under en fornying, eller *modernisering*, av offentlig sektor. Norge gikk fra å være et samfunn med en sterkt regulerende velferdsstat, til å gå over i en mer deregulert, tydeligere kapitalistisk retning. De ulike reformene som tok sikte på å rasjonalisere og effektivisere offentlig forvaltning, som var for stor og byråkratisk, har fått sekkebetegnelsen New Public Management (NPM) (Karlsen, 2015, s. 30-35). Et av hovedelementene i NPM er vektlegging av individualisme og tilhørende valgfrihet. Det viktigste var at brukerne fikk de tjenestene de hadde krav på, på en effektiv og prisgunstig måte. Om det var privat eller offentlig var ikke avgjørende, men markedsorientering med konkurranse ble en drivkraft. De tjenesteytende næringene ble i denne perioden folks dominerende livsnæring, i motsetning til primærnæringene og industri, som i tidligere tider.

Kjærgård (Kjærgård og Plant, 2018, s. 26) peker på at ved å gå tilbake til norske politiske utdanningsdokumenter fra 1980- og 90-årene, kan vi tydelig identifisere et nytt diskursivt spenningsfelt der forholdet mellom utdanning og økonomisk vekst er sammenkoblet. Utdanning blir på denne tiden et økonomisk virkemiddel for et økonomisk samfunn, dets konkurranseevne, utvikling, velstand og skjebne. Det innebærer både at befolkningen blir satt i en konsument- og arbeidstakerrolle, og at foretrukne egenskaper ved individene synes å være de som er tilpasset de markedsøkonomiske behovene: endrings- og omstillingsevne, fleksibilitet og det å kunne tilegne seg ny kunnskap blir sentralt.

Dette fokuset på økonomi, effektivitet og økt konkurranse er ikke mindre fremtredende i politikk- og utviklingsområder for karriereveiledningsfeltet i dag. Jeg pekte i delkapittel 4.2 på hvordan et markedsorientert språk utmerker seg i deler av datamaterialet, særlig i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021. Når det snakkes om «avkastning av utdanning» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, s. 17), bærer det i seg et premiss om at utdanning er noe man fortrinnsvis tar for lønnsomhetens skyld. Man skal være en ressurs for samfunnet. De aller fleste tar riktignok utdanning for å kvalifisere seg til forskjellige oppgaver i arbeidslivet, men det er ikke *bare* det resultatet utdanning gir. Utdanning er også en kilde til dannelse, motivasjon, selvutvikling, mestring,

innsikt i egne verdier og interesser og mye annet, som ikke passer inn i det markedsorienterte språket.

Det må også nevnes at alle de tre analysetekstene, Stortingsmelding 14, Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kvalitetsrammeverket, har blitt skrevet og utgitt under liberalistiske og konservative regjeringer, med Høyre som det største partiet. Liberalismen handlet opprinnelig om å fremheve individets rettigheter, og den dag i dag er Høyres ideologi at de vil (Høyre, 2021):

«bygge samfunnet på tillit til enkeltmennesket. Hver enkelt skal ha størst mulig frihet og ansvar for å forme sitt eget liv og sin egen framtid basert på respekt for andre og for felleskapet».

Den politiske sfæren for øvrig har, med andre ord, gjort plass for framveksten av de diskursene vi ser i analysen.

Fra de årene jeg har jobbet i både NAV og hos en tiltaksleverandør, kjenner jeg meg godt igjen i at mange sentrale prinsipper fra NPM fikk fotfeste. Særlig gjaldt det fokus på mål- og resultatstyring, noe som maner til en teknisk-instrumentell måte både å tenke og jobbe på (Fredriksen, 2019, s. 45). Man snakket om *brukere* i stedet for klienter, *tjenesteleverandør* i stedet for hjelpeinstans. De siste årene har NPM-prinsippene i hvordan offentlig sektor er utformet, møtt motstand. Mye av kritikken handler om at det offentliges oppgaver ikke kan sammenlignes med vanlig markedsregulert styring. For karriereveiledningsfeltet er dette merkbart på flere måter. At vi får et faglig teoretisk rammeverk hvor etikk utgjør en viktig del av kompetansegrunnlaget, er for eksempel med på å vektlegge et felles grunnleggende humanistisk menneskesyn. Et masterprogram for karriereveiledning, som legger opp til aktiv refleksjon og etisk bevissthet, er med på å heve kompetansen for utøverne i fagfeltet. Lars Gunnar Lingås (2015) slår fast at karriereveiledning må bygges på verdier som ser mennesket som noe mer enn «det konkurrerende individ». Å bidra til at samfunnet sikres yrkeskompetansen den har behov for er en nødvendig del av karriereveiledningens funksjon, men en slik målsetning er ikke tilstrekkelig for profesjonell karriereveiledning. Lingås sier at karriereveiledning også må innebære et dannelsesperspektiv, som handler om identitetsutvikling, samhandling med andre, modning og grunnlag for livsvalg.

4.3.3 «Vi»-kulturer og «jeg»-kulturer

Men hva om vi hadde levd i en mer kollektivistisk kultur? Det finnes mange land, kanskje særlig i Afrika og Sør-Amerika, hvor hensynet til storfamilien, gruppen eller det sosiale nettverket er

viktigst. I en individualistisk orientert kultur er man mer sentrert rundt seg selv og sine aller nærmeste. Noen beskriver forholdet mellom disse kollektivistiske kulturene og individualistiske kulturer som «vi»-kulturer og «jeg»-kulturer (Dahl, 2013, s. 252). I en mer kollektivistisk kultur ville sannsynligvis ikke de samme problemrepresentasjonene fått like stor plass som de gjør i vår individualistiske kultur, siden fokuset der tradisjonelt sett ligger på fellesskapets beste. I en individualistisk orientert kultur, slik vår egen, er det mer akseptert – og forventet - å ha fokus på egne muligheter, egne ressurser og egen lykke, og det er derfor også større rom for en slik fremvoksende diskurs.

I vår kultur tilbringer dessuten mange store deler av livet i utdanningslignende institusjoner, helt fra barnehagen med sine lekegrupper til eldresenteret med Internett-kurs. Den institusjonaliseringen som utdanningsinstitusjonene representerer, er et sentralt trekk ved vår samfunnsutvikling. Skolen, og utdanningsinstitusjonene for øvrig, er både viktige sosiokulturelle og politiske samfunnsinstitusjoner (Karlsen, 2015, s 71). Dette er også med på å legge til rette for en diskurs som fremelsker utdanning og kompetansehevende tiltak.

4.4 Hva er *ikke* problematisert i denne framstillingen av «problemet»?

Det fjerde spørsmålet stiller kritiske spørsmål til hva som mangler i problematiseringen: hva forblir usagt? Hensikten er å avdekke hvilke begrensninger som faktisk settes for hva som er mulig handlingsrom i diskursen, gjennom de problemrepresentasjonene som finnes i tekstene. Her ligger det altså et premiss om at det *er* mulig å tenke annerledes rundt problemet, og det er noe som potensielt kan bli oversett.

Tidligere i analysen har jeg pekt på at det finnes særlig to fremtredende diskurser: en vekstdiskurs, som tar for seg et samfunnsøkonomisk konkurranseperspektiv, samt en omstillingsdiskurs, hvor den enkelte er ansvarlig for sin egen skjebne og sine egne muligheter.

Det hadde imidlertid også vært mulig å se problemet som et *systemproblem*, som innebærer at det ikke finnes gode nok ordninger på systemnivå. Det kan handle om at utdanningsinstitusjonene ikke tilbyr relevant nok utdanning, at arbeidsmarkedet ikke er i stand til å tilby jobb til de som trenger det, at de begunstigede i samfunnet ikke ønsker å gi slipp på sine goder for å få en mer rettferdig fordeling eller helsevesenet ikke klarer å behandle de som opplever helsemessige plager i så alvorlig grad at de ikke klarer å stå i arbeid parallelt. Effekten av å framstille utenforskap som et problem med begrunnelser i arbeidslivets mekanismer og samfunnet for øvrig, blir en ganske annen

enn å forklare utenforskap ut fra et individperspektiv. Dette perspektivet er svært lite til stede både i Kvalitetsrammeverket, Stortingsmelding 14 og Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021.

4.5 Hvilke effekter produseres gjennom denne måten å framstille «et problem» på?

I analysen av det femte spørsmålet skal forskeren være spesielt oppmerksom på tre sammenkoblede og overlappende effekter: diskursive effekter, subjektiverende effekter og livseffekter. Ifølge Bacchi (2009, s. 15) vil det alltid være slik at problemrepresentasjoner skaper vanskeligheter for medlemmer av noen grupper, mer enn for medlemmer av andre grupper. Derfor må vi gå nærmere etter og undersøke de problematiseringene som finnes, inkludert vår egen. I det følgende vil jeg analysere diskursive, subjektiverende og livseffekter av de problematiseringene som har fulgt meg gjennom hele analysen. Målet er å se hvor og hvordan problematiseringene fungerer til fordel for noen og skader andre, og hva som kan gjøres med dette.

4.5.1 Diskursive effekter

Jeg har pekt på at fagfeltet, gjennom policydokumentene, er preget av en vekstdiskurs og en omstillingsdiskurs. Vekstdiskursen innebærer en forståelse av at samfunnsutviklingen overordnet styres ut fra et økonomisk orientert tankesett. Diskurser er, ifølge Bacchi (2009, s. 25) sosialt produserte former for kunnskap som er med på å sette rammer for hvilke forhold det kan snakkes og menes noe om. For eksempel ligger det som premiss i vekstdiskursen at det å ha flest mulig i arbeid, styrke bedriftenes konkurransevne og bidra til å skape gode samfunnsøkonomiske vekstvilkår bør ligge i alles interesse. Det innebærer også en begrensning av andre mulige problematiseringer. En åpning for å diskutere utbygging av velferdsordninger, borgerlønn, en mer rettferdig fordeling eller andre alternativer til å henge med på «vekstkarusellen» finner jeg få eller ingen spor av i verken i Stortingsmelding 14, Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 eller Kvalitetsrammeverket.

Som jeg har vist gjennom de foregående spørsmålene i analysen, er vekstdiskursen eksplisitt uttalt gjennom store deler av datamaterialet. Det samme gjelder for omstillingsdiskursen. Disse henger sammen og påvirker hverandre gjensidig, både fordi samfunnets vekst og utvikling er en direkte følge av at individene i befolkningen omstiller seg – og motsatt. Det at befolkningen tar utdanning, finner nye måter å jobbe og leve på og blir tilgjengelige for arbeidsmarkedet, skaper nye muligheter og vekstområder for samfunnet. Siden diskursen setter rammer for hva det er mulig å si eller mene

noe om, vil både en vekst- og en omstillingsdiskurs innenfor karriereveiledningsfeltet sette begrensninger for hva og hvordan vi mener, tenker og snakker om begreper som muligheter, karriere, valg, utdanning og arbeidsliv. Det kan være med på å fortrenge fokus på de som rammes av utenforskap av forskjellige årsaker, de som har ikke *kan* jobbe eller ta utdanning på grunn av helseutfordringer, eller de som ikke *ønsker* å ta utdanning, og som faller fra. I Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 blir karriereveiledning nevnt som en mulig løsning mot nettopp frafall (s. 16):

«Karriereveiledning tidlig i utdanningsforløpet kan forebygge og redusere frafall og feilvalg i videregående opplæring og senere i utdanningsløpet og kan motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg. Karriereveiledning kan bidra til at seniorer møter krav til omstilling på en bedre måte. Det vil fremme deres mobilitet, slik at de forblir lengre i arbeidslivet. Målrettet og hurtig kartlegging av kompetanse og veiledning for nyankomne innvandrere kan bidra til bedre tilknytning til arbeidslivet. ... Tilgang til karriereveiledning vil kunne fremme raskere overgang til arbeid for arbeidsledige, eller at personer holder seg i arbeid».

Verken Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, Stortingsmelding 14 eller Kvalitetsrammeverket sier noe om årsakene til frafall, eller noe mer om hva som kan legges til rette av tiltak, utover «samarbeid mellom alle aktører», som det heter i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 (s. 8). Hvorvidt dette «samarbeidet» handler om å tilrettelegge for mer fleksible utdanningsløsninger, økt fokus på psykisk helse, økte ressurser til skolehelsetjenesten og miljøarbeid, bedre tilrettelegging i arbeidslivet for de som har behov for det, raskere tilgang på helsetjenester som psykolog, fysioterapi o.l., individuelt tilpassede velferdsordninger, hindre utflagging av bedrifter som gir mange arbeidsplasser eller andre ting – som det er *mulig* å tenke at kan ha betydning for utenforskap – utbroderes ikke.

Det er interessant at dette perspektivet heller ikke kommer fram i Kvalitetsrammeverket. Selv om jeg i utgangspunktet kun har fokusert på kapitelet om karrierekompetanse (kap. 3) i resten av analysen, har jeg for ordens skyld inkludert hele rammeverket når jeg har brukt søkefunksjonen ctrl+f og søkt etter ord som *fracfall* og *utenforskap*. Kvalitetsrammeverket er, blant annet, ment å være et verktøy for et samlet felt, bidra til å utvikle kvalitet i tjenestene og gjøre det lettere å møte etiske utfordringer. Mange av de vi karriereveiledere møter i arbeidshverdagen, uavhengig av hvilken sektor og institusjon vi jobber ved, tilhører nettopp denne gruppen som er rammet av utenforskap. Kvalitetsrammeverket slår fast at flere faktorer, deriblant utenforskap, har «avgjørende betydning for samfunnets grunnleggende fungering, samlede økonomi og velferd» (s. 41). Deretter nevnes utenforskap kun i én annen sammenheng, når det nevnes som kompetansemål at karriereveilederen skal ha «innsikt i konsekvenser av utenforskap» (s 100). Hvordan man kan jobbe for å motvirke frafall og utenforskap, hvilke tiltak de som står i fare for å oppleve dette skal møtes med, hva som kan forhindre dette og hvordan vi må jobbe på systemnivå for å få et inkluderende

samfunn, kommer ikke fram. Karriereveiledning blir dermed det tiltaket vi står igjen med. Som vist i sitatet fra Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017-2021 (s. 16), kan karriereveiledning bidra til *å møte krav til omstilling på en bedre måte, forebygge og redusere feilvalg samt en målrettet og hurtig kartlegging av kompetanse.*

Vi ser altså at diskursive effekter legger føringer for hvordan et problem menes og snakkes om. Det medfører en fortregning av andre perspektiver, andre måter å problematisere fenomenet på. Både vekst- og omstillingsdiskursen legger opp til en forståelse av at samfunnet utvikler seg, samfunnsøkonomiske hensyn veier tungt og individene i befolkningen er nødt til å omstille og tilpasse seg etter den utviklingen som skjer. I Foucaults maktperspektiv, som mye av grunnlaget for WPR-analysen bygger på, handler det om måten visse handlinger modifierer andre på, og at individene kontrolleres gjennom å internalisere samfunnets normer og verdier. Når det er etablert hvilke normer og verdier som gjelder, så vil befolkningen, ifølge Foucault, regulere dette selv. Det medfører at den moderne staten vil ha mindre behov for fysiske former for makt (Bacchi 2009, s. 29). Dersom vi overfører denne tankegangen til oppgavens tematikk, vil nødvendigvis måten vi snakker om omstilling på, eller hvordan det kommuniseres rundt det å svare på samfunnsmessig utvikling, etter hvert føre til at denne forståelsen internaliseres hos individene i befolkningen, hos veisøkere som vi skal møte til karriereveiledning, for de som jobber med sårbare grupper, for arbeidsgivere som skal ansette og for politikere som jobber på feltet.

Foucault ser ikke på makt som noe negativt i seg selv. Makt kan også være drivkraften for å få noe til å skje (Bacchi, 2009, s. 37). Diskurser er dessuten ikke statiske, de kan endre seg over tid – både innholdet i og mellom diskurser. Som vist i kapittel 4.3 har tilpasning til samfunnslivets utfordringer og krav vært en dominerende diskurs gjennom størstedelen av den moderne karriereveiledningens historie. Med en tiltakende kritikk av NPM er det imidlertid mulig å skjelne en opprettelse av en maktbalanse, eller snarere ubalanse, for hva som skal defineres – og hvem som har rett til å gjøre det – som gode og bærekraftige verdier i samfunnet.

I datamaterialet legges det opp til at flest mulig skal omstille seg, slik at «arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen det har behov for» (Stortingsmelding 14, s. 6). I og med at Norge er en del av en større internasjonal verden, er ikke dette en unaturlig målsetning, særlig ikke fra politisk hold. Men også Kompetanse Norge, vårt fagfelts viktigste organ, fastslår at «utvikling av karriereveiledningstjenestene i Norge kan sees på en som en del av den overordnede kompetansepolitiske innsatsen» (Kvalitetsrammeverket, s. 37), og at i et kompetansepolitisk

perspektiv «er befolkningens kapasitet til å håndtere overganger, tilpasse seg endring og lære hele livet sentralt for å sikre at samfunnets samlede kompetanse til enhver tid står i forhold til arbeidslivets behov» (Kvalitetsrammeverket, s. 37). En utfordring for vårt fagfelt er at praksisfeltet er både stort og bredt. Karriereveiledning skjer, blant annet, både på fylkesvise karrieresentre, i alle deler av utdanningssystemet, hos NAV og hos private tilbydere av karriereveiledningstjenester. Et av de etiske grunnprinsippene i karriereveiledning er at man er likeverdige parter. Men i praksis vil det ikke alltid være et likeverdig forhold. I NAV vil for eksempel en bruker, til en viss grad, stå i et avhengighetsforhold til sin veileder. Dersom man er på et arbeidsmarkedstiltak, hvor det ofte foregår karriereveiledning, er som regel stønaden fra NAV direkte avhengig av deltakelse og oppmøte. I ytterste konsekvens kan det bety at en veisøker som motsetter seg å starte på et kompetansehevende kurs eller tiltak, mister pengene de trenger for å leve. For karriereveilederen som jobber innenfor en diskurs hvor kompetanseheving og omstilling er den rådende løsningen, kan det dermed by på problemer når veisøkeren av forskjellige årsaker ikke ser den samme løsningen. Maktbalansen blir enda skjevare dersom karriereveilederen blir satt til å vurdere og kontrollere hvorvidt veisøkeren for eksempel er for syk, har for dårlige norskkunnskaper eller har andre legitime årsaker til å ikke tilpasse seg samfunnets normer og krav.

På andre arenaer hvor det utøves karriereveiledning, som for eksempel på karrieresentre, er ikke denne problemstillingen like fremtredende. På min arbeidsplass, for eksempel, møter jeg de fleste veisøkere til en eller to samtaler. Tjenesten er gratis, veisøkerne oppsøker oss frivillig og det får ingen konsekvenser om de uteblir fra avtalen. Allikevel er det lett å se for seg problematiske diskursive effekter også her. Dersom omstilling og tilpasning til arbeidslivets krav konsekvent skal hedres, kan det føre til at det etableres en praksis hvor vi ikke anerkjenner alternativene. Noen ønsker ikke å ta høyere utdanning, noen vil jobbe deltid, noen vil prioritere hobbyer eller familielivet i større grad enn karrieren. Også disse skal møtes med respekt og en nøytral holdning, hvor deres livsvalg ikke blir gradert. En diskursiv effekt kan med andre ord være begrensende for hvordan vi kan snakke om arbeid og utdanning, og at det overordnede målet skal være å til enhver tid tilpasse seg arbeidslivets behov. At det er mulig å oppleve mestring, tilhørighet og livskvalitet på andre arenaer og områder også, blir ikke kommunisert.

4.5.2 Subjektiverende effekter

I følge Bacchi (2009, s. 16-17) gjør diskursene ulike subjektposisjoner tilgjengelige for oss, gjennom problematiseringene. Når en slik stilling er inntatt, vil den personen som innehar

subjektposisjonen forstå sin sosiale verden ut fra dette ståstedet. Dette gjelder ikke bare i en spesifikk kontekst, men også mer generelt. Vi kan derfor si at både hvem vi er, hva vi tenker, mener og føler om både oss selv og andre, til en viss grad vil være bestemt av de subjektposisjonene som blir gjort tilgjengelige gjennom diskursen. En vanlig subjektiverende effekt er å sette grupper av mennesker opp mot hverandre. På den måten kan man, ut ifra et styringsperspektiv, både definere og oppmuntre det som er ønsket oppførsel blant majoriteten. Denne typen stigmatisering fører til at de som befinner seg i problemgruppa, starter å se på seg selv som problemet. Det er igjen med på å forsterke et inntrykk av behov for tiltak rettet mot denne gruppen.

Gjennom både Stortingsmelding 14, Kvalitetsrammeverket og Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 ser vi et sterkt fokus på kompetansehevende tiltak, på det å være fleksibel og det å få en stabil tilknytning til arbeidslivet. Dette er åpenbart ønsket situasjon, sett fra beslutningstakernes side. En nokså opplagt subjektivering er derfor begrepet *arbeidsledig*. Det kan være mange årsaker til at en person er arbeidsledig: helsemessige årsaker, mangel på relevant kompetanse, samfunnsmessige årsaker, som konjunktursvingninger eller politiske føringer, mobilitetsproblematikk og mye annet. Fokuset på kompetansehevende tiltak og omstillingsdyktighet kan føre til at personer som er arbeidsledige føler at de har mislyktes og at det er det er hovedsakelig deres egen feil at de er i den situasjonen de er i. Samtidig så vet vi jo at det ikke alltid er slik. Smitteverntiltak, som vi har opplevd at har ført til svært mange permitterte og arbeidsledige gjennom koronapandemien, og oljeprisfallet i 2014 og den påfølgende arbeidsledigheten på Sør-Vestlandet (Stortingsmelding 14, s. 20), er eksempler på hvordan samfunnet kan tvinge fram arbeidsledighet. Problempresentasjonen legger opp til at du helst ikke bør havne i kategorien arbeidsledig, men dersom du først *er* der, vil en subjektposisjon som fleksibel og omstillingsdyktig være høyere ansett og respektert enn en som forholder seg passiv til situasjonen. *Naver* er blitt et begrep de seneste årene, og det har vært mye fokus på og tiltak rettet mot denne gruppen. Det er gjerne ungdommer, passive stønadsmottakere og folk med lettere helseutfordringer som blir plassert i denne subjektposisjonen. Det er all grunn til å tro at det gjør noe med hvordan individene i denne gruppen ser på seg selv når de blir kalt for nettopp «navere», og at det sannsynligvis ikke er med på å verken øke motivasjon, selvfølelse eller tro på sin egen kompetanse å bli plassert i en slik kategori. Hvis problematiseringene hentyder at det er deres egen feil at de er navere, kan det være med på å øke følelsen av utenforskap. Dette vil igjen være med på å styrke subjektposisjonen, og forsterke følelsen av at arbeidsledigheten skyldes en selv og at det kun er din egen feil at du ikke klarer å få deg en jobb.

De subjektene som, gjennom problematiseringen, inntar posisjonen som *arbeidsledig*, vil dermed gi mening til sin sosiale verden ut fra et ståsted som henholdsvis naver, en omstillingsdyktig arbeidsledig (som forsøker å gjøre sitt ytterste for å komme ut av situasjonen), en som er uforskyldt arbeidsledig og så videre. Det er med på å prege både hvordan de ser på seg selv, hvordan de ser på hverandre og hvordan de blir sett på av andre.

4.5.3 Livseffekter

Problemrepresentasjoner får direkte påvirkninger på og konsekvenser for folks liv. De to overordnede problematiseringene som jeg har fulgt gjennom analysen, som handler om samfunnsmessig vekst og individuell omstilling, kan generere holdninger om at de som er arbeidsledige er både late og ikke flinke nok. De gjør noe feil. De vil ikke lære seg språket. De later som de er syke. Noen av de er kanskje også passive stønadsmottakere. Man trenger ikke å ha lest mange kommentarfelt til nettavissaker som omhandler for eksempel flyktninger, innvandrerfamilier med mange barn, eller unge uføretrygdede for å vite at slike holdninger eksisterer i vårt samfunn. Enkeltindividene dette gjelder, opplever sannsynligvis situasjonen helt annerledes.

Uførepensjonisten har kanskje levd i årevis med smerter og helsemessige plager, og har vært gjennom det som finnes av behandling og tiltak. Flyktingen sliter med angst etter å ha mistet noen på den lange veien hit, og opplever i tillegg at utdannelsen og erfaringen fra hjemlandet har null verdi i dette nye landet som han nå skal kalle sitt. For disse vil det neppe være positivt å bli møtt med mistenkeliggjøring og en oppfatning om at de ikke prøver hardt nok.

Hvorvidt man blir sett på og snakket om som arbeidsledig eller arbeidssøker er også med på å generere inntrykk av henholdsvis passivitet og omstillingsevne. En arbeidssøker forsøker å ta kontroll over sitt eget liv, og ønsker å bidra til vekst og utvikling i samfunnet. For den som er arbeidsledig kan det skapes en opplevelse av mislykkethet. Er man mislykket er man heller kanskje ikke motivert til å ta videre utdanning eller se nye muligheter for å søke på andre typer jobber enn man har hatt tidligere. Dette vil igjen kunne få økonomiske konsekvenser, både for enkeltindividet som må leve på stønad og for samfunnet og velferdsstaten. Diskursen om vekst og utvikling vil i et slikt perspektiv bli sin egen fiende, og virke selvforsterkende mot sin hensikt.

4.6 Hvordan og hvor har denne problematiseringen av «problemet» blitt produsert, spredt og forsvart?

Analysens siste spørsmål peker på hvordan problematiseringen virker på publikum, og hvordan den opprettholdes i samfunnet. Først og fremst: policydokumenter og dets innhold blir spredt på flere ulike måter. Stortingsmeldinger kan generelt forstås som en kommunikasjon mellom det politiske systemet og samfunnet rundt (Karlsen, 2015, s. 39). Media er selvsagt en stor del av bildet, og framstillinger gjennom media når bredt ut. Det har vært svært mye snakk om arbeidsledige og tiltak i løpet av koronapandemien, både under pressekonferanser og i vanlige nyhetssaker. Mange politiske endringer har skjedd i kjølvannet av pandemien: bredere mulighet til å kombinere kurs og utdanning med dagpenger, nasjonale ordninger som Utdanningsløftet (bevilgninger til fylkeskommunene som skal gi permitterte og arbeidsledige mulighet til å fullføre videregående opplæring og oppnå studie- eller yrkeskompetanse), økonomiske støtteordninger til bedrifter for å forhindre oppsigelser, for å nevne noe. Problematiseringene er imidlertid ikke bare en konsekvens av koronapandemien, vi har kunnet se de lenge før dette. Arbeidslinja har stått sterkt i Norge gjennom mange tiår. På slutten av 1980- og særlig 90-tallet fikk utdanningens betydning sterkt fokus for samfunnsøkonomisk vekst og framgang, som følge av den ekspanderende globale markedsøkonomien. Nytteperspektivet på utdanning kom særlig klart til uttrykk i den store kompetansereformen på 90-tallet, med lovfestet rett til etter- og videreutdanning. Utvalget som utredet reformen la vekt på at det var «mulig å høste store samfunnsøkonomiske gevinster med fordeler for norsk arbeidsliv» (Karlsen, 2015, s. 134).

Gjennom å nokså ensidig fokusere på omstillingsevne og kompetanse skapes et bilde av at det er enkeltindividets ansvar å sørge for samfunnsøkonomiske gevinster, og at bare du tar utdanning nok eller er fleksibel nok så vil du klare å få en jobb. Uttalelser fra politikere som tilsynelatende bekrefter dette, og som spres i media, er med på å legitimere dette bildet. På spørsmål fra en journalist som konstaterer at det er nå skyhøy arbeidsledighet i Norge og som lurer på hvor de permitterte skal søke jobb, svarer Erna Solberg at «du må være inne i en tankegang der du kan jobbe andre steder, eller ta andre karrierer. Man må tenke at man kan ta etter- og videreutdanning mens man er permittert.» (Hellesnes, 2021). Det er lett å tenke seg at denne typen uttalelser kan være med på å opprettholde antakelsen om at det å være i jobb er et individansvar, og at evne til omstilling og fleksibilitet er kjerneverdier i vårt samfunn.

Samtidig så kan det sies at politiske beslutninger til enhver tid er avhengig av de som faktisk skal sette disse beslutningene til livs, og *utøve* dem. Her kommer hele karriereveiledningsfeltet inn. Problematiseringene som jeg har pekt på gjennom analysen, vil altså spres gjennom utdanningssystemet, på NAV-kontorene, i tiltaksbedriftene, på karrieresentre og andre arenaer hvor det utøves karriereveiledning. Fagfeltet er dermed med på å skape og forme innholdet i den rådende politikken. Som for eksempel at man blir pålagt nye arbeidsoppgaver (som å forvalte midlene til Utdanningsløftet). Hvordan man snakker sammen med kolleger på kontoret og hvordan vi snakker med veisøkere om eksempelvis muligheter og omstilling, er også med på å spre og legitimere problematiseringene.

5 Resultater og oppsummering

Som nevnt i kapittel 1.7 gjøres mesteparten av drøftingen fortløpende sammen med analysen. WPR-metoden handler, som jeg beskrev innledningsvis, om en lagvis utdyping av problematiseringene og hva som ligger bak disse, og det er derfor naturlig å drøfte parallelt med funnene gjennom analysen. I dette kapitlet vil jeg sammenfatte de resultatene analysen har gitt, og kommentere disse. Jeg vil trekke inn relevant teori og se dette i lys av både analysen og min praksis som karriereveileder.

5.1 Jeg – en upåvirkelig brikke?

Hvordan regjeringen og politikerne for øvrig problematiserer arbeidsledighet, arbeidsmarkedets behov, kompetanseutvikling og kompetansefremmende tiltak, vil ha betydning for karriereveiledningsfeltet på en rekke måter. For eksempel vil det kunne ha betydning for ressurser og tilgjengelighet. Da min arbeidsplass ble nevnt som et av tiltakene mot den økende arbeidsledigheten i Oslo på en pressekonferanse fra byrådet², opplevde vi umiddelbart en økt pågang og interesse fra veisøkere. Dette medførte også en økning i bevilgninger, slik at det ble ansatt flere personer i løpet av kort tid. Andre aktører i feltet, som NAV, har også fått økte bevilgninger for å drifte arbeidsmarkedstiltak (som ofte innebærer karriereveiledning).

Det vil også kunne ha betydning for selve utøvelsen av karriereveiledning, både på system- og individnivå. Som karriereveiledere vil vi ofte befinne oss et sted i spennet mellom veisøkerens behov for informasjon og støtte, og systemets behov for «grønne tall» og klare mål. Hver arena hvor det utøves karriereveiledning har sine egne prioriteringer, mål og resultatkrav, som er med på å legge premissene for veiledningen. Som ansatt plikter man å forholde seg til gjeldende krav og regler, og følge de retningslinjene som til enhver tid er gjeldende. Noen arenaer hvor det utøves karriereveiledning er i større grad preget av målstyring og resultatkrav enn andre. Personlig har jeg flere års yrkeserfaring fra både NAV og tiltaksbransjen, hvor formidlingskrav, som vil si prosentmessig andel av veisøkere/deltakere som skal havne i jobb eller utdanning innen en viss tid, kan tenkes være med på å påvirke veiledningen og det mulighetsrommet som skapes i samtalen. I min nåværende jobb, på karrieresenter, er det lett å tenke at vi er nøytrale og at vi ikke styres av noe

² Byråd for arbeid, integrering og sosiale tjenester, Rina Mariann Hansen, presenterte Karriere Oslo som et av flere tiltak fra Oslo kommune i en pressekonferanse holdt 10.12.2020.

annet enn etiske og fagmessige retningslinjer. Men som jeg har vist gjennom analysen kan vi også påvirkes på individnivå, for eksempel av diskursive effekter, som nevnt i kapittel 4.5.1. Dessuten er vi unektelig en del av et større system. Vi må rapportere inn (for eksempel til Kompetanse Norge) både tall og info om hva vi gjør, vi blir målt på (blant annet i byrådsavdelingen for arbeid, integrering og sosiale tjenester) hvor mange samtaler vi gjennomfører pr år sett opp mot andre karrieresentre i Norge, og vi sender ut spørreundersøkelse etter veiledninger (som Kompetanse Norge innhenter svarene til). Kanskje er vi dermed heller ikke på systemnivå helt nøytrale likevel, for jobben vår utføres også som et virkemiddel. Men hvordan måler man egentlig kvalitet i karriereveiledning? Er det lav arbeidsledighet? At man har en hyggelig samtale? At folk velger «riktig» utdanning slik at samfunnet på sikt får dekket sitt kompetansebehov?

Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning kan sees på som et forsøk på å svare på noen av disse problemstillingene. Det ble utviklet for at en tverrsektoriell bransje med ulike formål og rammebetingelser skal kunne ha en felles forståelse av karriereveiledningens formål, oppdrag og kvalitativt innhold. Hensikten er at et nasjonalt rammeverk kan binde sammen målsetninger, tjenester og tiltak for kvalitet og profesjonalitet til et helhetlig system (NOU 2016:7, s. 49). Masterutdanningen i karriereveiledning kan også sies å være et ledd i en profesjonalisering og en implementering av visse kompetansestandarder.

Etter å ha lest kapittel 3 om karrierekompetanse i Kvalitetsrammeverket og sett det i sammenheng med hvordan både Stortingsmelding 14: Lære hele livet og Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 fremhever karriereveiledningen og dens formål, undrer jeg meg over at ikke forskjellene mellom tekstene er større enn de er. Jeg hadde på forhånd trodd at en tekst som er skrevet av og for teoretikere og praktikere fra samme bransje, ville skille seg tydeligere ut fra rene kompetansepolitiske tekster fra en sittende regjering. I min daglige praksis tenker jeg tilsynelatende lite på politiske føringer, i hvert fall er det det jeg liker å tro. Men hvilke diskurser er det egentlig som preger fagfeltet jeg har vært en del av i hele mitt yrkesliv, og hvordan er det med på å påvirke den jobben jeg gjør?

5.2 Kompetanse og utdanning som placebovaksine

Jeg har flere ganger gjennom oppgaven pekt på hvordan kompetanse og utdanning blir sett på som løsningen for hvordan arbeidslivets problemer skal løses. Omstillingsevne, fleksibilitet, fagkompetanse og høyere utdanning blir presentert nærmest som en slags vaksine mot både

arbeidsledighet og utenforskap. Historien viser oss at arbeidsmarkedet er styrt av en rekke mekanismer som det vil være vanskelig for enkeltindividet å påvirke: norsk og internasjonal økonomi, politiske føringer, innvandring, teknologisk utvikling, alderskull i befolkningen og en rekke andre faktorer. Antall ledige jobber, og hvem som har mulighet til å få dem, avhenger dermed av noe mer og ganske annet enn hvor mange som fullfører videregående eller som tar høyere utdanning. I flere andre europeiske land er arbeidsledigheten for unge mennesker, både med og uten høyere utdanning, langt høyere enn i Norge. Det er ikke mulig å leve av studiepoeng eller fagbrev alene, hvis ikke jobbene finnes. Omstillingsdyktige og fleksible arbeidstakere er det som løftes fram som idealet, som vist gjennom analysen, men er arbeidslivet like omstillingsdyktig og fleksibelt? Og hvor bevisste er egentlig utdanningsinstitusjonene på å tilby utdanning som både er etterspurt i arbeidsmarkedet og som arbeidssøkerne ser nytte av å ta?

En interessant tanke er om arbeidslivets utfordringer i større grad kunne vært løst i arbeidslivet. Som jeg viste i analysen, er dette perspektivet nærmest fraværende i dagens diskurs innenfor karriereveiledningsfeltet. På grunn av både rask teknologisk utvikling og konkurranse med andre land er vi avhengig av at mange tar utdanning. Men både frafall i videregående og i høyere utdanning vitner om at utdanningssystemet ikke nødvendigvis passer for alle. Hva er da alternativet? I jobben min som karriereveileder har jeg lest utallige stillingsannonser, og ofte har jeg tatt meg i å tenke at det er lett for en arbeidsgiver å bruke utdanningskrav, særlig når det ikke er spesifisert nærmere enn som «høyere utdanning», som en ubegrunnet utsilingsmetode.

Økt kompetanse og utdanning blir presentert som den viktigste nøkkelen til omstilling i dagens karriereveiledningsdiskurs, og både høyere utdanning og fag- og yrkesutdanninger løftes fram. Samtidig opplever jeg ofte at veisøkere synes det er vanskelig å finne ut for eksempel hva slags muligheter de forskjellige videreutdanningene kan gi. Det kan virke som at både arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner synes det er vanskelig å se hvordan veisøkeres kompetanse kan tas i bruk på nye områder, på tvers av både bransjer, roller og fagfelt. I et jobbmarked preget av usikkerhet og lavkonjunktur for helt konkrete bransjer, kan ikke kompetanse bare omstilles og tas i bruk i en helt rett linje. Å løfte fram relevansen av overførbar kompetanse, blir sannsynligvis et viktig fokusområde for karriereveiledere fremover. Da er vi avhengige av å ha med åpenhet og nysgjerrighet fra arbeidslivet med på laget.

Det har vært oppsiktsvekkende å få bekreftet gjennom analysen hvor lite tilstedeværende et systemansvar faktisk er. Det er lett å tenke seg at særlig Kvalitetsrammeverket er en type tekst som

kan legge tydelige føringer for praksisfeltet, og som dermed har potensiale til å både utfordre, bekrefte og videreføre oppfatninger, verdier og holdninger. Sultana (Kjærgård og Plant 2018, s. 41) fremhever at målet for karriereveiledere må være å bevisstgjøre individer og grupper på årsaken til de problemene som de opplever. Selv om problemene skyldes rådende strukturelle forhold, som smittevernstiltak og vedvarende arbeidsledighet, oppleves problemene personlige. Tanken er at en slik bevisstgjøring skal kunne være med på å utfordre og rukke ved urettferdige samfunnsstrukturer.

Som karriereveileder på karrieresenter jobber jeg på både individ- og systemnivå. På individnivå vil det nok fremdeles være riktig at det å ta utdanning øker sjansene for å få en (attraktiv) jobb. På samfunnsnivå vil det imidlertid ikke nødvendigvis være til det beste at alle tar en lang og dyr utdanning.

5.3 Pandemiens systemiske ansvar

Begrepet «sosial rettferdighet» har vært sentralt i karriereveiledningsfeltet de siste årene, blant annet gjennom arbeidet til Ronald Sultana. Han hevder at tiden vi lever i nå, kanskje mer enn noen gang, krever at vi tar aktivt stilling, både som samfunnsborgere og som yrkesutøvere, og påtar oss den plikten vi har til å kjempe for sosial rettferdighet. Det er ikke lenger mulig å late som at alt er som det en gang var. Han sier at vi må finne tilnærminger til karriereveiledning som «er kritiske, kampvillige og frigjørende i formål og omfang» (Kjærgård og Plant, 2018, s. 49-50). Vi lever i dag i et neoliberalt samfunn der det er lett å peke på at de økonomiske ulikhetene blir stadig større. Innvandrere og flyktninger er sterkt overrepresentert i midlertidige og lavtlønte jobber, det samme er de som mangler grunnleggende eller høyere utdanning. Dette er blitt en enda tydeligere tendens under koronapandemien.

De siste årene har det vært mye fokus på at kvalifisering gjennom utdanning leder til jobb. Det så vi både gjennom Kompetansereformen og i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021. Et viktig aspekt, som jeg synes ikke kommer tydelig nok fram i disse dokumentene, er at arbeidsledighet ikke bare er et individuelt problem, men også i all hovedsak et samfunnsproblem. Når jeg skriver dette har vi hatt tolv måneder med ulike koronatiltak, som har fått store konsekvenser for både enkeltpersoner og ulike bransjer i arbeidslivet. Akkurat nå er det omtrent 200 000 nordmenn som står registrert som arbeidssøkere hos NAV, mens antallet ledige jobber er 20 000. I februar 2020, før pandemien startet, var tallet på arbeidssøkende per stilling 2,6. I februar 2021 viste tall fra NAV

at det var rundt 10 arbeidssøkere per ledige stilling. I de hardest rammede bransjene, som reiseliv og transport, var det over 35 000 arbeidssøkere – til under 700 ledige jobber (Becker, 2021). Når statsminister Erna Solberg ber de som er permittert om å se etter andre jobber, er det ikke nødvendigvis like enkelt som under for eksempel oljekrisen i 2014 eller finanskrisen i 2008, der det hovedsakelig var høyt utdannede arbeidstakere som mistet jobbene sine. Veien til en omskolering for en oljeingeniør over i en annen type jobb, for eksempel som lærer, rådgiver eller som saksbehandler, er betydelig kortere enn den er for en kantinemedarbeider eller en som jobber som stuer på en flyplass. Med et såpass fokus på individuelt ansvar og plikt, som mye av dagens karriereveiledningsdiskurs er preget av, kan det bli vanskelig for den enkelte å finne sin plass. Som karriereveiledere er vi ofte gode på å skape relasjon, bygge motivasjon og tiltro på egen kompetanse og verdi hos den enkelte veisøker, men hvordan kan vi som fagfelt også være med på å påvirke verden «der ute»? Hvordan kan vi utfordre de samfunnsmessige strukturene, i stedet for å være med på å opprettholde de? Det hjelper lite å få en godkjenning fra NOKUT eller en realkompetansevurdering, dersom det ikke er mulig å opparbeide seg relevant praksis i arbeidslivet.

5.4 Tilbake til normalen eller «ny normal»?

Noe av det som kanskje har vært mest spesielt med koronapandemien, er at den har berørt en hel verden og at ingen land tilsynelatende var godt nok forberedt på det som skulle komme. Det har både påminnet oss om at vi mennesker ikke er enerådende aktører på planeten, og at det iblant kan skje ting som verken er resultat av noen sosial bevegelse, politisk beslutning eller økonomisk system (Hooley, Sultana og Thomsen, 2020). Sannsynligvis vil vi måtte leve med konsekvensene av pandemien i flere år fremover. En ting er at arbeidsledigheten er høy og at flere må omstille seg og bytte jobb. Men hvis vi ser på hvem som har stått i frontlinja (i tillegg til lærerne og helsearbeiderne) her i Norge, er det også grunn til å tro at de sosiale forskjellene mellom grupper av arbeidstakere har økt og vil fortsette å øke. På den ene siden har vi alle de som har kunnet gjemme seg vekk fra smittefaren og jobbe hjemmefra bak pc-skjermen sin, mens på den andre siden har vi alle de som har måttet møte fysisk på jobb: bussjåførene, renholdsarbeidere, butikkmedarbeidere og andre i servicebransjen. De har utsatt seg for smitte, tålt runder av permitteringer og omstillinger og måttet stå i usikkerhet på en helt annen måte.

Hooley, Sultana og Thomsen (2020) poengterer at det i dagens situasjon vil være en altfor enkel løsning for oss karriereveiledere å gå inn i en krisehåndteringsmodus, hvor vi utelukkende fokuserer på å hjelpe veisøkerne til å tilpasse seg under og i etterkant av pandemien. En slik tilnærming vil da uunngåelig fokusere på omstilling og justering (jf. den teknokratiske diskursen), og man risikerer at

(den nye) verden blir konstruert som en fast og uforanderlig virkelighet. De mener at vi i stedet bør legge vekt på å hjelpe veisøkerne til å se at det finnes forskjellige løsninger på denne krisen, og at vi må løfte fram urettferdighet og ulikheter, i solidaritet med de som er hardest rammet. Vi bør hjelpe veisøkere til å løfte blikket og ikke bare reagere på et personlig nivå, men også til å reflektere rundt den politiske konteksten og situasjonen rundt. Slik jeg ser det, er dette et perfekt utgangspunkt for å bringe oppmerksomhet rundt den frigjørende diskursen, som vi så i analysen at har vært lite tilstedeværende. Den frigjørende diskursen har jo nettopp et samfunns- og fellesskapsorientert perspektiv, og en tilnærming der man stiller spørsmål om hvorfor ting er som de er, i stedet for å justere seg etter tingenes tilstand (Kjærgård og Plant, 2018, s. 40). Det å bygge kritisk bevissthet kan også ha en frigjørende effekt i seg selv. Det betyr selvfølgelig ikke at alle som kommer til veiledning skal få en innføring i sosial rettferdighet, hvis de egentlig bare ønsket å få hjelp til å regne ut karaktersnittet sitt eller forberede seg til jobbintervju. Som karriereveiledere jobber vi også på systemnivå, og bør derfor nå gripe muligheten til å påvirke i de kanalene vi kan.

Koronapandemien får, som nevnt, konsekvenser for arbeidsmarkedet på flere måter, i tillegg til den høye arbeidsledigheten: arbeidsformer forsvinner (og nye kommer til), overganger blir annerledes, sammensetninger på arbeidsplasser forandrer seg, vi får nye arbeidsmønstre og mange må skifte karriere (Hooley, 2021). For ikke å glemme de psykososiale konsekvensene, og hva isolasjon, ensomhet, bortfall av rutiner og frykt kan gjøre med hvem vi er. Kanskje har vi karriereveiledere nå en viktigere rolle enn noen gang før, når det kommer til å skape håp, motivasjon og åpne opp for å se nye muligheter.

5.5 Karriereveiledning post-korona

Hooley, Sultana og Thomsen (2020) peker på at selv om koronavirusets primære trussel akkurat nå rammer oss hardt helsemessig, vil dens sekundære skadevirkninger på økonomien og samfunnet for øvrig sannsynligvis ramme hardere og vare betydelig lengre. De lanserer begrepet «transformative pedagogic moment», som følge av den sosiale distanseringsstrategien som vi alle har levd under gjennom pandemien. Det er en situasjon som legger til rette for handling og læring, men som følgelig også vil kunne bli utnyttet av forskjellige interessegrupper på ulike måter, både politisk, religiøst og så videre.

Sett fra mitt karriereveiledningsfaglige ståsted, er det en positiv ting at de sosiale ulikhetene i samfunnet har blitt mer synlig gjennom pandemien. Her i Oslo, hvor jeg bor, har bydelene i øst vært på smittetoppen gjennom hele perioden: bydeler som er preget av trangboddhet, mennesker med jobber som ikke kan gjøres fra hjemmekontor, barnefattigdom og usikre økonomiske levekår. Bydelene i vest har sluppet billigere unna, hvor noe av forklaringen kan være at muligheten for å kunne jobbe hjemmefra gjør at færre blir permittert, familier har større plass og egne hager å være i og generelt bedre økonomi. Jeg vil si at det er et tankekors at det året hvor landet har opplevd den største arbeidsledigheten siden andre verdenskrig og hvor tall fra NAV forteller at en ny person søker etter økonomisk stønad eller hjelp i snitt hvert 44. sekund (Strømme, Fjeld og Asvall, 2021), også er det året hvor Oslo Børs opplever rekordstor økning av nye aksjonærer: 90 000 nye aksjonærer, mot et normalår med knapt 5000 (Engebretsen, 2021). Det gir et tydelig bilde av at konsekvensene av pandemien rammer hardt og at de rammer skjevt.

At de sosiale og økonomiske forskjellene blir løftet fram kan vi som jobber innenfor karriereveiledningsfeltet gripe an som et «transformative pedagogic moment», og utnytte til vår felles fordel. Først og fremst tenker jeg det er en stor fordel hvis det viser seg å ikke lenger være like sterke stigma knyttet til det å være *naver* (jf. kapitel 4.5.2), i en tid hvor mange arbeidsledige stemmer har fått plass i media og gitt uttrykk for hvor gjerne de vil jobbe og hvor tungt det er at arbeidsplassene deres blir stengt ned. At denne gruppen blir møtt med tillit og optimisme, fremfor skepsis og mistenksomhet, vil kunne få positive ringvirkninger både i form av mestringsfølelse og økt motivasjon. Når urettferdighet og sosiale forskjeller blir gjort kjent for majoriteten, øker også sjansen for at flere får øynene opp og vil være med på å bekjempe disse forskjellene. Fellesskapsfølelsen og oppfordringen til *dugnad* har vært et av politikernes sterkeste gjort gjennom denne tiden, og det kan vi fortsette å dra nytte av.

5.6 Et oppsummerende blikk: Hvor er den frigjørende diskursen?

Karriereveiledning legger et humanistisk menneskesyn til grunn, og vi kan finne igjen disse elementene i Kvalitetsrammeverket. Kvalitetsrammeverket bygger i stor grad på NOU 2016:7, som slår fast at «konstruktivistiske og læringsorienterte teorier setter sitt preg på karriereveiledningsfeltet» (s. 21) og at karriereveiledning skal «bistå den enkelte i konkrete valgsituasjoner, og bidra til at den enkelte utvikler karrierekompetanse slik at han/hun kan håndtere karriererelaterte utfordringer gjennom livsløpet» (s. 50). Dette fokuset på livslang læring, hvor

karriereveiledning handler om å hjelpe veisøker til å *håndtere karriererelaterte utfordringer gjennom livsløpet*, kan vi plassere i den humanistiske diskursen i Habermas' typologi. Men det bærer også preg av en instrumentalistisk tenkning at karriereveiledning skal bidra til kompetanser (skills) for å kunne mestre livet. Ferdigheter i å ta karriereorienterte valg, ferdigheter i å se karriereorienterte muligheter og å takle overganger er i utgangspunktet svært formålsorientert (Kjærgård og Plant, 2018, s. 68-69).

De to øvrige analysetekstene bærer også i seg humanistiske elementer, som for eksempel når Nasjonal kompetansepolitisk strategi beskriver den norske arbeidslivsmodellen: «Norge utmerker seg gjennom å involvere alle ansatte i virksomhetenes utviklingsarbeid. En relativt flat struktur i arbeidslivet fremmer tillit, samarbeid og kunnskapsflyt» (s. 11). Dette settes igjen i sammenheng med kompetanseutvikling, og er en modell som «fremmer læring og produktivitet» (s. 11). Igjen ser vi et teknokratisk blikk på en humanistisk tilnærming.

Hva så med den frigjørende diskursen, etter Habermas' typologi (Kjærgård og Plant, 2018, s. 40)? Etter mitt syn er det finnes det her et tomrom. Jeg skal ikke hevde at den er fullstendig fraværende, for eksempel står det i Kvalitetsrammeverket (s. 42) at

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

Dette spenningsforholdet der individet skal ha innsikt i og kunne påvirke og forme både sin egen og fellesskapets framtid bærer i seg et frigjørende perspektiv. Men i sin helhet er det denne diskursen som er den aller minst framtreende i analysen, og da særlig på systemnivå. Det store individfokusets overskygger det potensialet som ligger i å løfte blikket til et mer samfunns- og fellesskapsorientert perspektiv. Kanskje er dette vårt «transformative pedagogic moment» (Hooley, Sultana og Thomsen, 2020).

6 Avslutning

Innledningsvis i oppgaven beskrev jeg hvordan karriereveiledning både er et personlig og et samfunnsmessig anliggende. Politisk sett skal karriereveiledning styrke samfunnets konkurransevne og motvirke utenforskap. På personlig nivå skal det bidra til at den enkelte kan håndtere sin egen karriere gjennom hele livet. Gjennom analysen har jeg sett på hvordan dagens karriereveiledningsfelt preges av diskursive spenninger, som igjen kan kobles til dette spenningsfeltet mellom individ og samfunn. Når jeg nå nærmer meg slutten av oppgaven, er det på sin plass å reflektere over hva jeg har fått ut av det arbeidet jeg har gjort.

6.1 Min forskningsreise

Da jeg startet på masterstudiet i karriereveiledning hadde jeg allerede jobbet i feltet i flere år, uten å ha formell kompetanse i faget. Jeg hadde tatt noen kurs og sertifiseringer, men ønsket å få en bredere innsikt - både praktisk og teoretisk. De fire årene jeg har vært gjennom har gitt meg en faglig ballast som utvilsomt kommer til å prege min praksis i årene som kommer. Gjennom arbeidet med denne masteroppgaven har jeg sett på fagfeltet og utvalgte tekster med et kritisk blikk, noe som både har bekreftet anelser jeg har gått med i flere år og tilført meg ny kunnskap som jeg vil ta med meg videre i min praksis. Jeg har opparbeidet meg en (forhåpentligvis sunn) skepsis til de rådende ideologiene og strukturene i samfunnet som vi skal møte veisøkere og gjennomføre karriereveiledning innenfor. Sannsynligheten er stor for at jeg kommer til å ha en mer bevisst holdning til hvordan jeg gir plass til «verden utenfor».

Til fagfeltet for øvrig kan funnene i oppgaven bidra til en økt bevissthet på frigjørende og humanistisk tilnærming til veiledning. Særlig sett i lys av koronapandemiens økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser vil det være et løft for feltet å kunne finne måter å snakke om strukturelle problemer på, uten at de (i for stor grad) oppleves personlige.

Så må jeg også få sagt at den framstillingen jeg har gitt av samfunnsutvikling og karriereveiledning, ikke er en normativ beskrivelse. Et diskursanalytisk perspektiv er en perspektivering gjennom «ett sett briller», og den gir bare *ett* av mange mulige blikk på hvordan samfunnet og karriereveiledningsfeltet har utviklet seg. Hensikten med et slikt perspektiv er å vise hvordan makt og styring også kan komme til uttrykk gjennom en velferdstjeneste som karriereveiledning

(Kjærgård og Plant, 2018, s. 34). Det er også en rekke andre faktorer som påvirker både utviklingen av karriereveiledningsfeltet og samfunnet for øvrig, men siden dette er en oppgave om karriereveiledning har jeg etterstrebet å se det gjennom disse brillene. Disse brillene er igjen formet av mine egne erfaringer gjennom ti år som utøvende karriereveileder.

6.2 Nye forskningsspørsmål

Som analysen min har avdekket er dagens karriereveiledningsdiskurs, her representert gjennom Kvalitetsrammeverkets kap. 3 om karrierekompetanse, Stortingsmelding 14 og Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, i all hovedsak preget av den teknokratiske og til dels den humanistiske diskursen, mens den frigjørende diskursen er lite til stede. De funnene jeg har kommet fram til gjennom analysen og drøftet i kapittel 5, åpner opp for flere mulige videre forskningsspørsmål.

Jeg tenker for eksempel at det kunne ha vært interessant å undersøke flere typer politiske tekster som handlet om karriereveiledning, og kanskje særlig fra den andre siden av politikken, og sett på hvordan systemperspektivet kom til syne der kontra det individuelle ansvaret. Det kunne også ha vært interessant å gå enda dypere inn i materien og undersøkt den frigjørende diskursen i karriereveiledning i et historisk perspektiv.

6.3 Ved veis ende

Noe av det viktigste jeg har lært den siste tiden, både gjennom studieløpet og ikke minst gjennom koronapandemien, er at det er helt umulig å spå fremtiden. Vi er hele tiden i endring, og det må vi forholde oss til. Kanskje er det ikke så dumt at fleksibilitet og omstillingsevne løftes fram som viktige karrierekompetanser, all den tid vi har sett at ingenting kan tas for gitt. Samtidig har det vel aldri vært kommet tydeligere fram enn akkurat nå, hvordan sosiale forskjeller og urettferdighet skyldes systemproblemer. At man faller utenfor arbeidslivet, ikke får nyttiggjort seg av kompetansen sin eller ikke klarer å finne sin vei, oppleves for de fleste som en dypt personlig sorg og skam. Vil det hjelpe de som allerede er rammet av utenforskap at det skal finnes enda en ting man må være «flink» til?

Det får ligge åpent til noen annen å undersøke.

Referanser/litteraturliste

Bacchi, Carol. (2009). *Analyzing Policy: What's the problem represented to be?* Pearson Australia

Becker, Cecilie Langum. (2021, 19. januar). En håpløs situasjon for mange – men ikke alle. *NRK*.
Hentet fra: <https://www.nrk.no/ytring/en-haplos-situasjon-for-mange-1.15334209>

Dahl, Øyvind. (2013). *Møter mellom mennesker. Innføring i interkulturell kommunikasjon* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk

Engebretsen, Audun. (2021, 5. februar). Rekordmange unge investerer i aksjer. *Sørnett.no*. Hentet fra: <https://sornett.no/arkiv/218996>

Ettung, Grethe. (2014, 15. juli). Alvorlige depresjoner og sykefravær. *Arbeidsmiljøsenderet*.
Hentet fra: <https://www.arbeidsmiljo.no/alvorlige-depresjoner-og-sykefravaer/>

Foucault, Michel. (2002). *The Archaeology of Knowledge* (første gang utgitt i 1989). London: Routledge

Fredriksen, Stian. (2019). *Hvorfor uttrykkes det behov for økt brukermedvirkning i NAV og karriereveiledningsfeltet?* (Masteravhandling). Universitetet i Sørøst-Norge, Drammen.

Frøyland, K. og Spjelkavik, Ø. (Red.). (2014). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Grønmo, Sigmund. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget

Hannisdal, Marit. (2011, 5. april). Arbeid er helsefremmende. *Tidsskrift for norsk psykologforening*.
Hentet fra: <https://psykologtidsskriftet.no/debatt/2011/04/arbeid-er-helsefremmende>

Haug, Erik Hagaseth. (2015). Karrierekompetanse (CMS): en introduksjon. *Veilederforum*. Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/teori/karrierekompetanse-cms-en-introduksjon>

Hellesnes, Pål. (2021, 8. januar). Ber folk finne ny jobb. *Klassekampen*. Hentet fra: <https://klassekampen.no/utgave/2021-01-08/ber-folk-finne-ny-jobb>

Holland, Jason M. (2014). Elisabeth Kübler-Ross [Blogginnlegg]. Hentet fra: https://www.researchgate.net/publication/264310506_Elisabeth_Kubler-Ross/link/53d809320cf2a19eee801094/download

Hooley, Tristram. (2021, 2. mars). The role of career guidance in the Covid and post-Covid world. [Blogginnlegg]. Hentet fra: <https://adventuresincareerdevelopment-wordpress-com.cdn.ampproject.org/c/s/adventuresincareerdevelopment.wordpress.com/2021/03/02/the-role-of-career-guidance-in-the-covid-and-post-covid-world-presentation-to-cdi-scotland-student-conference/amp>

Hooley, T., Sultana R. og Thomsen, R. (2020, 23. mars). Why a social justice informed approach to career guidance matters in the time of coronavirus. [Blogginnlegg]. Hentet fra: <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2020/03/23/why-a-social-justice-informed-approach-to-career-guidance-matters-in-the-time-of-coronavirus/>

Høyre (2021, 12. mai). Om Høyre. Hentet fra: <https://hoyre.no/partiet/om-hoyre/>

Johannessen, L.E.F., Rafoss, T.W. og Rasmussen, E.B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget

Jørgensen, M.W. og Phillips, L. (2005). *Diskursanalyse som teori og metode* (4. opplag). Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag

Karlsen, Gustav E. (2015). *Utdanning, styring og marked. Norsk utdanningspolitikk i et internasjonalt perspektiv* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget

Kjærgård, Roger. (2012). *Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*. [Doktorgradsavhandling]. Aarhus Universitet

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

Larsen, Ann Kristin. (2017). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Law, Bill. (1996). New DOTS: Career Learning for the Contemporary World. *Nicec Briefing*. Hentet fra: <http://www.hihohiho.com/memory/cafnewdots.pdf>

Lingås, Lars Gunnar. (2015). Et kritisk blikk: Evidenskonseptet i karriereveiledning. *Veilederforum*. Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/teori/et-kritisk-blikk-evidenskonseptet-i-karriereveiledning>

NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

Nyeng, Frode. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforlaget

Strømme, S. H., Fjeld, I. E. og Asvall, H. (2021, 10. mars). Pandemien har sendt Norge til det høyeste ledighetsnivået siden andre verdenskrig. *NRK*. Hentet fra: <https://www.nrk.no/norge/over-en-halv-million-nordmenn-mottok-ledighetstrygd-pa-ett-ar-1.15410004>

Thurén, Torsten. (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere* (2. utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk