

Cathrine Gulbrandsen

«Omstilling for omstilling»

En diskursanalyse av NAVs virksomhetsstrategi i et
karriereveiledningsperspektiv.

Mastergradavhandling

2024

Fakultet for

Humaniora, idretts- og
utdanningsvitenskap

Institutt for

kultur, religion og samfunnsfag

Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for Humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Postboks 4

Universitetet i Sørøst-Norge

3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2024 Cathrine Gulbrandsen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

I denne masteravhandlingen undersøker jeg karriereveiledning i NAV gjennom en kvalitativ diskursanalyse av NAVs virksomhetsstrategi. Ved å anvende Carol Bacchis (2009) sin metode “What’s the ‘Problem’ Represented to be” har jeg undersøkt hvilke problemrepresentasjoner som kommer frem av dokumentet, og hvilke konsekvenser disse kan ha. Gjennom analysen, gransker jeg teksten i dokumentet, men ser også på bakenforliggende dokumenter og historisk utvikling.

For å drøfte resultatene har jeg brukt Sultanas diskurser for karriereveiledning som teoretisk rammeverk i analysen. Sultana (2018) identifiserer tre grunnleggende diskurser om karriereveiledning; en samfunnsøkonomisk, en humanistisk og en frigjørende diskurs. Funn i analysen tyder på NAV sin virksomhetsstrategi i hovedsak er preget av en samfunnsøkonomisk diskurs, men med noen humanistiske elementer. Den frigjørende diskursen er mindre synlig.

Dersom karriereveiledning i NAV settes inn i en lignende diskurs, vil det ha konsekvenser for den veiledningen som utføres. En samfunnsøkonomisk diskurs finner man også igjen i et nyliberalistisk perspektiv, som blant annet kan bidra til å styrke fokuset på samfunnsøkonomisk konkurranse, og individualisering av samfunnsproblemer. Gjennom perspektiver fra teorier hentet fra frigjørende og bærekraftig veiledning, argumenter jeg for at karriereveiledning med sine metoder og verdier kan bringe inn nye perspektiver, og at en slik bærekraftig veiledning kan være en del av løsningen.

Abstract

In this master's thesis, I examine career guidance in NAV through a qualitative discourse analysis of NAV's strategy. By applying Carol Bacchi's (2009) method "What's the 'Problem' Represented to be", I have examined which problem representations emerge from the document, and what consequences these may have. Through the analysis, I investigate the text in the document, but also look at underlying documents and historical development.

To discuss the results, I use Sultana's career guidance discourses as a theoretical framework in the analysis. Sultana (2018) identifies three basic discourses on career guidance: a technocratic, a humanistic and an emancipatory discourse. Findings in the analysis indicate that NAV's strategy is mainly characterized by a technocratic discourse, but with some humanistic elements. The emancipatory discourse is less visible.

If career guidance in NAV is seen in a similar discourse, there will be consequences for the practiced guidance. A technocratic discourse can also be found in a neoliberal perspective, which among other things can contribute to strengthening the focus on socio-economic competition, and individualization of social problems. Through a perspective on theories derived from emancipatory and sustainable guidance, I argue that career guidance with its methods and values can bring in new perspectives, and that such sustainable guidance can be part of the solution.

Innhold

SAMMENDRAG	2
ABSTRACT	3
FORORD	7
1. INNLEDNING	8
1.1 VALG AV TEMA:	8
1.2 FAGLIG POSISJON OG MOTIVASJON	8
1.3 VALG AV PROBLEMSTILLING:	9
1.4 PROBLEMSTILLING:	10
1.5 METODE OG FORSKNINGSSPØRSMÅL:	10
1.6 DEFINISJONER	11
1.6.1 <i>Karriereveiledning:</i>	11
1.6.2 <i>Karriereorientert veiledning:</i>	13
1.6.3 <i>NAV:</i>	13
1.7 TIDLIGERE FORSKNING:	14
1.7.1 <i>Plassering i forskningsfeltet</i>	18
1.7.2 <i>Oppbygning og avgrensing</i>	18
2 TEORI	19
2.1 NYLIBERALISME OG NOEN AV DENS BEGREPER	19
2.1.1 <i>Human kapital</i>	21
2.1.2 <i>Employability</i>	22
2.1.3 <i>New Public Management</i>	22
2.2 GOVERNMENTALITY	23
2.3 DISKURSER I KARRIEREVEILEDNING	24
2.3.1 <i>Samfunnsøkonomisk eller teknokratisk diskurs:</i>	25
2.3.2 <i>Utviklingsrettet eller humanistisk diskurs</i>	26
2.3.3 <i>Frigjørende diskurs</i>	26
2.3.4 <i>Frigjørende veiledning</i>	27
2.3.5 <i>Green Guidance – bærekraftig veiledning</i>	28
2.4 KARRIEREVEILEDNINGENS UTVIKLING	29
2.5 VELFERDSSTATENS FREMVEKST OG UTVIKLING	30

3	METODE	33
3.1.	VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED	33
3.2	VALG AV METODE:.....	34
3.2.1	<i>Kvantitative metoder</i>	34
3.2.2	<i>Diskursanalyse</i>	34
3.3	FOUCAULTS PERSPEKTIV	35
3.4	WPR-ANALYSEN.....	37
3.4.1.	<i>Hva blir «problemet» framstilt som?</i>	37
3.4.2.	<i>Hvilke forutsetninger eller antagelser ligger til grunn for fremstillingen av «problemet»? ..</i>	38
3.4.3.	<i>Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt til?</i>	39
3.4.4.	<i>Hva er ikke problematisert i denne framstillingen av «problemet»? Finnes det alternative måter å se problemet på?</i>	40
3.4.5.	<i>Hvilke effekter produseres av denne måten å framstille «problemet» på?</i>	40
3.4.6.	<i>Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt produsert, spredt og forsvart? Og hvordan kan det bli endret eller erstattet?</i>	41
3.5	DATAMATERIALE	42
3.6	OM VALIDITET OG RELABILITET	43
3.7	KRITIKK, UTFORDRINGER OG ETIKK	43
4	ANALYSE	45
4.1	SPØRSMÅL 1: HVLKET PROBLEM BLIR REPRESENTERT I NVS?	45
4.1.1	<i>Mangel på arbeidskraft med rett kompetanse, behov for økt ansettbarhet.</i>	46
4.1.2	<i>Begrensede ressurser og manglene tillit</i>	47
4.1.3	<i>Utfordringer med samarbeid og veiledning.</i>	48
4.1.4	<i>Behov for økt kunnskap i NAV.</i>	49
4.1.5	<i>Hvilke problemrepresentasjoner kommer til syne?</i>	50
4.2	SPØRSMÅL 2: HVLKE ANTAKELSER BYGGER DENNE PROBLEMFORSTÅELEN PÅ?.....	50
4.2.1	<i>Dikotomier:</i>	50
4.2.2	<i>Nøkkelbegreper:</i>	51
4.2.3	<i>Kategorier:</i>	52
4.2.4	<i>Antakelser i perspektiv.</i>	52
4.3	SPØRSMÅL 3: HVORDAN HAR DENNE PROBLEMPRESENTASJONEN BLITT TIL? HER: BEHOVET FOR OMSTILLING OG KVALIFISERT ARBEIDSKRAFT.	54
4.3.1	<i>Bakgrunn for NVS</i>	54
4.3.2	<i>Hva kan utviklingen ha påvirket?</i>	56
4.4	SPØRSMÅL 4: HVA PROBLEMATISERES IKKE I NVS?	58
4.5	SPØRSMÅL 5: HVLKE KONSEKVENSER PRODUSERES AV EN SLIK PROBLEMFORSTÅELSE?	60
4.5.1	<i>Diskursive effekter:</i>	61
4.5.2	<i>Subjektiverende effekter.</i>	62

4.5.3 Livseffekter.....	63
4.6 SPØRSMÅL 6: HVORDAN HAR DENNE PROBLEMREPRESENTASJONEN BLITT PRODUSERT, SPREDT OG FORSVART? HVORDAN KAN DEN ENDRES ELLER ERSTATTES?.....	64
5 DISKUSJON.....	67
5.1 FUNN AV PROBLEMREPRESENTASJONER:.....	67
5.2 MULIGHETER OG BEHOV FOR KARRIEREVEILEDNING I NAV.....	68
5.3 KONSEKVENSENE FOR KARRIEREVEILEDNING I NAV.....	71
5.4 KRITISK REFLEKSJON.....	75
5.4.1 Hvis frigjørende veiledning er svaret, hva er problemet?.....	75
6 KONKLUSJON.....	77
REFERANSER/LITTERATURLISTE.....	79

Forord

Ved innlevering av denne masteroppgaven har jeg fullført fire interessante og krevende år på masterstudiet i karriereveiledning. Intersant fordi jeg sitter igjen med verdifull kunnskap om som jeg kan ta med videre i mitt arbeid. Krevende fordi det viser seg at livet ikke tar pause, selv om jeg tar master, Som eksempel sitter jeg nå og skriver, samtidig som jeg er midt i en budrunde for huskjøp. Derfor retter jeg en stor takk til alle eneansvarlige og medstudenter som har bidratt til å skape fine og motiverende samlinger. Takk til venner og familie, for hjelp og tålmodighet. Takk til kollegaer for alt back-up arbeid Og til sist takk til mine (nesten alltid) tålmodige barn som har taklet et stadig oftere "mamma må skive!"

Det å studere føringer på egen arbeidsplass, har også gjort interne møter mer interessante, da alle føringer for praksis nå blir møtt med et indre " hva er de grunnelegene antakelsen bak dette?" Jeg vil derfor si at jeg gjennom studiene, og særlig gjennom denne oppgaven også har fått en dypere forståelse for hvor mye disse antakelsene er med på å styre oss og vår praksis.

Vestfossen, 21.mai. 2024

Cathrine Gulbrandsen

1. Innledning

1.1 Valg av tema:

Temaet jeg har valgt å skrive om i denne masteravhandlingen er karriereveiledning i NAV. Jeg jobber selv som veileder i NAV og min erfaring er at det er lite oppmerksomhet rundt begrepet karriereveiledning og det å utøve karriereveiledning. I NAV gis karriereveiledning som oftest gjennom tiltak eller på et karrieresenter. Likevel utfører de fleste veiledere daglige samtaler innenfor tema som handler om mål innenfor arbeid og utdanning, eller skifte av yrke.

Gjennom et masterstudium i karriereveiledning der mye av teori og forskning peker mot økt endring og usikkerhet i arbeidsmarkedet, og dermed økt behov for karriereveiledning, er det for meg logisk at dette også gjelder hos NAV. I NOU 2016, :7 (s.177), som er en sentral utredning for karriereveiledning i Norge, står det «NAV er en viktig og sentral offentlig aktør i et helhetlig system for karriereveiledning, og (karriere)veiledningen i NAV er et viktig element i arbeidsrettet brukeroppfølgning». Når NOU i sin anbefaling også konkluderer med at det er et økt behov for karriereveiledning og økt formell karriereveiledningskompetanse blant NAVs veiledere, blir jeg nysgjerrig på om dette gjenspeiler seg i arbeidet som utføres hos NAV eller i NAVs dokumenter. Nysgjerrigheten styrkes av at jeg finner lite forskning og fagstoff om dette emnet.

1.2 Faglig posisjon og motivasjon

I et kvantitativt forskningsprosjekt er forskeren selv et instrument. Hva forskeren tenker og føler er en forutsetning for den kunnskapen som skapes (Skilbrei 2019, s.42-43). Jeg tenker derfor at det er nyttig å si noe om mitt utgangspunkt og min faglige bakgrunn.

Jeg er utdannet sosionom og har jobbet omtrent 7 år som veileder i NAV. Jeg har jobbet på tre forskjellige NAV-kontor, og med de fleste ytelser. Selv om alle tilfeller er unike, har jeg erfart

at de ulike brukergruppene har forskjellige ressurser og behov. Jeg jobber nå med oppfølging av sykemeldte. Dette er en brukergruppe der de fleste har et arbeidsforhold, er i en situasjon hvor de ikke har vært lenge utenfor arbeidsmarkedet, og mange får utbetalt full lønn. Deres behov fra NAV er ofte knyttet til å se på hva som skal til for at de skal kunne komme tilbake i jobb. Når jeg i denne oppgaven skriver om karriereveiledning i NAV, samtidig, preget av min arbeidshverdag, er utgangspunktet de brukerne som først og fremst har behov for det NAV kaller «arbeidsrettet oppfølging». Altså der NAV's rolle først og fremst er oppfølging, veiledning eller kartlegging av kompetanse og arbeidsmuligheter.

Ønske om å se nærmere på karriereveiledning i NAV er preget av mitt arbeid og av den utdanningen jeg har tatt. Metoden jeg har valgt, som jeg vil komme nærmere inn på, har som mål å kunne se selvfølgeligheter i et annet lys og kunne se alternative tilnærminger til praksis. Min motivasjon gjennom oppgaven vil også være å selv få en dypere forståelse for min praksis. Jeg er likevel klar over at jeg hele tiden vil være preget av min erfaring og arbeidshverdag.

1.3 Valg av problemstilling:

Det er kan være stor forskjell i praksis fra et NAV-kontor til et annet. Det vil også være forskjell på hvordan føringer gitt fra direktoratet blir omgjort til praksis. Min opplevelse av lite fokus på karriereveiledning er subjektiv. Den kan være preget av lokalkontoret jeg jobber på, slik at den ville vært annerledes på et annet kontor. Jeg ønsker derfor å studere hvorfor det er slik, gjennom å se nærmere på de føringer som skal gjelde for hele NAV og hvilke perspektiver som kommer frem. Jeg har derfor valgt å analysere NAVs virksomhetsstrategi, heretter NVS.

Når jeg studerer karriereveiledning innenfor NAV, er det med en antakelse om at det kunne vært hensiktsmessig med økt oppmerksomhet på dette. Samtidig ser jeg at det kan være flere utfordringer med å drive karriereveiledning innenfor NAV sine rammer. Jeg vil derfor også se hvilke konsekvenser disse forholdene kan ha for karriereveiledning.

1.4 Problemstilling:

Min endelige problemstilling er påvirket av prosessen og metoden jeg har valgt. Det kan være en viktig del av forskningsprosessen, og det kan ofte være behov for endring når man lærer mer om det man skal studere (Skilbrei, 2019, s.103). Min problemstilling er derfor følgende:

Hvilke problemrepresentasjoner kan identifiseres i NAV's virksomhetsplan og hvilke konsekvenser har disse for karriereveiledning i NAV?

1.5 Metode og forskningsspørsmål:

I denne avhandlingen har jeg valgt å forholde meg til de seks spørsmålene fra Carol Bacchi sin (2009, s. 2) analysemodell: «What`s the problem represented to be?» heretter WPR. Metoden inneholder seks spørsmål som stilles i undersøkelsen av offentlige dokumenter, for å vurdere dens problematiseringer fra ulike perspektiv. Metoden er inspirert av Michel Foucault og hans arbeid, som vil bli nærmere presentert i oppgavens teori og metodekapittel. I arbeidet med masteroppgaven har jeg valgt å oversette spørsmålene til norsk for å selv få en bedre forståelse av dem. Jeg velger også i analysedelen å endre dem noe slik at de belyser min problemstilling. Mine forskningsspørsmål er som følgende:

1. Hvilket problem blir representert i NVS?
2. Hvilke antakelser bygger denne problemforståelsen på?
3. Hvordan har denne problemrepresentasjonen blitt til? Her: behovet for omstilling og kvalifisert arbeidskraft.
4. Hva problematiseres ikke i NVS?
5. Hvilke konsekvenser produseres av en slik problemforståelse?

6. Hvordan har denne problemrepresentasjonen blitt produsert, spredt og forsvart? Hvordan kan den endres eller erstattes?

1.6 Definisjoner

Jeg velger her å gi en definisjon på karriereveiledning og NAV da de er sentrale begreper i min problemstilling. Jeg vil også definere karriereorientert veiledning, da jeg senere i oppgaven ser begrepene opp mot hverandre.

1.6.1 Karriereveiledning:

Det finnes mange ulike definisjoner av karriereveiledning. OECD sin definisjon fra 2004 har vært mye brukt i norsk sammenheng, den blir også referert til i NOU 2016:7. Ifølge kvalitetsrammeverket (Bakke et al., 2020, s.11) er OECD sin definisjon svært bred, noe som sidestiller alle aktivitetene innenfor karriereveiledning og gir en oppramsing av sentrale og mindre sentrale elementer i karriereveiledningen. Ut fra dette kommer derfor kvalitetsrammeverket med en egen definisjon:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforsking av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet (Bakke et al., 2020, s. 12).»

Siden kvalitetsrammeverket skal være et nasjonalt verktøy med mål om å bidra til karriereveiledning av høy kvalitet i alle sektorer i Norge (Bakke et al., 2020, s.7)

tenker jeg at denne definisjonen er relevant og hensiktsmessig å bruke i min avhandling.

Hooley med kollegaer (2018, s.13) kritiserer også OECD sin definisjon for å være lite politisk nøytral og mangler et syn på den på konteksten og struktur karriereveiledning står i.

Deres definisjon ser på karriereveiledning som støtte til enkeltpersoner og grupper til å oppdage mer om arbeid, fritid og læring og å vurdere sin plass i verden for å planlegge for fremtiden. «Nøkkelen til dette er å utvikle individet og samfunnets kapasitet til å analysere og problematisere antagelser og maktforhold, for å bygge nettverk og solidaritet for å skape nye muligheter. Det gir mulighet til å kjempe i verden slik den er og å forestille seg verden slik den kan være. Karriereveiledning kan ha et bredt spekter av former og teoretiske tradisjoner. Men kjernen er en målrettet læringsmulighet som støtter personer til å vurdere og revurdere arbeid, fritid og læring i lys av ny informasjon og erfaringer og å ta både individuelle og kollektive valg som et resultat av dette.» (Hooley, et. al., s. 20, oversatt fra engelsk).

Denne definisjonen sier mer om hvilke verdier og mål karriereveiledning bør ha. Jeg velger også å ta den med fordi jeg mener at definisjonene fra kvalitetsrammeverket mangler noe om karriereveiledning som fag og teori.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (H.K dir) har også laget kompetansestandarder som sier noe om hvilken kompetanse de som jobber med karriereveiledning bør ha. Disse standardene (Bakke et al., 2020) er nasjonale og tverrsektorielle. Jeg velger derfor å nevne et utvalg for å illustrere hvilken kompetanse det forventes at man har som karriereveileder. Samtidig sier det også noe om hva karriereveiledning kan bidra med.

- ha oppdatert kunnskap om utdanningssystemet, arbeidslivets behov og etterspørsel etter arbeidskraft, og prognoser for fremtidige kompetansebehov (s.39)
- vurdere utdannings- og arbeidsmarkedsinformasjon sammen med veisøker opp mot veisøkers ønsker, muligheter og begrensninger (s. 40)

- ha kunnskap om å skape og vedlikeholde gode relasjoner i veiledning (s.36)
- sammen med veisøker skape, og legge til rette for mening og forståelse (s.37)
- kjenne etiske retningslinjer for karriereveiledning og i etisk teori (s.37)
- anvende karriereteori til å bringe inn flere perspektiver i veiledningen (s. 38)

1.6.2 Karriereorientert veiledning:

Da karrierorientert veiledning er blitt benyttet til å definere karriereveiledningen i NAV, vil jeg avklare begrepet og bakgrunnen for det. Begrepet ble utviklet av NAV i forbindelse med Veiledningsplattformen fra 2015. Plattformen skulle gi grunnlag for veiledning i NAV, men er nå fjernet fra NAV sine interne sider. Begrepet er likevel relevant, da det også nevnes i NOU 2016:7, der veiledningen defineres å inneholde elementer av karriereveiledning – «den er karriereorientert, men tar hensyn til NAVs samfunnsoppdrag og rammer og regelverk (NOU 2016:7 s.178).» Det legges også til at veiledningen er «orientert mot å legge til rette for raskeste vei til passende arbeid, i tråd med arbeidslinja. En NAV-veileder vil måtte ha delt lojalitet, både til brukeren og til NAVs samfunnsoppdrag (NOU 2016:7 s. 19). Begrepet begrunnes her med at en NAV-veileder ikke vil kunne vær like nøytral, slik det kreves for å praktisere ren karriereveiledning (NOU 2016:7 s.83).

1.6.3 NAV:

Da NAV er en sentral del av min oppgave tenker jeg det er relevant å gi en kort definisjon på NAV og NAV sitt samfunnsoppdrag.

NAV er en viktig del av velferdsstaten. NAV er et samarbeid mellom stat og kommune om å tilby «en dør» inn til de offentlige arbeids- og velferdstjenestene. NAVs samfunnsoppdrag er å bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktivitet. Målet er å skape et inkluderende samfunn, et inkluderende arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked. NAV har omtrent 22.000 ansatte som forvalter rundt en tredjedel av statsbudsjettet og tilbyr tjenester og stønader til både privatpersoner og arbeidsgivere (NAV, 2023).

1.7 Tidligere forskning:

For å finne tidligere forskning har jeg gjennom søketjenesten Oria USN og Google Scholar søkt etter begrepene «karriereveiledning», «karriere» og «NAV». Gjennom å søke på alt som inneholdt ordene «NAV» og «karriereveiledning» i Oria, fikk jeg opp 32 treff der 19 av disse er masteroppgaver. Flere av disse bruker diskursanalyse som metode, men ingen av disse analyserer NVS. Det er flere masteroppgaver jeg finner relevante, både når det kommer til problemstilling og funn.

Morehouse (2023) sin masteroppgave ser på karriereveiledning og supported employment (SE). Metoden som er benyttet er en litteraturstudie på fem forskningsrapporter. Funnene viser at karriereveiledning ikke er et utbredt begrep hverken i NAV eller i SE. Det argumenteres her for behov for økt fokus på karriereveiledning, og at dette understrekes av ønske om økt oppfølging på arbeidsplassen (Morehouse, 2023). Oppgaven uttrykker her en undring over at det snakkes lite om karriereveiledning i NAV, som kan understøtte mine tanker om det samme.

Tidligere forskning viser også at det ikke bare er i Norge (i NAV) som karriereveiledning får lite oppmerksomhet når det kommer til offentlig arbeidsformidling. Whelan (2024) undersøker i sin forskningsartikkel policy dokumenter til det som kan oversettes til «syssettingsveiledning» i Irland, og som utføres gjennom Public employment services (PES). *Dette er arbeidssenter som er strukturert forskjellig rundt om i Europa og som har mange av de samme oppgavene som NAV når det gjelder å koble arbeidssøkere med arbeidsgivere* (European Commission, 2023). Whelan (2024) finner at dokumentene ikke inneholder uttrykket «karriereveiledning». Det beskrives at det skal gis veiledning, men gis lite retningslinjer for hva veiledningen skal omfatte. Artikkelen argumenterer for at dersom veiledningstjenesten skal være effektiv og holde tritt med en arbeidsverden i endring, må arbeidsveiledningspraksis finne måter for å overføre kunnskap, erfaringer og fremme faglig utvikling i praksis. Målet med denne forskningen er å lage et rammeverk og en modell for arbeidsveiledning som utføres i PES, der utviklingen innen karriereteori og forskning skal være tilgjengelig for dem som utøver den i praksis (Whelan, 2024).

Det finnes flere masteroppgaver jeg finner relevante da NAV er en del av forskningen. Gudbrandsen (2018) har gjennomført kvantitative forskningsintervjuer av sykemeldte som hadde gjennomført karriereveiledningsprosesser. Det konkluderes med at karriereveiledningen har bidratt til at sykmeldte opplevde prosessen med å være sykemeldt mer begripelig og håndterbar, og at flere opplevde at karriereveiledningen var meningsfull og ga håp i situasjonen de var i (Gudbrandsen, 2018 S.77). Oppgaven inneholder funn som tilsier at karriereveiledning kan gi forståelse og være et positivt bidrag: her spesielt for sykemeldte, som er samme brukergruppe som jeg jobber med. Den understøtter dermed nytten av å se på hva karriereveiledningens plass i NAV kan være.

Oppgaven til Bloom & Buer (2021) gjør en kvalitativ undersøkelse av karriereveilederes rolle i tverrsektorielt perspektiv, blant annet i NAV. Den bruker dybdeintervju og fokusgruppeintervju av fem karriereveiledere i forskjellige sektorer. Oppgaven finner at karriereveilederens opplevelse av sektoren de jobber i har stor betydning for hvordan karriereveiledningen utformes i praksis. Det jeg finner særlig interessant av funn i denne oppgaven er at rammebetingelsene karriereveilederen møter kan oppleves som løftende, og gi opplevelse av bedre mulighet for en god praksis. Det hevdes at stikkord for å lykkes blant annet er opplevelse av autonomi i arbeidet, erfaring og kompetanse. Autonomi settes her i sammenheng med mulighet for en helhetlig tilnærming hvor et mål er at karriereveilederrollen skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller og en bærekraftig tenkning (Bloom & Buer 2021). Konklusjonen her følger mine antakelser om at karriereveiledning preges av sektoren den utføres i. Dette gjelder her alle sektorer, ikke bare NAV. Samtidig kan det å utføre karriereveiledning også oppleves positiv for veileder og styrke mulighetene for å gjøre en god jobb.

Etter at jeg hadde startet mitt arbeid med denne avhandlingen, publiserte Schønning (2023) en kvalitativ dokumentanalyse av NAV sin Veiledningsplattform der modulen om «Karriereorientert veiledning i NAV» fra 2014 analyseres. Målet er, i likhet med min oppgave, å forstå hva som setter rammer for praksisfeltet. Funnene viser at karriereveiledningen står i spenningsforhold til den karriereorienterte veiledningen, dersom veisøker har andre ønsker enn korteste vei til jobb. Den viser også til en teknokratisk diskurs i veiledningsplattformen. Oppgaven nevner også NVS, der stabil tilknytning skal prioriteres

fremfor raskeste vei til jobb. Det argumenteres for et paradigmeskifte i NAV, hvor det legges til rette for en mer bærekraftig arbeidstilknytning og at individet får mer plass, og at begrepet karriereorientert veiledning dermed ikke er like aktuelt (Schønning, 2023). Jeg har også stilt meg undrende til begrepet karriereorientert veiledning. Som funn i denne oppgaven kan tyde på, kan karriereorientert veiledning med sitt «arbeid først fokus», være med på å begrense den veiledningen som gis i NAV. Det å bringe inn karriereveiledning med alle sine perspektiver kan være med å utfordre, gi nye muligheter og bidra til lønninger (Schønning, 2023 s.67).

Andre funn fra overnevnte søkt viser til flere rapporter knyttet til aksjonsforskningsprosjektet «Karriereveiledning for NAV brukere». Gjennom flere prosjekt undersøkes det hvordan NAV og karrieresentre kan samarbeide om karriereveiledning (Kjærgård et. al., 2019). Funn i rapporten handler blant annet om at det er et godt utgangspunkt for samarbeid mellom NAV og karrieresentre, da de kan utfylle hverandre på en god måte. Den finner også at NAV og karrieresentre på tross av ulike samfunnsmandat har tydelige sammenfallende mål (Kjærgård et. al., 2019, s. 63). Fordelen med et slik samarbeid fremheves også i NOU, der man samtidig ser et behov for å forsterke dette samarbeidet når det kommer til kompetasestøtte (NOU 2016:7, s. 190). Det argumenteres for at NAV har mye å vinne på å klargjøre sin forståelse av karriereveiledning og hvordan karriereveiledning kan innlemmes bedre i arbeidet som gjøres der (Kjærgård et. al., 2019). Dette er sammenfallende med mitt ønske om å se på karriereveiledning i NAV og hvilke diskurser den påvirkes av. At NAV og karrieresentre har sammenfallende mål, kan også bety at de kan bruke noen av de samme midlene for å nå dette målet. I en evaluering fra et av prosjektene finner Buland og Mordal (2019, s.38) at flere av informanter framhever at karrieresentrene må bli mer «realistiske» og NAV må bli litt mer «drømmende» og se flere muligheter, også utenfor «boksen», utenfor deres eget, regelstyrte system. De hevder videre at der drøm møter realitet, kan det gjerne oppstå nye løsninger og åpne nye veier. Her finner man både argumenter for samarbeid, men at det også er utfordrerne dersom karrieresentrene ikke er realistiske nok.

Da jeg finner få forskningsartikler på temaet karriereveiledning i NAV, har jeg også sett på forskning fra utlandet. Forskningen jeg har funnet, og valgt å presentere er fra Europa, da man her kan finne et arbeid- og velferdssystem som i noen grad likner NAV, som følger de samme rettingslinjene fra OECD, og slik at forskningen kan sies å være mer overførbart. Artikkelen til

Whelan med kollegaer (2021) ser nærmere på veiledningen som gis gjennom offentlig arbeidsformidling. PESI-artikkelen gjøres en analyse av de forskjellige tilnærmingene til det som defineres som «employability»-ansettbarhet. Forfatteren er opptatt av hvordan karriereveiledningsteorier kan være et rammeverk for å hjelpe mennesker tilbake i arbeid. De konkluderer med at veiledning i PES kan dra nytte av disse teoriene ved å tilby mer skreddersydde tilnærminger som bedre anerkjenner de psykologiske virkningene av arbeidsledighet eller dårlig arbeidssituasjon og som ser de mer komplekse interaksjonene mellom individ og miljø (Whelan et al., 2021). Igjen viser forskning hvordan teorier innenfor karriereveiledning kan være med på både å heve kvaliteten og veiledning som gjøres gjennom offentlig arbeidsformidling, og hvordan den kan være med på å bidra til en mer varig tilknytting til arbeidslivet på tross av en verden i endring. Artikkelen viser også til hvilke begrensninger som ligger i tankegangen om «arbeid først» og hvordan det fremover vil være behov for utvikling av en mer helhetlig tenkning i arbeidsveiledningspraksis, for å kunne bygge et mer bærekraftig og inkluderende arbeidsmarked i en mer usikker fremtid (Whelan et al., 2021).

Fuertes med kollegaer (2021) stiller seg også kritisk til «arbeidslinjen» og ser på hvordan tilnærminger som «human kapital» og «arbeid først» har vært dominerende på tross av at begge har vist seg å ha relativt begrenset effekt for å oppnå bærekraftig jobb, særlig for de som står er lengst unna arbeid. Fuertes med kollegaer (2021) ser derfor behov for en alternativ tilnærming, og foreslår en arbeidsmarkedsinkludering med fokus på «karriere først», der kvaliteten på jobbene, mulighet for progresjon og langsiktig karriere prioriteres. Målet er å oppnå en mer bærekraftig sysselsetting. Det foreslås å bruke tre separate perspektiver ved å se på teorier innenfor: arbeidsmarkedet, karriereutvikling og kompetanse. Ved å finne fellestrekkene i disse tre og se på både behov og svakheter, mener forfatterne at «karriere først»-tilnærming kan gi fordeler til både individet, deres familie og samfunnet (Fuertes et al., 2021). Jeg mener dette er relevant da NAV tidligere har vært sterkt tilknyttet perspektivet om arbeid først. Dette er nå under endring, det vil derfor være interessant å se på alternativene til dette perspektivet, men også hvordan man kan oppnå dette.

1.7.1 Plassering i forskningsfeltet

For meg er det nyttig å se på de resultater og funn som fremstilles i tidligere forskning. Det å forholde seg til tidligere forskning vil være en viktig del gjennom hele forskerprosessen (Skilbrei, 2019, s. 96). Gjennom den presenterte forskningen kan man finne flere likhetstrekk med mine antakelser. Det nevnes manglene eller lite oppmerksomhet på karriereveiledning i NAV eller liknende organisasjoner. Flere av artiklene viser til forskjellige positive effekter og styrker i karriereveiledningen kan ha en slik setting. Både for veileder og veisøker. Jeg har også brukt dette til å finne min plassering i forskningsfeltet. Dersom karriereveiledning kan være et verktøy i NAV, på hvilken måte kan den brukes? Det kommer også frem av flere av artiklene at det vil være en fordel å få avklart dette.

Flere av forskningsrapportene og oppgaven jeg viser til ser på karriereveiledning av NAV brukere gjennom karrieresenter, eller andre tiltak. Min forskning bygger på tidligere forskning, og teori. Samtidig ønsker jeg å sette søkelys på den karriereveiledning som gjøres/ kan gjøres hos NAV. Jeg ønsker ikke bare å se på synet på karriereveiledning i NAV og på hvilken måte den kan være en ressurs, men også de perspektiver den kan benyttes i, og hvilke konsekvenser det kan få. På den måten vil min plass i forskningsfeltet sies å være litt på siden av det som er forsket på tidligere.

1.7.2 Oppbygning og avgrensning

Grunnet avhandlingens omfang har jeg valgt å sette søkelys på analysen av NVS og de funn som er gjort gjennom denne. Jeg går ikke inn i detaljer om NAV sitt arbeid, eller NAV som organisasjon, Jeg vil også forholde meg til karriereveiledning basert på de definisjoner og perspektiver jeg viser til. Jeg er klar over at karriereveiledning er et sammensatt begrep, med mange teorier og metoder, som inneholder flere spenningsfelt. Det vært relevant og se nærmere på begrepet livslang læring, da det er tett knyttet til behovet for omstilling. Samtidig finner jeg dette som et begrepet som krever en diskusjon jeg ikke finner plass til i denne oppgaven. Sultans (2014) diskurser om karriereveiledning, basert på Habermas typografi inneholder også en dimisjon om forståelse av kunnskapssyn og vitenskap, som kunne vært

relevant og se nærmere på. Grunnet avhandlingens omfang har jeg likevel valgt å prioritere bort dette.

Videre i oppgaven vil jeg i kapittel 2 gjøre rede for teori og begreper jeg finner relevante for å kunne gjøre en analyse og svare på problemstillingen. I kapittel 3 vil jeg si noe om valg av metode. Jeg vil også beskrive WPR-analysen og hvilke perspektiver den fører med seg og hvordan jeg ønsker å bruke den. I kapittel 4 vil jeg gjøre analysen og samtidig drøfte mine funn. I kapittel 5 vil jeg diskutere resultatene sammen med valgt teori for å kunne svare på problemstillingen. Jeg vil også her rette et kritisk blikk mot egen oppgave. I kapittel 6 vil jeg komme med en oppsummerende konklusjon.

2 Teori

I dette kapitlet vil jeg presentere avhandlingens teoretiske grunnlag. Teori i denne kontekst blir en blanding av teoretiske perspektiver og begreper. Valg av teori er basert på hva jeg vurderer kan belyse avhandlingens problemstilling, metode og forskningsfunn. Teorien skal også kunne forklare og støtte opp om funnene i analysen. Utvalget av teori er derfor også påvirket av metoden jeg har valgt, som jeg kommer tilbake til i neste kapittel.

2.1 Nyliberalisme og noen av dens begreper

Bacchi og Goodwin (2016, s. 8) skriver om hvordan WRR-analysen kan være et verktøy for å beskytte mot nyliberalistiske tendenser. Hvilke påvirkning og konsekvens slike tendensene har, er bakgrunn for mye av innholdet i denne oppgaven. Det er derfor relevant å se nærmere på nyliberalismen og noen av dens begreper. Nyliberalisme er en betegnelse på de økonomiske og politiske ideologier og teorier som mener samfunnet i stor grad bør være organisert ut ifra markedsøkonomiske prinsipper (Thorsen, 2024). Målet er effektivisering og privatisering. Sentralt står tanken om en ”slanking” av statlig virksomhet og troen på det selvregulerende marked (Kjærgård, 2012).

Nyliberalismen kan betegnes som et sett med oppfatninger om hvordan velferd bør produseres og distribueres. Den vil derfor kunne ha stor innvirkning på hvordan det offentlige styres og følgelig på måten karriereveiledning blir oppfattet og praktisert (Hooley et al., 2018, s.5). Et eksempel på dette er hvordan nyliberalismens fokus på økonomisk konkurranse definerer befolkningens behov for økt kompetanse, og er med på å knytte utdanning og økonomisk vekst tettere sammen (Kjærgård, 2020, s. 85), noe jeg vil se nærmere på senere i oppgaven.

Gjennom Foucaults syn på den nyliberale diskursen er konkurranse helt nødvendig for å sikre en velfungerende økonomi. Foucault er opptatt av hvordan dette fører til at selve styringens oppgave blir å forme velfungerende systemer på flere områder, med mål om å styrke konkurransemekanismen. Når konkurransen er den regulerende normen, må spillets regler hele tiden vurderes og endres, for å sikre en stadig nyttemaksimering (Hammer, 2021).

Noe av kritikken rettet mot nyliberalismen er at den normaliserer sine egne prinsipper ved å fremme en oppfattelse om at det ikke finnes noe alternativ (Hooley et al., 2018, s.5). Foucault problematiserer at nyliberalistisk tankegang har kommet inn i samfunnets mykere felt. En sosialpolitikk som søker å fungere som en motvekt eller kompensasjon til samfunnets skjevhet, erstattes av en ordning som skal sikre at alle kun får tilgang til akkurat det som er nødvendig (Hammer, 2021). Sultana (2018, s. 42-43). ser på nyliberalismen som et angrep på velferdsstaten. Den oppstod som en kritikk av den mer faste «formynderstaten». Med nyliberalismens kapitalistiske røtter ble deregulering, privatisering og konkurranse dermed en del av en ny styringstenkning. Dette ses i sammenheng med hvordan individet gav seg fra makten til den styrende «faste» staten gjennom en samfunnskontrakt som skulle gi innbyggerne beskyttelse. Staten har, gjennom å slippe inn kapitalistiske ideer blitt mer «flytende». Den har dermed brutt sin del av kontrakten med innbyggerne siden den ikke gir den beskyttelsen den har lovet. Konsekvensen er ifølge Sultana (2018, s. 46) at den har fungert som en velferdsstat for de rike, men hevder å ikke ha tilstrekkelig ressurser til å i fremtiden sikre velferden til de fattige. En annen konsekvens av slik tenking er hvordan mennesket i et slikt samfunnsøkonomisk perspektiv blir en vare i seg selv.

2.1.1 Human kapital

Kjærgård (2020, s 86) skriver om hvordan vi, gjennom nyliberalistiske tendenser, ser fremveksten av en økonomisk og sosial diskurs, beskrevet som human kapital. Mennesket betraktes her gjennom deres funksjoner som forbrukere og ansatte. De individuelle egenskapene som favoriseres er evnen til å tilpasse seg markedets krav, tilegne seg ny kunnskap samt fleksibilitet. Individet blir satt under press, eller snarere setter seg selv under press, for å være i konstant endring innenfor den økonomiske diskursen. Sosial rettferdighet en grunnverdi i det norske velferdssamfunnet. Det finnes likevel flere eksempler på hvordan tanken om human kapital styrer både organisasjoner og ressursbruk i offentlig sektor (Kjærgård, 2018, s. 34).

Humankapitaltilnærmingen bygger på ambisjonen om at en individuell forbedring vil kunne føre til en bedre jobb og at dette prioriteres fremfor å oppnå bedre lønn og vilkår i eksisterende jobb. Dette perspektivet, sammen med vektleggingen av individets ansvar og fokus på fleksibilitet, fremhever den nyliberale påvirkningen innenfor humankapital-diskursen (Nunn, 2019). Dette står i kontrast til «karriere først» tilnærmingen, som prioriterer arbeidskvalitet og langsiktighet (Fuertes et al., 2021). I et slikt perspektiv blir utdanning et sentralt element da utdannet arbeidskraft oppfattes som et effektivt middel til å styrke konkurranseevnen. Det er også med på å plassere enkeltindividet inn i en humankapital diskurs, der befolkningens kunnskap og ferdigheter er avgjørende for økonomisk vekst (Kjærgård 2012, s 148-149). Menneskelige ressurser eller humankapital fremstår her som det mest sentrale investeringsobjekt (Kjærgård 2012, s.179).

Sultana omtaler begrepet fleksibilitet, som i et nyliberalistisk perspektiv ikke bare er preget av formløse og stadige forandringer. At fleksibilitet tillegges stor verdi, er med på å legitimere behovet for nedbemanning, utskifting av arbeidsstyrken og fleksible arbeidstakere (Sultana 2018, 44). I et perspektiv der mennesket i seg selv sees som kapital, vil det å stryke menneskets egenskaper til å fremme økonomisk vekst være viktig. I et arbeidsmarked vil derfor begrepet employability, eller ansettbarhet være viktig.

2.1.2 Employability

Innenfor den nyliberalistiske tenkingen nevnes også begrepet employability, som av Sultana (2018, s. 45) oversettes til «sysselsettbarhet». Hooley med kollegaer (2018, s.18-19) mener at begrepet lokaliserer arbeidsløshet som en mangel i individet, snarere enn i arbeidsmarkedet. De er også opptatt av hvordan begrepet "karrieremobilitet" kun sees på som noe udelt positivt. Det er med på å dekke over kostnadene som geografiske, sosiale og yrkesmessige identitetsforskyvninger har for vår opplevelse av sikkerhet og dermed også påvirke vår velferd. Hvilken betydning begrepet får, kommer altså an på hvilken sammenheng det står i.

Ansettbarhet kan også defineres som evnen til å finne og beholde arbeid, og har blitt mye brukt i europeisk politikk vedrørendearbeid- og inntektssikring (Green, 2011). Sysselsettbarhet eller ansettbarhet kan knyttes til en virksomhets mål om å finne de rette ansatte, men kan også handle om individers egen opplevelse av muligheter for arbeid, altså opplevd ansettbarhet (Olsen, 2012). Forskning viser at den enkeltes opplevelse av ansettbarhet påvirker personens helse, velferd og generell trivsel. Når en person opplever å ha gode muligheten til å få en annen jobb, er dette også med på å redusere negative helseeffekter av å være arbeidsledig eller å ha en usikker jobb (Green, 2011). «Employability ferdigheter» er også sentrale innenfor karriereveiledning, Sultana (2012) hevder at slike ferdigheter har blitt et hovedmål for karriereveiledningspolitikken, da disse ferdighetene forventes å styrke individers evne til å bli selvhjulpne.

2.1.3 New Public Management

New Public Management (NPM) er et annet begrep som ofte settes i sammenheng med nyliberalistisk tenkning. Den kan ses på som en internasjonal moderniseringsreform som startet på 1980-tallet og som har hatt stor påvirkning på offentlige etater (Sultana, 2011). NPM sine reformer bygger på markedets prinsipper, og ser på staten som en serviceprodusent som er til for brukerne, med økt fokus på fleksibilitet og valg. Økt privatisering og delegering til lavere styringsnivå skal gi større frihet i disponering av midler og organisering. (Christensen 2003, s 3-5). Et viktig mål med NPM er å øke effektivisering og kutte kostnader

i offentlig sektor. En slik effektivisering innebærer likevel andre sosiale belastninger, som gjør det uklart om det offentlige virkelig sparer penger (Christensen 2003, s 4).

Noe av kritikken mot NPM, er at den ikke er forenelig med de normer og verdier i det offentlige Norge som handler om demokrati, politisk styring og likhet (Christensen 2003, s 1). Her kan man se likhetstrekk til det både Foucault og Sultana problematiserer, ved at nyliberalistiske perspektiver trekkes inn i strukturer som i utgangspunktet har som oppgave å ivareta individet (Hammer, 2021, Sultana, 2018).

Disse begrepene er særlig relevant i en oppgave der jeg ser på føringer for praksis i NAV. Som Hooley med kollegaer (2018, s19) understreker, å jobbe innenfor en nyliberalistisk kontekst gjør det vanskelig for de statsansatte å gjenkjenne disse selvfølgelighetene. Det blir dermed også vanskelig å motstå disse for å gjenopprette sosialt rettferdige måter å være og handle på.

2.2 Governmentality

I en WPR-analyse ønsker man å se nærmere på hvordan styring tar form og hvordan vi blir styrt. For å nærmere kunne se hvordan denne styringen skjer, bruker Bacchi (2009) Foucault sine begrep. Før jeg går nærmere inn i metoden i neste kapittel, vil det være relevant å se på begrepet governmentality. Foucault er gjennom flere av sine forelesninger opptatt av begrepet governing eller governmentality, på norsk kan det oversettes til styringsmentalitet (Hammer, 2021). Foucault bruker begrepet på flere måter. Den generelle handler om de teknikkene som kontrollerer og regulerer folks atferd. Samtidig bruker han begrepet til å forklare hvordan han ser på makt som en styringstenkning som former (styrer) subjekter ved å normalisere og internalisere normer og verdier (Bacchi, 2009, s. 25-26).

Til sammenlikning med et nyliberalistisk perspektiv ønsker Foucault (2002, s. 18) å undersøke hvordan staten etablerer en sannhet, som er med å konstruere individenes egen sannheter og muligheter, og gjør at staten på den måten styrer betingelsene for hva som er

sant (Foucault, 2002, s. 18). Styring i et slik perspektiv dreier seg om å påvirke individers liv på en måte som også styrker utviklingen av statens maktmuligheter (Foucault, 2002, s. 111). Foucault ser samtidig på begrepet som en ny styringsmentalitet, som retter seg mot befolkningen som det viktigste styringsobjektet. Denne styringen benytter seg av det Foucault kaller ” sikkerhetsapparater”; det vil blant annet si institusjoner og teknikker, som skal sikre befolkningens helse, velferd og lykke. Gjennom dette oppstår også en ny og gjensidig forbindelse mellom makt og kunnskap. (Kjærgård, 2012, s. 51-52). Man kan se hvordan befolkningen styrer seg selv med utgangspunkt i individuelle «sannheter» som er konstruert av samfunnets eller statens prosesser (Foucault, 2002, s. 19). På denne måten påvirkes befolkningen og deres liv. Med utgangspunkt i Foucaults teori beskriver Bacchi governmentality som en styringsmentalitet med økonomi som drivkraft som retter seg mot befolkningen. Foucault argumentere for at denne retningen i vestlige samfunn har fått dominans på bekostning av andre maktformer, som suverenitet og disiplin (Bacchi, 2009, s. 26-28). Her finner jeg likhetstrekk til Sultanas (2018) syn på hvordan nyliberalistiske trekk tar over for den «faste» stat.

Et governmentalt perspektiv søker altså å vise hvordan makt og styring kommer til uttrykk gjennom velferdstjenester for å synliggjøre hvilke tanker og rasjonaliteter som brukes for å sette i gang visse praksiser (Kjærgård, 2018, s. 19). Derfor vil dette være et nyttig perspektiv å ha gjennom analysen. Når det forskes på denne styringsmentaliteten er man er interessert i hva som gjør moderne styring mulig, hvordan statlige ordninger og dokumenter gir mening for dem som styrer, så vel som til de som blir styrt (Bacchi & Goodwin, 2016, s 9).

2.3 Diskurser i karriereveiledning

For å kunne se nærmere på konsekvenser for karriereveiledning, finner jeg det er nyttig å identifisere hvilke diskurser som finnes i dokumentet. En diskurs gir mønster til bestemte måter å handle og tenke på. Det påvirker hvordan vi betrakter verden, og hvilke verdier vi legger vekt på (Sultana, 2018, s.39). For å identifisere disse diskurser velger jeg å bruke Sultanas (2018 s. 39-40) tre diskurser for karriereveiledning hentet fra Habermas sin typologi.

Habermas hevder at menneskelig handling kan kategoriseres innenfor tre forskjellige "rasjonaliteter", nemlig teknokratisk, hermeneutisk og frigjørende (Sultana, 2014, s.16). Hver av disse rasjonalitetene uttrykker nyanser av menneskets kognitive felt og gir ulike former for vitenskapelig undersøkelser, dvs. måter å oppdage kunnskap på og hvordan kunnskapen begrunnes. Sultana (2014, s.16) beskriver tre forskjellige perspektiver som kan bidra til å se sammenhengene mellom karriereveiledning på den ene siden, og sosial rettferdighet på den andre. I likhet med Bacchi (2009) er Sultana opptatt av hvordan de forskjellige diskursene er med på å påvirke hva vi definerer som problemer og hvilke løsninger vi velger. Jeg velger å bruke Sultanas diskurser, da jeg mener deres tydelighet som gjør de lettere å identifisere, og drøfte de opp mot hverandre.

2.3.1 Samfunnsøkonomisk eller teknokratisk diskurs:

Habermas sin teknokratiske rasjonalitet er hovedsakelig opptatt av instrumentell kontroll hvor effektivitet har stor verdi. (Sultana, 2014, s16). Innenfor dette setter Sultana (2018) den første diskursen, som handler om samfunnsøkonomisk effektivitet. Det er en velfungerende og voksende økonomi som prioriteres (Sultana 2018, s). Den er inspirert av tilnærmingen om mennesker som kapital- «human capital» (Sultana 2018b, s 64) som er omtalt tidligere i oppgaven. Karriereveiledning skal i dette perspektivet være med på å sikre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, for å styrke økonomien. Oppgavene blir da å hjelpe den enkelte med å identifisere sine kompetanser og sammenlikne dette med arbeidsmarkedets behov. Den verdsetter enkeltindividet, men først og fremst som en form for kapital. Diskursens gir lite rom for kritikk og forståelse rundt hvordan systemet påvirker enkeltindividet. Til sammenlikning med Hooley med kollegaers (2018, s.5) perspektiv på nyliberalismen, der normalisering av egne prinsipper fremmer en oppfattelse om at det ikke finnes noe alternativ. Når fokuset ligger på profitt, gir det også lite anerkjennelse av konsekvenser som opplevd jobbsikkerhet for individet (Sultana 2018b. s. 64).

2.3.2 Utviklingsrettet eller humanistisk diskurs

Den andre diskursen ligger innenfor det Habermas kaller den Hermeneutisk rasjonalitet som fremhever menneskers interesse for kommunikasjon, sosial interaksjon og tolkning (Sultana, 2014, s.16). Sultana kaller dette en utviklingsrettet eller humanistisk tilnærming. Her er det individet og personlige vekst som skal prioriteres. Denne diskursen henter inspirasjon fra psykologiens verden (Sultana 2018 s.64). Karriereveiledningen skal legge til rette for selvinnsett og utvikling av evner og ambisjoner. Valgfrihet og mål om å konstruere egen virkelighet står sentralt (Sultana 2018, s.40).

2.3.3 Frigjørende diskurs

Den frigjørende diskursen baseres på en frigjørende rasjonalitet, som handler om menneskehetens tilbøyelighet til selvrefleksjon. Verdiene ligger i evnen til å se seg selv som et resultat av et samspill av indre og ytre faktorer, som kan også begrense valgmulighetene. En slik erkjennelse kan være frigjørende fordi man ser at slike faktorer er utenfor menneskelig kontroll. Samtidig er målet å vise at handling kan utvide våre muligheter til forselvutfoldelse og selvoppfyllelse (Sultana 2014, s.16). I en frigjørende tilnærming står felleskap sentralt. Det er her viktigere å stille spørsmål om det som skjer i samfunnet, enn å tilpasse seg. Karriereveilederens oppgave er å bevisstgjøre individet på hvordan strukturer skaper problemer som oppleves personlige (Sultana 2018, s. 40-41). Sultana (2018b, s. 65) ser her på kritisk samfunnsvitenskap som en nødvendighet for å kunne oppnå kunnskap som fører til frihet.

Alle tre diskursene har gjort seg gjeldene og påvirket karriereveiledningens utvikling, noe jeg senere vil komme tilbake til. En diskurs utelukker ikke en annen, men man vil ofte finne at en vil være mer fremtredende enn de andre avhengig av sammenhengen de står i (Sultana, 2018).

2.3.4 Frigjørende veiledning

Innenfor en frigjørende diskurs, vil målet med karriereveiledning være en form for frigjørende veiledning. Hooley med kollegaer (2021, s. 59-60) er opptatt av hvordan karriereveiledning kan være et middel i kampen for sosial rettferdighet ved å aktivt at sette søkelys på bæredyktige karrierer i samfunnet. Dette et viktig ledd i karriereveiledning, og for å kunne oppnå det de kaller en sosial bæredyktighet både for den enkelte og for det samfunnet vi alle er en del av. Dette er også viktig fordi karriereveiledning som kun ser på individet og ikke samfunnet, og dens strukturer, kan forsterke snarere enn å utfordre en individualisering i en nyliberalistisk tankegang (Hooley et al., 2018, s. 18).

Et av punktene foreslått er å gjennom veiledning fremme en kritisk bevissthet. Dette gjøres ved å hjelpe mennesker til å utvikle bevissthet om den sammenheng de selv er en del av og de strukturer de blir påvirket av. Ikke bare hva som skjer, men hvorfor det skjer - samt i hvem sin interesse hendelsene er. Når veiledning bidrar til å utvikle en slik bevissthet, handler det om å støtte mennesker til å gripe inn i eget liv og handle, både individuelt og kollektivt. Forfatterne oppfordrer til å stille spørsmålet: Hvordan er denne løsningen oppstått? Dette spørsmålet minner om spørsmål fra WPRanalysen. Svarene vil kunne vise hvordan verden, for eksempel arbeidsmarkedet, er foranderlig og betinget av makt. Det er altså der makten utøves at den kan forandres (Hooley et al., 2021, s. 59-60). Det er viktig å være klar over hvordan en dominerende diskurs om vekst og effektivisering kan føre til at strukturer skaper fremmedgjørelse. Mennesker føler seg fremmedgjort i sin verden og konsekvensen av dette er mangel på harmoni og opplevelse av meningsløshet. Karriereveiledningens mål bør være med på å skape harmoni mellom individ og verdenen rundt. (Buhl 2023, s. 10). Haug (2018, s.139) argumenterer for behovet for en tilnærming til sosial rettferdighet i karriereveiledning, men at den bør benyttes til å utfylle og supplere andre forståelser.

En frigjørende form for karriereveiledning vil kreve at vi finner et felles verdsett og mål å arbeide mot. Dette er utfordrende i en tid med store utfordringer fra både markedsstyrt grådighet og global oppvarming (Sultana 2018, s. 47). En ser her hvordan Sultana setter arbeids- og velferdsutfordringene i sammenheng med klimautfordringer. Jeg finner det derfor nyttig å se nærmere på begrepet «green guidance».

2.3.5 Green Guidance – bærekraftig veiledning

Innenfor et frigjørende perspektiv og helhetstenking i frigjørende veiledning, finner jeg flere likhetstrekk fra green guidance – bærekraftig veiledning. At noe er bærekraftig bør stille krav til at strukturene skal kunne støtte en balanse mellom samfunn og individet, og som er bæredyktig på den måte at mennesker og dermed også natur kan leve i den (Buhl 2023, s. 13). Jeg velger å ta med dette perspektivet da bærekraft er nevnt i dokumentet jeg skal analysere og fordi det er et perspektiv som gir et alternativ til målet om økonomisk vekst.

Gjennom perspektiver i Green Guidance ser man at samfunnets utfordringer med markedsstyrte strukturer, nyliberalistiske strømminger og et økende forbrukersamfunn, kan settes i sammenheng med bekymringer for klima og global oppvarming (Plant, 2014). Plant (2014) er sentral innenfor dette temaet. Han skriver om hvordan mange (særlig vestlige) karriereutviklingsteorier har et sterkt fokus på individet. Plant mener at dette kommer fra en markedsorientert tenkning, der individenes egosentriske valg, til sammen skal kunne komme samfunnet til gode. Plant er kritisk til dette, og viser til at det kanskje ikke er slik at den enkeltes interesse alltid fremmer samfunnets interesse. Samfunnet står i dag ovenfor en stor utfordring, nemlig klimakrisen. En stadig voksende økonomi, fremmer et stadig større forbruk og mer forsøpling. En karriereveiledning som kun setter søkelys på det individuelle, vil ikke ta hensyn til klimaet (Plant, 2014). Plant (2021, s. 56) ser på hvordan økonomisk vekst som eneste løsning innenfor et kapitalistisk tankesett, nå skaper like mange problemer som flere utenfor arbeid, færre naturressurser og undergraving av arbeidernes rettigheter.

Plant (2014, s. 311-313) viser også til inspirasjon fra ikke-vestlige kulturer for å sette karriereveiledning i et større perspektiv. Der det er mer fokus på felleskap, ansvarlig forvaltning, felles ansvar og å «tjene menneskeheten». I disse perspektivene vil individuelle karrierevalg ha bredere mål, enn kun egne ønsker og mål. Det finnes flere prinsipper for grønn veiledning, som for eksempel at informasjon om yrker bør inkludere et økologisk perspektiv. En grønn veiledning vil fremdeles innebære at beslutningen er opp til veisøker, men at individets karriere er mer i bakgrunnen og at samfunnets felles mål står i fokus (Plant, 2014, s. 314). Det handler ikke om å pålegge den enkelte et ansvar for å redde kloden, men å avindividualisere strukturelt betingende problemstillinger, da disse er med på å

individualisere samfunnsskapt problemer og som også er med på å avkoble individer fra hverandre og fra andre generasjoner. (Buhl, 2023, s. 14). Dette kan igjen kobles opp med Sultanas frigjørende diskurs. Plant (2022) setter også bærekraftig veiledning inn i Hooley, og kollegaers arbeid innenfor den sosiale rettferdighetsdiskursen. Sosial rettferdighet og karriereveiledning er begge avhengige av, og knyttet til bærekraft. Uten økt bærekraft vil det heller ikke kunne bli økt sosial rettferdighet. Altså henger både grønn veiledning, miljøspørsmål, klimaendringer og sosial rettferd sammen.

Plant (2014, s. 313-314) argumentere for at en grønn tilnærming til karriereveiledning er på vei, med vekt på det økologiske, fremfor det økonomiske. Grunnen til dette er at det ikke lenger vil lønne seg å bare tenke på kortsiktige, økonomiske mål. Flere større bedrifter har begynt å innse dette. Et grønt skifte kunne utfordre dagens paradigme. Grønn karriereveiledning vil dermed måtte se yrkesvalg ut ifra et økologisk perspektiv, ikke bare et økonomisk perspektiv. Dette er viktig for at karriereveiledning skal bli en del av løsningen, og ikke en del av problemet.

2.4 Karriereveiledningens utvikling

For å kunne se på diskurser innenfor karriereveiledning, er det også nyttig å se på dens historiske utvikling. Kjærgård (2012, 2018, 2020) har gjennom sine avhandlinger vært opptatt av hvordan karriereveiledning kommer til uttrykk, både på befolkningsnivå og på individnivå. Han plasserer karriereveiledning i spenningsforholdet mellom individ og samfunn, og ser på hvordan dette varierer innenfor forskjellige epoker. Dette vil være relevant for å se sammenhenger mellom problemrepresentasjonen om økt behov for ansettbarhet og karriereveiledningens utvikling.

Frank Parsons (f. 1854) blir blant mange betegnet som den moderne karriereveiledningens grunnlegger. Han får stor betydning for karriereveiledningsfeltet, særlig i USA, men også i Skandinavia. For å begrense omfanget av det historiske bakteppe velger jeg å starte med ham Parsons så på yrkesvalget som et «livskall». Harmoni var et viktig begrep både når det gjaldt individets yrkesvalg, men også i en større samfunnsmessig sammenheng. Harmoni kunne oppstå ved at enkeltindividets anlegg og interesser fant sin match i de kravene og mulighetene

som samfunnet ga. Altså en tilpasning av personlige anlegg og interesser til omgivelsenes/yrkenes krav (Kjærgård, 2012, s. 121-128). Gjennom at individets tilpasning og match mellom individ og arbeidsliv, kan man finne spor av både den samfunnsøkonomiske og den individuelle diskursen. Samtidig innebærer målet om harmoni, både for individ og samfunn, tilnærming til den frigjørende diskurs (Sultana, 2018).

Senere skal en mer individentsentrert diskurs være med på å utfordre Parsons metoder. Psykologen Donald Super (f.1910) og hans utviklingspsykologiske perspektiv blir sentralt. Super har mer fokus på å utvikle og leve ut en karriere, enn det å matche seg til et passende arbeid (Kjærgård 2018, s 22-23). Psykologen John Holland (f. 1919) er med å videreutvikle det psykologiske perspektivet, men er mer opptatt av matching mellom individ og arbeid, og har dermed også mer av perspektivet om tilpasning. Hollands teorier og hans interessekategorier om yrkespersonlighet (RIASEC) er fremdeles mye anvendte karriereverktøy (Kjærgård 2018, s 24-25).

På slutten av 1900-tallet ser man ifølge Kjærgård (2020, s. 85) at Frank Parsons' visjon om karriereveiledning som et verktøy for å oppnå et harmonisk samfunn, nesten fullstendig erstattes av nyliberale diskurser der karriereveiledning beskrives som et viktig verktøy for å styrke individuell kompetanse i utdanning og arbeid for å fremme økonomisk konkurranse. Dermed blir karriereveiledning en politisk resurs innenfor en global konkurransediskurs (Kjærgård, 2018, s. 25-26). Dette fører til at spenningsforholdet mellom politikk og økonomi svekkes og spenningen mellom individ og samfunn flyttes til å bli et indre spenningsforhold da individet selv må ta større ansvar. Begreper som «den fleksible arbeideren» og «omstillingsparat» er begreper som forskyver makt og ansvar fra samfunn til individ (Kjærgård, 2012, s. 177).

2.5 Velferdsstatens fremvekst og utvikling

NAV er tett knyttet til, og en stor del av Norges velferdssystem. Det vil derfor være nyttig å se på velferdsstatens utvikling for å kunne si noe om hvordan vi har havnet her vi er i dag. Velferdsstaten kan sees på som en samfunnskontrakt som på en ny måte satte frihet og sikkerhet i sammenheng. Denne kontrakten startet i prinsippet med at borgerne gav fra seg noe av sin frihet i bytte mot statens garanti for rettferdighet, lov og rett. Velferdsstaten slik

den er i dag, er resultatet av flere hundre års kamp for å forme menneskenes fellesskap (Sultana, 2018, s42). Grunnet oppgavens omfang velger jeg å starte etter andre verdenskrig da framveksten og utbyggingen av velferdsstaten i Norge startet for alvor. Velferdsstatens utvikling er knyttet til to sentrale historiske linjer. Både arbeiderbevegelsens fremvekst og demokratiets gjennombrudd bidro til endringer i samfunnets maktforhold (Wahl, 2009). Utviklingen av velferdsstaten fra 1950-årene, der staten skulle sikre borgernes rettigheter og behov, førte også til at det offentlige tok et større ansvar for yrkes- og utdanningsorientering. I likhet med karriereveiledningens utvikling ser man også her hvordan staten har fått stadig større fokus og innflytelse på befolkningens karriereutvikling (Kjærgård, 2018, 22).

Wahl (2009) er opptatt av at en maktanalyse er avgjørende for å forstå velferdsstatens utvikling, der hovedkonflikten ligger mellom arbeid og kapital, som kommer frem av den fremvoksende industrikapitalismen. Velferdsstatens fremvekst både bidro til og forutsatte en endring i samfunnets maktforhold, hvor kontroll av markedskreftene stod sentralt (Wahl, 2009 s.51). Altså vil velferdsstaten også være et produkt som er preget av den historiske utviklingen den er skapt inn i, og vil endres av samfunnet den eksisterer i. Wahl (2009) skriver i likhet med Kjærgård (2012) om nyliberalismen, som den siste tiden har trengt inn i nordisk politikk. Han beskriver en drastisk endring de siste tiårene, med økning av ekskludering fra samfunn og arbeidsliv og at forklaringen på dette i større grad individualiseres. Makten og analysen av denne har forsvunnet fra samfunnsdebatten og blitt mer usynlig. Dette bidrar til å dekke over konsekvensene av nyliberalismen, som Wahl mener er en trussel mot velferdsstaten. Sultans (2018, s.43) ser også på nyliberalismen som et angrep på velferdsstaten, da den bidrar til at markedet tar over for statens styring, og at innbyggerne dermed mister sin beskyttelse.

Som en del av velferdsstatens utvikling, startet arbeidet med å skape NAV i 2002, da den såkalte Nav-reformen ble vedtatt i Stortinget. Reformen ble gjennomført i perioden 2006-2010. Dette innebar en sammenslåing av de statlige etatene Aetat, trygdetaten og deler av den kommunale sosialtjenesten i lokale NAV-kontor. Reformen gjenspeilet i stor grad ideen om å styrke forholdet mellom sosialpolitikken og arbeidsmarkedspolitikken i Norge. Vektleggingen

av arbeidslinjen og målet om arbeidsfokus i velferdspolitikken var et viktig fundament for endringene som ble gjort (Helgøy et al., 2011).

2.5.1 Arbeidslinja

En av de større endringene i NVS fra tidligere dokumenter er endringen fra arbeid først til stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. Dokumentet har likevel et tydelig arbeidsfokus. For å kunne sette dette i et historisk perspektiv, kan det være nyttig å si noe om begrepet arbeidslinja og dets utvikling. Arbeidslinja er ingen norsk oppfinnelse, men har sin opprinnelse fra det amerikanske uttrykket *Welfare- to – work* – senere kalt *workfare* skapt under Ronaslds Reagans tid som president. Arbeidslinjas slagord er at det skal lønne seg å jobbe, dette er også med på å legge føringer om at stønadene ikke skal være for høye (Wahl, 2009 s.195).

Arbeidslinja som politikk har som mål å bidra til arbeid til alle. «Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle» (St.meld. 35, (1994-95)). Hvordan en slik politikk utføres vil påvirkes av de strategier som velges og hvilke begrunnelser og verdier disse bygger på. Det mest benyttede virkemidlet er økt bruk av vilkår. Begrunnelsen bak en slik strategi er at velferdsstatens stønader skal være mindre attraktive enn lønnet arbeid (Halvorsen et. al., 2013). Arbeidslinjas mål er at de som mottar stønad skal over i arbeid. Dette har ifølge Wahl (2009, s. 208) ikke lyktes. Dette kan være en av årsakene til at NVS ønsker å se på alternative løsninger.

Samtidig som «arbeid først» har stått sterkt i Norge, har internasjonale krefter pekt i andre retninger. Kjærgård (2012) skriver om EU resolusjon fra 2008 som fastslår at økende globalisering og et lengere arbeidsliv øker behovet for at den enkelte tar ansvar for å tilpasse sin kompetanse gjennom hele livet. Endringskompetanse sees på som en nødvendighet for å ikke falle utenfor arbeidslivet.

3 Metode

I denne kapitelet vil jeg først gjøre rede for vitenskapsteoretisk ståsted, før jeg omtaler valg av metode. Jeg vil også gå nærmere inn på metoden som beskriver hvordan jeg skal gjennomføre diskursanalysen og datamateriale jeg har valgt. Til slutt vil jeg ha en kritisk refleksjon rundt oppgaven, og metodens validitet og reliabilitet.

3.1. Vitenskapsteoretisk ståsted

Bacchi skriver at hun utviklet sin WPR i en poststrukturell forståelsesramme. Min avhandlings vitenskapsteoretiske ståsted vil derfor også ha utgangspunkt i poststrukturalismen. Poststrukturalismen er en samlebetegnelse på flere teoridannelser og retninger. Den oppstod som en reaksjon mot opplysningstidens antakelser om universelle sannheter og kunnskaper. Poststrukturalismens mål er å avdekke mangfoldighet og vise at det finnes flere måter å beskrive virkeligheten på (Bacchi & Goodwin, 2016). En poststrukturalistisk forståelse er kritisk til ideen om at språket bygger på en uforanderlig struktur, og hevder tvert imot at det er bruken av språket som skaper og forandrer strukturer (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 19-21). Bacchi (2009, s. 277) beskriver poststrukturalisme som en teoretisk tilnærming som fremhever det flytende ved sosiale tanker, relasjoner og i politikken. Den ser blant annet på hvordan kunnskap blir produsert og hvordan alle perspektiver kan endres over tid.

I min analyse vil også den hermeneutiske sirkel være relevant. Det er en metode for dokumentanalyse der man omveksler mellom dokument og tolkning for å få en økt helhetlig forståelse (Befring, 2020, s. 20). Derfor vil drøfting og analyse komme i samme kapittel. Hermeneutikk er teorier som omhandler prinsipper for analyse og tolkning, for å skape mening av dette. Den har derfor en aktuell rolle i analyser av dokumenter (Befring, 2020, s. 20). Hermeneutikk er knyttet til målet om at tolkningen skal føre til en dypere forståelse enn det som først er innlysende eller selvfølgelig. En slik tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer» (Thagaard, 2018, s. 37).

3.2 Valg av metode:

Valg av metode er knyttet til hvilke svar man er ute etter i problemstillingen. Hvilken kunnskap vil metoden produsere? Innenfor samfunnsvitenskapelige fag deles metodene opp i to hovedkategorier. Kvalitative og kvantitative metoder (Skilbrei, 2019). Jeg har valgt diskursanalyse, som er en kvantitativ metode. Som analyseverktøy vil jeg som nevnt benytte Carol Bacchi sin WPR-metode. Jeg vil her beskrive metodene jeg har valgt og bakgrunnen for dette.

3.2.1 Kvantitative metoder

Kvantitative metoder har en som nevnt en hermeneutisk forankring, som betyr at den handler om å tolke for å forstå. Disse metodene kjennetegnes ved at de er fleksible og hensiktsmessig når man skal studere personlige trekk eller sosiale kontekster. Den kan også fange opp uttrykk for intensjoner, holdninger og kontekster (Befring, 2020, s.94). Jeg vurderer derfor at det vil være en god metode for å studere synet på karriereveiledning i NAV, og hvilke intensjoner som finnes rundt dette.

3.2.2 Diskursanalyse

Jeg vurderte intervju som metode, men så at det kunne bli utfordrerne å finne informanter som kan si noe om bakgrunnen for min antakelse om lite fokus på karriereveiledning i NAV sine føringer. Jeg fant derfor diskursanalyse som en mer relevant metode for å se på dette.

Diskurs handler om språk og hvordan forskjellige diskurser preger vår meningsutveksling. I en diskursanalyse ønsker man å se nærmere på dette for å forstå mer av hvordan diskursene preger oss og skaper vår virkelighetsoppfatning. Diskursanalysen analyserer mening der den oppstår og egner seg derfor også godt til å avdekke maktstrukturer i samfunnet (Larsen,

2017). Jeg vurderer ut fra dette at metoden er godt egnet for å rette blikket oppover mot de dokumenter som påvirker min arbeidshverdag.. Kritisk diskursanalyse har som oppgave å avsløre hvilken rolle den diskursive praksis har i den sosiale verden og hvordan dette fører til ulike maktforhold i sosiale relasjoner (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 75-76). Jeg tenker derfor at den også vil være relevant å bruke for å undersøke konsekvensene det får for karriereveiledning i NAV gjennom å få frem det komplekse i politikktutforming. Når den kombineres med governmentality perspektivet gir den en strategi å finne ut hvordan det noe styres og hvilke styringstenking og diskurser som ligger bak (Oldervik, 2022, s. 6-7).

Bakgrunn for valg av metode er også preget av tidligere erfaringer med å se på tekst med et analytisk blikk, og hvordan det gir muligheter for å oppdage selvfølgheter. Jeg ble også inspirert av artikkel fra VG.no om funn av skrifter i en arkeologisk utgraving. Der står følgende «...andre mener at alt som hendte før skriftspråket ble oppfunnet må sees på som forhistorie, ikke sivilisasjon (Berby, 2010)». Artikkelen inneholder ikke kildehenvisning til. Likevel fant jeg dette interessant sett i lys av Foucaults perspektiv på hvor stor makt som kan ligge i det som er skrevet, og at språket ikke bare representerer en virkelighet, men også er med på å påvirke den. Samfunnets og NAV's egne dokumenter sier altså ikke bare noe om hva som (bør) gjøres i NAV, men er med å påvirke praksis og prioriteringer helt fra regjering og ned til den enkelte veileder.

3.3 Foucaults perspektiv ...

Bacchi's (2009) WPR metode, som jeg kommer tilbake til i neste avsnitt, er tett knyttet til Foucault og hans arbeid. Hans teori og forståelser vil dermed være relevante og ha med i gjennomføringen av analysen

... på diskurs.

Diskursbegrepet står sentralt i Foucaults analyse. Foucault ser på en vid definisjon av diskurs, noe mer enn tale, skrift og tekst. Hans forståelse innebærer at verden trer frem gjennom den diskursive praksis. På den måten bidrar diskursen til å konstruere den verden vi lever i og hvilke muligheter vi har (Kjærgård, 2012, s. 54-55).

Sannhet blir dermed en diskursiv konstruksjon, der forskjellige regimer er med på å utpeke hva som regnes som sant. Foucaults formål er derfor ikke å avdekke hva som er sant eller å finne en alternativ sannhet., men målet er å avdekke strukturene og reglene for hva som kan uttales og for hva som er «utenkelig», og dermed hva som sees på som sant (Kjærgård, 2012, s. 54). Foucaults er også opptatt av at det ikke eksisterer noen absolutte fakta. Store deler av hans arbeid har handlet om å vise hvordan noe som er sant i en epoke, eller innenfor en diskurs ikke nødvendigvis er det i en annen (Fendler, 2010). På bakgrunn av dette ønsker jeg gjennom analysen å rette et kritisk blikk mot de sannheter som finnes der. Ikke for å vise at noe er rett eller galt, sant eller usant, men for å forsøke å belyse det gjennom andre eller flere perspektiver. Foucaults problematiseringer innebærer å utfordre det vi tar for gitt og ser på som sannhet eller fakta. Ved å problematisere disse kan vi åpne opp for nye måter å tenke om et problem (Fendler, 2010, s. 8).

... på makt

«Makten styrer kunnskapen», mener Foucault. Han snakker ikke om klassemakt og statsmakt, men om makten over språket og om hvordan vår virkelighetsoppfatning preges av språket vårt (Thurén, 2021, s. 172). Gjennom hans governmentale perspektiv er han opptatt av hvordan makt styrer kunnskap. Denne makten er «spredt utover» og dermed også vanskelig å få tak i. Makten er over språket og måten man uttrykker seg på, som igjen gir makt over diskursen (Thurén, 2021). En foucauldiansk tilnærmingen til diskursanalyse kjennetegnes altså av vektleggingen av en makt-kunnskapsforbindelse, i tillegg til å se på språkets betydning (Oldervik, H. 2022, s.6-7).

Foucault ønsket med dette å ta et oppgjør med den naturvitenskaplige rasjonelle måten å tenke på. Språket representerer ikke bare en virkelighet, men er med på å påvirke den. Språket har en maktfaktor på hvilke begreper vi bruker. Makten er dermed ikke noe enkelte agenter utøver over passive subjekter. Men dette kan også gjøre det vanskelig å avsløre denne makten da den er spredd utover forskjellige sosiale praksiser (Jørgensen & Phillips, 1999). Når jeg anvender denne analysen er det altså ikke bare for å se hvilken struktur eller makt som har formet teksten, men hvordan teksten i seg selv kan påvirke strukturene rundt.

3.4 WPR-analysen

Carol Bacchi (2009) har utviklet WPR for å analysere policy og politikk. Det er et verktøy til å identifisere ulike forståelser, samt analysere hvilke antagelser som ligger til grunn for disse og effekten det medfører. WPRanalysen har, i liket med flere andre diskursanalytiske tilnærminger, fokus på at språket er strukturert i forskjellige diskurser der betydningen og reglene for sannhet skifter fra diskurs til diskurs. Samtidig skiller den seg ut fra andre analyseverktøy ved at den også ser forbi statlig styring, da målet er å grave dypere enn vanlig ned i policyers mening og meningsdannelse (Bacchi, 2009, s.26). Det vil si at politiske dokumenter her ikke bare viser til allerede eksisterende problemer, men at dokumentene også er med på å konstruere dem (s. X). Jeg vurderer at denne metoden er relevant å bruke i analysen av NVS, som et policydokument. Jeg tenker at bruk av WPR kan hjelpe med å svare på min problemstilling, da dens tilnærming og spørsmål gir mulighet for å identifisere selvfølgeligheter, diskurser og konsekvenser.

Metoden er preget av Bacchi sin styringsforståelse, som inkluderer hvordan kunnskapsproduksjon påvirker styringen. En slik forståelsen kobler WPR-analysen til Foucault og hans governmentality, der kunnskap sees som et viktig element i statlig styring (Bacchi, 2009, s. 26). Bacchi sitt analyseverktøy består av seks spørsmål som skal gi mulighet for å se nærmere på nettopp dette - å gi rom for kritisk tenkning.

3.4.1. Hva blir «problemet» framstilt som?

Spørsmålet tar utgangspunkt i det man foreslår å endre. Gjennom løsningsforslag sies det også noe om hva man mener er problematisk – det som trenger å endres. I tråd med denne tenkningen inneholder politikk underforståtte representasjoner av hva som anses å være problemet (Bacchi, 2012).

Ved at stat eller andre styrende organ finner løsninger og ut fra dette setter standard for praksis, er de også med på å definere og produsere hva som er problemet. Målet med WPR-analysen er å synliggjøre politikken bak, for å kunne rette et kritisk blikk på hvordan dette påvirker oss og vår praksis. Det kan oppnås ved å flytte fokus fra selve «problemløsning» til å se nærmere på hvordan vi forstår problemet og hvordan denne forståelsen har oppstått (Bacchi & Goodwin, 2016). I WPR brukes begrepet problemrepresentasjoner, dette referer til forslagene til endring som foreligger i dokumentene, ikke til problemer som skal løses (Bacchi 2009, s. X-XI). Ut ifra dette vil jeg undersøke NVS utrykte behov for endring – dermed de problemer som representeres der. For å analysere NVS i lys i et karriereveiledningsperspektiv vil jeg bruke karriereveiledningsteori for å drøfte resultatene. Sultana (2018, s. 39) ser i likhet med Bacchi, på diskurser som en måte å se verden på, som påvirker hvordan vi vurderer og beskriver problemer og hvilke løsninger vi velger. Jeg tenker derfor at dette er en relevant teori å bruke for å for å tydeliggjøre, og drøfte de diskurser som fremkommer i analysen.

3.4.2. Hvilke forutsetninger eller antagelser ligger til grunn for fremstillingen av «problemet»?

Når en problemrepresentasjon (eller flere) er definert handler det om å se på hvilke forståelser som underbygger denne representasjonen av problemet. Hvilke antakelser eller logikk ligger bak. Det handler ikke om hva som skjer, men hvordan det kan skje og hvilke sannheter som må være til stede. Det handler også om å se på kunnskap eller antakelser som er ubeviste eller tatt for gitt (Bacchi, 2009, s. 5). Bacchi hevder at gjennom å avdekke underliggende antakelser som må være til stede for at noe skal kunne skje eller bli foreslått, kan vi avdekke den ubeviste kunnskapen og verdiene som ligger til grunn (Bacchi, 2009, s. 36). Jeg vil her se etter selvfølgeligheter og antakelser, gjennom å identifisere nøkkelbegreper, kategorier og dikotomier, som Bacchi (2009) forslår som et verktøy.

Dikotomier

«Dikotomi er en oppdeling i to kategorier som gjensidig utelukker hverandre (Tranøy & Persvold, 2021)». I WPR-analysen handler det om å identifisere disse logiske motsetningene siden de ofte innebærer et underforstått hierarki der den ene siden blir sett på som bedre, riktigere eller mer verdifull en den andre (Bacchi, 2009, s. 7).

Nøkkelbegrep

Policyer ofte har mange konsepter, eller begrep, der samme begrep kan gis forskjellig innhold eller mening. Disse begrepene er som regel relativt åpne for tolkning, samtidig som de er mye brukt. Derfor kan det være vanskelig å oppdage at de også er konstruert. Målet er å finne disse nøkkelbegrepene for å kunne se hvilke meninger de tillegges i dokumentet (Bacchi 2009, s 8).

Kategorier

I en WPR-analyse er det nyttig å legge merke til hvordan kategoriene brukes for å gi mening til den gitte framstilling av problemet. Bacchi (2009, s. 9) er opptatt av hvordan man gjennom politiske føringer og dokumenter plasserer mennesker i ulike kategorier. Slike kategorier gjenspeiler en måte å organisere atferd og mennesker på. Det å lage slike grupper kan redusere mennesker til objekter ved at fokuset blir flyttet fra det spesifikke til det generelle, og kan lett bidra til et instrumentalistisk syn (Lingås, 2016, s. 219-220). Disse kategoriene har ikke alltid eksistert og kan endres over tid. Bacchi (2009, s. 9) viser til Foucault, som hevder at disse ulike kategorier er skapt i et samfunn og at de ikke ville eksistere utenfor dette. Hvordan slike kategorier blir skapt, er viktig for hvordan styring utføres.

3.4.3. Hvordan har denne framstillingen av «problemet» blitt til?

Det tredje spørsmålet handler om å reflektere over den utviklingen og de avgjørelsene som har bidratt til denne spesifikke problemrepresentasjon. Samtidig er oppgaven her å vise at det finnes flere konkurrerende problemrepresentasjoner. Målet er å undersøke disse både på ulike tidspunkt og ulike steder. Dette kan gjøres gjennom å bruke Foucaults teori om genealogi, som innebærer å starte i nåtid for å gjennom historien undersøke hvordan vi er kommet dit vi er i dag (Bacchi, 2009, s. 10-11). Jeg ønsker derfor å starte med å se på bakgrunnen for selve

dokumentet, for så å se på den historiske utviklingen for å se hva som kan ha påvirket NVS og karriereveiledning slik den er i dag. Dette kan være med på å synliggjøre hvordan avgjørelser og hendelser over tid har påvirket og endret en problemforståelse. Det er derfor her interessant å se på de forholdene som har påvirket at en bestemt framstilling av et problem har blitt til og fått dominans (Bacchi, 2009, s. 10-11).

3.4.4. Hva er ikke problematisert i denne framstillingen av «problemet»? Finnes det alternative måter å se problemet på?

Dette handler om hvilke problemstillinger og perspektiver som ikke kommer til syne eller som blir oversett og hva som kan være konsekvensen av dette (Bacchi, 2012). Det handler altså ikke bare om at det er andre måter å se problemet på, men også at policyen blir begrenset av måten problemet blir representert på (Bacchi, 2009, s. 13). Jeg vil derfor her se hvilke tausheter som kan finnes i NVS.

3.4.5. Hvilke effekter produseres av denne måten å framstille «problemet» på?

Måten et problem blir framstilt på har stor påvirkning og kan dermed også skape vansker for medlemmer av noen sosiale grupper. Det er viktig å se på hvilke effekter denne måten å framstille et problem på, kan ha. Hvem tjener på det, hvem taper på det og hva kan gjøres med det? Bacchi foreslår tre effekter man kan se etter. Diskursive effekter, subjektive effekter og livseffekter (Bacchi, 2009, s. 15). Jeg vil her se på effektene NVS og dens problemrepresentasjoner kan tenkes å ha både for sine brukere, men også for samfunnet.

Diskursive effekter

At noe problematiseres på én måte er med på å fortrenge muligheten for å se det på en annen måte. Den diskursive rammen man er innenfor gjør det vanskelig å tenke annerledes og kan gjøre muligheter for endringen begrenset til bestemte retninger. Dette kan også få store konsekvenser for enkelte (Bacchi, 2009, s. 16)

Subjektiverende effekter

Bacchi (2009, s. 16-17) er opptatt av at disse effektene handler om hvordan diskursene gjennom problemrepresentasjoner gjør ulike subjektposisjoner tilgjengelige for oss. Individet vil forstå sin sosiale verden ut ifra den subjektposisjonen vedkommende har. Altså vil det vi sier, tenker og føler om oss selv og andre, kunne sies å være preget de subjektposisjonene som blir gjort tilgjengelige for oss gjennom diskursen.

Det handler om hvordan subjekter dannes innenfor en bestemt diskurs og hvilke konsekvenser dette har. Den gjeldende politikken er med på å definere sosiale relasjoner og hvordan vi som subjekter finner vår posisjon. Slik er den også med på å påvirke hvilke posisjoner som er tilgjengelig for oss. Disse subjektiverende effektene kan for eksempel brukes til å dele oss inn i grupper eller sette grupper opp mot hverandre. Bacchi følger her Foucaults argumentasjon for at politiske dokumenter er med på dele opp i kategorier av for eksempel ønskelig og ikke ønskelig atferd. Dette brukes til å gi mening til en bestemt framstilling av et problem og representerer en form for styring (Bacchi, 2009, s. 16).

Livseffekter

Her er det snakk om den direkte og materielle påvirkningen som problemrepresentasjonene har på folks liv. Det handler om den faktiske effekten som en slik fremstilling har på meningsdannelse og som dermed får konsekvenser for hvilke roller og ressurser som er tilgjengelig (Bacchi, 2009, s. 17-18).

3.4.6: Hvordan har denne fremstillingen av «problemet» blitt produsert, spredt og forsvart? Og hvordan kan det bli endret eller erstattet?

Her handler det om å få en forståelse av hvordan et problem når publikum og hvordan det oppnår legitimitet. Hvilke sosiale grupper får tilgang til diskursen og hvilken rolle har media? Samtidig ønsker man også å se på mulighetene for å yte motstand til måten problemet fremstilles på. Det er viktig å huske på at det eksisterer flere diskurser som er komplekse og

til tider inkonsekvente. Diskursene kan også sees på som ressurser for å finne alternative problematiseringer (Bacchi, 2009, s. 19).

Målet mitt med WPR er å få mer kunnskap om hva teksten setter søkelys på, hva det ikke sier noe om og hvilke konsekvenser dette kan ha for praksis.

3.5 Datamateriale

En viktig del av starten på en WPR-analyse er hvilket dokument(er) man bestemmer seg for å undersøke (Bacchi, 2009, s. 54). Det har som sagt vært viktig for meg å velge ut noe som sier generelt om NAV sitt arbeid. Da NVS ble gjort kjent for alle NAV-ansatte i august 2022, halvåret før oppstart av masteroppgaven, ble den interessant. Den beskriver ønskede situasjonen for brukerne, arbeidsgivere og samfunnet i 2030, og hvilke ambisjoner som må til for å nå målet om å løse de utfordringene som er identifisert og gi NAV retning de neste årene frem mot 2030 (NAV, 2022). Dette er altså et dokument som gir føringer for NAV sin plan og mål for videre arbeid. Ved søk på NAV.no og Navs interne nettside, finner jeg ikke liknende strategier som er publisert. Det er nyttig informasjon da det er viktig i en slik analyse for å forstå hvordan dokumentet kom til og hva som er formålet med det (Skilbrei, 2019, s.164). Skilbrei (2019) skriver også om viktigheten av dokumentets plassering og kunnskapsgrunnlag. Dette ser man også på i en WPR-analyse. Her gir dokumentet meg en utfordring da det ikke inneholder kildehenvisninger eller direkte referanser. På NAV.no står følgende:

«Hva fungerer bra i NAV? Hvilke utfordringer opplever brukere og ansatte? Og hva er de viktigste trendene som vil påvirke oss i årene som kommer? Dette har vært utgangspunktet for NAVs nye strategi. Du finner en oppsummering i rapporten Nåsituasjon og trender» (NAV, 2022).

Denne rapporten oppgir flere kilder, men har ingen direkte henvisninger, eller kildeliste. Dette gir meg en utfordring når det gjelder å gå i dybden og vurdere sammenhengen og kunnskapsgrunnlaget i dokumentet. Jeg velger likevel å benytte det da det legger tydelige

føringer for praksis. I arbeidet med dokumentet har jeg gjennomlest det mange ganger, og lagt spesielt merke til de begrep som brukes. Grunnet min problemstilling har jeg valgt å fokusere på ambisjonen «Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling (NAV, 2022)»

3.6 Om Validitet og reliabilitet

I forskning henger validitet og reliabilitet tett sammen. Reliabilitet handler om presisjon i registreringer og målinger (Befring, 2020, s. 43). Innenfor i kvalitativ forskning er utfordringen at forskerens holdninger og forforståelse kan føre til subjektive feilfaktorer. Det kan føre til redusering av dataens reliabilitet (Befring, 2020). Med andre ord, kan det være vanskelig å oppnå høy reliabilitet med kvalitativ metode, da det er utfordrerne å gjenskape et helt likt forskningsdesign. Det er derfor viktig at jeg er åpen om forskningsprosessen, og er tydelig på at samme analyse utført av en annen forsker ikke vil få et eksakt likt resultat.

I kvalitativ forskning er validitet riktigheten eller troverdigheten til en beskrivelse, konklusjon, forklaring eller tolkning (Maxwell, 1996, s87). Validitet i kvalitativ forskning har som formål å undersøke om forskeren har undersøkt det den egentlig skulle og at materiale er relevant for målet med forskningen. Det handler både om man har dekning for sine konklusjoner (intern validitet) og om den kunnskap som produseres har dekning i andre sammenhenger og er overførbar (ytre validitet). Dette er en utfordring i kvantitativ forskning da den ikke alltid har mål om å bidra med overførbar kunnskap (Skilbrei, 2019, s.88). Jeg ønsker derfor å beskrive hvilken metode, forståelse og teori jeg legger til grunn når jeg gjør analysen og søker en dypere forståelse av karriereveiledning innenfor NAV. At egne funn støtter tidligere forskning være en form for overførbarhet (Skilbrei, 2019, s.88), jeg vil derfor forsøke å vise til dette

3.7 Kritikk, Utfordringer og Etikk

Til slutt vil jeg komme med noen kritiske refleksjoner rundt valget av metode. En kritikk av kvalitative metoder er at forventinger og forforståelse til den som forsker og tolker vil være

med å påvirke resultatet. Dette gjelder både ved innsamling og tolkning av data. Det kan også føre til at noe blir utelatt eller oversett i analysen. For å styrke relabiliteten til egen forskning blir det derfor viktig å være tydelig på hva som er egne tolkninger. Slutninger som tas bør alltid drøftes opp mot annen forskning eller teori. En nøyaktig beskrivelse fra start til mål vil også være av stor verdi for å kunne bruke forskningen i et nytt forskningsarbeid (Befring, 2020, s. 65). Siden jeg som forsker ikke kan fjerne meg helt fra min forforståelse, må jeg være så tydelig som mulig på min faglige bakgrunn og på hvilket grunnlag jeg tar valg og trekker konklusjoner.

Forskerens erfaring er med på å påvirke hvordan man tolker. Å ha erfaring fra feltet det forskes på vil kunne ha både styrker og svakheter. Fordelen er at man raskere kan sette seg inn i stoffet og hva det handler om, svakheten kan være at man lettere tar noe for gitt. Det er derfor viktig at egen erfaring, forforståelse og hypotese reflekteres over (Skilbrei 2019, s.42-43). Når jeg forsker tett på eget arbeidsfelt er det viktig å reflektere over dette. Som forsker er man ofte, slik jeg er i denne oppgaven, en del av den kulturen man undersøker. Når jeg i en diskursanalyse skal se på hvordan enkelte utsagn og begreper helt naturlig blir akseptert som sannhet, må jeg derfor så langt det er mulig forsøke å fremmedgjøre meg fra materialet jeg undersøker. Dette for å kunne se det med nytt blikk og for å unngå at kunnskap og erfaring overskygger analysen (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 31). Jeg ser at dette er en utfordring, samtidig som WPR-metodens seks spørsmål er et godt utgangspunkt for å få avstand, og se nye perspektiver.

Diskursanalyse som metode har blitt kritisert, spesielt innenfor kvantitative forskningsmiljøer. Kritikken har gått ut på at det kan være vanskelig å etterprøve de resultatene som kommer frem (Antaki et. al. 2008, s. 4). Kritikken omhandler også at utvelgelsen og fortolkningene av datamateriale kan virke svært subjektive og at diskursene som trer frem er definert på forhånd ved at forskeren allerede har tatt et standpunkt eller valgt «side» (Antaki et. al. 2008, s. 4-5). Et eksempel på dette kan være kritikken av nyliberalisme, noe jeg vil gå mer inn på senere i oppgaven.

Det er åpenbart at denne oppgaven ville fått et annet resultat dersom man hadde analysert et annet datamateriale. Det samme gjelder antagelig om noen andre hadde gjort den samme analysen på det samme materialet. En slik form for kvantitativ forskning alltid vil være preget av forskeren. Jeg forsøker derfor å tydeliggjøre faglig ståsted, men også hvilke begreper, teori og perspektiver jeg legger til grunn for min analyse og som også sier noe om hvorfor det er nettopp disse funnene jeg oppdager. Målet er også at jeg selv får en bredere og dypere forståelse for mitt arbeid og praksis videre.

Ved bruk av metoden vil man kunne oppdage forskjellige problemrepresentasjoner, alt etter hvilken forforståelse man har og hva man setter søkelys på. Dilemmaet er at det alltid vil finnes flere måter å vurdere noe, påvirket av egne antakelser. Det siste steget i WPR-analysen er derfor å anvende analyse-spørsmålene, eller deler av dem på egen problemrepresentasjon og eventuelle løsninger (Bacchi & Goodwin, 2016, s. 24). Dette kan være en metode for å kritisk vurdere egne konklusjoner og slutninger i masteroppgaven, og dermed også styrke dens reliabilitet. Dette er også et viktig forskningsetisk prinsipp, som er viktig å ha med gjennom hele prosessen, som Skilbrei (2019, s.25) definerer som «operasjonalisering av moral på forskningsområdet». Forskningsetikken er et godt utgangspunkt for refleksjon rundt egen forskerpraksis og for å sikre tillit til forskingen (Skilbrei, 2019, s.24-25).

4 Analyse

4.1 Spørsmål 1: Hvilket problem blir representert i NVS?

Det første spørsmålet i analysen tar utgangspunkt i løsningene dokumentet foreslår, og som definerer hva som blir sett på som et problem. Gjennom dette kan man oppdage hvilke problemrepresentasjoner dokumentet fremstiller (Bacchi, 2009). NVS deles inn i fire deler. Den første delen, under overskriften «Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling»

er den jeg finner mest relevant å se på for å kunne besvare min problemstilling. Det er her jeg finner de temaer og spenningsfelt som jeg kjenner igjen fra karriereveiledning og dens teori. Jeg velger likevel å si noe om de andre delene i WPR-analysens første spørsmål for å gi et overblikk over ønskene om endring (problemrepresentasjonene) som kommer til syne. Senere vil jeg trekke inn deler som jeg finner relevant å nevne i sammenheng med mine funn. NVS inneholder ikke sidetall. For bedre leservennlighet vil derfor all tekst som står i anførselstegn under spørsmål 1 og 2 i analysen, referer til direkte sitater fra NVS.

4.1.1 Mangel på arbeidskraft med rett kompetanse, behov for økt ansettbarhet.

Under overskriften «Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling» beskrives et arbeidsmarked i rask omstilling, som gir behov for en befolkning med høy mobilitet når det kommer til arbeid. Det er dermed også behov for at NAV kan omstille seg raskt, bidra til å «flytte arbeidskraften raskere, og legge til rette for mobilitet». Måten det legges frem på tyder på at omstillingen i arbeidsmarkedet er noe som bare skjer og at dette ikke er noe NAV kan gjøre noe med. På bakgrunn av at det økte behovet for både kompetanse og ressurser er det behov for å «gjøre arbeidskraft synlig og ettertraktet», særlig når det gjelder «dem som står utenfor arbeidslivet». Dette skal kunne bidra til «livskvalitet for den enkelte, samtidig som det skal sikre velferdsstatens fremtid».

En stor endring som har kommet gradvis siden NOU 2016:7 ble skrevet og som tydeliggjøres her er «Stabil tilknytning til arbeid blir prioritert fremfor raskeste vei til jobb». Dette er med på å problematisere tidligere tankegang hvor det viktigste var at man kom raskt ut i jobb. Altså ses et behov for å endre fokuset til at NAV skal bidra til å finne arbeid du kan stå i over tid. Løsningene i NVS ligger her hovedsakelig i å samarbeide med arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner for å øke kompetanse og utdanningsnivå (her: først og fremst til de som ikke har fullført videregående) Dette begrunnes i «at arbeidslivet får tilført etterspurt kompetanse». Løsningen på et arbeidsmarked i rask omstilling er et NAV som «forstår arbeidsmarkedet og kan omstille oss raskt, slik at vi klarer å møte nye behov.» Tempoet her er også viktig «Vi bidrar til å flytte arbeidskraften raskere, og legger til rette for mobilitet».

«Vi gjør arbeidskraften ettertraktet og synlig for arbeidsgiverne.» «Vi får til overgang til arbeid for mennesker med helseutfordringer.» og «Vi tilfører etterspurt kompetanse til arbeidsmarkedet, blant annet gjennom utdanning.» Alle disse løsningsforslagene er også med på å problematisere mobilitet. Det kan tyde på at (deler) av befolkningen ikke har tilstrekkelig med mobilitet til at de klarer å henge med på dagens endringer. At begrepet «vi» som her er NAV brukes mye, kan gi inntrykk av at NAV er den styrende/aktive parten i endringsforslagene. «Fremover blir det utfordrende å få tak i kvalifisert arbeidskraft, samtidig som mange havner utenfor arbeidslivet» problematiserer utenforskap og kompetansemangel. Det fremmes her utfra arbeidslivets behov, ikke konsekvenser for individet. Her defineres at store deler av problemet ligger i arbeidsmarkedet, mens løsningen ligger i individet og gjennom samarbeid med NAV.

I dokumentet nevnes det altså eksplisitt noen utfordringer eller problemer som man forsøker å løse. I innledningen står det at strategien skal «bidra til å løse de utfordringene som er identifisert». Løsningsforslagene tyder på at det er individet eller «arbeidskraften» selv, som må endres, det er også likevel nærliggende å tenke at bakgrunnen til at NAV må bidra til løse disse problemene er at brukerne ikke på egenhånd klarer å tilpasse seg et arbeidsmarked i stadig omstilling og ikke selv klarer å tilegne seg den kompetansen det er behov for i arbeidslivet. På bakgrunn av dette kan man si at problemrepresentasjonen her handler om mangel på arbeidskraft med rett kompetanse, og behov for økt ansettbarhet. Begrepet ansettbarhet, eller employability kan settes i sammenheng med det som ifølge Hooley med kollegaer (2018, s18-19) er med på å lokalisere arbeidsløshet som en mangel i individet og ikke i arbeidsmarkedet, og som ser på mobilitet som noe udelt positivt.

4.1.2 Begrensende ressurser og manglene tillit

Løsningene som foreslås i NVS under overskriften «Alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart» går utpå at å søke en ytelse hos NAV skal være enkelt og automatisert, der det er mulig. «Når det er nødvendig å søke om ytelser, er det enkelt.» «Alle får informasjon og veiledning om rettigheter og plikter på en enkel og forståelig måte.» Dette problematiser en vanskelig og tidskrevende søknadsprosess. Bakgrunnen for denne problematiseringen, som

man også finner i «nåsituasjonsanalysen» der behovet for å øke tillit til brukene og samfunnet, står i sammenheng med å frigi resurser i et stadig mer presset budsjett (NAV, 2021).

Tillit er et begrep som her nevnes flere ganger. Det er viktig for NAV å ha tillit fra innbyggerne og samfunnet. Det skal være «balanse mellom tillit til brukerne og behovet for forsvarlig kontroll», noe som igjen problematiserer hvordan mangel på tillit påvirker en relasjon, samtidig som kontroll kan være både nødvendig og ressurskrevende. «Automatisk» er også et ord som går igjen. Løsningen fokuserer på hvordan både informasjon om ytelser og behandling av sak skal være åpen og forståelig for den enkelte. Det understrekes at tillit er viktig da dette «sikrer bærekraft for fremtiden». Behovet for effektivisering og mindre ressursbruk kan vi også finne i NPM som har som mål å øke effektivisering og kutte kostnader i offentlig sektor (Christensen, 2003, s 4). Samlet sett kan man si at problemrepresentasjonen her handler om konsekvensene ved mangel på tillit og ressurser. NAV har behov for både tillit og ressurser for å kunne fungere best mulig. Dette kan tenkes å være faktorer som avhenger av hverandre da økt tillitt vil kunne påvirke tilgangen til resurser fra samfunnet.

4.1.3 Utfordringer med samarbeid og veiledning.

Det som problematiseres under overskriften «Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest», er at brukerne ofte opplever NAV som stort og byråkratisk, med overveldende mengde av informasjon, noe som gir usikkerhet. Løsningene som her foreslås er at de tjenester NAV gir skal være tilpasset hver enkelt brukers livssituasjon. De skal være «helhetlig og sammenhengende og NAV møter brukerne på den måten de har behov for.»

Målet er god samhandling og at «alle forstår saken sin og hvilke muligheter og valg de har.» En forutsetning er medvirkning til «å finne løsninger sammen med oss.» Her nevnes også at man skal oppleve empati, tillit og forutsigbarhet i møtet med NAV. Dette kan tyde på behov for å endre manglende samarbeid, og for å øke veiledningsferdigheter i møtet med bruker. Dette er begreper man kan finne igjen kompetansestandardene, der man som karriereveileder

skal kunne ha kunnskap om hvordan etablere og vedlikeholde gode relasjoner i veiledning og sammen med veisøker skape mening og forståelse (Bakke et al, 2020).

I dokumentet står følgende «Vi er til stede og finner gode løsninger for arbeid, inkludering, aktivitet, kompetanse og stønad. Sammen med brukerne finner vi muligheter og valg som gir en bedre livssituasjon» Det vises her til et behov for samarbeid med bruker for å finne de muligheter og valg som ligger i den enkeltes situasjon. Perspektivet i denne delen av NVS kan tolkes å være mer rettet mot individet. Samtidig som det er NAV (vi) som skal finne de gode løsningene når det kommer til arbeid og kompetanse. «Vi er til stede og finner gode løsninger», «Vi bruker handlingsrommet og mulighetene vi har». Hva gjør at brukerne ikke er en like viktig del av dette samarbeidet? Gjennom analyse av løsningsforslagene kan man si at problemrepresentasjonen her handler om utfordringer med samhandling og veiledningsferdigheter.

4.1.4 Behov for økt kunnskap i NAV

«Sammen løser vi samfunnsoppdraget» - denne delen av NVS handler om at NAV skal jobbe sammen for å lykkes med sine visjoner for brukerne og samfunnet. Den er innom intern arbeidskultur og organisering, som jeg velger å ikke gå nærmere inn på grunnet avhandlingens tema. Jeg velger å trekke ut presiseringen av at «kunnskap ligger til grunn for tjenesteutviklingen, slik at vi tilbyr brukerne tjenester vi vet virker». Basert på hva man søker å endre kan det tolkes at både tjenester og veiledning, gitt i regi av NAV, tidligere ikke alltid har hatt en tydelig forankring i fagkunnskap. Eller at man har manglet kunnskap og forskning på om det fungerer.

«De ansatte skal få en målrettet kompetanseutvikling» og «vi løfter debatter basert på fagkunnskap» sier noe om behovet ansatte i NAV både har for «målrettet kompetanseutvikling». Ut fra denne løsningen kan det tolkes at det i dag er en mangel på kunnskap. Problemet som representeres her kan derfor sies å handle om behov for økt kunnskap. Både når det gjelder kompetanse hos den enkelte, men kunnskap om tiltak via NAV har ønsket effekt.

4.1.5 Hvilke problemrepresentasjoner kommer til syne?

Om jeg oppsummerer fra punktene ovenfor trer det frem ulike problematiseringer fra de forskjellige punktene.

- Mangel på arbeidskraft med rett kompetanse, behov for økt mobilisering og ansettbarhet
- Begrensede ressurser i og manglene tillit til NAV
- Utfordringer med samarbeid og veiledning
- Behov for økt kunnskap i NAV

Det første punktet hentet fra overskriften «Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling» er som nevnt det jeg finner mest relevant da det inneholder mest om det samfunnsoppdraget NAV skal utføre, samtidig som det omfatter flere temaer som er relevante å drøfte innenfor det spenningsfeltet karriereveiledning befinner seg i.

4.2 Spørsmål 2: Hvilke antakelser bygger denne problemforståelsen på?

Jeg vil her følge Bacchi (2009) sitt forlag om å finne dikotomier, nøkkelbegreper og kategorier for å kunne finne disse antagelsene.

4.2.1 Dikotomier:

I dokumentet finner jeg flere kategorier som kan sies å stå i motsetning til hverandre. I NVS står det «Vi prioriterer stabil tilknytning til arbeid fremfor raskeste vei til jobb», dette kan tolkes som motsetninger til hverandre. Det kan også vise til en antakelse om at hva som er eller gir en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet er kjent. Dette utfordres likevel av antakelsen

om stadig økende behov for omstilling. Bortsett fra økt kompetanse, sier ikke dokumentet noe om hvordan man skal få en mer varig tilknytning til arbeidslivet. Samtidig understrekes det i samme dokument hvordan dette stadig er i endring. Hvordan kan NAV være ekspert på hva som vil gi en varig tilknytning til arbeidsmarked når det stadig er i endring?

«Arbeidsgiverne er våre viktigste medspillere for å få folk i jobb og arbeidsplassen er den viktigste arenaen for oppfølging» er også en form for dikotomi. Her kan man se hvordan denne siden av dikotomien altså «arbeidsgiver» og «arbeidsplassen» blir plassert høyest i hierarkiet. Den andre delen, altså de andre medspillerne, som for eksempel brukeren selv, blir dermed rangert lengre ned. Dette kan si noe om synet på hvem som skal vite best. Det kan også bidra til å styrke inntrykket av en antakelse om at i arbeidsmarkedet er det individet som må endres, til fordel for arbeidsgiver.

4.2.2 Nøkkelbegreper:

Nøkkelbegrep som nevnes flere ganger i NVS er *omstilling*, *mobilitet* og *kvalifisert arbeidskraft* gjerne understreket med ordet *raskt*. «Vi bidrar til å flytte arbeidskraften raskere». Dette er begrep som man kan finne igjen i nyliberalistisk tenking. Det er særlig gjenkjennbart fordi de her sees på som noe udelt positivt. De tillegges høy verdi gjennom å være en viktig del av NAVs visjon og løsninger for «å sikre velferdsstaten og livskvalitet til den enkelte»

Når som nevnt i spørsmål en, blir ordet «vi» altså NAV, gjentatt som den parten som aktivt skal løse problemene. Det kan tolkes som begrepene bærer preg av en antakelse om at noe skal flyttes eller styres dit behovet er. I tråd med en samfunnsøkonomisk diskurs, kan dette også settes i sammenheng med Foucaults forståelse av governmentality der individet i et nyliberalistisk perspektiv lett blir til gjenstand for styring (Kjærgård, 2012, s. 51-53).

4.2.3 Kategorier:

Kategorier er med på å gi mening til en bestemt framstilling av et problem. Kategorien «*dem som står utenfor arbeidslivet*» er de som antas å ha behov for at NAV «synliggjør og realiserer» deres resurser, det samme gjelder kategorien «mennesker med helseutfordringer».

Når det gjelder behovet for økt kompetanse er det hovedsakelig kategorien «*dem som ikke har fullført videregående opplæring*» dette gjelder for. Disse kategoriene sier noe om NAVs antagelser om hvem som har behov for hjelp og hvilken hjelp de har behov for. Det vil ofte være behov for en profesjonell praksis å lage kategorier for å få orden og oversikt over arbeidet som skal gjøres. Samtidig kan det bidra til et instrumentalistisk menneskesyn og at personenes egen forståelse ikke styrer hva som skal gjøres (Lingås, 2016, s. 219-220). Altså kan slike kategorier være nødvendige, men det er viktig å være klar over hvordan det å bli satt i en kategori kan påvirke både de som er i den og hvordan samfunnet forholder seg til kategorien. Dette er viktig fordi disse kategoriene, ifølge Bacchi (2009) er konstruert i og endres av samfunnet de er i. For eksempel kan man si «*dem som ikke har fullført videregående opplæring*» er konstruert innenfor en kunnskapsøkonomisk diskurs. Utvikling av denne diskursen vil dermed ha mye å si for de meninger og verdier som tillegges denne kategorien.

4.2.4 Antakelser i perspektiv

Gjennom det som her er analysert finner jeg at dokumentet bygger på antakelser som kommer fra forskjellige diskurser. Mye av det som problematiseres, de begrep som brukes samt utsagn som «vi beveger arbeidskraft dit behovet er» bidrar til et inntrykk av at dokumentet er preget av at arbeidet skal gjøres etter samfunnets og arbeidsgivers behov, og ikke på individets egne premisser. Det blir tydeliggjort hvordan NAV skal hjelpe «*dem som står utenfor arbeidslivet*» til å få den kompetansen som arbeidsgiver har behov for. Problemet legges her på individer i denne gruppen og ikke systemet som bidrar til at de havnet der. Vi kan si at dette bygger på antagelser innenfor en teknokratisk diskurs, der en

velfungerende og voksende økonomi er førsteprioritet (Sultana, 2018). Antakelsene her sier noe om at det er individet som må endres og tilpasses.

Samtidig er fokuset på utdanning og «realisere ressursene hos dem som har utfordringer» antagelser som også kan stå i en humanistisk diskurs der personlige vekst og utvikling av evner skal prioriteres (Sultana, 2018). Dette faller likevel lett tilbake i den teknokratiske, da det overordnede målet med utviklingen er å bidra til kvalifisert arbeidskraft til arbeidsmarkedet. Disse antakelsene kan også passe inn i perspektiv for human kapital, der mennesket er et produkt som kan benyttes for økonomisk vinning (Kjærgård, 2020, s 86).

Det kan finnes spor av den frigjørende diskursen der fellesskapet står mer sentralt (Sultana, 2018). I utsagnet «Gjennom arbeid og inkludering bidrar vi til livskvalitet for den enkelte og trygger velferdsstaten for fremtiden», kan man finne en antagelse og ønske om harmoni. Jeg finner en større vekt på antakelser fra den frigjørende diskursen i tredje del av dokumentet, der fokus er mer på brukers forståelse og veiledning med empati, tillit og forutsigbarhet (NAV, 2022). Her finner jeg altså antakelser som kan gi ett spenningsfelt mellom flere diskurser i samme dokument, noe jeg vil belyse nærmere i kapitel 5.

I dokument finner jeg flere antakelser som kan anses å være selvfølgeligheter. Gjennom analysen i dette spørsmålet, viser jeg også til flere punkter som kan sies å bygge på en antakelse om at individet ikke er den som vet best. Jeg vil gå nærmere inn på dette i spørsmål 4. En forutsetning for behovet for mobilitet er først og fremst antakelsen om at arbeidslivet faktisk er i en stadig økende endring. «Gjennom arbeid og inkludering bidrar vi til livskvalitet for den enkelte» viser til en antakelse om at arbeidet er avgjørende for den enkeltes opplevde livskvalitet. En annen antakelse som er en forutsetning for løsningene, er at det faktisk er NAV som skal bidra til å løse disse oppgavene. Dette er alle større grunnleggende antakelser, som er med på å påvirke hvilken mening man tillegger de forskjellige begreper og kategorier. Målet mitt her er ikke å gå inn i en diskusjon om disse antakelsene er sanne, men å belyse disse ubeviste selvfølgelighetene slik at man kan forholde seg kritisk til dem. og også å kunne se alternativer. Dersom man

endret en grunnleggende antakelse om at løsningen er: NAV skal bidra til å «flytte arbeidskraften», ville NAV sin virksomhetsplan sett annerledes ut?

4.3 Spørsmål 3: Hvordan har denne problemrepresentasjonen blitt til? Her: behovet for omstilling og kvalifisert arbeidskraft.

Med dette spørsmålet er hensikten å se på den historiske fremveksten, eller bakgrunnen til problemrepresentasjonene som ble belyst i foregående delkapitler. For å kunne si noe om dette, ønsket jeg først å se nærmere på bakgrunnen for selve dokumentet.

4.3.1 Bakgrunn for NVS

NVS inneholder som nevnt ingen referanser. Jeg har derfor etterspurt kilder fra prosjektleder som resulterte i en liste med kilder, i tillegg til undersøkelser og intervjuer. Listen som ble sendt var ikke uttømmende, og jeg finner den derfor ikke relevant å gjengi den her. Kildene jeg har vurdert som mest aktuelle å se nærmere på som bakgrunn for NVS er «Nåsituasjonsanalysen», «NAVs omverdensanalyse» og «NOU 2021:2.»

Nåsituasjonsanalysen (NAV, 2021) er bakgrunnen for NVS. Presentasjonen som ligger på nav.no, inneholder ikke sidetall. Analysen ser de viktigste styrkene og utfordringene ved dagens situasjon og har derfra dannet grunnlaget for videre strategi. Det pekes på flere trender, blant annet økt omstilling, slik man finner i problemrepresentasjonen fra NVS. Økt globalisering og brå endringer som skjer stadig hyppigere, fører til økte krav til livslang læring og omstilling (NAV, 2021). Det nevnes også at man ser økt brukermengde, samtidig med strammere budsjetter og krav om å redusere offentlige utgifter. Det nevnes også det grønne skiftet og bærekraft, og hvordan dette kan medføre endringer i alle sektorer som følge av økt oppmerksomhet på miljø og klima (NAV, 2021).

NAVs omverdensanalyse (NAV 2021b, 2023b) tar for seg de viktigste samfunnstrendene som kan tenkes å ha påvirkning på NAVs arbeide. Analysen fra 2021 (NAV, 2021b, s.5) hevder at den fremste utfordringen er «raskere omstillingstakt». I omverdensanalysen for 2023 (NAV 2023b, s8), er dette endret til «omstilling og mangel på arbeidskraft». Her nevnes også karriereveiledning, i motsetning til analysen for 2021. Analysen oppsummerer at «arbeidsmarkedet vil preges av teknologiske endringer, grønt skifte og en eldre befolkning. For NAV vil det bli viktig å bidra til å lette de nødvendige omstillingene i arbeidslivet og å håndtere brå og uventede skifter. Det må skje gjennom økt yrkesmessig og geografisk mobilitet og styrking av befolkningens kompetanse (NAV, 2023b s. 8).»

Når det kommer til karriereveiledning, er det deres anbefaling å øke ressurser til oppfølging og satsning på karriereveiledning (NAV, 2023b s.124). Det henvises NOU 2021:2 (s.146) sine tiltak for sysselsetting, der karriereveiledning oppgis som et verktøy for å bedre kunne utnytte både arbeidskraft og tiltak, som f.eks. utdanning. Begrepet karriereveiledning nevnes ikke NVS eller i Nåsituasjonsanalysen. Det nevnes ikke i omverdensanalysen før i 2023, samtidig som manglende arbeidskraft også får mer fokus. Ved å se på disse dokumentene kan man finne flere antakelser som kan ha påvirket dannelsen av nevnte problemrepresentasjoner. Jeg finner igjen problematisering av begrensende ressurser og behovet for økt kunnskap i NAV. Problemrepresentasjonen om mangel på arbeidskraft og behov for økt ansettbarhet ser ut til å prege alle dokumentene. Et stadig større behov for rett kompetanse fører til økt fokus på mobilitet, kompetanseheving og ansettbarhet i befolkningen. At karriereveiledning nevnes som et verktøy for å bedre kunne utnytte arbeidskraft (NOU: 2021:2 s. 146) er kanskje også medvirkende til at det har fått noe større fokus hos NAV. Ønske om endring begrunnes utfra samfunnets og arbeidsmarked behov, kan sies å være innenfor en teknokratisk diskurs, der en velfungerende og voksende økonomi som prioriteres (Sultana 2018, s.40). Alle dokumentene viser også til betydningen av bærekraft eller det grønne skiftet. Ofte en økonomisk bærekraft, eller en bærekraftig velferdsstat, likevel tenker jeg at oppmerksomhet på dette kan gi muligheter for en mer frigjørende diskurs der felleskap er mer sentralt enn behovet for at individet skal tilpasse seg (Sultana 2018, s. 40-41). Spørsmålet er dermed hvordan har det blitt slik? Bacchi (2009) er opptatt av at det reflekteres over utviklingen som har medført at fremstillingen av problemet er slik den er i dag. Hun forslår å bruke genealogi, ved å starte med utgangspunktet slik det er i dag, for så å se nærmere på hvordan det har blitt slik. Etter å

sett på bakgrunnen for NVS som sier noe om situasjonen slik den er i dag, ønsker jeg nå å se nærmere på utviklingen som har ført den hit.

4.3.2 Hva kan utviklingen ha påvirket?

Jeg vil nå ser nærmere på hvordan velferdsstaten og karriereveiledningens utvikling kan ha vært med på å prege NVS og dens problemrepresentasjon. Selv om de ikke direkte er knyttet til karriereveiledning, er de likevel de likevel tett knyttet til et felles tema som handler om arbeid og karrierer. Oppsummeringen av velferdsstatens og karriereveiledningens utvikling i teorikapittelet er gitt i grove trekk og det er selvsagt mange flere faktorer som har vært med på å påvirke. Den sier likevel noe om hva som har preget utviklingen av disse feltene og på den måten gjort at problemet blir fremstilt slik det blir i dag.

Basert på Kjærgårds (2012) beskrivelser har karriereveiledning påvirket av endringer i samfunnet, ført til at individet selv må ta større ansvar. Begreper som «den fleksible arbeideren» og «omstillingsparat» forskyver makt og ansvar fra samfunn til individ (Kjærgård, 2012, s.177). Disse begreper kan likne på NVS sin problemrepresentasjon om omstilling og flytting av arbeidskraft. Begrepene kan settes i en humanistisk diskurs, da det handler om utvikling av individet, men jeg vil likevel argumentere for at hovedvekten er på det teknokratiske, siden målet er å øke den økonomiske konkurasedyktigheten (Sultana, 2018). Dette understreker Bacchi (2009) sin påstand om at flere diskurser kan være tilstedte samtidig. I beskrivelsen av nyliberalistiske strømninger innenfor karriereveiledning, der styrking av individets kompetanse blir et verktøy for å fremme økonomisk konkurranse, kan man finne igjen flere av antakelsene fra spørsmål to i analysen som dreier seg om behov for økt om stilling og arbeidskraft, men også for behovet for økt kunnskap i befolkningen. Med utgangspunkt i Kjærgårds genealogi (2012) kan man se hvordan forskjellige diskurser har preget forskjellige epoker av karriereveiledning. På samme måte har NAVs visjoner også gjennomgått store endringer fra de visjonene som var med på å skape velferdsstaten til de som bidro til NAV reformen. Om dannelsen av NAV er en NPM-reform er en lengre diskusjon jeg velger ikke å gå inn på, men nevner at jeg finner likheter med NPM som bygger på markedets prinsipper, f.eks ved at staten blir en form for service-produsent, og at NAV startet å benytte

seg av ordet «bruker». En ser også at NAV-reformen gir delegering til lavere styringsnivåer. Målet er å oppnå økt effektivitet og legitimitet (Christensen, 2003, s 3-5), som også er mål man finner i NVS.

Wahls (2009) beskrivelse av velferdsstatens utvikling samsvarer på flere områder med Kjærgårds genealogi av karriereveiledning. Begge nevner nyliberalistiske strømminger de siste tiårene, hvordan dette fører til endring av maktstrukturer spenningsfeltet mellom individ og samfunn. Gjennom tiden kan man se at utviklingen har vært preget av de utfordringene samfunnet søker å løse. Hvilke diskurser som dominerer avhenger ofte av endringer i samfunnet eller den økonomiske situasjon (Sultan 2018, s. 41). Løsningene er med på å prege hvordan og hvor makten fordeles, som igjen er med på å prege hva som oppfattes som problemer. Ut fra dette kan det tolkes at økt arbeidsmobilitet og kunnskap er preget av det Kjærgård (2012) kaller en kunnskapsdiskurs, som gir stadig større ansvar til individet selv. En slik kunnskapsdiskurs kan også ha bidratt til å endre tanken om «arbeid først», som NAV-reformen var basert på (Helgøy et al., 2011). At endringskompetanse sees på som en nødvendighet for å ikke falle utenfor arbeidslivet (Kjærgård 2012), kan tenkes å ha påvirket føringene til NAV både i NVS og andre styringsdokumenter. Dette, kombinert med et definert behov for økt kompetanse, både hos bruker og NAV, kan også være medvirkende årsaker til at karriereveiledning har fått noe mer fokus i NAV sine dokumenter.

NVS kan, gjennom ordlyden «vi skal ...», sies av å bære preg av at NAV har ansvaret for å hjelpe den enkelte. Dette kan stå noe i kontrast til at individet skal ha ansvaret selv. Om man ser på velferdsetatens utvikling, kan dette være preget av at det offentlige stadig har tatt mer ansvar når det kommer til befolkningens behov og rettigheter, men også når det kommer til yrkesorientering (Kjærgård, 2018, 22). Denne endringen kan sies å ha gitt det offentlige mer makt, samtidig har det kanskje gjort det lettere for samfunnet å ta det som en selvfølgelighet at de innehar denne makten. Dette kan sees i sammenheng med hvordan individet gav fra seg makten til staten gjennom en samfunnskontrakt som skulle gi innbyggerne beskyttelse (Sultana, 2018, s 42). Gjennom et nyliberalistisk syn på økonomisk konkurranse, kan man også se at arbeidsmarkedets behov for økt kompetanse gjennom NVS, også defineres som samfunnets behov. Dette er det med på å knytte utdanning og økonomisk vekst tett sammen

(Kjærgård, 2020, s. 85). Ved å se på den historiske utviklingen, kan man se hvordan økt og endret behov for kompetanse fører til økt statlig intervensjon på dette området. Med Foucaults governmentale perspektiv kan denne utviklingen si noe om hvor NVS henter sin logikk fra og hvordan den har blitt akkurat slik den er. En logikk fører til stadig mer individualisering, stiller stadig høyere krav til den enkeltes kompetanse, og omstillingsevne. På denne måten blir individet både konstruert og disiplinert innenfor denne logikken (Kjærgård 2018, s. 27). Den historiske utviklingen gir her et innblikk i om hvordan denne problemrepresentasjonen blir til og hvordan den blir sett. Samtidig som historien bak og hvordan samfunnet er i dag er med på å gi den gyldighet.

4.4 Spørsmål 4: Hva problematiseres ikke i NVS?

Her ønsker jeg å se på taushetene i dokumentet. Hva settes det ikke søkelys på og hvilke konsekvenser får dette? Hva er ikke problematisert i denne framstillingen av «problemet»?

I spørsmålene over har problemrepresentasjonen om endring i arbeidsmarkedet og behovet for arbeidskraft flere ganger blitt begrunnet med samfunnsendringer på systemnivå. I NVS står det tydelig "Arbeidsmarkedet og arbeidslivet er i rask omstilling (NAV, 2022)." Likevel er det individet som skal endre seg, ved å omstille seg raskere. Her kan man se en sammenheng med det Sultana (2018) og Kjærgård (2012, 2018) beskriver som en forskyvning av ansvar fra samfunn til individ. Som veileder i NAV har jeg erfart at det ofte er riktig at det er personen selv som må ta ansvar. Som veileder forsøker man å støtte og bidra, men det er personen selv som må ta det endelige valget. Det er altså ikke slik at valg og ansvar i selv er noe negativt.

Det som kan være utfordringen med denne problemrepresentasjonen, eller rettere sagt løsningen på den, er at individene får ansvar for noe de vanskelig kan løse. Jeg støtter meg til Sultanas (2018) tanker om at individet får oppgaven om å løse samfunnsproblemer det er vanskelig for vedkommende å påvirke. Om problemet er et arbeidsmarked i stadig omstilling, hvordan kan løsningen være at individet selv, (og NAV) skal omstille seg raskere. Faren er at dette heller kan føre til eneskalering? For å sette det på spissen, blir det litt som å påstå at løsningen på global oppvarming, ikke er mindre forbruk og forurensing, men å foreslå at vi alle skal slå på varmeovner på fullt for å bedre kunne tilpasse oss ekstrem varme.

I dokumentet står det at NAV sine løsninger skal bidra til bærekraft. «På denne måten bygger vi tillit hos befolkningen, sikrer bærekraft for fremtiden, og gjør det er enkelt for alle å få det de har krav på (NAV, 2022).» Det tas likevel ikke hensyn til hvordan en løsning til stadig raskere omstilling ikke er bærekraftig. Plant (2014) definerer denne utviklingen av konkurranse og forbrukersamfunnet som en del av problemet i den globale klimautfordringen.

Begrepet «karriereveiledning» nevnes ikke. Dokumentet beskriver NAVs visjoner i generelle, derfor er dette kanskje ikke noe man ville reagert på uten «karriereveiledning brillene» på. Jeg velger likevel å nevne det, særlig fordi dokumentet fremhever behovet for å bidra med overgang til arbeid, men også for økt kunnskap «Vi løfter debatter basert på fagkunnskap. Vi vet hva samfunnsoppdraget krever (NAV, 2022)», uten at den sier noe mer konkret om hvor eller hvilke kunnskaper vi bør tilegne oss. Jeg viser også til tidligere forskning som sier at NAV kan ha mye å vinne på å klargjøre sin forståelse av karriereveiledning og se nærmere på hvordan den kan innlemmes i NAV's arbeid (Kjærgård et al., 2019). Konsekvensen kan her være at NAV går glipp av teori og kunnskaper, som kan bidra til å løse utfordringen som beskrives, og også gi mulighet for å se problemene i nye perspektiver. Jeg vil nå drøfte dette mer i neste kapittel.

«Vi bidrar til å flytte arbeidskraften raskere og legger til rette for mobilitet (NAV, 2022)» sier lite om konsekvensene for de individene som stadig skal flyttes raskere. Det bidrar heller ikke til å problematisere hvordan stadig endring i behov for kompetanse i seg selv kan fører til større farer for å havne utenfor arbeidsmarkedet. Dette kan også sees opp mot dikotomien i spørsmål to, der arbeidsgiver er den viktigste samarbeidspartner. De mulige konsekvensene ses nærmere på i spørsmål 5. At løsningene i dokumentet er enkle og generelle, der A fører til B, kan gjøre at kompleksiteten i samfunnet og i arbeid med mennesker ikke kommer tydelig frem. Eksempel på dette er:

«Bedrifter som nedbemanner kobles med bedrifter som har behov for arbeidskraft» og «Vi gir utdanning til dem som ikke har fullført videregående opplæring, slik at de står sterkere i arbeidsmarkedet. (NAV, 2022)»

Gjennom analysen viser jeg til flere funn som passer inn i en samfunnsøkonomisk diskurs, som omhandler å sikre velferdsstaten og bidra til å styrke arbeidslivet, og noe fra den humanistiske diskurs, som handler om å hjelpe og styrke enkeltindividet (Sultana, 2018). Jeg finner lite om det vi kan sette innenfor den frigjørende diskursen som er mer opptatt av å stille spørsmål rundt omstendighetene fremfor å tilpasse seg dem (Sultana, 2018 s. 40). Bevissthet rundt det komplekse samfunnet og hvordan de forskjellige strukturene påvirker oss ville være en viktig del av en slik diskurs. Om man ser bort ifra at individet gjennom bistand fra NAV skal øke sine ressurser opp mot et arbeidsmarked, sier dokumentet lite om istandsetting av individet selv. Veiledning innenfor en frigjørende diskurs vil gi muligheter for veiledning som vil ha mål om at veisøker skal utvikle en bevissthet om den sammenheng de selv er en del av, mer sosial rettferdighet, og sosial bærekraft (Hooley et al. 2021). Konsekvensen av dette er at den diskurs, som her er den teknokratiske, får dominere, og at dens perspektiver får prege NAV sitt arbeid. Jeg savner derfor flere perspektiver på dette problemet, som om NAV kan bidra på andre måter? Bacchi (2009, s. 12-14) ønsker at det undersøkes om man kan se på problemet på en annen måte. Om problemet er stadig utstøtning fra arbeidslivet, kan dette være en av grunnene til at bedriftene mangler arbeidskraft? Og om arbeidslivet stadig krever omstilling, handler det kanskje ikke alltid om at folk ikke vil eller kan omstille seg raskt nok, men at det rett og slett ikke lar seg gjennomføre? Om fokuset flyttes fra hvordan NAV best kan omstille seg for å flytte individet raskere, til hva NAV kan gjøre for å kompensere eller dempe et stadig behov for omstilling, ville løsningene kanskje vært annerledes.

4.5 Spørsmål 5: Hvilke konsekvenser produseres av en slik problemforståelse?

Her legges det til grunn at måten et problem blir framstilt på har stor påvirkning og dermed også konsekvenser for enkelte sosiale grupper. Bacchi (2009) foreslår tre effekter man kan se etter. Diskursive effekter, subjektive effekter og livseffekter.

4.5.1 Diskursive effekter:

Bacchi oppfordrer til å lete etter diskursive konsekvenser, eller effekter, det vil si hva slags meningsdannelse som er mulig i diskursen innenfor denne problematisering (Bacchi, 2009, s. 16). I problemrepresentasjonen som omhandler omstilling og arbeidskraft, kan vi finne det Kjærgård (2018, s. 29) viser til som framveksten av kunnskapsøkonomiske diskurser innen utdannings- og arbeidsfeltet. Ved målene først og fremst satt i et samfunnsøkonomisk perspektiv samtidig som man i større grad ønsker å styrke individets egen evne til å ta hånd om livet og karrieren.. Ut fra dette kan man kanskje si at kunnskapsøkonomiske diskursen inneholder elementer fra både den samfunnsøkonomiske og den humanistiske diskurs. Med det mener jeg at dens argumenter eller løsninger både skal være til gode for individet og for samfunnet. "Gjennom arbeid og inkludering bidrar vi til livskvalitet for den enkelte og trygger velferdsstaten for fremtiden (NAV, 2022)". Bedre enn dette kan vi vel ikke få det?

En slik tenkning kan gi et inntrykk av at det ikke finnes noe alternativ, noe som er et trekk innenfor nyliberalistisk tenkning. Det kan også gjøre det utfordrende å være kritisk til om løsningen faktisk vil bidra til å løse de problemene vi ønsker. Analysens funn viser også at det kan ligge en antakelse om at det er NAV skal «styre» omstilling etter arbeidslivets behov og at det er NAV som har, eller skal finne løsningene. At dette blir en selvfølgelighet kan sees i sammenheng med en tydelig dreining mot at det individuelle ansvaret for karriere og kompetanse styrkes, men kontrolleres likevel gjennom styring av hvilke kompetanser som skal utvikles (Kjærgård 2018, s 32). Slike selvfølgeligheter trenger ikke være feil, men er vanskelig å være kritiske til. I et nyliberalistisk perspektiv kan noen av funnene tyde på at det blir statens oppgave å forme velfungerende systemer og styringsmekanismer, med mål om å styrke konkurransevnen (Hammer, 2021). Dette får konsekvenser, ikke bare for hvordan NAV styres, men også for hvordan staten får makten over hva som sees på som et problem og hva som blir løsningen.

4.5.2 Subjektiverende effekter

Dette handler om hvilke subjektposisjoner som blir gjort tilgjengelig gjennom diskurser. For eksempel ved at man setter forskjellige grupper opp mot hverandre (Bacchi, 2009, s. 16-17). Et eksempel er kategorien fra spørsmål 2 «*dem som står utenfor arbeidslivet*» som kan sees opp imot gruppen som fremstilles som den ideelle gruppen i denne sammenheng - de som er i arbeid. Ut fra ordlyden i NVS kan det å unngå å havne i «utenfor» gruppen tolkes til å baseres på evnen til (jobb)mobilitet. Problemrepresentasjonene om behov for omstilling og arbeidskraft kan dermed bidra til å dele disse i grupper; de som har tilstrekkelig med mobilitet og de som ikke har det. Dette kan sees i lys av begrepet på human kapital der mennesket betraktes gjennom deres funksjoner og individuelle egenskaper, og der evnen til å tilpasse seg, tilegne seg ny kunnskap og fleksibilitet favoriseres (Kjærgård 2020). Flexibilitet i et nyliberalistisk perspektiv kan også bidra til å legitimere behovet for nedbemanning og utskifting av arbeidsstyrken (Sultana, 2018, s.44). Når løsningen handler om at individet skal omstille seg, kan subjektposisjonen forsterkes, og gi en følelse av at det å stå utenfor arbeidslivet er selvforskyldt.

Andre grupper som nevnes er *mennesker med helseutfordringer* og *dem som ikke har fullført videregående opplæring*. Det er grupper som NVS definerer har særlig behov for bistand fra NAV. Det defineres også en gruppe med "*dem som trenger det mest.*"- eller "*De som trenger flere og sammensatte tjenester*". Ut fra et styringsperspektiv kan det å definere slike grupper være med på å definere og oppmuntre hva som er ønsket oppførsel. Samtidig kan det føre til stigmatisering for dem som er i "problemgruppa". Særlig blir dette problematisk når denne gruppen begynner å se selv som problemet. En slik mekanisme er igjen med på å forsterke innrykket av behov for tiltak rettet mot denne gruppen (Bacchi 2009, s16).

Når NAV, individet selv og resten av samfunnet enes om slike subjektposisjoner, kan dette også tenkes å ha en form for selvoppfyllende profeti, som jeg også ser tendenser av i praksis. For eksempel er gruppen *mennesker med helseutfordringer* en stor gruppe med store variasjoner av behov og ressurser. Plassering i en slik gruppe kan føre til at en NAV-veileder eller andre, i tillegg til individet selv, har en oppfattelse om at personen har et større behov for oppfølging og bistand fra NAV enn hva som er reelt. Dette er også relevant om man ser på

forskning av ansettbarhet som har vist at en reduksjon i jobbsikkerhet medfører at ansatte opplever at mulighetene snevres inn (Olsen, 2012).

4.5.3 Livseffekter

Om man skal se på de direkte effektene av økt omstilling, handler det både om konsekvensene det har for et individ å stå utenfor arbeidslivet, men også hvilke konsekvenser et utrygt, eller stadig skiftende arbeidsforhold kan ha på den enkelte. Det å havne uten jobb, eller å stå i fare for det, innebærer for de fleste store tap både økonomisk og psykologisk, samtidig som det kan påvirke den generelle opplevelsen av trivsel (Green, 2011). Det innebærer et tap både for individet og for samfunnet. Den raskt voksende utstøtingen fra arbeidslivet skyldes ikke bare økt press på den enkelte. Et økende konkurransepress både i privat og offentlig sektor med stadig høyere krav til økonomiske resultater fører til at arbeidsgivere har lavere terskel for å ekskludere ansatte med noe redusert arbeidsevne (Wahl 2009, s. 176-177).

Et stadig økende konkurranseperspektiv i samfunnet vil også gi økende fare for utstøtning fra arbeidslivet. Som jeg har argumentert for tidligere i analysen, ligger ikke makten til å endre dette på individnivå, verken hos brukere eller veiledere i NAV. Denne økende konkurransen kommer ikke av seg selv, men er et resultat av markeder med økende nyliberale tendenser er mindre regulert. Utrygghet i arbeidslivet er dermed preget av maktforhold i arbeidslivet. Wahl (2009, s. 175) argumenterer for at det er liten vilje til å fokusere på dette i norske institusjoner. Livseffekten av dette vil dermed kunne være at utstøtingen øker i større grad, med de tap det innebærer. I tillegg at jobbskifter, også når man ikke står utenfor arbeid, og om det er frivillig, likevel vil kunne ha noen konsekvenser. Det trenger ikke være bare negativt, men at en befolkning har økende jobbskiftefrekvens kan også tenkes å ha effekter, både psykisk og sosialt for individet og dets familieliv, men også i samfunnet. Flytting, bytting av skole og endret turnus er alle eksempler på livseffekter som må tas med i et slikt regnestykke.

4.6 Spørsmål 6: Hvordan har denne problemrepresentasjonen blitt produsert, spredt og forsvart? Hvordan kan den endres eller erstattes?

Dagens samfunn har ifølge Kjærgård (2012, 2018) utviklet seg til et kunnskapssamfunn, der økonomi og utdanning er koblet tettere sammen fordi økonomisk vekst i større grad settes i sammenheng med utvikling av kunnskap. Dette vil også være med på å prege politikken som føres. I dette perspektivet er utdanning en økonomisk investering både for samfunnet og for den enkelte. Om vi ser på utviklingen nevnt tidligere i analysen, kan man si at enkeltmennesket i økt grad blir sett på som en viktig ressurs. Ansvaret forskyves til individet, noe som kan føre til flere muligheter, men også mer usikkerhet (Kjærgård 2018).

NPM sin tankegang bygger på markedets prinsipper og ser staten som en service-produsent som er til for brukerne, med økt fokus på fleksibilitet og valg (Christensen, 2003, s 3-5). En slik tankegang kan påvirke fremstillingen av problemet, når det kommer til hvordan økt behov for mobilisering gir økt fokus på valg, men også antakelsen om at det er NAV som skal «flytte» denne arbeidskraften. Dette støttes også av NAV sitt samfunnsoppdrag, der målet er å skape et inkluderende arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked (NAV, 2023).

Både historisk sett og i NVS kobles økt kompetanse til økt jobb mobilitet. "For å møte behovet for kvalifisert arbeidskraft jobber vi sammen med utdanningssektoren for at arbeidslivet får tilført etterspurt kompetanse». «Vi gir utdanning til dem som ikke har fullført videregående opplæring, slik at de står sterkere i arbeidsmarkedet" (NAV, 2022).

Jobbmobilitet kan som nevnt kobles til begrepet ansettbarhet. Green (2011) skriver om hvordan den enkeltes opplevelse av egen ansettbarhet også kan påvirke personens helse, velferd og tilfredshet. Når en person opplever å ha gode muligheter til å få en annen jobb har det en positiv virkning. Det interessante er at opplevelsen av ansettbarhet også er med på å redusere negative helseeffekter av å være uten jobb eller å ha en usikker jobb. Ut fra dette kan man se at økt kompetanse som gir bedre muligheter på arbeidsmarkedet, vil med stor sannsynlighet også ha en personlig gevinst på flere områder. Dette kan være med på å skape

og opprettholde en enighet om at NAV skal dele ut godene til de som trenger det, som en del av målet om flere i arbeid.

Man kan derfor si at problemrepresentasjonen forsvares og forsterkes både fordi den harmonerer med dominerende diskurser, men også fordi den gir muligheter for et gode til deler av befolkningen. Jeg finner her likheter til en humankapitaltilnærming der en individuell forbedring vil kunne føre til en bedre jobb og at dette derfor prioriteres fremfor å oppnå bedre lønn og vilkår i eksisterende jobb (Nunn, 2019). I en slik diskurs blir også individet satt under press, eller snarere setter seg selv under press, til stadig endring innenfor den økonomiske diskursen (Kjærgård, 2018, s.86), noe som igjen kan bidra til å oppholde et behov for omstilling. Utfordringen blir også hvordan NAV skal vurdere hvem som skal ha rett på disse godene. Hvilken makt og diskurser legges til grunn i disse vurderinger? Samtidig kan man undre seg over hva som skjer med dem som ikke har rett på eller ikke har evner til å nyttiggjøre seg dette godet.

I NVS begrunnes behovet for økt omstilling ut fra et arbeidsmarked i endring. En metode for å kunne se hvordan det er blitt slik, er å se hvilken rolle media har hatt (Bacchi, 2009). Jeg finner flere eksempler på hvordan media er med på å støtte et slikt inntrykk.

«Halvparten av dagens jobber kan bli borte på 20 år»
(NRK, Elster, 2015)

«Unge i jobbtrøbbel: Dette er jobbene som forsvinner»
(VG, Haugan & Molnes, 2017)

Media kan her sies å støtte det NVS har kommet frem til, at det er behov for at NAV, gjennom økt kompetanse, bidrar til å løse endringene i arbeidsmarkedet. Om man ser på NAV sin bedriftsundersøkelse, viser den samtidig stort behov for arbeidskraft i yrker innen butikk- og salgsarbeid, reiseliv, transport og service-yrker. Altså yrkeskategorier der det kreves fagbrev eller hvor behov for opplæring eller erfaringer kan være større enn lengre utdanning (NAV, 2023c, s 10). For å se på hvordan problemrepresentasjonene kan endres eller erstattes,

slik Bacchi (2009) ønsker, finner jeg her et spenningsfelt, som gjør det mulig å stille spørsmål ved antakelsen fra spørsmål to; der endringer i markedet er problemet og økt eller endret kompetanse er løsningen. Er det kun endringer i arbeidsmarkedet som gir et gap mellom kompetanse og behov, eller kan det også være basert på hvilke yrker og utdanning befolkningen velger? Som veileder i NAV har jeg flere ganger fått spørsmålet «tvinger du folk/meg til å jobbe på Kiwi». På bakgrunn av analysen, og det Kjærgård (2012) betegner som en kunnskapsdiskurs, undres jeg om NAV og samfunnets fokus på kompetanseutvikling, og karriereveiledningens fokus på individets åpne mulighet, kan føre til at noen yrker får en lavere status fordi det er skapt et bilde av at man skal kunne velge fritt og ha en utdanning som gjør det mulig. Skaper det en forventning om at man skal velge noe annet enn Kiwi, på tross av hvor allsidig, utfordrerne og ikke minst viktig jobben måtte være?

Gjennom å stille disse spørsmål ved antakelsene bak, er det også mulig å endre eller erstatte problemrepresentasjonen. Det kan gi anledning til å se problemet på alternative måter. Samtidig har jeg har forsøkt å synliggjøre at dette ikke alltid er like lett, da både problemrepresentasjonene og kritikken av dem, er preget av den tid og de diskurser de står i. Diskurser kan også være ressurser for å finne alternative problematiseringer (Bacchi, 2009, s. 19). Jeg har tidligere vist til Sultans (2018) frigjørende diskurs og hvordan den kan bidra med andre perspektiver. På samme måte kan grønn veiledning bidra med perspektiver som ikke omhandler økonomi og konkurranse og som kan fremme samfunnsengasjement og meningsfullhet (Plant 2021, s 56). Om problemene viser seg å ligge i strukturer som både skaper et skiftende arbeidsmarked, og samtidig påvirker at for få velger de yrkene samfunnet har behov for, kan det kanskje tyde på et behov for karriereveiledning som styrker felleskapet og som kan fremme harmoni fremfor stadig endring. Jeg vil drøfte dette videre i diskusjon, som er neste kapittel.

5 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg å drøfte funn fra analysen for å forsøke å svar på problemstilling om hvilke problemrepresjoner som kan identifiseres, og gjennom og hvilke konsekvenser har disse for karriereveiledning i NAV?

5.1 Funn av problemrepresentasjoner:

Hvilke problemrepresentasjoner kan identifiseres i NAV's virksomhetsplan? Gjennom analysen finner jeg flere problemrepresentasjoner, som nevnt i spørsmål 1 er det i hovedtrekk følgende.

- Mangel på arbeidskraft med rett kompetanse, behov for økt mobilisering og ansettbarhet.
- Begrensede ressurser og manglene tillit
- Utfordringer med samarbeid og veiledning.
- Behov for økt kunnskap i NAV

Disse er knyttet til utfordringene eller behovene NAV definerer å ha for å kunne realisere sine visjoner. Jeg har gjennom analysen valgt å fokusere på behovet for omstilling og arbeidskraft. Jeg ser likevel at de andre problemrepresentasjonene henger sammen med denne og at de påvirker hverandre. For eksempel er det nærliggende å tenke at økt utenforskap og endring i arbeidslivet, vil føre til økt behov for hjelp fra NAV og derigjennom behov for økte ressurser.

Det defineres et behov for økt tillit, samtidig finner jeg i første del av dokumentet at det legges stor vekt at «NAV skal bidra» og at dette styres ut fra arbeidsmarkedets behov. I et governmentalt perspektiv handler dette om de teknikker som kontrollerer og regulerer folks atferd. Om en skal følge en slik logikk, er man avhengig av tillit fra befolkningen. Da det er med på å legitimere styringens makt ved å normalisere og internalisere normer og verdier

(Bacchi, 2009, s. 25-26). Slik kan man si at behovet for tillit er knyttet opp til muligheter for styring.

Selv om det finnes flere sammenhenger i problemrepresentasjonene, uttrykker de også ulike behov for endring. Jeg finner her et spenningsfelt mellom det som handler om omstilling og det som handler om samhandling og veiledning. I første del av NVS er man opptatt av å «flytte arbeidskraften raskere» og «dit det er behov» og «arbeidsgiverne er våre viktigste medspillere» (NAV, 2022), ser jeg holdninger fra en teknokratisk diskurs, som fremmer samfunnsøkonomien (Sultana, 2018). I den neste delen handler det om å finne løsninger sammen, og at de som trenger det mest «møter helhetlige løsninger som tilpasses deres livssituasjon (NAV, 2022)» Her finner jeg et mer humanistisk og kanskje også frigjørende perspektiv. Som nevnt tidligere kan dette være utfordrerne for veiledere i NAV. Samtidig kan slike spenningsfelt gi rom for nye løsninger, da det å identifisere flere diskurser kan være et verktøy til å re-problematisere (Bacchi, 2009 s.45). En slik tilnærming vil kunne bidra til å redusere den rent teknokratiske diskursen. Det viser også til hvordan flere diskurser kan eksistere på samme sted slik både Bacchi (2009) og Sultana (2018) er opptatt av. Jeg finner også at problemrepresentasjonene kan vise til behov, som feltet innenfor karriereveiledning søker å løse. Før jeg går videre i å svare på problemstillingen vil si jeg derfor si noe om behovet for karriereveiledning i NAV.

5.2 Muligheter og behov for karriereveiledning i NAV

Er det behov for karriereveiledning i NAV og hva kan det eventuelt bidra med? Som skrevet i innledningen opplever jeg, som NAV ansatt, relativt lite fokus på karriereveiledning, noe som støttes av tidligere forskning (Morehouse, 2023, Whelan, 2024). Samtidig viser problemrepresentasjonene i analysen til behov for omstilling og økt kompetanse både hos brukere og ansatte. Jeg finner at dette stemmer overens med at karriereveiledning skal bidra til å hjelpe mennesker med å «ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet.» (Bakke et al., 2020, s. 12).» Det kan også samsvare med de kompetanser en karriereveileder bør ha, som oppdatert kunnskap om

utdanningssystemet, arbeidslivets behov og prognoser for fremtidige kompetansebehov (Bakke, et. al., 2020).

Gjennom tidligere forskning viser jeg til studier, som finner fordeler ved karriereveiledning i NAV eller institusjoner som likner NAV. Deres forskning sier noe om at karriereveiledning kan være et positivt bidrag for brukere av NAV (Gudbrandsen, 2018, Whelan et al., 2021), og at den kan styrke kompetansen til de ansatte (Bloom & Buer, 2021). Det påpekes likevel at det er et behov for nærmere avklaring av forståelsen av karriereveiledning i NAV og føringer for hvordan den kan innlemmes bedre i arbeidet som gjøres der (Morehouse, 2023, Kjærgård et. al., 2019). Et slikt behov kan også sees gjennom NVS problemrepresentasjon om begrensede ressurser og behov for økt tillit, men også om behov for kunnskap og kompetanse. De ansatte trenger fagkunnskap i arbeidet som gjøres for å bidra til tillitt og forutsigbarhet.

Det argumenteres for at karriereveiledningsteorier kan være viktige rammeverk for veiledning som skal hjelpe mennesker tilbake i arbeid. Teori innenfor karriereveiledning kan også være verktøy som bedre anerkjenner de psykologiske perspektivene innenfor arbeid og som ser de mer komplekse interaksjonene mellom individ og miljø (Whelan, et. al., 2021). Som nevnt i analysen, kan det argumenteres for at NAV's visjoner for videre arbeid ikke helt fanger opp samfunnets kompleksitet. Ut fra Hooley med kollegaers (2018, s. 20) definisjon der måler et å utvikle evne til å analysere og problematisere antagelser og maktforhold og til å ta valg ut fra dette, kan karriereveiledning være et nyttig verktøy.

I problemrepresentasjonen som omhandler utfordring rundt samhandling og veiledning er målet å legge «til rette for god samhandling mellom mennesker» der bruker er sentrum og møtes med «empati og tillit» (NAV, 2022). I Kompetanse Norge (Bakke et al., 2020, s. 12) sin definisjon av karriereveiledning står det at den «tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet.» En slik tilnærming kan være et godt utgangspunkt for å bygge tillit. En relevant kompetanse er å etablere, utvikle og vedlikeholde gode relasjoner i veiledning (Bakke et al., 2020 s.36). Karriereveiledning kan altså være et verktøy som kan

skape tillitt og gode relasjoner. Dette kan illustrere hvordan intensjon og mål for karriereveiledning kan passe sammen med NAVs behov.

Jeg har vist til flere fordeler av økt fokus på arbeidskvalitet og stabil tilknytning, fremfor en «arbeid-først»- tilnærming. En «karriere-først» tilnærming kan gi muligheter for en arbeidsinkludering til jobber med mer kvalitet, karriereutvikling og dermed også økt bærekraft (Fuertes et al., 2021). I en verden og et arbeidsmarked i stadig omstilling er det ikke realistisk at en jobb eller utdanning vil kunne garantere deg varig tilknytning til arbeidslivet. Derfor kan en slik tilnærming være nyttig, ved å kombinere teori innenfor både arbeidsmarkedet, karriereutvikling og kompetanse (Fuertes et al., 2021). For å kunne oppnå og dra nytte av en slik tilnærming kan ferdigheter innenfor karriereveiledning være nødvendige.

At stabil tilknytning til arbeidsmarkedet nå skal prioriteres (NAV, 2022), kan være et argument for å ikke lengre begrense veiledningen i NAV til «karriereorientert veiledning», slik Schönning (2023, s. 67) argumenterer for. Hun konkluderer med at NAV i dag er klar for å inkludere karriereveiledning med alt det innebærer. Et annet argument for dette kan sees gjennom spørsmål 3 i analysen. Der jeg viser til at også karriereveiledning preges av diskurser, og føringer fra samfunnet den er endel av. Ut fra dette kan en stille spørsmål om karriereveiledningen, f.eks. på et karrieresenter, er helt nøytralt og upåvirket av disse føringer? Eller vil veiledningen der ha visse rammer, selv om de ikke er like tydelige som i NAV? Samtidig må de som mottar ytelse fra NAV, forholde seg til samme regler og vilkår knyttet til ytelsen de mottar, uavhengig av hvor de mottar karriereveiledning. Dette illustreres også av forskning som framhever at karrieresenterne må bli mer «realistiske» og NAV må bli litt mer «drømmende». Dette kan bidra til at det oppstår nye løsninger, som kan åpne nye veier (Buland og Mordal, 2019, s.38). Basert på dette kan man se et ønske om at karriereveiledning skal være nær virkeligheten, samtidig som det skal være muligheter for å tenke utenfor visse rammer. Dersom karriereveiledning benyttes til å bevisstgjøre bruker om den sammenheng de er en del av (Hooley et al., 2021, s. 59-60).

Jeg argumenterer for mulighetene og behovet for karriereveiledning i NAV, likevel ser jeg flere utfordringer, som jeg ser nærmere på i neste avsnitt. Min bakgrunn for denne argumentasjonen er denne: jo mer fokus samfunnet har på økonomi og konkurranse, jo mer ser jeg behovet for karriereveiledning, da særlig innenfor en frigjørende diskurs med mål om å fremme en kritisk bevissthet (Sultana 2018). NAV er en stor organisasjon, med mange ansatte. Det å øke veiledernes kompetanse til et nivå som når kompetansestandardene til Kompetanse Norge, vil kreve enormt med ressurser og er kanskje ikke realistisk? Jeg tenker likevel at all heving av karriereveiledningskompetansen i NAV vil kunne gjøre stor forskjell, da vi som 22 000 ansatte er i kontakt med et enormt antall brukere. Jeg ønsker å avslutte avsnittet med å beskrive dette med et eksempel fra et annet fagområde:

Hjerte-og lungeredning er en metode bygget på teori og forskning innen medisin med mål om å opprettholde et minimum av blodsirkulasjonen hos en persons med pustebesvær for å øke sannsynligheten for overlevelse (Folkehelseinstituttet, 2018). Den utføres best av de som er utdannet eller har mye erfaring.. Likevel lærer man metoden bort til «ufaglærte» - nettopp fordi det kan redde liv. Samme teori og metode vil være anvendbar også når behovet for den oppstår et annet sted enn et sykehus.

5.3 Konsekvensene for karriereveiledning i NAV

I mine funn i analysen har jeg sett på hvordan policyer styres gjennom problemrepresentasjoner og de bakenforliggende antakelsene. Gjennom dette ser man hvor mye perspektivene som legges til grunn for slike føringer, påvirker hvordan praksis utføres. For å kunne svare på min problemstilling, er det relevant å drøfte hvilke konsekvenser NAV sine rammer kan tenkes å ha for karriereveiledning..

Gjennom karriereveiledningens utvikling ser man hvordan forskjellig diskurser har ført oss hitt vi er i dag: Det samme med velferdsstaten utvikling, gjennom borgernes kamp om beskyttelse, til NPM reformers inntog. Det er mange nyanser som ikke kommer med i denne avhandlingen. Det kan likevel gi et bilde og en forklaring på hvorfor vi har havnet akkurat her vi er i dag. Gjennom analysen er det flere funn som kan tyde på en teknokratisk diskurs i NVS. Jeg viser til antakelser som gir inntrykk av at individet kan flyttes som en brikke, som

skal tilpasses og omstilles, for å løse samfunnets eller arbeidslivets problemer. En slik diskurs kan også sees i hvordan problemrepresentasjoner har blitt til gjennom dokumenter som NVS bygger på. Der karriereveiledning blant annet ses på som et verktøy for å bedre å kunne utnytte både arbeidskraft og tiltak, som for eksempel utdanning (NOU, 2012 s.146). Sammen med den teknokratiske, finne viser jeg også til strømning fra den humanistiske diskursen, og det Kjærgård (2012) kaller en kunnskapsøkonomisk diskurs der individets ferdigheter styrkes til fordel for samfunnets konkurransedyktighet. NVS søkelys på økt kompetanse til brukene for å styrke arbeidsliv og velferdsstat gir fordeler både for individ og samfunn, og er derfor vanskelig å argumenter mot. Samtidig viser det at et slik konkurranseperspektiv også produserer problemer (Plant, 2014), for eksempel «arbeidsmarkedet og arbeidslivet er i rask omstilling (NAV, 2022)» som gjør at «mange havner utenfor arbeidslivet (NAV, 2022)». Omstillingsevne, overganger, økt kompetanse og utdanning blir presentert som løsningen på både arbeidsledighet og utenforskap. Dette kan sees i sammenheng med nyliberalistiske tendenser som fremmer ideen om mennesker som kapital, der de individuelle egenskapene som favoriseres er evnen til fleksibilitet og til å tilegne seg ny kunnskap (Kjærgård, 2020, s. 86).

Likevel vet vi at arbeidsmarkedet er styrt av faktorer som ligger langt utenfor enkeltindividet. Dette kan vi se under Koronaepidemien, krigen i Ukraina og angrepene i Midøsten, som er store globale hendelser som påvirker Norge og det norske arbeidsmarkedet både direkte og indirekte. Ensidig fokus på ansettbarhet kan føre til en ansvarliggjøring av individet, som antyder at man står utenfor arbeid kun fordi man ikke har rett kompetanse eller evnene til å søke arbeid, uten å legge vekt på de strukturer og beslutninger som fører til at noen blir arbeidsledige. Dette advarer Sultan imot, innenfor enhver sosial praksis, som karriereveiledning eller NAV, og at det derfor er viktig med innsikt i hvordan makt utspiller seg, både nasjonalt og globalt (Sultana, 2018, s.44-45). Konsekvensene av et slik perspektiv innebærer effekter på flere områder. Det setter heller ikke søkelys på hvordan gapet mellom befolkningens kompetanse og arbeidsmarkedets behov, også kan være en konsekvens av individers valg, påvirket av samfunnets strukturer. Gjennom teori og analyse viser jeg til hvordan individet innenfor en kunnskapsøkonomisk diskurs blir både styrt og ansvarliggjort (Kjærgård, 2018, s 32). Et eksempel som finnes i NVS sitt utrykte behov for omstilling, kan sies å gi en inndeling av *de som har* og *de som ikke har* evnen til å omstille seg. En

subjektiverende effekt av dette kan medføre stigmatisering for dem som er i "problemgruppa», samtidig som den kan styrke inntrykket av at de har behov for tiltak (Bacchi 2009, s.16). I dette tilfelle vil det styrke karriereveiledningens fokus på behovet for omstilling, og kanskje føre til mindre fokus på andre perspektiver.

Et slikt perspektiv kan blant annet være det Fuertes (2021) kaller «karriere først» der jobbkvalitet og langsiktig karriere prioriteres. Dette kan vi altså finne igjen i NVS dreining mot en prioritering av «stabil tilknytning til arbeid (NAV, 2022)». Denne endringen kan anses å være en humanistisk diskurs, da det handler om fokus og utvikling av individet (Sultana, 2018). Fokuset på utdanning settes likevel fort inn i et teknokratisk perspektiv, da bakgrunnen for arbeidet med utdanningssektoren, er at «arbeidslivet får tilført etterspurt kompetanse (NAV, 2022). Dette finner jeg igjen i Foucaults syn på den nyliberale diskursen der et slikt perspektiv er nødvendig for å sikre en velfungerende økonomi, og at styringens mål blir å forme systemer, i dette tilfellet NAV, som skal styrke konkurransemekanismen (Hammer, 2021).

En endring i kravet om «arbeid først» kan gi bedre mulighet for karriereveiledning i NAV, samtidig kan den bidra til nye dilemmaer. Et av disse er, som NVS selv problematiserer, at arbeidslivet er i stadig endring. Det kan derfor være vanskelig å forutse hvilke kompetanser og kunnskaper det vil bli behov for fremover. Et annet dilemma finner jeg i det Kjærgård (2012) definerer som kompetansesamfunnet der utdanning blir sett på som en viktig kapital eller resurs. Mange NAV-veilederes oppgave er å vurdere om utdanning skal innvilges, det kan være alt fra et kurs til en mastergrad. Jo mer verdi kunnskap tillegges, jo viktigere og vanskeligere blir disse vurderingene. Å søke NAV om støtte til utdanning, gjøres ofte ut fra brukers opplevelse av at det er vanskelig å skaffe arbeid jobb uten. Forskning kan vise til at opplevelsen av ansettbarhet er preget av kvaliteten på arbeidssituasjonen. En trygg jobb kan gi økt opplevd ansettbarhet og lav jobbsikkerhet vil kunne gjøre det motsatte (Olsen, 2012, s.209-210). Altså vil et skiftende marked som gir usikre jobber kunne prege oppfattelsen av egen ansettbarhet også uavhengig av kompetanse. Samtidig, gjennom Sultanas (2018) perspektiv på sosial rettferdighet, der konkurase er med på å bidra til økte forskjeller, kan jeg se for meg at økt bruk av høyere utdanning kan gi økte forskjeller. De som allerede har mye (høy utdanning) vil få mer, mens de som har lite (lav eller ingen utdanning) vil få mindre, da

det er forskjellig hvilke forutsetninger den enkelte har for å ta utdanning. Gjennom en samfunnsøkonomisk diskurs med mål om å tilføre markedet det det har behov for (Sultana, 2018), er det også fare for at de som kan tilegne seg disse kunnskapene lettest er de som prioriteres på arbeidsmarkedet. Med slike perspektiver kan konsekvensen være at karriereveiledning blir et verktøy som bidrar til en humankapital forståelse der menneskelige ressurser fremstår som det mest sentrale investeringsobjekt (Kjærgård 2012, s.179). En slik forståelse er kritisert for det udelte positive synet på omstilling og fleksibilitet, uten å ta hensyn til hvilke følger dette kan ha for individet (Hooley et al., 2018, s.18-19). NVS er tydelig på behovet for «økt» og «rask» mobilitet. Samtidig nevnes bærekraft både i NVS og i Nåtidanalysen (NAV, 2021). I et bærekraftperspektiv vil ikke fleksibilitet for å styrke økonomi og arbeidsmarked være like relevant. At noe er bærekraftig stiller krav til at strukturene støtter en balanse mellom samfunn og individet (Buhl 2023, s. 13). Om en skal ta dette på alvor, betyr det at karriereveiledning må sees et større perspektiv der målet er felleskap, ansvarlig forvaltning, felles ansvar og å «tjene menneskeheten» (Plant, 2014, s. 311-313).

Jeg finner spor av en frigjørende diskurs i dokumentet. Stikkord som bærekraft, livskvalitet, respekt, empati og tillit, god samhandling mellom mennesker, at alle forstår saken sin og hvilke muligheter og valg de har, medvirkning til å finne løsninger er alle viktige elementer i et slikt perspektiv. Dette er med i den delen jeg ikke har fokusert på, men jeg velger å nevne det her for å nyansere dokumentet. Opplevelse av sammenheng og forståelse er viktig for å kunne jobbe med det Sultana (2018) kaller frigjørende veiledning. Samtidig finner jeg lite av dette perspektivet i delen av dokumentet som handler om å omstille arbeidskraft. Dersom karriereveiledning skal støtte personer til å ta valg, og vurderer sitt liv og karriere i lys av ny informasjon og erfaringer (Hooley, et. al., s. 20) og at «NAV møter brukerne på den måten de har behov (NAV, 2022)» kan sies å stå i et spenningsforhold til «Arbeidsgiverne er våre viktigste medspillere for å få folk i jobb».

5.4 Kritisk refleksjon

Ved bruk av WPR-metoden foreslås et siste punkt i analysen, der man anvender WPR metodens spørsmål, eller deler av dem, på din egen problemrepresentasjon og eventuelle løsninger (Bacchi & Goodwin, 2016, s. 24). Dette er et nyttig verktøy for å kunne styrke oppgavens validitet ved se nærmere på egne forslag og antakelser. En slik refleksivitet er nødvendig fordi man som forsker også lever i og er påvirket av den sammen logikken som problemrepresentasjonene er formet av (Bacchi, 2009, s. 19). Samtidig ser jeg det som utfordrende å utføre dette trinnet i en masteroppgave jeg fremdeles skriver på. På grunn av dette samt oppgangens omfang velger jeg ikke å systematisk gjennomgå alle spørsmål i analysen, men å gjøre en kritisk refleksjon over oppgaven samlet, med utgangspunkt i noen av spørsmålene fra WPR-analysen.

5.4.1 Hvis frigjørende veiledning er svaret, hva er problemet?

Først ønsker jeg å se på hvordan denne fremstillingen av problemet, eller snarere hvordan denne masteravhandlingen har blitt til. Den er ikke bare preget av den tiden og konteksten den er skrevet i, men også av de perspektivene som er fremmet og satt søkelys på gjennom studiet. Dette ikke er den første masteroppgaven med WPRanalyse som bruker Sultana som bakteppe. Samtidig kan hyppig bruk av disse diskursene også være et uttrykk for at flere ser de samme utfordringer og samme behov for endring.

Mye av teorien jeg har benyttet meg av er ikke nøytral, den inneholder et kritisk blikk rettet mot blant annet nyliberalismen og dens begreper. Ved å bruke andre eller flere teoretiske perspektiver kunne jeg fått frem flere syn. Når jeg startet masterprosjektet ønsket jeg ikke å ha like sterkt fokus på nyliberalismen og kritikken av den, da den fremsto som noe ensidig kritisk til at samfunnets intensjoner alltid var det motsatte av individets, noe som gjør individet til et offer. Jeg så likevel gjennom analysen og arbeid med avhandlingen at det ble nyttig å bruke denne teorien, da den beskriver nettopp de utfordringene og spenningen jeg identifiserte. Dette gav meg en dypere forståelse av at det ikke nødvendigvis er snakk om samfunn VS individ.

Som dokumentet jeg analyserer er jeg også preget av forutsetninger og antakelser. Denne avhandlingen kan sies å være preget av antakelsen om en stadig negativ samfunnsutvikling. Det er blant samfunnsteoretikere bred enighet om at vi lever i en utfordrende og komplisert tid (Sultana, 2018, s). Sultana (2018) understreker dette ved å problematisere statens utvikling. Gjennom å se på konsekvensene ved at staten blir stadig mer «flytende» og markedsstyrt, fremmes også tidligere mer «fast» styringsmåte. Jeg ser det derfor hensiktsmessig med en refleksjon over at alt ikke nødvendigvis var bedre, lettere eller mer rettferdig før. Det er heller ikke slik at arbeidslivets forandringer ikke hadde store innvirkninger tidligere.

Hva problematiseres ikke? Da jeg har valgt å fokusere på NVS sin første del, er dette også med på å prege oppgaven. Selv om andre elementer nevnes, er det delen som handler om omstilling som får mest oppmerksomhet. Konsekvensene av dette kan være at perspektivene fra andre deler, som kunne bidratt til et mer nyansert bilde, ikke kommer like tydelig frem. Sett i lyset av NVS problemrepresentasjon om begrensende ressurser, problematiserer jeg ikke videre hvordan karriereveiledning og ressursene det vil kreve, kan bidra til å gi merarbeid til veiledere, og derigjennom gi mindre tid til andre oppgaver.

At jeg, som i flere andre masteroppgaver, stadig finner behovet for en mer frigjørende karriereveiledning, kan avslutt sies å være påvirket av den teori jeg benytter meg av, og dermed også dens diskurser. Mye av dette har vært en del av pensum og forelesninger på karriereveiledningsstudiet. Samtidig er målet med en WPR-analyse å finne bakenforliggende forståelser, og hvilken effekt disse medfører (Bacchi, 2009). Da vil det også være nyttig å benytte seg av teorier som benytter seg av samme kritiske blikk.

6 Konklusjon

På bakgrunn av analysen, presenterte problemrepresentasjoner og tidligere forskning er det flere funn som tyder på at karriereveiledning kan være et bidrag til løsningen av NAV sine utfordringer. Om man ser på nasjonale føringer for karrierekompetanser (Bakke. et. al) passer dette godt med de kompetanser NVS definerer at NAV har behov for i fremtiden. Endringer i NAV, for eksempel tanken om å prioritere «stabil tilknytning til arbeidsmarkeder (NAV, 2022)», kan bidra til å gi karriereveiledning et bedre utgangspunkt, samtidig kan dette føre med seg nye dilemmaer. Det er ikke uproblematisk med innføring av karriereveiledning i NAV som institusjon. NAV sine rammer, strukturer og tankesett vil kunne ha konsekvenser for karriereveiledningen som utføres der. Det samme vil de antakelser og selvfølgeligheter som jeg finner gjennom å bruke WPR-metoden.

Resultater fra analysen viser at det er lagt stor vekt på samfunnsøkonomiske diskurser, med innslag av det humanistiske. Konsekvensene for karriereveiledning i et slikt perspektiv er at den vil være preget av å fremme økonomi og effektivitet fremfor utvikling og frigjøring (Sultana 2018, s.44). Med et perspektiv der individet styrkes etter samfunnets behov, stiller jeg meg undrende til hvordan kontinuerlig omstilling av arbeidskraften skal bidra til å løse problemet med stadig økende omstilling i arbeidsmarkedet. Fungerer omstilling for omstilling?

En annen konsekvens av et slik perspektiv er at den bidrar til en individualisering av samfunnsproblemer som det er vanskelig for individet å gjøre noe med. Utfra dette vil, slik jeg har argumentert for, et ensidig fokus på mobilitet og ansettbarhet ikke løse utfordringene med et arbeidsmarked i stadig endring. Dersom samfunnet prioriterer vekst foran verdier, vil individet lett kunne gjøre det samme. En slik utvikling vil hverken føre til harmoni eller inkludering. Det er heller ingen bærekraftig utvikling. Bærekraft står nevnt i NVS, og er et sentralt begrep i dagens samfunn. Det er relevant fordi det grønne skifte vil medføre en rekke endringer i alle sektorer på bakgrunn av økt oppmerksomhet på klima og miljø (NAV, 2021). Om dette skal tas på alvor, vil det også ha konsekvenser for karriereveiledning. Jeg finner derfor grønn veiledning som et relevant perspektiv, både fordi den gir et alternativ til en kunnskaps- og konkurasediskurs, ved å fremme der økologiske, fremfor det økonomiske Plant

(2014, s. 314). Den kan også bidra til fellesskapstenking, og avindividualisere strukturelt betingende problemstillinger (Buhl, 2023.)

I tråd med Foucault sine tanker om sannhet (Fendler 2010), er mitt mål ikke å argumentere for at NAV ikke skal bidra til omstilling og økt utdanning og kunnskap, poenget er å vise at dette kanskje ikke er den eneste løsningen. Gjennom bevissthet rundt dette, er spørsmålet om karriereveiledning, dersom det åpner opp for flere perspektiver, også kan være et verktøy for å dempe et slik teknokratisk tankesett. Sultans (2018) frigjørende diskurs presenterer ikke bare alternative verdier til det kapitalistiske, men gir også mulighet for både veileder og veisøker til å benytte kritisk bevisstgjøring og sosial mobilisering for å skape tilhørighet i samfunnet. Altså vil dette kunne være en motdiskurs til de strukturene i dagens samfunn som fører til stadig mer utenforskap. Jeg påstår ikke at en frigjørende tilnærming vil løse alle problemene, det er heller ingen enkel løsning. Haug (2018, s.139) argumenterer for behovet for en frigjørende tilnærming, men at den ikke bør erstatte, men heller utfylle og supplere andre forståelser. På en slik måte kan kanskje karriereveiledning gå tilbake til sitt opphav med Frank Parsons mål om harmoni.

Referanser/litteraturliste

- Antaki, C., Billing, M., Edwards, D. & Potter, J. (2008). *Discourse analysis means doing analysis: A critique of six analytic shortcomings*. Leicestershire: Loughborough University's Institutional Repository
- Bacchi, C. L. (2009). *Analysing policy: what's the problem represented to be?* Pearson Australia.
- Bacchi, C. (2012). Introducing the 'What's the Problem Represented to be?' approach. In *Engaging with Carol Bacchi* (s. 21–24).
<https://doi.org/10.1017/UPO9780987171856.003>
- Bacchi, C. L., & Goodwin, S. (2016). *Poststructural policy analysis : a guide to practice*. Palgrave Macmillan.
- Bakke, G. E., Engh, L., Gaarder, I., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T. & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Kompetanse Norge.
https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf
- Befring E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder: med etikk og statistikk* (2. utgave). Cappelen Damm akademisk.
- Berby, T (2010, 9. november) Verdenshistorien må skrives om! VG
<https://www.vg.no/nyheter/utenriks/i/05obg/verdenshistorien-maa-skrives-om>

- Bloom, L.E. & Buer, S.S. (2021) «Et våkent øye» *En kvalitativ undersøkelse av karriereveilederes rolle i tverrsektorielt perspektiv*. [masteroppgave] USN.
<https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2993289>
- Buhl, R. (2023). Karriereveiledning og bæredyktighet – mellom resonanstrang og accelerationstvang. Buhl, R. & Plant, R (Red.) *Karriereveiledning og bæredyktighet* (s.10-34) Frydenlund.
- Buland, & Mordal. (2019). *Evaluering av forskningsprosjektet Karriereveiledning for NAV-brukere i Buskerud*. NTNU Samfunnsforskning AS.
<http://hdl.handle.net/11250/2639018>
- Christensen, T. (2003). Underlagsrapport: *Regionale og distriktspolitiske effekter av New Public Management. Kommunal- og moderniseringsdepartementet*.
<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/krd/rap/2003/0006/ddd/pdf/190801-newpublicmanagement.pdf>
- Elster, K: (2015, 25. feb). Halvparten av dagens jobber kan bli borte på 20 år. *NRK*.
<https://www.nrk.no/norge/-halvparten-av-dagens-jobber-kan-bli-borte-pa-20-ar-1.12224660>
- European Commission (U.Å.) *Public employment services*. Hentet 10. oktober 2023 fra
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>
- Fendler, L. (2010). *Michel Foucault*. Bloomsbury Academic
- Folkehelseinstituttet. (2018, 4. januar). *Hjertestans - hvilken hjertekompresjonsmetode?*
<https://www.fhi.no/publ/2018/hjertestans---hvilken-hjertekompresjonsmetode/>

- Foucault, M. (2002): Forelesninger om regjering og styringskunst. (Neumann, IB, Overs.). Cappelen Akademisk Forlag.
- Fuertes, V., McQuaid, R., & Robertson, P. J. (2021). Career-first: an approach to sustainable labour market integration. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(2), 429–446. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09451-2>
- Green, F. (2011), «Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health». *Journal of Health Economics*, 30:265–276.
- Gudbrandsen, S. (2018) *Jo lenger du går, jo mer mister du kontrollen* [masteroppgave] USN. <https://veilederforum.no/sites/default/files/public/jo-lenger-du-gar-jo-mer-mister-du-kontrollen.pdf>
- Halvorsen, K., Stjernø, S., & Øverbye, E. (2013). *Innføring i helse- og sosialpolitikk* (5. utg., p. 281). Universitetsforl.
- Hammer, S. (2021). *Foucault, governmentality og det nyliberale Norge*. Agora (Oslo, Norway), 38(3-4), 62–85. <https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2020-03-04-04>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning : hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforl.
- Haugan, B. & Molnes, G. (2017, 10. juli). Unge i jobbtrøbbel: Dette er jobbene som forsvinner. VG. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/OVejq/unge-i-jobbtrøbbel-dette-er-jobbene-som-forsvinner>

- Helgøy, I., Kildal, N., & Nilssen, E. (2011). *Mot en spesialisert veilederrolle i Nav? En dokumentasjonsrapport.*
- Hooley, T., Sultana, R. & Thomsen, R. (2018). The Neoliberal Challenge to Career Guidance: Mobilising Research, Policy and Practice Around Social Justice. I T. Hooley, R. Sultana & R. Thomsen (Red.), *Career Guidance for Social Justice - Contesting neoliberalism* (s. 1-27). Routledge
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2021). *Five signposts to a socially just approach to career guidance.* Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 10(47), (s. 59- 66). <https://doi.org/https://doi.org/10.20856/jnicec.4709>
- Kjærgård, R. (2012). *Karriereveiledningens genealogi: den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*. Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet.
- Kjærgård (2018). Karriererveiledning i spennet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I Kjærgård, R og Plant, P (Red.), *Karriereveiledning: for individ og samfunn* (s. 18-37). Gyldendal.
- Kjærgård, R., Bøckman, K., Enerstvedt, T. R., Birkeland, M. B., Fredriksen, S., Gudbrandsen, S. & Flatland, Ø. (2019). *Karriereveiledning for NAV-brukere. Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?* NAV Vest-Viken, Buskerud fylkeskommune ved Karriere Buskerud og Universitetet i Sørøst-Norge
[https://www.nav.no/_/attachment/download/61505678-6e47-417b-b6de19ef080cf594:c7c6b2f320ce9557a9e6eba7b66af37f13a528da/Karriereveiledning %20for%20 NAV-brukere,%20USN.pdf](https://www.nav.no/_/attachment/download/61505678-6e47-417b-b6de19ef080cf594:c7c6b2f320ce9557a9e6eba7b66af37f13a528da/Karriereveiledning%20for%20NAV-brukere,%20USN.pdf)
- Kjærgård. (2020). *Career Guidance and the Production of Subjectivity.*
https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004428096_006

Larsen, A.K. (2017). *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Fagbokforl.

Lingås, L. G. (2016): Profesjonsetikk og utdanningsvalg I: Lingås, L.G. og U. Høsøien: *Utdanningsvalg – identitet og danning*. Oslo Gyldendal Akademisk

Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative research design : an interactive approach: Vol. 41* . Sage Publications.

Morehouse, F. (2023). *Karriereveiledning og Supported Employment -to sider av samme sak?* [masteroppgave] USN. <https://hdl.handle.net/11250/3076694>

NAV (2021, 19. oktober) *Nåsituasjonsanalyse*

https://www.nav.no/_attachment/download/9210833c-135e-4b0d-8405-48fa4f50fd5b:20d2c64c6e89f2a4289a82f6a584b0769c21ba7b/2021018_N%C3%A5situasjonsanalyse_versjon%201.1.pdf

[NAV \(2021b\) NAVs omverdensanalyse 2021](#)

https://www.nav.no/_attachment/download/cac35002-5bcd-46eb-941f-4021178f5fac:1c4ab32476387e1c201f78dbe1576e4a8af56ac5/NAV%20omverdensanalyse%202021%20-%20presentasjon.pptx

NAV. (2022). *Nav virksomhetsstrategi 2030*. Sist oppdatert 15. september 2023.

<https://www.nav.no/strategi#kort-om-strategien>

NAV. (2023 17. november) *Kva er NAV?* Fra <https://www.nav.no/hva-er-nav/nn>

- NAV (2023b) *NAVs omverdensanalyse 2023–2035*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nav-rapportserie/navs-omverdensanalyse-20232035>
- NAV (2023c) *Bedriftsundersøkelsen 2023*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/bedriftsundersokelsen-2023-fortsatt-stor-mangel-pa-arbeidskraft>
- NOU 2016:7 (2016) *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- NOU 2021: 2. (2021) *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Arbeids- og sosialdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>
- Nunn, A. (2019). Do employment services need to be neoliberal? In T. Hooley, R. G. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude* (pp. 166–182). Routledge
- Oldervik, H. (2022). Kommune- og regionreformens lokale forløp. En diskursanalyse. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 6(6), 1–16. <https://doi.org/10.18261/nost.6.6.6>
- Olsen, K. M. (2012). Opplevelse av ansettbarhet – en sammenlikning mellom Skandinavia, Storbritannia og Tyskland. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(3), 198–212. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2012-03-02>
- Plant, P. (2014). Green Guidance. I *Handbook of Career Development* (pp. 309–316). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_17

Plant, P. (2021). Utopia revisited: *Green Guidance*. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47(1), 53–58. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4708>

Plant, P. (2022). «Bæredygtighed, grøn vejledning og utopier» i Buhl, R. og Plant, P. (red.). *Karrierevejledning og bæredygtighed*. København: Frydenlund

Schønning, L.R. (2023). *Karriereveiledning i NAV Hva innvirker på praksisfeltet og hvilke karriereveiledningsdiskurser trer frem?* USN <https://hdl.handle.net/11250/3101202>

Skilbrei, M-L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (1. utgave). Fagbokforlaget.

[St meld nr 35 \(1994-95\) Velferdsmeldingen](#). Sosial- og helsedepartementet.

Sultana, R. G. (2011). Lifelong guidance, citizen rights and the state: reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance & Counselling*, 39(2), 179–186. <https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.1080/03069885.2010.547055>

Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: A critical review. *Journal of Education and Work*, 25, 225–248. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.547846>

Sultana, R. G. (2014). Rousseau's chains: Striving for greater social justice through emancipatory career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 33(1), 15–23. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3303>

Sultana, R.G (2018). Prekariatet, Innsparinger, og samfunnskontrakt i en flytende verden: Karriereveildning i balansen mellom borger og stat. Kjærgård, R og Plant, P (Red.), *Karriereveiledning: for individ og samfunn* (s.38-52). Gyldendal.

Sultana, R.G. (2018b) Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Career Guidance Mediating the Citizen and the State. In Hooley, T., Sultana, R.G., & Thomsen, R. (Eds.) *Career guidance for emancipation. Reclaiming justice for the multitude*. London: Routledge.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder* (5.utg). Bergen: Fagbokforlaget.

Thurén, T. (2021). *Vitenskapsteori for nybegynnere* (2. utgave). Gyldendal.

Thorsen, D.E. (2024, 29. mars). *nyliberalisme*. Store norske leksikon.
<https://snl.no/nyliberalisme>

Tranøy, K.E.; Persvold, Z. A. (2021, 19. juni) *dikotomi*. Store norske leksikon <https://snl.no/dikotomi>

Wahl, A. (2009). *Velferdsstatens vekst - og fall?*. Gyldendal arbeidsliv.

Whelan, N., Murphy, M. P., & McGann, M. (2021). The enabling role of employment guidance in contemporary public employment services: A work-first to life-first typology. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 200–212.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879374>

Whelan, N. (2024). Creating space for praxis in adult and employment guidance: collaborative development of the model of enabling employment guidance (MEEG). *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(1), 52–66.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2258447>

Jørgensen M. W., & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlaget.