



**Høgskolen
i Innlandet**

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Frida M. Natland

Masteravhandling

«Å støtte opp om gode valg» med karriereveiledning: En kvalitativ analyse av en nasjonal og en regional kompetansepolitisk strategi

Master Thesis

“Supporting Good Choices” by Means of Career
Guidance: A Qualitative Analysis of a National and
a Regional Competence Political Strategy

Master i karriereveiledning
KARR3006

Vår 2023

Sammendrag

Dette masterprosjektet er en kvalitativ tekstanalyse av Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. Målet er å finne ut hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis som kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning i strategiene. Prosjektet er vitenskapsteoretisk fundamentert i hermeneutikk og konstruktivistisk interaksjonisme. Ved bruk av en kvalitativ innholdsanalyse beskrives fremstillinger av samfunnet, individet, grupper og karriereveiledning.

Funnene viser at fremstillinger av samfunnet handler om raske endringer, omstilling og kompetansebehov, konkurranse, effektivitet og produktivitet. Det finnes også en vektlegging av velferd, bærekraft, og den norske arbeidslivsmodellen. Samfunn og arbeidsliv er fremstilt som en objektiv virkelighet som menneskene er nødt til å tilpasse seg. Individ og grupper fremstilles som at man må ha nok og riktig kompetanse for arbeidslivet, og evne til å omstille seg i takt med samfunn og arbeidsliv. Enkeltmennesker og grupper er ofte fremstilt som ansvarlige for å tilegne seg og ha riktig og nok kompetanse for å delta i arbeidslivet. Disse fremstillingene varierer imidlertid noen steder, ved anerkjennelse av strukturer som begrensende for enkeltmennesker og grupper, og ved hvor ansvaret plasseres.

Karriereveiledning fremstilles ganske likt i strategiene. Jeg mener dette tydeliggjør hva som er forventet av karriereveiledningen: Å bidra til at befolkningen er omstillingsdyktige og tar «gode» valg ved å imøtekomme arbeidslivets kompetansebehov.

Jeg argumenterer for at funnene understreker viktigheten av en etisk bevissthet i praksisfeltet. Verdigrunnet og de etiske retningslinjene i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning kan fungere som en støtte for karriereveiledere i møte med slike forventninger. Jeg mener imidlertid det kan være nødvendig at karriereveilederens etiske forpliktelser i større grad blir kjent også utenfor praksisfeltet. Dette kan kanskje forebygge at man i fremtiden blir stilt overfor forventninger som utfordrer verdigrunnet.

Abstract

This Master Thesis is a Qualitative Text Analysis of The National Competence- Policy Strategy 2017- 2021 and The Competence Strategy for Trøndelag. The goal here is to find out what expectations are created towards my career guidance praxis, through the conceptions of people, communities, and career guidance in these strategies. The project is founded in the science of Hermeneutics and Constructivist Interactionism. Conceptions of the society, the individual, groups of individuals, and career guidance, are described in this thesis by the way of a qualitative content analysis.

The research findings in this thesis show that conceptions of the society is all about fast changes, restructuring and the needs for competences, competition, efficiency and productivity. There is also a focus on welfare, sustainability, and the Norwegian Working Life Model. Society and the working life are often portrayed as an objective reality to which people have to adapt. It is portrayed that individuals and groups need to have the correct and necessary skills required in the working life, as well as the abilities to change in accordance with society and the labor market. The wording used in the strategies in question often implies that it is the responsibility of individuals and groups to have the required skills to be a part of the work force. The conceptions of individuals and groups varies to some degree throughout and between the strategies: in recognizing structures as limiting to individuals and groups, and where to place the responsibility in question.

Career guidance is portrayed in mostly the same ways throughout the strategies. It is my opinion that this clarifies what is expected of career guidance services: To contribute to helping the population adapt and make «good» choices in the way of meeting the skills requirements of the work life. In this thesis I argue that these findings emphasize the importance of an ethical awareness in the field of career guidance. The mission statement and the ethical guidelines in The National Framework for Quality in Career Guidance can work as a support for the career guidance practitioners when facing these kinds of expectations. However, there may be a need for the career guidance practitioner's ethical commitments to be better known also outside of the field of career guidance praxis. This might prevent expectations that challenges one's mission statement in future.

Forord

Etter noen utrolig givende år på masterstudiet lukkes kapittelet nå med blandede følelser. Det føles ikke som *så* lenge siden jeg travet inn på Høgskolen i Innlandet med skrekkblandet fryd og åpent sinn (og – viste det seg – en åpen buksesmekk). Men fire år er gått, og i løpet av denne tiden har jeg fått være så heldig å tilegne meg kunnskap innenfor et svært spennende fagfelt, og samtidig vært i full jobb innenfor nettopp dette feltet.

Det er noe eget ved å være student. Alle åpenbaringene man får! Følelsen av å alltid ha noe hengende over seg. Fornemmelsen om at hver tanke man tenker kan være viktig, dersom den ikke er fullstendig betydningsløs. For slik har arbeidet med masterprosjektet vært. I det ene øyeblikket skulle man vært genierklært, og i det neste er man helt uvitende i en verden av store tenkere. Men veien er nå gått, tankene er tenkt, og ordene skrevet. Prosessen har vært krevende, men også utrolig gøy!

Jeg har hatt gode støttespillere, og mange å takke for støtte og veiledning:

Min veileder, Lars Sandlie, for sine gode tilbakemeldinger, refleksjoner og betraktninger. Og ikke minst for sitt milde vesen, dette skal ikke undervurderes når stresset føles som verst.

Kollegaene mine generelt, som har heiet på meg, og Christina og Inger Lise spesielt, som har lest med et ekstra kritisk blikk.

Døtrene mine, som har holdt ut i innspurten med dårlig kosthold og kommunikasjon av typen «ja» og «ha». Min søster og mine venner som har holdt motet mitt oppe, og ikke himlet *for* mye med øynene når jeg har avstått fra alt som er gøy.

Audun, som aldri lot meg få glemme Kjærligheten.

Steinkjer, mai 2023

Frida M. Natland

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	6
1.1. Bakgrunn for valg av tema	6
1.2. Strategiene	7
1.3. Problemstilling med begrepsavklaringer og avgrensninger	8
1.4. Hvorfor er dette relevant å forske på?	9
1.5. Kunnskapsgrunnlag	10
1.5.1 Ulike forståelser av karriere og karriereveiledning	11
1.5.2 Karriereveiledning – tre diskurser	12
1.5.3 Karriereveiledning – ulike definisjoner	14
1.5.4 Karriereveiledning i politikk og strategi	18
1.5.5 Etisk bevissthet i karriereveiledning	20
1.5.6 Oppsummering av kunnskapsgrunnlaget	21
1.6 Oppgavens oppbygging	22
2 Teori	24
2.1. Samfunnet	24
2.1.1 Den flytende modernitetens samfunn	25
2.1.2 Risikosamfunnet	26
2.1.3 Samfunnet som sosial konstruksjon og objektiv virkelighet	27
2.2 Mennesket	28
2.2.1 Individualisering	29
2.2.3 Individet som sosialt produkt og skaper av sosial virkelighet	30
2.3. Oppsummering og kritiske bemerkninger	31
3 Metode	34
3.1 Utvalg av dokumenter	34
3.2. Tekstanalyse	35
3.3. Vitenskapsteoretisk standpunkt	37
3.3.1 Hermeneutikk og forforståelse	37
3.3.2 Konstruktivistisk interaksjonisme	40
3.3.3 Hermeneutikk + Konstruktivistisk interaksjonisme = sant?	41
3.4 Analysestrategi – Tematisk analyse	42
3.4.1 Valg for analyseprosessen	42
3.4.2 Fem faser i analyseprosessen	44
3.5 Vurdering av validitet og reliabilitet	48
3.6 Min forforståelse og mulige svakheter	49
3.6.1 Min forforståelse	49
3.6.2 Etiske betraktninger og mulige feilkilder	50
3.7 Oppsummering	51
4 Analyse	52
4.1 Strategiernes objektive og handlingsskapende natur	52
4.2 Samfunnet	54
4.2.1 Raske endringer og omstilling	55
4.2.2 Konkurransen, produktivitet og effektivitet	55

4.2.3 Mangel på kompetanse / riktig kompetanse	56
4.2.4 Velferd, bærekraft og stabilitet	57
4.2.5 Arbeidslivet som objektiv virkelighet.....	57
4.3 Individet	58
4.3.1 Må imøtekomme krav til omstilling	58
4.3.2 Må ha kompetanse / riktig kompetanse	59
4.4 Grupper.....	61
4.4.1 Seniorer.....	61
4.4.2 Innvandrere	62
4.4.3 Funksjonshemmede og uføretrygdede.....	63
4.4.4 De som «står utenfor»	64
4.4.5 Ungdom, studenter og nyutdannede	65
4.4.6 Kvinner og menn	66
4.4.7 Samisk befolkning	66
4.5. Karriereveiledning.....	67
4.5.1 Et middel for å ta gode valg	67
4.5.2 Et middel for å imøtekomme kompetansebehov	68
4.5.3 Et middel for å imøtekomme omstillingsbehov	69
5 Drøfting	71
5.1 Fremstillinger av samfunnet	71
5.1.1 Raske endringer og omstilling krever nok og riktig kompetanse	71
5.1.2 Konkurransen, produktivitet og effektivitet	73
5.1.3 Velferd, bærekraft og stabilitet	74
5.1.4 Arbeidslivet som objektiv virkelighet.....	76
5.1.5 Karriereveiledning som matching service.....	77
5.2 Fremstillinger av individet	78
5.2.1 Må imøtekomme krav til omstilling	78
5.2.2 Må ha kompetanse / riktig kompetanse.....	80
5.2.3 Karriereveiledning for å fremme kompetente, omstillingsdyktige individer	81
5.2.4 Karrierekompetanse	82
5.3 Fremstillinger av grupper.....	83
5.3.1 En fordeling av ressurser, mangler, behov og ansvar	83
5.3.2 Arbeidslivet som det selvsagte	85
5.3.3 Karriereveiledning for å nå opp i konkurransen	85
5.3.4 Karriereveiledning for raskere kvalifisering	87
5.3.5 Karriereveiledning for utjevning av sosial ulikhet.....	87
5.4 Fremstillinger av karriereveiledning	89
5.4.1 Å støtte opp om «gode» valg.....	89
5.4.2 Karriereveiledning og sosial kontroll.....	91
6 Konklusjon og avslutning	94
6.1 Forventninger til min praksis og behov for etisk bevissthet.....	94
6.2 Veien videre	95
Litteratur:.....	97

Vedlegg: Analyseskjema

1 Innledning

I løpet av masterstudiet i karriereveiledning har jeg blitt oppmerksom på at det eksisterer ulike oppfatninger omkring konseptet og begrepet karriereveiledning. det være seg hvordan det skal forstås, utføres og måles (Bakke, 2021, Haug, 2017). Som karriereveileder ved Karrieresenteret i Trøndelag har jeg også sett at disse oppfatningene kan variere både innenfor fag - og praksisfeltet jeg jobber i, og at omverdenen innimellom har formeninger om hva jeg som karriereveileder skal og kan bidra til. Det kan handle om kommentarer som: «Du må få flere inn i industrien», eller «flyktningene må realitetsorienteres». Slike kommentarer gjør at jeg innimellom lurer på hva som er forventet av min praksis.

1.1. Bakgrunn for valg av tema

Jeg ser i dette prosjektet nærmere på hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis som kan skapes gjennom fremstillingene i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 (Heretter Nasjonal kompetansepolitisk strategi) og Kompetansestrategi for Trøndelag. Dette fordi jeg har blitt oppmerksom på at oppfatninger om, og forventninger til min praksis også kan komme til uttrykk i politiske dokumenter som utformes. Slike forventninger kan stille meg overfor stadige etiske utfordringer dersom disse trekker tungt i en retning som gjør det vanskelig for meg å mestre balansegangen mellom å ivareta både individets og samfunnets behov.

Dette spenningsforholdet mellom karriereveiledning for individ og samfunn har vært drøftet i fagfeltet (Haug, 2017, Kjærgård, 2013; Kjærgård i Kjærgård & Plant (red), 2018). I vår velferdsmodell som er tuftet på sysselsetting og verdiskaping er samfunnets behov utvilsomt i individets interesse. Men dersom disse «samfunnets behov» i stor grad defineres ut fra et markedsøkonomisk verdensbilde, hvor tilbud og etterspørsel på arbeidskraft blir det styrende prinsippet, kan det tenkes at verdier som menneskesyn, tillit og danning utfordres (Lingås i Kjærgård & Plant, 2018). Og om formålet med karriereveiledningen strider mot individuelle ønsker og behov, oppstår et etisk spørsmål omkring hvem karriereveiledning skal tjene (Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018; Lingås, 2015; Lingås i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Svaret på dette trenger ikke være soleklart for verken politikeren, karriereveilederen eller den som kommer til veiledning. Spesielt ikke i en verden som fremstår som enda mer uforutsigbar enn tidligere, i kjølvannet av en verdensomspennende pandemi, med

klimaendringene enda tettere på, og med krig i Europa. I tillegg står man overfor et grønt skifte og en eldrebølge som man vet kommer og som man forsøker å forstå konsekvensene av (Meld. St. 14 2022-2023).

1.2. Strategiene

Fra EU og OECD ble det tidlig på 2000-tallet presisert at det i overgangen til kunnskaps- og informasjonsamfunnet krevde et intensivt politisk fokus på karriereveiledning i et livslangt perspektiv, både på nasjonale, sektorielle, regionale og lokale nivå. Derfor var behovet for en strategisk tilnærming til stede (OECD, 2004; EU-res., 2004, 2008; Cedefop, 2005, OECD, 2012, 2014). Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 er utviklet som følge av OECD - rapporten «Skills Strategy Action Report Norway» (2014). Denne peker på manglende samordning mellom aktørene innenfor utdannings-, arbeidsmarkeds- og nærings- og regionalpolitikken, nasjonalt og regionalt og mellom de ulike forvaltningsnivåene. Å utvikle en slik nasjonal kompetansepolitisk strategi sto øverst på lista over OECD's anbefalte tiltak. Strategipartene var regjeringen (Solberg), partene i arbeidslivet, frivillig sektor og Sametinget. «Bakgrunnen for strategien er strategipartenes forståelse av at det ligger et stort potensial i å utvikle og anvende befolkningens kompetanse bedre» og strategiens hovedmål er å «...bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, s. 7).

Fylkeskommunene ble gitt en sentral rolle i oppfølging av strategien, og mange fylker har derfor utarbeidet strategier og planer for kompetanseutvikling i sine regioner. I flere av disse strategidokumentene spiller karriereveiledning en rolle i større eller mindre grad.

Kompetansestrategi for Trøndelag er ett av disse strategidokumentene, og denne: «...skal bidra til å bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse. Strategien skal gi grunnlag for tettere og mer forpliktende samhandling mellom arbeidsliv, offentlig sektor og utdanningsaktørene» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 8). På samme måte som i Nasjonal kompetansepolitisk strategi, er det skissert en overordnet målsetning: «1. et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester
2. at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 8).

Jeg gjør i dette prosjektet en kvalitativ innholdsanalyse av disse to strategiene. Hensikten med analysen er å se hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis som skapes basert på fremstillingene av mennesker, samfunn og karriereveiledning i strategiene.

1.3. Problemstilling med begrepsavklaringer og avgrensninger

Jeg har formulert en hovedproblemstilling og tre forskningsspørsmål som kan bidra til å belyse denne:

Hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning i Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag?

1. *Hvordan fremstilles mennesker, samfunn og karriereveiledning i de to kompetansepolitiske strategidokumentene?*
2. *Hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis kan disse fremstillingene av mennesker, samfunn og karriereveiledning føre til?*
3. *På hvilken måte kan etikken som finnes i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning fungere som en støtte i praksisfeltets møte med disse forventningene?*

Mennesker og samfunn inkluderes i problemstillingen min i tillegg til *karriereveiledning*, fordi forståelser og fremstillinger av mennesker og samfunn kan henge sammen med hvordan karriereveiledning forstås og beskrives (Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018; Sultana i Kjærgård & Plant (red.), 2018).

Den forståelsen av *karriereveiledning* som jeg tar med meg inn i dette prosjektet er definert av Hooley, Sultana & Thomsen (i Hooley et al. (red.), 2018, s. 20), og bygger på en forståelse av at karriereveiledning kan bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Dette blant annet ved å utfordre maktstrukturer og vedtatte sannheter. Denne definisjonen finnes under 1.5.3 hvor jeg redegjør for ulike definisjoner på karriereveiledning.

Et samfunn defineres av Shiefloe (2003) slik: «En gruppe mennesker (stor eller liten) som lever sitt liv i et sosialt, økonomisk og kulturelt fellesskap innenfor et avgrenset landområde

der de styrer seg selv, formerer seg og ivaretar de arbeidsoppgavene som er nødvendig for overlevelse» (Schiefløe, 2003, s. 482). Det er denne definisjonen jeg legger til grunn for begrepet «samfunn», og min forståelse av samfunnet dreier seg om det norske og det trønderske samfunnet i henhold til strategiene. Det trønderske samfunnet er en del av det norske samfunnet, men er samtidig geografisk begrenset til regionen.

Forventninger handler om hva det er forventet at karriereveiledning skal *bidra til* overfor mennesker og samfunn. Dette er nært knyttet til utbytte og kvalitet, (Bakke et al. 2020, Haug, 2017) Jeg har i dette prosjektet ikke gått inn på kvalitetsaspektet ved dette utbyttet, men mer en forventet effekt av min praksis basert på fremstillinger i strategiene.

Problemstillingen min indikerer at forventningene til karriereveiledning ikke trenger å være eksplisitte, men *kan skapes gjennom* fremstillingene. Derfor etterspør jeg i forskningsspørsmål 1 hvordan mennesker, samfunn og karriereveiledning fremstilles. Og siden problemstillingen er av etisk karakter, velger jeg å inkludere et forskningsspørsmål som etterspør hvorvidt etikken som finnes i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Presentert av Bakke et al. 2020) kan være til hjelp for meg som karriereveileder i møte med forventningene. *Min karriereveiledningspraksis* er som karriereveileder i et fylkeskommunalt karrieresenter.

Formuleringen om forventninger til min praksis som *kan skapes*, indikerer at fremstillingene i strategiene er 1) åpne for fortolkning, og 2) handlingsskapende.

Derfor er dette prosjektet vitenskapsteoretisk forankret i hermeneutikken, som tilbyr bevissthet omkring fortolkeren og dennes forståelse på forhånd (forforståelse), og konstruktivistisk interaksjonisme, med fokus på dokumenters dynamiske og handlingsskapende natur. Mitt perspektiv er på bakgrunn av dette hovedsakelig fortolkningsbasert og mottakerorientert, da jeg søker å avdekke dokumentenes betydning for min praksis. Samtidig har jeg også et blikk på avsenderperspektivet, ved å analysere strategiene, se på signalene de sender og gjøre rede for deres kontekst.

1.4. Hvorfor er dette relevant å forske på?

Politiske dokumenter og ordlyden i disse medfører noen forventninger til praksisfeltet. Dette gjelder særlig strategidokumenter, da disse har et tydelig fokus på handling. På bakgrunn av strategiene utarbeides det handlingsplaner hvor det presiseres hva som skal gjøres og hvem

som skal være ansvarlige for å gjøre dette. I Karrieresenteret i Trøndelag har vi ansvar for å følge opp fylkeskommunale strategidokumenter, vi får ressurser tildelt for å gjøre dette, og rapporterer på arbeidet. Fremstillinger i dokumenter er uttrykk for rådende forståelser som vil påvirke hva som er sett på som problemet og hva som er egnede løsninger på disse problemene (Bacchi, 2009, Sultana i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Dermed kan forståelser som er fremtredende i slike strategier få påvirkning for tiltak i karriereveiledningsfeltet. Formålet med dette prosjektet er å fremme en bevissthet omkring språkbruk i politiske dokumenter og forventningene de kan skape. Dette kan forhåpentligvis styrke karriereveiledere i å sette spørsmålsteget ved «sannheter» som omgir oss.

I Trøndelag fylke vedtas en ny kompetansepolitisk strategi i juni 2023. Det å bli bevisst hvilke føringer slike strategier kan legge for karriereveiledningspraksis i vårt fylke kan være nyttig også når denne vedtas: En slik bevisstgjøring kan nå de som utformer og vedtar dokumenter, og bidra til at viktige spørsmål reises på politisk nivå. En slik bevisstgjøring kan også være betydningsfull for praksisutøvere. Når nye strategier avløser de gamle, kan mitt bidrag legge til rette for refleksjon over utvikling (eller mangel på sådan) – politisk så vel som faglig – og avdekke behov eller gode løsninger i praksisfeltet. Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er lansert i etterkant av begge disse strategiene, med et verdigrunnlag og etiske retningslinjer som skal ruste karriereveiledere i møte med etiske utfordringer (Bakke et al., 2020). Dette kan muligens fungere som en støtte i praksisfeltet, dersom strategiene skaper noen forventninger man som karriereveileder strever med å innfri.

1.5. Kunnskapsgrunnlag

I denne delen presenterer jeg et kunnskapsgrunnlag som belyser ulike forståelser av begrepene *karriere* og *karriereveiledning*. Dette for å synliggjøre at ulike forståelser kan ha betydning for fremstillinger i skriftlige politiske dokumenter. Jeg presenterer noen sentrale bidragsytere i fagfeltet, som med sin forskning og litteratur retter søkelyset mot nettopp disse ulike forståelsene og spenningsforhold mellom dem. Dette kunnskapsgrunnlaget tar i store trekk for seg forholdet mellom kontekst og praksis, noe som er relevant også sett fra et mottakerperspektiv. Til slutt skal jeg oppsummere og beskrive hvordan mitt arbeid kan representere et perspektiv av betydning i tillegg til disse bidragene.

1.5.1 Ulike forståelser av karriere og karriereveiledning

I fagfeltet er det forsket på, problematisert og diskutert at det finnes flere forståelser av og perspektiver på karrierebegrepet, og karriereveiledningens form og innhold har endret seg i takt med samfunns- og arbeidsliv, politikk og vitenskap (Bakke i Kjærgård & Plant (red.), 2018; Bakke 2021, Bergmo-Prvulovic, 2012, 2014; Kjærgård & Plant (red.), 2018; NOU, 2016/7; Patton og McMahon, 2006; Savickas, 2018). Kjærgård (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) beskriver hvordan moderne karriereveiledning har utviklet seg fra tidlig 1900- tall, fra Frank Parsons' modell med forståelse om seg selv, sine muligheter og refleksjon over disse, videre til industrisamfunnets positivistiske strømninger med naturvitenskapens målbarhet og observerbarhet som sannhetsindikatorer. Her var både karriere og individ stabile størrelser som kunne «matches» for å oppnå effektivitet og harmoni (Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Fra midten av det 20. århundre, trådte imidlertid utviklingsorienterte strømninger fram i takt med bygging av velferdstjenester og blant annet økt fokus på rettigheter og individuelle behov. Karriereutvikling skjedde her gjennom stadier med ulike oppgaver og målsettinger, roller og muligheter (Bakke i Kjærgård & Plant (red.), 2018). I nyere tid har man sett større grad av læringsperspektiv og konstruktivistiske syn på karriere og karriereveiledning, som følge av større kompleksitet i liv og arbeidsliv (Bakke i Kjærgård & Plant (red.), 2018; Savickas, 2018). I fagfeltet settes det nå også større fokus på karriere og karriereveiledning innenfor ulike kontekster, hvor geografi, kultur og menneskelig interaksjon har betydning for hvordan karrierebegrepet lever og hvordan karriereveiledning foregår (Haug et al., 2020).

Bakke (2021) har undersøkt hvordan karrierebegrepet og konseptet karriere er forstått av tiendeklassinger og rådgivere i skoler på ulike steder i landet. Hun har diskutert dette i lys av norsk kulturell kontekst hvor arbeidslivet kjennetegnes av verdier som likhet, kollektivism, samarbeid og samhold, mens tradisjonelle forståelser av karriere dreier seg om individuell prestasjon, hierarki og avansement. Hun finner at konseptet karriere kan knyttes til dannelsesperspektivet i den norske utdanningsmodellen, og argumenterer for at politiske konsepter om karriere bør kunne gjenspeile den kulturelle konteksten, for eksempel ved å knytte det til dannelsesperspektivet (Bakke, 2021, s. 83).

Også Bergmo-Prvulovic (2015) har gjennom fire studier undersøkt forståelser av begrepet karriere i politiske dokumenter, i praksisfeltet og blant veisøkere, og funnet at ulike grupper former sin egen forståelse av karriere (Bergmo-Prvulovic i Hooley et al. (red.), 2018). Hun

finner tre motstridende perspektiver på karriere. Fra de politiske dokumentene finner hun et perspektiv som ser karriere som underlagt markedskreftene. Fra veisøkerne finner hun folks hverdagskunnskap om karriere, basert på deres tidligere arbeidserfaringer. Her er karriere uttrykk for innsatsen man gjør i form av utdanning, hardt arbeid og prestasjon sett i sammenheng med hvordan dette betaler seg for eksempel i lønn, posisjon og status. I praksisfeltet finner hun at veiledere opplever å befinne seg mellom to motsetninger: veiledning som en upartisk støtte til individet, og som en praksis med «matching på vegne av næringslivet» (Bergmo-Prvulovic i Hooley et al. (red.), 2018 s. 149, min oversettelse). Videre ser hun at karriereveilederne opplever at de selv har en annen oppfatning av karrierebegrepet enn det som er den gjengse oppfatningen.

Disse bidragene og perspektivene illustrerer hvor mangfoldig karrierebegrepet er, og at ulike forståelser kan danne grunnlaget for karriereveiledning. Med bakgrunn i dette må man gå ut ifra at fremstillingene av både mennesker, samfunn og karriereveiledning i strategidokumentene vil gjenspeile omgivelsene de er skrevet innenfor på det politiske nivået. Det vil si at forventningene til karriereveiledning som skapes i strategidokumentene vil være avhengig av den kulturelle, politiske og vitenskapelige konteksten dokumentene befinner seg innenfor. Samtidig må man også anta at de samme faktorene påvirker fortolkningen til de som skal lese dokumentene.

1.5.2 Karriereveiledning – tre diskurser

Sultana (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) skisserer tre diskurser om karriereveiledning med bakgrunn i Habermas' typologier. Disse vil jeg her gjøre rede for, da hver av dem tilbyr tankesett og handlingsmønstre i tråd med måten man forstår karriereveiledning. Dermed vil skriftlige fremstillinger om karriereveiledning kunne avdekke hvilke diskurser som ligger til grunn for fremstillingene.

Diskurser har gjerne vært definert som «...tanquesett, forståelsesformer, eller de språklige, ideologiske, sosiale og institusjonelle betingelsene som gjør det mulig å forholde seg til verden på en bestemt måte» (Grue, 2021), og selv har jeg ofte svært grovt forkortet det til «rådende forestillinger». Sultana (Kjærgård & Plant (red.) 2018) sier det på denne måten: «Ulike diskurser fungerer som objektiver som gjør at vi vurderer bestemte sosiale praksiser som problemer, beskriver ulike problemer på bestemte måter, og velger visse løsninger på dem fremfor andre» (Sultana i Kjærgård & Plant (red.), 2018, s. 39). Dette er også i tråd med

Bacchis (2009) tilnærming *What's the Problem Represented to be?* som med bakgrunn i Foucaults lære søker å vise hvordan fremstillinger av problemet avdekker hvilke rådende diskurser disse fremstillingene egentlig er uttrykk for.

Den første diskursen om karriereveiledning som Sultana (i Kjærgård & Plant (red), 2018) trekker fram som dominerende, er den som kan omtales som en *teknokratisk diskurs* eller *samfunnsøkonomisk effektivitetsdiskurs* som i all hovedsak handler om å sikre balanse mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i et samfunnsøkonomisk perspektiv. Innenfor en slik diskurs, blir rollen til karriereveilederen å hjelpe individene til å identifisere sine ferdigheter, og å matche disse så godt det lar seg gjøre med behovene i arbeidsmarkedet. Her kan vi trekke paralleller til de positivistiske matching-teoriene som Kjærgård (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) viser til at karriereveiledningspraksis tradisjonelt har bygget på. Her er kartlegginger av interesser og muligheter sentrale metodiske verktøy og kvantitativ empiri er gjerne rettesnor, mens individ og samfunn er sett på som statiske, objektive størrelser som kan kartlegges og matches. Videre handler det ofte om at det er individene som skal tilpasse seg arbeidsmarkedet.

Den andre grunnleggende diskursen som han mener legger føringer for karriereveiledningspraksis omtaler han som «utviklingsorientert», «hermeneutisk» eller «humanistisk» diskurs. Denne bygger på utviklingspsykologien, hvor individets vekst og oppfyllelse står sentralt, og hvor målet med karriereveiledningen da er å legge til rette for en oppdagelse av og utvikling av selvet. Carl Rogers (1961) har vært svært innflytelsesrik i veiledningsfeltet innenfor dette paradigmet, og innenfor karriereteori har Donald Super (1990) med sin «life rainbow» illustrert hvordan karriereutvikling skjer gjennom ulike stadier i livet, og hvor også andre deler av livet enn jobb og utdanning vil kunne være en del av denne utviklingen. Både selvet og omgivelser kan oppleves på forskjellig måte, noe som gir grunnlag for endring, både hos individet og omgivelsene. Dermed ser man at fortolkning står sentralt innenfor denne diskursen. Den konstruktivistiske tilnærmingen finnes også her, da det ikke bare er snakk om å *oppdage* selvet, men å *skape* det, gjennom valg og identitetsdannelse, samt gjennom hvordan vi velger å fortelle vår historie.

Den tredje diskursen som Sultana (i Kjærgård & Plant (red.) 2018) trekker frem, er den som kan omtales som *sosialrekonstruksjonistisk* eller *frigjørende* diskurs. Han viser til at frigjørende diskurser gjerne er mer samfunns- og fellesskapsorientert, og at de, heller enn å se

individet som en rasjonell aktør som gjør valg basert på økonomiske eller personlige prioriteringer, søker å sette spørsmålsteget ved status quo heller enn å oppmuntre til å tilpasse seg. Målet med karriereveiledning i dette perspektivet er å bevisstgjøre individer og grupper om bakenforliggende årsaker som motarbeider karriereutvikling, og at hindringer som fremstår som individuelle, faktisk er et resultat av strukturelle barrierer. Dette perspektivet innebærer en tanke om at urettferdige sosiale strukturer kan endres, ved sosial mobilitet på individnivå, og ved at flere adresserer urettferdighet på systemnivå. (Sultana i Kjærgård & Plant (red.))

Sultana (Kjærgård & Plant (red.) 2018) presiserer at de tre diskursene ikke utelukker hverandre, men kan leve side om side på samme tid, og fremtre i større eller mindre grad ved ulike tidspunkt og i ulike omgivelser. Hans perspektiv åpner for en forståelse for at fremstillingene av karriereveiledning, mennesker og samfunn i de kompetansepoltiske strategiene kan være uttrykk for ulike diskurser. Dette er relevant for problemstillingen min, fordi de medfører forestillinger om hva som er ønsket eller uønsket, og hva som er egnede løsninger. De kan si noe om hvor ansvaret ligger og hvordan handlingsrommet til enkeltmennesker og grupper ser ut. Sammenhengen mellom diskurs og praksis kan være særdeles tydelig når det gjelder strategidokumenter, da disse har et eksplisitt fokus på handling. Dermed er det betydningsfullt hvilke diskurser som er fremtredende i de kompetansepoltiske dokumentene, fordi de i sin tur vil påvirke tiltak som settes inn. Det kan være alt fra ressurser som tildeles, prosjekter som settes i gang og lover som trer i kraft. Dette fører indirekte og direkte til noen forventninger til min praksis. I neste del kan vi se disse diskursene tre frem i ulike definisjoner av karriereveiledning.

1.5.3 Karriereveiledning – ulike definisjoner

I forlengelsen av å synliggjøre betydningen av en bevissthet omkring skriftlig fremstilling og mangfoldet i forståelser av begrepet karriereveiledning, skal jeg i det følgende vise flere definisjoner på karriereveiledning som har vært og er av betydning for fagfeltet. Her viser jeg også hvilken forståelse av karriereveiledning som ligger til grunn i Nasjonal kompetansepoltisk strategi og Kompetansestrategi for Trøndelag, samt hvilken forståelse jeg har tatt med meg inn i dette prosjektet.

Fra EU og OECD ble det tidlig på 2000-tallet presisert at overgangen til kunnskapssamfunnet krevde et intensivt politisk fokus på karriereveiledning i et livslangt perspektiv (OECD, 2004;

EU-res., 2004, 2008; Cedefop, 2005, OECD, 2012, 2014). Dette var bakgrunnen for at det ble utviklet en nasjonal kompetansepolitisk strategi, og deretter kompetansestrategi for Trøndelag. I den nasjonale kompetansepolitiske strategien defineres karriereveiledning på denne måten: «Karriereveiledning har som mål å styrke den enkeltes muligheter til å ta bevisste utdannings-, yrkes- og karrierevalg. Karriereveiledning kan innebære ulike former for veiledning og aktiviteter både individuelt og i gruppe» (Nasjonal Kompetansepolitisk strategi, under «sentrale begreper», s. 26). I denne definisjonen ser man at målet med karriereveiledning er eksplisitt, og at dette målet utelukkende handler om å ta valg på en bevisst måte. I Trøndelag sin strategi er ikke karriereveiledning definert som begrep, men kapittelet om karriereveiledning innledes på denne måten: «Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 18). Dermed kan man også anta at forståelsen av karriereveiledning som begrep er den samme som i Nasjonal Kompetansepolitisk strategi.

OECD sin definisjon av karriereveiledning fra 2004 har ifølge Hooley, Sultana & Thomsen (i Hooley et al. (red.) 2018) fått stor innflytelse. De mener en av grunnene er at den nettopp tilbyr en tydelighet i et fagfelt som inneholder flere definisjoner og praksiser. De gjengir den som følger:

Career guidance refers to services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Career guidance helps people to reflect on their ambitions, interests, qualifications and abilities. It helps them to understand the labour market and education systems, and to relate this to what they know about themselves . . . While personal interviews are still the dominant tool, career guidance includes a wide range of other services: group discussions; printed and electronic information; school lessons; structured experience; telephone advice; on-line help. Career guidance is provided to people in a very wide range of settings: schools and tertiary institutions; public employment services; private guidance providers; enterprises; and community settings. (OECD, 2004, s. 19 – gjengitt i Hooley et al, 2018, s. 12-13)

De viser deretter til Sultanas (2017b) argumentasjon om at denne ikke er politisk nøytral. Den bygger ifølge ham på teknokratiske diskurser med sitt markedsfokus, samt et humanistisk og utviklingsorientert syn på karriere. I tillegg er den utformet i de rikeste av OECD-landene, noe som får konsekvenser for hva definisjonen inneholder og ikke (Hooley et al. i Hooley et al. (red.), s. 13). Den utelater altså kontekst og strukturer som har betydning for karriereutvikling.

The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN (2014) definerer karriereveiledning på denne måten:

A range of activities that enable citizens of any age, and at any point in their lives, to identify their capacities, competences and interests; to make meaningful educational, training and occupational decisions; and to manage their individual life paths in learning, work and other settings in which these capacities and competences are learned and/or used. (ELGPN Glossary, 2014)

Her ser vi et også et klart individfokus, men i større grad enn hos OECD, en vektlegging av karriereveiledning i et livslangt og helhetlig perspektiv, Videre presiserer også denne definisjonen at karriereveiledning kan foregå på forskjellige måter ved å bruke ordene «range of activities». Dette gjøres også i definisjonen i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, men også her har man valgt å gi målet med karriereveiledning en sentral rolle:

«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)

Denne definisjonen er ikke ment å skulle erstatte definisjonene brukt av ELGPN (2014) og OECD (2004), og som er lagt til grunn for NOU2016, s.7, *Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 17), men er et supplement til forståelsene av karriereveiledning (Bakke et al. 2020). Man ser også her karriereveiledning i et individperspektiv, men kan ane noen samfunnsmessige konsekvenser, i form av individer som er godt i stand til å håndtere overganger og ta valg gjennom livet, samt at karriereveiledning gir mulighet til økt samfunnsdeltakelse.

I de senere årene er den frigjørende diskursen kommet tydeligere fram i fagfeltet, ved at det er blitt et større fokus på karriereveiledning for sosial rettferdighet (Hooley et al. i Buhl & Plant (red.), 2023). Sentrale bidragsytere som Tristram Hooley, Rie Thomsen og Ronald Sultana (2018, 2019) insisterer på at karriereveiledere både har mulighet til og ansvar for å bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Definisjonen bør ifølge dem fremme en bevissthet omkring samfunnsmessige og kulturelle forhold og betingelser. De har på bakgrunn av Sultanas

(2017a) og Thomsens (2017) tidligere definisjoner og de øvrige kapitlene i antologien *Career Guidance for Social Justice – Contesting Neoliberalism* (2018) utformet en definisjon som utfordrer OECD sin definisjon fra 2004:

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

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

Her anerkjenner man ulike teoretiske perspektiver, og bygger på eksisterende praksis. Og videre understreker man karriereveiledningens potensiale til å sette både individ, grupper og fellesskapet i stand til å bli bevisst og utfordre antakelser og maktforhold, og skape og samskape nye muligheter. Da mitt prosjekt søker en bevisstgjøring omkring forventninger som skriftlige fremstillinger kan skape for min praksis, vil jeg utfordre vedtatte sannheter som skaper rammer for utøvelse av karriereveiledning. Derfor er det denne definisjonen jeg har tatt med meg inn i arbeidet mitt.

Definisjonene som jeg her har gjort rede for understreker poenget om at karriereveiledning kan forstås, utføres og fremstilles på forskjellige måter. De synliggjør at målet for karriereveiledning kan variere, og defineres gjennom slike skriftlige fremstillinger, på bakgrunn av dominerende forståelser, diskurser og styringsprinsipper. Her ser man også hvordan de ulike definisjonene i varierende grad setter fokus på individ og samfunn. De balanserer mellom individ og fellesskap, kunnskap om arbeidsmarked og samfunnsdeltakelse, læring og valg for den enkelte, og samarbeid og handling i grupper. Disse ulike definisjonene viser altså hvor viktig skriftlige fremstillinger av både samfunn, mennesker og karriereveiledning kan være for både min og omverdenens forståelse av og forventning til min praksis. Ved å vise denne bredden av forståelser, understreker jeg også den begrensede forståelsen av karriereveiledning som ligger til grunn for strategiene jeg undersøker, med sitt fokus på enkeltindividets evne til å ta bevisste, velinformerte valg.

1.5.4 Karriereveiledning i politikk og strategi

I Europa og Norge er det blitt forsket på, diskutert og problematisert hvordan karriereveiledning i politikken i nyere tid er sett på som et nyttig verktøy i en verden i endring. Her skal jeg trekke frem noen bidrag som problematiserer hvordan et markedsøkonomisk perspektiv er rådende i politikkkutformingene som omhandler karriereveiledning. Disse er viktige i drøftingen av strategidokumentene der slike perspektiver trer frem i fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning.

Her i Norge har Kjærgård (2013, 2018) gjort et betydelig forskningsarbeid for å rette søkelyset mot karriereveiledning i spenningsfeltet mellom individ og samfunn, blant annet sett i sammenheng med maktbegrepet, når karriereveiledning skal oppnå politisk definerte mål og samtidig ivareta individets behov (Sandlie, 2018). Han beskriver (i Haug et al., 2020) – i tillegg til sin redegjørelse av karriereveiledningens historie i Norge – hvordan neoliberale diskurser på slutten av 1900-tallet i større grad fremstiller karriereveiledning som et verktøy for å fremme kunnskap og utdanning i lys av økonomi og konkurranse. Han viser til NOU 1988, s. 28 og Stortingsmelding 40, 1990-199 som knytter utdanning og økonomi sammen, og synliggjør at begreper som «humankapital» får fotfeste og at en individualisering finner sted hvor: « ...The individual characteristics that are favoured are the ability to make adjustments to market demands: creativity adaptability, flexibility and the ability to acquire new knowledge and use the latest technology» (Kjærgård i Haug et al., 2020, s. 86). I møte med forventninger i strategiene vil perspektivene til Kjærgård (2013) være med meg i drøftingen min. Dette fordi han beskriver forhold på makronivå som gjør at karriereveiledning blir et verktøy for styring. Hans beskrivelser av trekk ved samfunnet, rådende diskurser og praksisen disse medfører danner et godt grunnlag for min drøfting av mottakerperspektivet og forventninger til min praksis.

Bergmo-Prvulovic (2012) har analysert fire sentrale europeiske politiske dokumenter (CEDEFOP, 2005, Europakommisjonen, 2004, EU 2004; 2008). Hun identifiserer i disse dokumentene fire kategorier med tilhørende underkategorier: Kategorien *contextual change* med underkategoriene *instability* og *preparation* betegner et samfunn hvor økonomi og sosiale forhold er i endring, på grunn av globaliseringsprosesser og en vridning mot kunnskapssamfunnet. Man skal være forberedt på ustabilitet da disse endringene tas for gitt. Den neste kategorien; *environment-person correspondance*, skisserer underkategoriene *adapment*, *adjustment*, *re-adjustment* og *transition learning* som det som kreves for å

imøtekomme disse kontekstuelle endringene. Begge disse kategoriene tegner et bilde av karriere og karriereutvikling fra et økonomisk perspektiv, hvor læringsperspektivet handler om å tilpasse seg for å imøtekomme markedskreftene (Bergmo-Prvulovic, 2012). De to siste kategoriene *competence mobility* og *empowerment* beskriver et stadig behov for at individene identifiserer, synliggjør og gjør relevant sine interesser, egenskaper og kompetanse slik at arbeidsmarkedet, bedriftene og økonomien kan nyttiggjøre seg disse, samt fremstiller karriere som et individuelt og uavhengig anliggende. Hun peker på det motsetningsfylte i at individene fremstilles som autonome og uavhengige, når det samtidig kommer frem et krav om at de skal imøtekomme markedskreftene.

Bergmo-Prvulovic (2014) har videre sammenlignet etiske retningslinjer for karriereveiledning i Sverige, utformet av Sveriges Vägledarförening i henholdsvis 1989 og 2007, og blant annet funnet at den nyeste versjonen er mindre tydelig på hvem karriereveiledning skal tjene. Hun mener det er problematisk at dette er så åpent for fortolkning, da det kan skape ytterligere uklarhet om hvor veilederens lojalitet skal ligge i karriereveiledningspraksis. Dette særlig sett i kombinasjon med funnene fra EU-dokumentene, hvor forventningene fra markedskreftene kommer så tydelig fram. Et annet poeng, er at karriereveiledningsfeltet består av flere aktører enn før og karriereveiledningens mål og innhold er endret i takt med samfunnet. Hun mener dette skaper uklare konturer: «Career guidance practitioners seem to have an important, yet diffuse, difficult and contradictory role to play» (Bergmo-Prvulovic, 2014). Hun peker på at selve karrierebegrepet er under rekonstruksjon i takt med arbeidslivet, og at det brukes i sentrale politiske dokumenter og etiske retningslinjer uten å være forklart eller definert fra avsenderens side. Siden det finnes forskjellige perspektiver på karriere både blant folk flest og i praksis- og fagfelt, er det behov for en felles forståelse, sier hun, og peker på at de dominerende perspektivene på karriere i EU-dokumentene utfordrer andre perspektiver på karriere (Bergmo-Prvulovic, 2014).

Dokumentene som Bergmo-Prvulovic (2012) har analysert, befinner seg i den institusjonelle konteksten til OECD-dokumentene (2012; 2014) som anbefalte en nasjonal kompetansepolitisk strategi og kompetansestrategier på regionalt nivå. Hennes arbeid kan være til hjelp for å forstå hvordan ulike nivå kan ha ulike forestillinger om karriereveiledning (Bergmo-Prvulovic, 2015). Dermed vil både fremstillinger av og forventninger til karriereveiledning variere ut fra dette. Videre løfter hun fram betydningen av et tydelig etisk rammeverk dersom markedsøkonomiske rådende forståelser danner grunnlag for

politikkutforming. I neste del skal jeg derfor gjøre rede for etikken i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning,

1.5.5 Etisk bevissthet i karriereveiledning

Det er av flere fagpersoner påpekt viktigheten av en etisk forankret praksis (NOU 2016, s.7) med tydelige etiske retningslinjer (Bergmo-Pvulovic, 2015) og et felles verdigrunnlag. (Lingås i Kjærgård og Plant (red.), 2018). Da jeg i mitt prosjekt søker å avdekke forventninger til min karriereveiledningspraksis, og disse forventningene kan føre til etiske problemstillinger, ønsker jeg også å belyse og drøfte noe av *etikken* som finnes i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke et al., 2020). I kvalitetsrammeverket har etikk fått plass i delene *Kompetansestandarder*, *Etikk*, og *Kvalitetssikring*. Jeg tar her for meg etikken i *Kompetansestandarder* og kapittelet *Etikk*, og kommer i kapittel 6 tilbake til etikken i delen om kvalitetssikring.

Området etikk i kompetansestandardene representerer den generelle veiledningskompetansen, og handler om en etisk bevissthet i karriereveiledning, og om å handle i tråd med etiske retningslinjer, reflektere over egne holdninger, verdier, kompetanse, rolle og egen praksis alene og sammen med andre. Kapittelet om *Etikk* presenterer verdigrunnlaget som ligger til grunn for de etiske retningslinjene, samt en modell for å synliggjøre rammene som de etiske retningslinjene må ses innenfor. Verdigrunnlaget består blant annet av et humanistisk menneskesyn som innebærer at veisøker er i sentrum for arbeidet, autonom, med fri vilje og egenverd (Bakke et al., 2020). Her brukes referanser innen humanistisk psykologi som Maslow (1970) og Rogers (1961), samt Dewey (2005) innen pedagogikken. Videre har sosial rettferdighet en plass i verdigrunnlaget, og Sultana (2018) trekkes fram som en sterk talsperson for dette perspektivet i karriereveiledningsfeltet. Verdigrunnlaget oppsummeres slik:

Karriereveiledning legger et humanistisk menneskesyn til grunn. Veisøker møtes med respekt for sitt egenverd og sin autonomi. Profesjonelle aktører innehar etisk bevissthet og dømmekraft, og handler i tråd med etiske retningslinjer for karriereveiledning. Karriereveiledning skal fremme likeverd og sosial rettferdighet. Karriereveiledning kjennetegnes av en åpen, nysgjerrig og undrende holdning til veisøker og veisøkers livssituasjon, slik veisøker oppfatter den. (Bakke et al., 2020, s. 83)

NOU 2016, s.7 «slår fast at felles etiske retningslinjer er en del av en ønsket profesjonalisering av karriereveiledning» (Bakke et al., 2020, s. 81). De tolv etiske retningslinjene skal være tverrsektorielle, og har til hensikt å skape oppslutning om de grunnleggende verdiene i yrkesutøvelsen, ruste veiledere i praksisfeltet til å profesjonelt kunne møte etiske problemstillinger, samt bidra til å synliggjøre hva individ og samfunn skal kunne forvente av karriereveiledningstjenestene (Bakke et al., 2020). Retningslinjene er fordelt i tre kategorier: *Kompetanse, relasjon og samarbeid* og *refleksjon*. Kapittelet inneholder en modell som synliggjør disse rammene for egen fagutøvelse, for å vise hvordan etisk praksis kan foregå innenfor en kontekst og innenfor noen rammebetingelser. Denne rammen består av *organisering og form, lover og rutiner, samfunn og omgivelser* og *målgruppe*. Kapittelet inneholder også en refleksjonsmodell, som skal legge til rette for den refleksjonen som etterspørres i retningslinjene. Til slutt i kapittelet beskrives «Det etiske løftet», som er utarbeidet for å synliggjøre både for veisøkere og samfunnet ellers hva som kan forventes av karriereveiledningen. Dette skaper tillit, og stiller krav til kvalitet og profesjonalitet i tjenestetilbudet (Bakke et. al., 2020).

1.5.6 Oppsummering av kunnskapsgrunnlaget

I dette kunnskapsgrunnlaget har jeg beskrevet hvordan karrierebegrepet er blitt forstått og karriereveiledning har blitt definert, og hvordan disse forståelsene har utviklet seg og endret seg i takt med både politiske og vitenskapelige tradisjoner (Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Jeg har vist hvordan ulike forståelser lever side om side, og påvirkes av blant annet geografisk eller profesjonell tilhørighet, kultur og rådende diskurser (Bakke, 2021; Bergmo-Prvulovic, 2015; Sultana i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Flere i fagfeltet mener imidlertid at det Sultana (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) vil kalle en teknokratisk eller samfunnsøkonomisk effektivitetsdiskurs har vært fremtredende i et neoliberalistisk samfunn der kunnskapskapital og humankapital blir sentrale ideologier (Bergmo-Prvulovic, 2012; 2014; 2015; Hooley et al. (red.) 2018; Kjærgård, i Kjærgård & Plant (red.) 2018). Disse kan med sitt krav om kunnskap og fleksibilitet, gjøre individet til et økonomisk subjekt som står ansvarlig for egen karriereutvikling (Kjærgård i Haug et al. (red.), 2020; Lingås, 2015; i Kjærgård & Plant (red.) 2018). Videre har jeg løftet fram Bergmo-Prvulovic (2012, 2014) sin etterlysning av tydelige etiske retningslinjer når praksis befinner seg innenfor et slikt markedsøkonomisk orientert verdensbilde, men hvor ulike tilnærminger og diskurser lever side om side. For å følge opp dette har jeg gjort rede for etikken som finnes i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.

Disse perspektivene er relevante for å belyse min problemstilling, da de tar for seg forholdet mellom kontekst og praksis. Flere av dem formidler at politiske fremstillinger av og forventninger til karriereveiledning kan være et uttrykk for rådende forståelser som ligger til grunn; av både samfunn, mennesker og karriereveiledning. Mitt prosjekt bygger derfor videre på antakelsen om at diskurser ligger til grunn for politikkkutforming, men synliggjør på mottakersiden betydningen slike fremstillinger kan få ved at de skaper forventninger til min praksis. I denne sammenhengen vil jeg særlig belyse hvordan etikkens plass i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning kan tilby den tydeligheten som Bergmo-Prvulovic (2014) etterlyser. Jeg drøfter hvordan delene som omhandler etikk bør og kan fungere som en støtte i praksisfeltet i møtet med forventninger som er etisk utfordrende.

1.6 Oppgavens oppbygging

I dette innledende kapittelet har jeg gjort rede for problemstillingen min, som etterspør hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis som kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning i Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. Jeg har beskrevet bakgrunnen for dette prosjektet, samt hvorfor dette er relevant å undersøke. I kunnskapsgrunnlaget har jeg presentert ulike forståelser av karrierebegrepet og karriereveiledning for å legge til grunn en forståelse av forholdet mellom kontekst og praksis.

I kapittel 2 – Teori, gjør jeg gjøre rede for teorigrunnlaget; Zygmunt Bauman (2001) sin *flytende modernitet*, Ulrich Beck (1997) sin teori om *risikosamfunnet* og Peter Berger og Thomas Luckmann (2012) sitt teoretiske verk fra 1966 om *den samfunnsskapte virkelighet*. Dette er tre teoretiske perspektiver som beskriver forholdet mellom individ og samfunn, og som sammen med kunnskapsgrunnlaget gir et grunnlag for en drøfting av fremstillinger av mennesker og samfunn og forventninger til karriereveiledning.

I Kapittel 3 – Metode, beskriver jeg dokumentene nærmere, og gjør rede for mitt vitenskapsteoretiske ståsted. Her redegjør jeg for fremgangsmåten i analysen, viser til noen etiske avveininger og gjør en vurdering av validitet og reliabilitet.

I kapittel 4 presenterer jeg funn fra analysen. I tråd med forskningsspørsmål 1, presenterer jeg fremstillinger av fire temaer: Samfunnet, individet, grupper og karriereveiledning.

I kapittel 5 drøftes funnene opp mot relevant teori og kunnskapsgrunnlag for å avdekke forventninger til min praksis som skapes av fremstillingene, i tråd med forskningsspørsmål 2. Her belyser jeg også i tråd med forskningsspørsmål 3 etikkens betydning i møte med disse forventningene.

I kapittel 6 Samler jeg trådene i en konklusjon og avslutning. dette kapittelet vil jeg også presentere noen tanker for videre forskning.

2 Teori

I dette kapittelet presenterer jeg tre teoretiske bidrag som belyser forholdet mellom individ og samfunn, og som jeg derfor bruker for å drøfte fremstillingene av mennesker og samfunn i Nasjonal kompetansepolitisk strategi og Kompetansestrategi for Trøndelag. Sammen med kunnskapsgrunnlaget danner disse tre perspektivene grunnlag for en drøfting av også fremstillinger av og forventninger til karriereveiledning, da ulike forståelser av karriereveiledning også kan sammenfalle med forståelser av individ og samfunn (Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018; Sultana i Kjærgård & Plant (red.), 2018).

Teorigrunnlaget som jeg her presenterer er Zygmunt Bauman sin *flytende modernitet* (2001), Ulrich Beck sitt *risikosamfunn* (1997) og Peter Berger og Thomas Luckmann sitt teoretiske verk fra 1966 om *den samfunnsskapte virkelighet*. (2012). Selv om forholdet mellom individ og samfunn i hvert av disse perspektivene henger tett sammen, velger jeg å dele inn kapitlene slik at jeg først gjør rede for Bauman, Beck og Berger & Luckmanns skildringer av samfunnet, for deretter å presentere perspektivene på individnivå. Til slutt vil jeg oppsummere de viktigste poengene og komme med noen kritiske bemerkninger.

2.1. Samfunnet

Innenfor sosiologien har man gjennom ulike teoretiske tradisjoner levert forskjellige perspektiver på hvordan samfunnet kan forstås (Schiefloe, 2003). Under dette temaet vil jeg presentere Baumans (2001) flytende modernitet, risikosamfunnet til Beck (1997) og Berger & Luckmanns (2012) skildringer av samfunnet som sosial konstruksjon og objektiv virkelighet. Alle disse måtene å forstå samfunnet på, representerer perspektiver på rammene som omgir de kompetansepolitiske strategidokumentene og rammene som omgir min veiledningspraksis. De viser til forhold og mekanismer som kan påvirke fremstillinger av samfunnet, og som i sin tur kan føre til forventninger til min praksis. Baumans flytende modernitet er relevant for å belyse og drøfte fremstillinger av samfunnet som formidler omstillinger og raske endringer, kortsiktighet, flyktighet, uforutsigbarhet og manglende oversikt. Både dette, og hans beskrivelser av kapitalkreftenes makt, kan settes i sammenheng med markedsøkonomiske diskurser som beskrevet i kunnskapsgrunnlaget (Bergmo-Prvulovic, 2015; Kjærgård, 2013, Sultana i Kjærgård og Plant (red.), 2018). Dette er særlig relevant å drøfte opp mot fremstillinger av et samfunn hvor konkurranse, produktivitet og effektivitet er sentralt. Også

Becks risikosamfunn innebærer en usikkerhet, manglende oversiktighet og uforutsigbarhet, som drøftes i sammenheng med fremstillinger av samfunnet som formidler dette. Videre er hans perspektiv relevant for å belyse fremstillinger av et samfunn med stadig krav om kompetanse, noe som også kan ses i sammenheng med diskurser om karriereveiledning i et markedsøkonomisk orientert kunnskapssamfunn (Bergmo-Prvulovic, 2015; Kjærgård, 2013, Lingås i Kjærgård & Plant (red.); Sultana i Kjærgård & Plant (red.), 2018).

2.1.1 Den flytende modernitetens samfunn

Zygmunt Bauman (2001) tegner et bilde av et samfunn hvor fleksibilitet, flyktighet og kortsiktighet er det som preger nyere tids arbeids- og samfunnsliv, og kaller dette *den flytende modernitetens samfunn*. Det langvarige og langsiktige som tidligere kjennetegnet industrisamfunnet med sine fabrikker og stabile institusjoner i det som Bauman kaller «den tunge kapitalismen», er nå sett på som ineffektivt, uklokt og uønsket av kapitalkreftene i «den lette kapitalismen». Disse har han nærmest personifisert i sine skildringer: «Etter å ha kvittet seg med ballasten av tungt maskineri og store fabrikkmannskaper reiser kapitalen lett uten annet enn kabinbagasje – stresskoffert, bærbar PC og mobiltelefon» (Bauman, 2001, s. 182). Maktvåpenet til kapitalkreftene er deres flyktighet, deres evne til å forsvinne på kort eller ingen varsel, hevder han. Dette gjør at regjeringenes eneste virkemidler er å bønnfalle og lokke heller enn å tvinge og regulere, da forsøk på regulering kan trekke kapitalinvesteringene ut av landet: «I dag er politikken blitt en tautrekking uten sidestykke mellom kapitalens raske bevegelighet og lokale krefters ‘nedbremsingsevne’, og det er de lokale institusjonene som oftest føler det som om de kjemper et slag de ikke kan vinne» (Bauman, 2001, s. 181).

Han mener at vi i den flytende moderniteten står i fare for å miste noe verdifullt når alt er midlertidig og uten varighet; konsekvensene er blant annet manglende ansvarsfølelse, moral og tillit. Dette eksemplifiserer han på arbeidsgiversiden med blant annet korte ansettelsesforhold med kortvarige eller ingen kontrakter, stillinger uten innebygd sikkerhet eller framtidsutsikter, og med manglende lojalitet og forpliktelse fra arbeidstakernes side:

Arbeidsstedet føles som en campingplass hvor man bare slår seg ned et par dager, og som man kan forlate når som helst hvis de godene som blir tilbudt, ikke blir levert eller ikke svarer til forventningene når de blir levert – heller enn en felles bopel hvor man har en tendens til å ta bryet og tålmodig utarbeide aksepterte samlivsregler. (Bauman, 2001, s. 180).

Et sentralt poeng hos Bauman er at mangel på presedens forsterker vårt samfunns usikkerhet ytterligere, da vi ikke kan bruke historien som orienteringspunkt for å også ha tillit til fremtiden. Videre forsterkes usikkerheten ved at man ikke har oversikt over «...hvem som styrer eller kontrollerer den globale økonomiske eller økologiske utviklingen» (Shiefloe, 2003, s. 454). Bauman hevder at man i industrisamfunnets tid hadde en viss oversikt over hvem som var kapteinen på skuta «Den tunge kapitalismen», og en forventning om at vedkommende ville styre skuta dit den skulle:

Passasjerene kunne bruke hele oppmerksomheten på å lære og følge de reglene som gjaldt for dem, og som sto skrevet med store bokstaver i hver korridor. Hvis de protesterte (eller av og til og med gjorde opprør), var det mot kapteinen fordi han ikke fikk skipet raskt nok i havn, eller fordi han forsømte å sørge godt nok for passasjerenes velvære. Passasjerene på flyet «Den lette kapitalismen», derimot, oppdager til sin skrekk at cockpiten er tom, og at det ikke går an å finne ut av den mystiske sorte boksen merket «autopilot» hvor flyet skal, når det skal lande, hvem som skal velge flyplass, og om det finnes noen regler som kan la passasjerene bidra til at flyet lander trygt. (Bauman, 2001, s. 78).

2.1.2 Risikosamfunnet

Den tyske sosiologen Ulrich Beck skildrer i det han kaller et *risikosamfunn* mye av det samme som Bauman beskriver (Krange & Øia, 2006). Institusjoner og klassifiseringer kunne, i det han betegner som *den første modernitetens samfunn* tilby en viss forutsigbarhet. I *den andre moderniteten* gjør de ikke lenger gjør dette. Han trekker usikkerheten i samfunnet videre til å dreie seg om risiko forbundet med for eksempel forurensning, skogsdød, giftspredning og radioaktivitet (Shiefloe, 2003). Becks risiko truer hele menneskeheten, uavhengig av sosial eller økonomisk status, etnisitet eller kjønn. Selv om man har opplevd risiko i tidligere tider, var denne i hovedsak knyttet til naturens luner, mens risikoen i risikosamfunnet i stor grad er menneskeskapt. Dette er mest på grunn av industriell virksomhet, og en av de største farene er utnyttelse av naturen på en måte som undergraver økologisk stabilitet (Shiefloe, 2003). Han skiller også mellom katastrofe som *faktisk* inntreffer og katastrofe som *retorikk*. Dette betyr at hans risikosamfunn ikke nødvendigvis dreier seg om katastrofer som inntreffer her og nå, men omfatter det overhengende trusselbildet om katastrofer som kan inntreffe i fremtiden, og som man må forhindre i nåtiden. (Beck, 2013, s. 32).

Beck (2013) fortolker også Europa-krisen og Euro-krisen innenfor samme referanseramme som teorien om risikosamfunnet. Slik som Bauman (2001) problematiserer også han at økonomien blir det rådende perspektivet: «...en økonomisk innfallsvinkel (og økonomisk tankesett) overser det faktum at krisen ikke bare omfatter økonomien, men også selve samfunnet og det politiske systemet» (Beck, 2013, s. 8). Han poengterer videre at et trekk ved risikosamfunnet er at årsak til og virkning av katastrofer er utilgjengelig for allmennheten, slik at «det hypotetiske blir en varig tilstand» (Beck, 2013, s. 18) ved at «Atomkraftverkene har et komplekst indre som vi ikke forstår, og de kan slutte å virke. Finansmarkedene, som det synes som om selv børsmeplerne ikke lenger forstår seg på, kan kanskje bryte sammen» (Beck, 2013, s. 18). Han peker på at denne risikoen ikke lenger kan forstås eller løses lokalt eller nasjonalt (Beck, 2003, s. 31).

Også Beck hevder at tilknytningen til arbeidslivet blir stadig mer risikofyllt, ved økt fleksibilitet i arbeidstider og -sted, og han mener en devaluering av utdanning finner sted når stadig flere må ta utdanning for å møte krav i arbeidsmarkedet: «Utdanning har blitt en nødvendig, men langt fra tilstrekkelig betingelse for å komme på innsiden av arbeidslivet». (Krange & Øia, 2006, s. 102).

2.1.3 Samfunnet som sosial konstruksjon og objektiv virkelighet

Peter Berger (1991) argumenterer for at man i sosiologisk tenkning kan se samfunnet som et objektivt faktum som former oss og påvirker oss, men også at våre «meningsfulle handlinger støtter opp om samfunnsbygningen» og at «samfunnet definerer oss, men at vi igjen definerer samfunnet» (Berger, 1991, s. 135). Sammen med Luckmann forklarer han i deres kjente verk «*Den samfunnsskapte virkelighet*» (2012) hvordan våre samfunn er blitt til ved at mennesket har skapt sin sosiale verden gjennom sin aktivitet (eksternalisering). Denne aktiviteten har etter hvert fått karakter av gjentakelser og vaner, og blir med dette objektivert i institusjoner, som stiller et lager av kollektiv kunnskap og et forventet handlingsmønster til disposisjon. Denne objektive virkeligheten tas for gitt, og internaliseres i sosialiseringprosessen slik at den også former individene. Berger & Luckmann oppsummerer det svært enkelt på denne måten: «*Samfunnet er et menneskelig produkt. Samfunnet er en objektiv virkelighet. Mennesket er et sosialt produkt*» (Berger & Luckmann, 2012, s. 69).

Den institusjonelle verden krever imidlertid en legitimering, det vil si at den kan 'forklares' og rettferdiggjøres, slik at denne virkeligheten kommer til nye generasjoner som en tradisjon

som må tolkes «ved hjelp av forskjellige legitimerende formler» (s. 69). Språket er en viktig del av denne legitimeringen og overføringen av en institusjonell logikk, og det objektiverer en felles kunnskap om samfunnet. Det er dessuten et middel til objektivering av nye erfaringer som kan innlemmes i det allerede eksisterende lageret av kunnskap. Berger & Luckmann fornekter derfor ikke endring. De peker på at de tunge institusjonene kan endres av enkeltmenneskene – men bare smått om senn – og ikke uten å skape motstand (Berger & Luckmann, 2012). *Reifisering* er dessuten et begrep som betyr at mennesker snarere enn å være seg bevisst sin egen produksjon av den sosiale virkelighet, og handlingsrommet dette medfører, ser samfunnet som en fremmed sannhet det ikke har noen kontroll over.

Bidraget til Berger & Luckmann (2012) finner jeg interessant og relevant, da det setter fokus på «...rollen kunnskap spiller i dialektikken mellom individ og samfunn, mellom personlig identitet og sosial struktur» (s. 183). Kompetansestrategiene er objektiveringer av det kollektive lageret med kunnskap, og med sitt språk og fremstilling legitimerer de denne kunnskapen og den objektive virkeligheten (Berger & Luckmann, 2012). Dette kan også knyttes til kunnskapsgrunlaget mitt som belyser ulike forståelser av karriereveiledning og karrierebegrepet på ulike nivåer, og at fremstillingene og fortolkningene kan variere etter profesjonell og kulturell tilhørighet (Bakke 2021; Bergmo-Prvulovic, 2015). Dokumentene inneholder beskrivelser av både individ og samfunn, og har sånn sett en aktiv rolle i dialektikken mellom disse, da strategidokumenter er med på å både opprettholde samfunnsstrukturen, men også legger til rette for endring ved at de er ment å skulle skape handling. Jeg drøfter i den forbindelse dokumentenes objektive, men også handlingsskapende egenskaper. Jeg tar også med meg perspektivet om samfunnet som objektiv virkelighet i drøftingen av arbeidslivet og samfunnsforhold som fremstår som «sannheter» utenfor menneskelig kontroll.

2.2 Mennesket

Skildringene av samfunnet ovenfor inneholder også skildringer av menneskene som befinner seg i, utgjør og skaper dette. Disse beskrivelsene er relevante for min problemstilling, da de tilbyr noen perspektiver på enkeltmenneskets ansvar, handlingsrom og plass i samfunnet. Hvordan menneskene fremstilles i sentrale politiske dokumenter vil altså kunne fremkalle noen forventninger til min karriereveiledningspraksis – hva veisøkerne trenger, hva målet med veiledningen skal være, hva de bør, kan og ikke kan gjøre selv. Hos Bauman (2001) og

Beck (1997) finner vi at det flytende samfunnet og risikosamfunnet fører til en individualisering og ustabilitet i identitet. Dette drøftes i sammenheng med strategiernes fremstillinger av individets omstillingsbehov. Både Bauman og Beck sin individualisering vil være med og belyse spørsmålet omkring hvem som står ansvarlige for denne omstillingen og det å ha nok og relevant kompetanse. Berger & Luckmann beskriver individet som et sosialt produkt, men også som skaper av sosial virkelighet. Deres perspektiv på identitetsdannelse og roller drøftes i sammenheng med fremstillingene av ulike grupper i strategiene. Deres beskrivelser av mennesket som skaper av sosial virkelighet er også relevant i diskusjonen om strategidokumentenes iboende forventning om handling.

2.2.1 Individualisering

I Baumans (2001) flytende modernitet er menneskene overlatt til seg selv og er ansvarlige for sin egen ulykke så vel som suksess. Dette er fordi målene ikke lenger er fastsatt og ordnet av andre, og autoriteter ikke lenger er noen få «sannhetsbærere», men mange og kortvarige. Der de tidligere kunne opptre i form av ledere med instruksjoner og faste prosedyrer er de i den flytende moderniteten mer som rådgivere, som ikke egentlig kan tilby klare retningslinjer:

Ved slutten av en rådgivningstime er klientene like alene som de var før timen begynte. (...) Uansett innholdet i rådene de fikk, henviste det til ting som klientene må gjøre selv, ta fullt ansvar for å gjøre ordentlig og uten å gi noen skylden for de ubehagelige konsekvensene som bare kan tilskrives deres egen feil eller forsømmelse. (Bauman, 2001, s. 86).

Enkeltmenneskene står overlatt til seg selv i å sette seg mål i en verden med utallige muligheter, og hvor en måloppnåelse erstattes med nye og enda bedre mål, Dette i seg selv synes ikke problematisk, men Bauman (2001) forklarer hvordan livet i en slik flytende verden påvirker vår identitetsdannelse, da man alltid er «uferdig» og «ufullstendig». Han sammenligner identitetene med de skorpebelagte flekkene på toppen av vulkansk lava, som «gang på gang størkner og så smelter og løser seg opp igjen før de får tid til å kjøle og feste seg» (Bauman, 2001, s. 105). Også i Becks risikosamfunn er det slik at «de gamle institusjonelle determinantene har falt» (Krange & Øia, 2006, s. 103) slik at man tvinges til å velge blant alle de endeløse valgmulighetene, og står personlig ansvarlig for å håndtere valgene. Beck (2003) definerer individualisering som en «...for det første *oppløsning*, for det andre *avløsning* av tradisjonelle kollektive livsformer gjennom livsformer der den enkelte,

også innenfor kjernefamilien, selv må holde fast ved og sammenflikke sin biografi» (Beck, 2003, s. 75).

Beck & Beck-Gernsheim (i Lauder et al. (red.), 2011) beskriver hvordan trekk ved arbeidsmarkedet har ført til en individualisering, og de viktige stikkordene som er nevnt i så måte, er *utdanning*, *mobilitet* og *konkurransen*. Disse utfyller og forsterker hverandre. *Utdanning* er ifølge Beck & Beck-Gernsheim (i Lauder et al. (red.), 2011) en individuell oppnåelse. Selv om man formelt sett kan ha rett på lik utdanning, og i teorien skal lære det samme, står man individuelt ansvarlig for å oppnå resultatene som videre åpner dørene for arbeidsmarkedet. *Mobiliteten* som preger arbeidsmarkedet tvinger fram en individualisering, ved at folk får avstand til de tradisjonelle strukturene som familieband, bosted, type arbeid. De må nå ta ansvar for egne liv for å unngå økonomisk nederlag. Til slutt adresserer Beck & Beck-Gernsheim *Konkurransen* i arbeidsmarkedet som en drivkraft som fremmer individualisering, da konkurranse krever at man må fremstille selvet som noe unikt og individuelt i forhold til andre som i utgangspunktet kan være ens jevnbyrdige når det gjelder utdanning, kunnskap og erfaring:

Especially where such a shared background still exists, community is dissolved in the acid bath of competition. In this sense, competition undermines the equality of equals without, however, eliminating it. It causes the isolation of individuals within homogenous social groups. (Beck & Beck-Gernsheim i Lauder et al. (red.), 2011, s. 145)

2.2.3 Individet som sosialt produkt og skaper av sosial virkelighet

Inspirert av sosialpsykologen og filosofen George Herbert Mead skildrer Berger & Luckmann (2012) dialektikken mellom samfunnet og individet: Det foregår i *primærsosialiseringen* en internalisering av den sosiale virkeligheten; identiteten dannes i møte og identifisering med den signifikante andre i den nærmeste sfæren, og senere under *sekundærsosialiseringen* hvor man møter den generaliserte andre; allmennheten, samfunnet. De signifikante andre formidler verden til neste generasjon gjennom sitt filter:

...så finner identifiseringen sted innenfor rammer som angir en spesiell sosial verden. Barnet lærer at det er det det blir kalt. Ethvert navn medfører en terminologi som på sin side angir en egen sosial plassering. På samme måte som barnet subjektivt tilegner seg denne identiteten (...) tilegner det seg også den verden identiteten peker mot. (Berger & Luckmann, 2012, s. 135)

De påpeker at den generaliserte andre tilbyr en kontinuitet og stabilitet i selv-identifiseringen, for her har man en mer generell identitet i møte med andre, ikke bare den ene i møte med de signifikante andre. Denne generelle identiteten tar opp i seg alle de ulike internaliserte rollene og holdningene, men subjektivt oppfattes den som én stabil identitet.

I det kollektive lageret av kunnskap ligger ifølge Berger & Luckmann (2012) typeinndelinger av ens egen og andres opptreden: *roller*, med tilhørende kjente standarder for hvordan disse rollene utføres (Berger & Luckmann, 2012). Og rollene gjør institusjonene objektivt virkelig ved at menneskets faktiske handling bekrefter institusjonene. De peker på at språket er med på å legitimere typeinndelinger av handlingsformer, da språket gjør disse objektivt virkelig. Språket gjør det dessuten mulig å forstå en handling og betydningen av den, uavhengig av den som utfører handlingen. Vi forstår for eksempel handlingen som ligger i å være *student*, og vi forstår at denne handlingen kan utføres av flere. De sier også at idet man utfører handlingene skjer en identifisering mellom selvet og handlingens objektive betydning. «Individet deltar i en sosial verden ved å spille roller. Gjennom internaliseringen av disse rollene blir den samme verden subjektivt virkelig» (Berger & Luckmann, 2012, s. 85).

2.3. Oppsummering og kritiske bemerkninger

I dette kapittelet har jeg presentert tre teoretiske bidrag som belyser forholdet mellom individ og samfunn, og som jeg derfor bruker for å drøfte fremstillingene av individ og samfunn i Nasjonal kompetansepolitisk strategi og Kompetansestrategi for Trøndelag.

Teorigrunnlaget som jeg har presentert er Zygmunt Bauman sin *flytende modernitet* (2001), Ulrich Beck sitt *risikosamfunn* (1997) og Peter Berger og Thomas Luckmann sitt teoretiske verk *den samfunnsskapte virkelighet*. (2012).

Baumans flytende modernitet brukes for å drøfte fremstillinger av et samfunn som bærer preg av omstillinger og raske endringer, kortsiktighet, flyktighet, uforutsigbarhet og usikkerhet. Slike fremstillinger ses også i lys av Becks risikosamfunn. Videre drøftes hans beskrivelser av kapitalkreftenes makt opp mot ordlyden i dokumentene der det handler om konkurranse, effektivitet, produktivitet og krav om kompetanse. Berger & Luckmanns bidrag brukes for å belyse dokumentenes objektive, men også handlingsskapende natur. Perspektivet om

samfunnet som objektiv virkelighet brukes i drøftingen av arbeidslivet og samfunnsforhold som fremstår som «sannheter» man ikke kan kontrollere.

For å belyse og drøfte fremstillinger av individet har jeg beskrevet hvordan Bauman (2001) og Beck (1997) mener at det flytende samfunnet og risikosamfunnet fører til en individualisering og ustabil identitetsdannelse, Jeg bruker Bauman (2001) sine betraktninger om identitetsdannelse i en flytende modernitet i det jeg drøfter strategienes fremstillinger av individets omstillingsbehov. Både Bauman og Beck + Beck-Gernsheim (2011) sin individualisering er relevant for å belyse strategienes fremstillinger av hvem som står ansvarlige for denne omstillingen og det å ha nok og relevant kompetanse. Berger & Luckmanns (2012) beskrivelser av identitetsdannelse og roller drøftes i sammenheng med fremstillingene av ulike grupper i kompetansestrategiene. Videre er deres beskrivelser av mennesket som skaper av sosial virkelighet også relevant i diskusjonen om strategidokumentenes handlingsskapende natur.

Krange & Øia (2006) understreker at både Bauman og Beck arbeider med idealtyper, og at deres litteratur er «beskrivelser av tendenser heller enn presise samfunnsdiagnoser» (Krange & Øia, 2006: 37). Berger & Luckmanns beskrivelser bør også leses som typologier, og vil heller ikke kunne treffe fullstendig (Veiden i Berger & Luckmann, 2012). Det kan dessuten synes umulig å forene tankene om at samfunnet er en objektiv, men også en flytende virkelighet. Men om jeg har tolket Berger (1991) korrekt, avviser han ikke det som Bauman ville karakterisert som flytende, han viser til at moderne samfunn fremstår som like fullt objektivt, men tilbyr en ustabilitet i hvordan individene fortolker og forholder seg til det.

Jeg mener mitt teorigrunnlag om mennesker og samfunn passer godt i kombinasjon med Sultana (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) sin redegjørelse av de tre diskursene innen karriereveiledning. I den teknokratiske diskursen fremstår samfunnet som objektivt og noe individene må forholde seg til, slik Berger & Luckmann beskriver, mens det i realiteten også kan fremstå som ustabil, fullt av risiko og uforutsigbart, slik Bauman og Beck tar til orde for. Individene kan innenfor den humanistiske diskursen fremstilles som autonome og i stand til å velge og skape sine liv, noe som er i tråd med konstruktivismens premiss om mennesket som skaper av sosial virkelighet. Den sosialrekonstruktivistiske diskursen, hevder individet i realiteten handler og gjør valg innenfor gitte strukturelle rammer (Sultanas i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Dette til tross for at eventuelle begrensninger fremstilles som av individuell art,

noe som i stor grad samsvarer med Becks og Baumans maktesløse, men ansvarliggjorte individer. Sammen med kunnskapsgrunnet mener jeg derfor at disse tre perspektivene danner et grunnlag for en drøfting av fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning.

3 Metode

I problemstillingen min etterspør jeg hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis som kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning i Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. I dette kapittelet beskriver jeg hvordan jeg har gått frem for å finne ut av dette. Her kommer jeg til å gjøre rede for utvalg av dokumenter og mitt vitenskapsteoretiske ståsted, som danner grunnlaget for hvordan jeg forstår det som skal forskes på. Jeg skal også gjøre rede for analyseprosessen, hvilke valg jeg har tatt i denne sammenhengen og hvordan jeg har gått fram. Jeg har videre gjort noen refleksjoner omkring validitet og reliabilitet, Avslutningsvis presenterer jeg noen etiske avveininger jeg har gjort.

3.1 Utvalg av dokumenter

Dokumentene jeg har valgt å undersøke er Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 er utviklet som følge av den nevnte OECD - rapporten «Skills Strategy Action Report Norway» (2014) som peker på manglende samordning mellom aktørene innenfor utdannings-, arbeidsmarkeds- og nærings- og regionalpolitikken, nasjonalt og regionalt og mellom de ulike forvaltningsnivåene. Strategipartene er regjeringen (Solberg) ved Arbeids- og sosialdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet. I tillegg representerer Sametinget de samiske interessene. Partene i arbeidslivet er representert ved Arbeidsgiverforeningen Spekter, KS, NHO og Virke fra arbeidsgiversiden og Akademikerne, LO, Unio og YS fra arbeidstakersiden. Frivillig sektor og studieforbund er representert ved voksenopplæringsforbundet (VOFO). (Nasjonal Kompetansepolitisk strategi s. 7)

Kompetansestrategi for Trøndelag ble vedtatt igangsatt i Regional planstrategi 2016-2020 og utarbeidet i tråd med prioriteringene i Trøndelagsplanen 2018-2030. Innledningsvis nevnes Nasjonal Kompetansepolitisk strategi, og da ordlyden i hovedmålene og flere steder er ganske lik, kan man anta at man har bygget på denne strategien og tilpasset den til regionalt nivå. Jeg kommer tilbake til dette i del 4.1. «Representanter fra arbeids- og næringsliv, kommuner, regioner, fylkesmannen, NAV regionskontor, IMDi, utdanningsaktører, frivillig sektor og

samiske interesser har vært involvert i arbeidet med strategien» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3).

God kildekritikk innebærer blant annet å bedømme troverdigheten og ektheten i en tekst (Bergström & Boréus i Bergström & Boréus (red.) (2005), og Jacobsen (2005) peker på at det kan være en styrke å benytte et materiale som er gjennomarbeidet, reflektert over og gjennomtenkt. Strategiene er utarbeidet administrativt, har vært ute på høring, og er vedtatt politisk. Dermed har det vært en oppslutning om innholdet i dem. Likevel vil slike politiske dokumenter være uttrykk for politiske synspunkter og partenes interesser.

Grunnen til at jeg valgte akkurat disse dokumentene var fordi jeg hadde fattet interesse for Nasjonal kompetansepolitisk strategi da jeg jobbet med en tidligere innlevering i masterstudiet. Jeg vurderte i startfasen også å analysere flere fylkers strategidokumenter for å utforske likheter og forskjeller i utforming og ordlyd. Jeg valgte å holde meg til Trøndelag sin strategi i tillegg til den nasjonale, fordi det er her jeg har min praksis. I arbeidet med å følge opp Kompetansestrategi for Trøndelag, hadde jeg tidligere registrert at ordlyden noen steder var lik og andre steder forskjellig fra den nasjonale. Dette gjorde meg oppmerksom på hvor stor betydning språket har for hvordan mening skapes. Som karriereveileder kjente jeg også at ordlyden om karriereveiledning påvirket meg. Min tidligere kjennskap til disse dokumentene har utvilsomt påvirket forskningen min, og dette har jeg gjort rede for i slutten av dette metodekapittelet. Jeg vurderte i startfasen også å inkludere høringsuttalelser i min analyse for å se på veien fra uttalelser fra ulike instanser og til ferdig produkt. Jeg valgte imidlertid avgrense et til et mottakerperspektiv relevant for min praksis.

3.2. Tekstanalyse

I arbeidet med dette prosjektet har jeg gjort en analyse av store deler av teksten i de to kompetansepolitiske strategidokumentene. Denne måten å gjøre undersøkelser på kalles gjerne en tekstanalyse: «Tekstanalyse innebærer å fortolke hva teksten betyr, og hvordan mening skapes gjennom de virkemidler teksten benytter seg av» (Thagaard, 2019, s. 117). Grunnen til at jeg har valgt tekstanalyse, er fordi skriftlige fremstillinger spiller en viktig rolle for beslutninger og handlinger i organisasjoner (Mik-Meyer i Järvinen og Mik-Meyer (red.) 2005). Vi som er ansatte i et fylkeskommunalt karrieresenter forholder oss til planer, strategier og rapporteringer, politiske saksdokumenter og høringer. Måten som dokumenter om karriereveiledning er utformet på, kan si litt om hvilke forventninger som er knyttet til

utøvelse av karriereveiledning. Jeg har tatt utgangspunkt i tekstene i sin helhet, og gjort det som kan betegnes som en kvalitativ innholdsanalyse. Det vil si at jeg har gått i dybden i tekstene og søkt å avdekke forventninger til karriereveiledning, ved å analysere tekst og ordlyd i fremstillingene. Innholdsanalyser kan også gjøres kvantitativt, men da er målet å *telle* forekomster av innhold i et større materiale. Da kan man måle hyppigheten eller omfanget av for eksempel ord, uttrykk eller argumenter (Bergström & Boréus i Bergström & Boréus (red.), 2005). Denne måten å gjøre det på kan avdekke mønstre i større materiale, og kvantitative tilnærminger kan være hensiktsmessig når man skal *måle* eller *forklare* sammenhenger (Jacobsen, 2005). Min problemstilling handler imidlertid om å avdekke forventninger til karriereveiledning som kan skapes gjennom fremstillinger av også mennesker og samfunn, noe som krever at man studerer og fortolker ordbruk for å avdekke mening. En slik problemstilling betegnes som eksplorerende (Jacobsen, 2005), og krever en metode som er «følsom for nyanser og dermed åpen for kontekstuelle forhold» Jacobsen 2005, s. 62).

Jeg sto ganske tidlig overfor spørsmålet om det var en diskursanalyse jeg skulle gjøre. Dette var ikke noen enkel avveining, siden begrepet er flertydig, og godt kan være en tekstanalyse (Bergström & Boréus, 2005; Grue, 2021; Kjærgård, 2013). Grue (2021) definerer diskursanalyse i Store norske leksikon (snl.no): «Diskursanalyse er en forskningstradisjon som hovedsakelig tar for seg språklige enheter ytret eller uttrykt i en gitt kontekst. Dette kalles gjerne diskurs». (Grue, 2021). Som jeg kommer inn på i del 3.3, foregår skapelse av dokumenter og fortolkningen av dem i en kontekst som gir fremstillingene mening og virkning. Derfor er jeg nok like i nærheten av en diskursanalyse, som «forholder seg særlig til forholdet mellom tekst og kontekst» (Grue, 2021). Jeg har ved mitt kunnskapsgrunnlag tatt utgangspunkt i både Kjærgård (2013) sin forskning og Sultana (i Kjærgård & Plant (red.) 2018) sin redegjørelse for ulike diskurser, og har derfor allerede godtatt premisset om at diskurser er betydningsfulle for menings- og språkdannelse. Jeg konkluderte dermed at jeg ikke søkte å finne ut hvilke rådende *diskurser* som skaper og skapes av de skriftlige fremstillingene, men snarere hvilke forventninger som skapes av dem. Jeg mener en slik fortolker- og mottakerorientert tilnærming kan ha en stor nytteverdi for praksisfeltet. Men jeg ønsker likevel å poengtere at diskurser trer frem i min drøfting av tematikken. Ved å bygge videre på kunnskapsgrunnlaget presentert i del 1.5, anerkjenner jeg altså at diskursene som omgir strategiene vil ha betydning for i ordlyden i dem, selv om diskursene i seg selv ikke er det analytiske målet.

3.3. Vitenskapsteoretisk standpunkt

Vitenskapsteori kan defineres som en samlebetegnelse på ulike perspektiver fra hvor vi kan studere vitenskap (Thomassen, 2018). Vårt syn på verden, virkeligheten og selve kunnskapen påvirker hvordan vi innhenter data om det vi ønsker å undersøke, samt hvordan vi studerer og analyserer det. Jacobsen (2005) beskriver hvordan forskjellene i ontologiske og epistemologiske utgangspunkt kommer til uttrykk i metodedebatten, og deler det grovt inn i fortolkningsbasert tilnærming og positivistisk tilnærming. Han viser til hvordan disse tilnærmingene kan knyttes til blant annet induktiv eller deduktiv datainnsamling, nærhet eller distanse til det som skal undersøkes, kvalitativ eller kvantitativ form for informasjon vi innhenter: ord eller tall (Jacobsen, 2005, s. 31). Spesielt innenfor kvalitativ forskning har bevisstheten om vitenskapsteori vært sterk (Ringdal, 2020). En redegjørelse for vitenskapsteoretisk ståsted har kanskje vært særlig viktig her for å forklare og legitimere valg man gjør i prosessen. Dette knytter seg blant annet til spørsmål om validitet og reliabilitet, som jeg kommer til å gå nærmere inn på i del 3.5.

Problemstillingen min handler om å avdekke forventninger til min karriereveiledningspraksis som *kan skapes* gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning. Mitt ståsted er derfor fortolkningsbasert, hvilket betyr at jeg mener det jeg skal undersøke kan forstås på flere måter. Hermeneutikken står dermed sentralt. Men jeg er også interessert i dokumentenes dynamiske natur, og hva disse vil bety for min praksis ved sine forventninger, og derfor finner jeg konstruktivistisk interaksjonisme relevant. I det følgende skal jeg gjøre rede for disse, og forklare hvordan de har betydning for gjennomføring av forskningen min.

3.3.1 Hermeneutikk og forforståelse

Hermeneutikken er opprinnelig knyttet til fortolkninger av religiøse tekster, og vektlegger at det ikke finnes en objektiv sannhet (Thagaard, 2018). Hans Georg Gadamer (1999) peker på litteraturen i form av så vel kunst som vitenskap når han hevder at:

Litteraturens værensform har noe enestående og usammenlignbart ved seg. Den stiller forståelsen overfor en spesifikk oppgave. Det finnes intet så fremmedartet og samtidig så forståelsesfremmende som skriften. (...) Det skjer et mirakel når skriften blir dechiffret og tydet, en forvandling av noe fremmed og dødt til en absolutt samtidighet og fortrolighet. (Gadamer, 1999, s. 197)

Forståelse er i følge Gadamer tett knyttet til sannhet, og det å forstå handler om å anvende teksten hvor vi befinner oss her og nå. (Thomassen, 2018, s. 163). Han mener det ikke er mulig å gjenopprette forståelsen for den opprinnelige meningen ved kunst og litteratur og finne tilbake til kunstnerens og forfatterens ånd: «Den historiske åndens vesen ikke er å gjenopprette fortiden, men en tenkende formidling med det nåtidige livet» (Gadamer, 1999, s. 197). Forskning fundamentert i hermeneutikken søker dermed å oppnå en forståelse av et fenomen, og i forbindelse med tekstanalyse kan man dra nytte av særlig to viktige innsikter fra hermeneutikken, innsikten om *forforståelsens betydning og den hermeneutiske sirkelen* (Bergström & Boréus i Bergström & Boréus (red.), 2005).

Forforståelse kan beskrives som en forståelse vi allerede har med oss, basert på våre erfaringer, vår kulturelle og sosiale tilhørighet (Thomassen, 2018). Gadamer (1999) viser til Heideggers beskrivelser av «forståelsens forstruktur» og understreker hans poeng: «En forståelse som er ledet av en metodisk bevissthet, vil bestrebe seg på å ikke uten videre fullbyrde sine forventninger, men å bli bevisst på dem for å kontrollere dem og dermed oppnå den rette forståelse ut fra saken selv» Gadamer, 1999, s. 302). Dermed kan man heller enn å ubevisst bekrefte det man vet, snarere være bevisst forforståelsen, for å kunne la teksten fortelle noe nytt. Slik kan en bevissthet omkring vår forforståelse kan gi ny forståelse (Gadamer, 1999). Alvesson & Kärreman (i Järvinen & Mik-Meyer (Red.), 2005) beskriver refleksiviteten i forholdet mellom forforståelse og empirisk materiale som en dialog, og sier en slik dialog krever en «raffinert forforståelse» i møte med det de omtaler som sammenbrudd eller overraskelser i materialet. Jeg har på bakgrunn av dette ønsket å hele veien ha et bevisst forhold til min egen forforståelse, og for å få til dette, førte jeg logg over mine tanker i forkant av – men også underveis i – prosessen. I del 3.6 presenterer jeg min forforståelse som jeg tror har betydning for hvordan jeg fortolker de to strategidokumentene.

Dynamikken mellom forforståelsen, fortolkning, til ny forståelse/forforståelse i en stadig bevegelse, kalles *den hermeneutiske sirkel* eller *spiral* (Thomassen, 2018). I tradisjonell hermeneutikk betyr dette at man fortolker delene av en tekst ut fra helheten, og helheten ut fra delene slik at man oppnår ny forståelse. Dette er et sentralt poeng: Ut fra helheten i tekstene fortolker jeg fremstillingene av noen deler: mennesker, samfunn, og karriereveiledning. Som vist både i kunnskapsgrunnlaget og teorikapittelet kan forståelser av karriere og karriereveiledning henge sammen med forståelser av mennesker og samfunn. Derfor kan

forståelsen av delene i sin tur skape en helhet som kan gi meg en forståelse av forventningene til min praksis.

Gadamer (1999) skildrer Heideggers beskrivelser av sirkelen slik at tekstforståelsen er «...bestemt av forforståelsens foregripende bevegelse»: «(Sirkelen)...er verken subjektiv eller objektiv, men beskriver forståelsen som et samspill mellom overleveringens bevegelse og fortolkerens bevegelse» (Gadamer, 1999, s. 329). Dette er vesentlig, da jeg skal avdekke forventninger til min praksis basert på en fortolkning av noen fremstillinger, og ikke noe som er eksplisitt. Fremstillingene jeg skal undersøke kan altså representere det som Gadamer kaller «overleveringens bevegelse» mens min analyse som forsker, og praksisfeltets opplevelse av *forventninger* til egen praksis, vil kunne representere «fortolkerens bevegelse». Her var det i mitt arbeid viktig for meg å ikke overse at jeg er både forsker og karriereveileder, dette var noe jeg noterte meg i refleksjonsnotatet mitt.

Thomassen (2018) peker på at når Gadamer involverer fortolkeren selv som en bestemmende del i den hermeneutiske sirkelen, utvides den til å dreie seg om: «ikke først og fremst forholdet mellom helhet og del i teksten, men forholdet mellom lesere og tekst» (Thomassen, 2018, s. 90). Hun oppsummerer det med at denne bevegelsen mellom helhet og del altså ikke finnes kun innenfor den enkelte tekst, men også mellom teksten vi studerer og for eksempel andre tekster, forfatterne, historiske utviklingslinjer og sosiale forhold. Bergström & Boréus (i Bergström & Boréus (red.), 2005) betegner den hermeneutiske sirkelen mer som en fremgangsmåte enn en metoderegulering, og fremhever verdien av å øke sin forforståelse (s. 40). Alvesson & Kärreman (i Järvinen & Mik-Meyer (Red.), 2005) beskriver en kombinasjon mellom hermeneutisk orientert lesning og en poststrukturalistisk lesning som en dialog. Da brukes forskerens språk og teorier aktivt i prosessen heller enn å være en «avspejling af 'virkeligheden' gjennom dataindsamling og kodning der antages at kunne 'afdække' det 'derude'» (Alvesson & Kärreman, 2005, s. 126).

For å oppsummere, er forforståelsen vesentlig for hvordan jeg som både forsker og karriereveileder fortolker de to strategiene. Jeg fortolker altså tekstene ut fra en større sammenheng, ut fra det jeg vet om andre dokumenter som har påvirket disse, og ut fra andres og mitt eget møte med disse strategidokumentene fra tidligere. Tiden jeg lever i, og andres beskrivelser av denne, utgjør også min forforståelse. I strategidokumentene fortolker jeg dessuten delene som omhandler mennesker, samfunn og karriereveiledning ut fra tekstene i

sin helhet, og forventningene til min praksis tolker jeg ut fra disse delene enkeltvis og ut fra helheten de utgjør. Disse forventningene fortolker jeg kanskje også ut fra min profesjonelle tilhørighet.

3.3.2 Konstruktivistisk interaksjonisme

Konstruktivistisk interaksjonisme er et sosialkonstruktivistisk perspektiv som springer ut av symbolsk interaksjonisme, hvor virkelighet forstås ut fra menneskelige handlinger og menneskelig interaksjon, og poststrukturalismens destabilisering av fast mening (Järvinen & Mik-Meyer i Järvinen & Mik-Meyer (red.) 2005). I et slikt perspektiv er betydning relasjonelt, og det som undersøkes er ikke en stabil, fast størrelse. Det er snarere et flytende, ustabil og foranderlig fenomen, som skapes i en kontekst, men som også skaper ulike meninger i møte med ulike aktører (Järvinen & Mik-Meyer i Järvinen & Mik-Meyer (red.) 2005). Dokumentundersøkelser i et konstruktivistisk interaksjonistisk perspektiv har derfor fokus på dokumenters *flertydighet, kontekstavhengighet og produktivitet*: «Her søker forskeren ikke en art iboende betydning i dokumentet, men anskuer i stedet dokumentet som et materiale der henter betydning i – den sociale kontekst, som dokumentet bliver produceret og konsumert i» (Järvinen & Mik-Meyer i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005, s. 15).

Heller enn å søke å identifisere og forklare ulike samfunnsproblemer, identiteter eller andre etablerte sannheter, vil man altså i tråd med konstruktivistisk interaksjonisme avdekke og problematisere hvordan de *defineres*, da det er slik disse fenomenene *skapes*. Men for å ta det et skritt videre understreker Mik-Meyer (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) at betydningen skapes først når dokumentet anvendes i praksis. Hun trekker frem følgende begreper som sentrale for å analysere tekster i et interaksjonistisk perspektiv: *Institusjon/kontekst, interaksjon/prosess og standardisering/fakta*. Hun mener *institusjon og kontekst* er vesentlig, fordi de institusjonelle rammene former dokumentet når det blir til, men også handlingsrommet til fortolkende aktører: «Og da et dokument ofte «lever» i forskjellige institusjonelle sammenhænger, vil det samme tekstmateriale afgive forskjellige betydninger avhengig av den institusjonelle ramme og den spesifikke kontekst» (Mik-Meyer, i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005, s. 196). Med *interaksjon og prosess* vektlegger Mik-Meyer hvilken effekt dokumentet får for praksis. Sentralt her, er hvorfor dokumentet er blitt til, samt hvem som kommer i kontakt med det og hvilke handlinger det fører til hos forskjellige aktører. Dette siste er særlig relevant for meg, da jeg etterspør hvilke forventninger til min praksis som

skapes gjennom fremstillingene. Slike forventninger kan skape handling. Til slutt peker hun på begrepene *standardisering og fakta* hvor standardiseringer er et virkemiddel i oppbygningen av teksten slik at den sender signaler om at fremstillingen er objektiv og representerer fakta. Jeg kommer tilbake til noen av disse begrepene i del 4.1, hvor jeg drøfter dokumentenes objektive, men også handlingsskapende natur.

Da nettopp fremstillingene av karriereveiledning og forventningene disse kan skape til min praksis er en sentral del av problemstillingen min, har jeg måttet spørre meg selv om ikke konstruktivistisk interaksjonisme bør plasseres i teorikapittelet heller enn i metodekapittelet, for at jeg skal kunne drøfte dette på en fornuftig måte. Men et viktig poeng innenfor konstruktivistisk interaksjonisme er at forskerens rolle ikke beskrives som objektivt observerende, men som delaktig i konstruksjonen av mening. Järvinen & Mik-Meyer (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) argumenterer derfor at konstruktivistisk interaksjonisme er et metodisk utgangspunkt. De problematiserer at forskere innen konstruktivistiske disipliner gjerne ser samfunnet som ustabil, foranderlig og skapt gjennom sosial interaksjon, mens de tilsynelatende ikke forholder seg til sitt eget innsamlede materiale på samme måte (s. 7). De mener bestemt at det å anerkjenne det flertydige ved det som skal undersøkes, vil påvirke metodiske valg, forskningsdesign og analyseprosess. Alvesson & Kärreman (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) sier at fordi forskeren er aktiv i produksjon av empirisk materiale, foretrekker de å bruke nettopp begrepet «empirisk materiale» heller enn «datainnsamling» - de mener sistnevnte er direkte misvisende fordi det hentyder til et materiale som er uberørt av forskerens fortolkning.

3.3.3 Hermeneutikk + Konstruktivistisk interaksjonisme = sant?

Mitt vitenskapsteoretiske perspektiv i arbeidet med problemstillingen er altså fortolkningsbasert, men også konstruktivistisk. Dette fordi jeg skal undersøke hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis som kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning. Jeg ønsker å kombinere en bevissthet om forforståelsen med en bevissthet om dokumentenes flertydighet og betydning for min praksis. Järvinen & Mik-Meyer (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) mener hermeneutikk og konstruktivistisk interaksjonisme skiller seg fra hverandre i synet på det som skal undersøkes. Jeg mener det å anerkjenne både flertydigheten ved strategiene som undersøkes, samt dynamikken mellom min forståelse og forforståelse er en spennende måte å kombinere den hermeneutiske tradisjonen med den konstruktivistiske. Jeg ser ikke at disse utelukker

hverandre, men tenker at begge tilbyr en bevissthet omkring både den undersøkende og det som skal undersøkes på en måte som kan utvide min forståelse. Her er det å finne et entydig svar ikke nødvendigvis et mål i seg selv – ei heller er det mulig når utgangspunktet er at et fenomen er flertydig og foranderlig, og forståelsen til den som forsker på det likeså. Gadamer (1999) viser til Droysens resonnement om at (den historiske) forskningen har en nærmest «kvalitativ uendelighet, ettersom vi aldri kan erkjenne det utforskede fullt ut» (Gadamer, 1999, s. 246). Og disse tingene representerer muligens noen svar i seg selv, om at svarene ikke finnes ett sted - noe som i sin tur kan bidra til at eksisterende forståelser utfordres – ved at nye spørsmål stilles og alternative forståelser introduseres.

3.4 Analysestrategi – Tematisk analyse

Jeg har gjort en tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) av store deler av teksten i Nasjonal kompetansepolitisk strategi og Kompetansestrategi for Trøndelag. En slik analyse tillater at man analyserer materialet på en åpen og utforskende måte, og at kategorier og forståelse for begreper og fenomener kan vokse fram fra tekstene. Denne tilnærmingen er i utgangspunktet svært fleksibel, men Braun & Clarke (2006) tilbyr en oppskrift som kan sørge for at analyseprosessen blir tydeligere. De gjør oppmerksom på at dette er nødvendig, da begreper og fenomener ofte fremstilles som at de «vokser fram», mens det i realiteten er forskeren som identifiserer, velger og presenterer dem. Dette samsvarer godt med Järvinen & Mik-Meyers (2005) nevnte poeng om forskeren som delaktig i konstruksjon av mening.

3.4.1 Valg for analyseprosessen

Braun & Clarke (2006) mener tematisk analyse krever at man i forkant av analysen tar noen valg som man bør gjøre eksplisitt rede for i metodekapittelet. I det følgende gjøre dette, og synliggjøre mine vurderinger som er blitt gjort i denne sammenhengen.

1) *Hva teller som et tema?* De understreker at det ikke nødvendigvis dreier seg om hvor ofte et tema opptrer, det kan også handle om hvorvidt et tema fanger opp noe viktig i forhold til problemstillingen. Derfor er det ikke noe tydelig fasitsvar i så måte (Braun & Clarke, 2006). Mine hovedtemaer er løftet fram på grunn av deres relevans for problemstillingen. «*Karriereveiledning*» er et eksempel på et tema jeg svært bevisst tok fram, da det er sentralt for hele prosjektet mitt og praksisen min, mens det også faktisk et sentralt tema i begge strategiene. Også temaene «*individ*» og «*samfunn*» plukket jeg fram på bakgrunn av dette,

men temaet «*grupper*» plukket jeg ut som følge av deres tilstedeværelse i strategien, da jeg så hvordan ulike grupper ble omtalt og fremstilt. Sånn sett kan man si at jeg allerede hadde en noe mer «lukket» tilnærming enn Alvesson & Kärreman (i Järvinen & Mik-Meyer (red.) 2005) tar til orde for, da disse hovedtemaene var definert på forhånd i problemstillingen min. Underkategoriene var imidlertid ikke det. Jeg måtte gå noen ekstra runder omkring hvorvidt jeg skulle la «*arbeidslivet*» være et eget hovedtema eller en underkategori under hovedtemaet «*samfunnet*». Sistnevnte var hentet frem som viktig for problemstillingen min, men jeg så også at «*arbeidslivet*» i stor grad utgjorde fremstillingene av samfunnet. Jeg valgte likevel å beholde «*samfunnet*» som hovedtema og «*arbeidslivet som objektiv virkelighet*» som underkategori. Dette fordi *samfunnet* var viktig for problemstillingen min, og fordi arbeidslivet i Kompetansestrategi for Trøndelag var definert til å omfatte både «næringsliv og samfunnsliv» (s. 8). Jeg har sørget for å synliggjøre fremstillingene av arbeidslivet i analysen (4.2.5) og drøftingen (5.1.4).

2) *En helhetlig og «rik» beskrivelse av materialet, eller en detaljert redegjørelse for en del av det?* En rik og helhetlig beskrivelse gir et inntrykk over de dominerende eller viktige temaene i materialet, og analysen man gjør vil da være i stand til å gjenspeile innholdet i helheten, heller enn å kunne fange opp alt i detalj. Ved en detaljert redegjørelse for en del av materialet, kan man imidlertid belyse et spesifikt område av særskilt interesse eller et spesielt tema som er fremtredende over hele materialet (Braun & Clarke, 2006). I min analyse har jeg gjort en helhetlig beskrivelse, men karriereveiledning var et bestemt tema behandlet i strategiene. De øvrige var temaer som gikk igjen over hele materialet.

3) *Induktiv eller teoretisk tematisk analyse?* En induktiv tilnærming vil si at temaer identifiseres ut fra det empiriske materialet i seg selv, mens en teoretisk analyse er drevet av forskerens teoretiske rammeverk eller interesse (Braun & Clarke, 2006). Min tilnærming var i utgangspunktet induktiv, men en viss teoretisk forforståelse og interesse vil nok ha påvirket valg av noe av teorien. Dette gjelder valget av Zygmunt Bauman (2001), som jeg allerede hadde et forhold til gjennom sosiologi-studiene, og som har vært brukt i faglitteraturen for å drøfte forholdet mellom individ og samfunn (Haug, 2018; Sultana i Kjærgård & Plant (red.), 2018) Videre så jeg at en utvidet teoretisk forståelse i sin tur påvirket min måte å møte materialet på; etter hvert som jeg ble mer og mer kjent med Berger & Luckmanns (2012) bidrag, så jeg for eksempel både samfunnets og dokumentenes objektive – men også menneskeskapte - karakter i det empiriske materialet. Dette er imidlertid i tråd med både

Braun & Clarke sine argumenter for fleksibiliteten i fremgangsmåten, men ikke minst i tråd med den hermeneutiske sirkelen, og Alvesson & Kärremanns (i Järvinen & Mik-Meyer (red.) 2005) beskrivelse av en «dialog» med det empiriske materialet.

4) Semantiske eller latente temaer? Innenfor det semantiske nivået identifiserer man temaer som er eksplisitt uttalt og analyserer materiale uten å se på bakgrunnen for det som er sagt eller skrevet. Man danner heller tematiske mønstre, legger disse sammen, og tolker betydningen av disse basert på språklig innhold. Latente analyser identifiserer idéer, antagelser og konsepter som ligger bak det som blir uttalt (Braun & Clarke, 2006). Disse analysene springer gjerne ut fra et konstruktivistisk paradigme, og det er denne på denne måten jeg har jobbet i dette prosjektet. Forventningene til karriereveiledning er ikke alltid eksplisitt uttalt i strategiene, men ved å se på språkbruk og fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning, har jeg identifisert forventninger som skapes.

5) Epistemologi: essensialistisk/realistisk eller konstruktivistisk tematisk analyse? Som også Järvinen & Mik-Meyer (2005) presiserer, vil forskerens epistemologiske utgangspunkt forme analyseprosessen, og da mitt utgangspunkt er konstruktivistisk, tar jeg høyde for at materialet er produsert innenfor ulike kontekster, og konsumeres i ulike kontekster. Derfor kan jeg ikke trekke noen absolutte konklusjoner mellom språk, mening og virkelighet, men heller stille spørsmål omkring sosial virkelighet, kontekst og strukturelle forhold (Braun & Clarke, 2006).

3.4.2 Fem faser i analyseprosessen

Braun & Clarke (2006) tilbyr noen retningslinjer for analyseprosessen, som ikke må ses som regler, da de ønsker å understreke fleksibiliteten forbundet med tematisk analyse. De beskriver fem faser:

Første fase danner selve grunnlaget for analysen, og handler om å bli kjent med det empiriske materialet. Strategiene ble lest i sin helhet flere ganger for å danne et overblikk over inntrykket de gir (Braun & Clarke, 2006). Jeg hadde tidligere allerede jobbet med Nasjonal kompetansepolitisk strategi i en innleveringsoppgave, og var kjent med Kompetansestrategi for Trøndelag gjennom mitt arbeid i Karrieresenteret i Trøndelag. Dette måtte jeg ta med meg som en del av min forforståelse. Men nå var jeg mer bevisst helheten: Jeg så på fremsidebildene, og noterte i mitt refleksjonsnotat hvilke signaler bildene sender, eller snarere hvordan jeg mottar og fortolker signalene. Jeg brukte refleksjonsnotatet aktivt, for å være

bevisst hvilke inntrykk jeg fikk og tanker som ble vekket ved å lese de ulike delene. Dermed fikk jeg kartlagt noen områder av umiddelbar særskilt interesse.

Andre fase handler om å kode materialet, ved å identifisere det som fremtrer som interessant. (Braun & Clarke, 2006). Jeg visste ikke helt hvordan jeg skulle gripe an dette, i og med at jeg allerede hadde noen temaer. Derfor laget jeg først et skjema for hver strategi, hvor jeg hadde disse temaene i første kolonne, og skrev i andre kolonne de tekstudragene som jeg mente beskrev mennesker, samfunn og karriereveiledning. Senere ble jeg bekymret for at mine resonnement dermed ikke ble tydelige nok, i tillegg til at jeg identifiserte et nytt tema: *grupper*. Derfor laget jeg et nytt skjema, med sitatene i første kolonne, for så å vise mitt resonnement i de neste kolonnene. Jeg gikk systematisk gjennom begge strategiene og brukte store deler av tekstene som grunnlag for koding. Jeg skrev altså utdrag fra strategiene i første kolonne, deretter min forståelse av utdragene i kolonne 2. Deretter laget jeg en kolonne med det som fremstod som viktig, og som kan betegnes som koder (Figur 3.1).

Nasjonal kompetansepolitisk strategi				
Sitat fra strategien	Side	Tolkning. Hvordan forstår jeg dette?	Koding - Hva er viktig og meningsfullt her?	Hovedtema og stikkord som beskriver temaet basert på kode
1 Befolkningens kompetanse er samfunnets viktigste ressurs og grunnlag for velferd, vekst, verdiskaping og bærekraft.	4	Befolkningens kompetanse er viktig for samfunnet, både i et bærekraftsperspektiv og i et verdiskapingsperspektiv.	Verdsettelse av kompetanse hos individet da denne kompetansen er avgjørende for fellesskapet Verdsettelse av velferd og bærekraft i samfunnet – Vekst og verdiskaping	Samfunnet: -Velferd og bærekraft / vekst, verdiskaping Individet: - Verdifull kompetanse / ressurser - den enkelte har betydning for helheten
2 God kompetanse i arbeidsstyrken er og vil være avgjørende både for norsk økonomis konkurransevne og for sysselsetting i arbeidslivet	4	Kompetanse er viktig for norsk konkurransedyktig økonomi og sysselsetting. Dette sitatet kan tolkes i retning av at man ser norsk økonomi i et globalt konkurranseperspektiv.	Arbeidsstyrken må ha «god» kompetanse for å være sysselsatt Konkurransevnen i norsk økonomi løftes fram som viktig.	Samfunnet: -konkurransevne og økonomi -Sysselsetting -Trenger (god) kompetanse Individet: -Må ha (god) kompetanse
3 Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte.	4	Kompetansepolitikken er viktig for både individ og samfunn. Samfunnet for velferd, fordeling og konkurransekraft i arbeidslivet. Individet for mestring og utvikling.	Ulike diskurser: Produktivitet og konkurransekraft, velferd og fordeling, og utvikling og mestring for individet.	Samfunnet: - Konkurranse, og produktivitet - velferd og fordeling Individet: utvikling og mestring
4 Omstilling av norsk arbeidsliv skjer kontinuerlig. I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring	4	Omstilling i arbeidslivet skaper et behov for kompetanse og økt behov for læring hele livet.	Omstilling av norsk arbeidsliv, klimautfordringer, teknologiutvikling, innvandring, demografi, m.m. Individene må tilpasse seg («...tilsier økt behov for livslang læring»)	Samfunnet: - Arbeidslivet - omstilling og raske endringer -som noe man ikke kan kontrollere og må forholde seg til Individet -må være omstillingsdyktige

Figur 3.1 Analyseskjema – Nasjonal Kompetansepolitisk strategi (Vedlegg)

I tredje fase kan man ifølge Braun & Clarke (2006) begynne å se etter temaer. Her hadde jeg som nevnt allerede noen av interesse. Nå begynte en mer systematisk sortering av det jeg hadde kategorisert som meningsfullt. Jeg plasserte kodene inn i temaene jeg hadde identifisert fra før, og stilte meg spørsmålet om hva kodene forteller om temaet. I fjerde kolonne i skjemaet står hovedtemaene med stikkord fra kodingen.

Fjerde fase handler om å forsikre seg om at temaene er virkelige temaer, om de understøttes av nok datamateriale eller om dette samsvarer nok til at temaene kan defineres som sådan, mens femte fase handler om å definere og navngi temaene (Braun & Clarke, 2006). Jeg gikk gjennom hele datamaterialet på nytt for å ettergå de kodene jeg hadde. Til slutt laget meg et nytt skjema med hovedtemaene og samlet stikkordene fra kodene i farger (Figur 3.2). Disse ble grunnlag for underkategoriene.

Kompetansestrategi for Trøndelag	Nasjonal kompetansepolitisk strategi
<p>Samfunnet:</p> <p>Raske endringer og omstilling</p> <ul style="list-style-type: none"> -omstilling og raske endringer - Endringer og utvikling Store endringer og omstilling -radikale endringer og omstilling, fleksibilitet. -Arbeidsliv i omstilling - Arbeidslivet: Endringer og omstilling Arbeidslivets endringer og omstilling -Arbeidslivets endringer og omstilling -Arbeidslivet: Utvikling, og raske endringer. Endring og omstilling - Arbeidsliv i endring og omstilling - Endringer og omstilling - Endringer og omstilling. - Arbeidslivets endringer og omstilling - klimaendringer og demografi <p>Mangel på kompetanse / riktig kompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeidslivets kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. - Behov for relevant kompetanse - Legge til rette for kompetanseheving i tråd med arbeidslivets behov - Arbeidslivets kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. Endringer og omstilling -behov for kompetanse Arbeidslivet: behov for kompetanse. - mangel på riktig kompetanse Mangel på kompetanse -viktig med kompetanse for sysselsetting og samfunnet ellers. -Mangel på kompetanse Kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. Kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. Kompetansebehov, trenger riktig kompetanse på riktig plass. Arbeidslivet: Mangel på kompetanse -må sikre tilgang på kompetanse og arbeidskraft Arbeidslivets kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. - Behov for arbeidskraft og kompetanse -behov for kompetanse - Kompetansebehov Ønske om balanse og bærekraft <p>Konkurransse, produktivitet og effektivitet</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeidslivet: Kompetanseutvikling for innovasjonsevne. - arbeidslivet -Arbeidslivet: produktivitet og konkurransekraft -vekst og utvikling i næringslivet -konkurranssevne i næringslivet -konkurransse, effektivitet -positivt for arbeid- og næringsliv. 	<p>Samfunnet.</p> <p>Raske endringer og omstilling</p> <ul style="list-style-type: none"> - omstilling og raske endringer -store endringer: Klima og miljøutfordringer, digitalisering, teknologisk utvikling og internasjonalisering -Endringer (digitalisering) -utvikling og omstilling -Rask utvikling og omstilling -krav til omstilling Raske endringer og omstilling. -Omstilling og teknologutvikling -Raske endringer <p>Mangel på kompetanse / riktig kompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> -befolkningen må tilegne seg riktig kompetanse - Arbeidslivet krever, har høye krav - Mangel på riktig kompetanse -Arbeidslivet etterspør riktig kompetanse - Arbeidslivet har behov, og da til en viss grad ansvar? -mangel på kompetanse Kompetansebehov, trenger riktig kompetanse på riktig plass. -kompetansebehov Behov for arbeidskraft / kompetanse Verdien i at kompetansebehov imøtekommes. Mangel på kompetanse Mangel på kompetanse Mangel på kompetanse <p>Konkurransse, produktivitet og effektivitet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeidslivet - produktivitet, sysselsetting, læring. -Konkurransse, effektivitet og sysselsetting -læringsintensivt arbeidsliv Produktivitet, konkurranse - Produktivitet og høye krav i arbeidslivet. -strukturelle barrierer underkommunisert. - Arbeidslivets krav. Raske endringer, konkurranse, effektivitet, fleksibilitet og vekstmuligheter. -konkurranssevne og økonomi - Konkurransse, og produktivitet (økonomisk effektivitet) - Arbeidslivet Effektivitet, produktivitet, vekst, avkastning. <p>Velferd, bærekraft og stabilitet</p> <ul style="list-style-type: none"> Sosial rettferdighet for kompetanse og velferd Ønske om stabilitet og langsiktighet. inkludering.

Figur 3.2 Danning av underkategoriene

Sjette fase handler ifølge Braun & Clarke (2006) om å presentere funnene. Jeg presenterer hvert hovedtema, og underkategoriene med sitater fra strategiene og beskriver funnene. Jeg har valgt å i stor grad bruke mange sitater fra strategiene heller enn å henvise til sitatnummer, da jeg ønsker å la språk være en fremtredende og levende del av min analyse heller enn tall: «Istedet for en kodning af materialet, som er et foretagende, der typisk er baseret på antakelsen om, at data er objektive og robuste, så anskues materialet som tekst – både som en enkelt (holistisk) tekst, men også en mangfoldighed af tekster, der skrives og genskriveres på mange forskellige måder» (Alvesson & Kärreman i Järvinen & Mik-Meyer (Red.), 2005, s. 125-126).

Selv om forskningsprosessen her er gjort rede for i en viss rekkefølge i tråd med Braun & Clarke (2006), er det viktig å påpeke at realiteten ved en tekstanalyse kan være noe mer dynamisk. Perspektiver kan endre seg underveis, nye spørsmål kan oppstå, og problemstilling endres helt fram til siste slutt. Bergström & Boréus (2005) sammenligner forskningsprosessen i en tekstanalyse med «inspirert matlagning», hvor det faktiske resultatet avhenger av disponible ressurser som for eksempel tid, erfaring, råvarer og redskaper. Ingrediensenes rekkefølge kan variere, samtidig som at noen ting må gjøres til riktig tid og på riktig måte. I løpet av dette arbeidet har jeg gått mye «frem og tilbake» i metodekapittel og analyse, og spurt meg selv om jeg har benyttet meg av riktig analysestrategi når jeg har hatt så definerte temaer på forhånd. Jeg har konkludert med at fleksibiliteten i metoden tillater dette, og ikke minst har jeg søkt å analysere disse temaene så åpent som mulig. Denne måten å gjøre det på har tillatt meg å finne underkategorier som beskriver temaene, noe som også er i tråd med formuleringen i problemstillingen min. Det at jeg også har identifisert temaet *grupper*, viser at jeg i analysen likevel kunne identifisere noe som ikke fra før var tydelig definert på forhånd. I den opprinnelige problemstillingen min brukte jeg nemlig begrepet *individ* heller enn *mennesker*. Mitt funn i analysen gjorde at jeg dermed måtte vurdere om denne nye kategorien gjorde noe med problemstillingen min. Jeg endret det opprinnelige begrepet *individ* i problemstillingen til *mennesker*, slik at begrepet også kunne omfatte grupper.

3.5 Vurdering av validitet og reliabilitet

Validitet knytter seg til hvorvidt metoden måler det den er tenkt å måle (Jacobsen, 2005; Ringdal, 2018; Thagaard, 2018; Bergström & Boréus (red), 2005). Dette gjelder også for kvalitative tilnærminger, og hvorvidt undersøkelsen som gjøres faktisk kan gi et svar på spørsmålet/ene som stilles. Vitenskapsteoretisk ståsted har altså noe å si for hvordan man vurderer validiteten, og Bergström & Boréus (Kap. 1 i Bergström & Boréus (red.), 2005), viser til at spesielt begrepet validitet i forhold til et konstruktivistisk syn på forskning har vært mye diskutert i litteraturen. Dette fordi forskeren innenfor dette perspektivet ikke bare er en utenforstående iakttaker av det målbare og observerbare, men faktisk er med på å konstruere det som skal studeres «...och den egna förförståelsen bestämmer vilka svar som finns på frågan» (Bergström & Boréus, 2005, s. 42). De peker derfor på en bevissthet omkring forforståelse som en kilde til god validitet, noe jeg ivaretar ved å reflektere bevisst omkring denne.

Bergström & Boréus (2005) hevder at også reliabilitet er relevant i undersøkelser av kvalitativ art, selv om reliabilitetsspørsmålet med sitt krav om etterprøvbarehet står tydeligst og sterkest i undersøkelser med talldata. God intersubjektivitet etter et positivistisk ideal, fordrer at man får samme resultat uavhengig av forsker og analyseverktøy, mens de fortolkningsbaserte tilnærmingene innenfor samfunnsvitenskapene ikke vil kunne oppnå dette på samme måte. Bergström & Boréus (2005) mener gjennomsiktighet og velbegrunnet argumentasjon ved for eksempel bruk av sitater og referanser er nødvendig for at andre skal kunne se hvilken vei forskeren har gått for å trekke sine slutninger. Intrasubjektivitet er et annet aspekt ved reliabilitet, og handler om at samme forsker får samme resultat ved lik fremgangsmåte med samme materiale, men ved ulikt tidspunkt (Bergström & Boréus, 2005). Denne ser jeg for min del utfordringer med, da jeg trolig er farget av min tid, min kontekst her og nå, og hvor jeg er i min faglige modningsprosess. Mitt vitenskapsteoretiske standpunkt som er både hermeneutisk og konstruktivistisk, tilsier at det er nærmest uunngåelig at jeg vil se ting annerledes dersom jeg plukker opp igjen disse to strategiene om noen år.

Jeg mener imidlertid at min bevissthet omkring mitt vitenskapsteoretiske ståsted generelt og min forforståelse spesielt vil kunne styrke validiteten og reliabiliteten i det jeg har gjort, og jeg etterstreber en bevissthet i form av refleksjonsnotat, og en åpenhet ved sitater og argumentasjon for å støtte ytterligere opp om dette. Man må imidlertid alltid være oppmerksom på at det vil kunne være elementer jeg ikke har tatt høyde for eller oversett, og

derfor er det å skulle etterstrebe full etterprøvbarehet og målbarhet et urimelig mål. Jeg gjør likevel det jeg kan for å synliggjøre mine tankerekker, valg og begrensninger. I det følgende kommer jeg til å også gjøre rede for noen av de etiske aspektene som har hatt betydning for gjennomføring av prosjektet.

3.6 Min forforståelse og mulige svakheter

En åpenhet omkring valg man har gjort i forskningsprosessen er nødvendig for å ivareta troverdigheten (Jacobsen, 2022). Jeg mener at jeg gjennom beskrivelsen av analyseprosess, validitet og reliabilitet har sørget for å imøtekomme forskningsetiske krav om åpenhet. Jeg ønsker i tillegg å gjøre rede for noen etiske betraktninger og mulige svakheter som kan ha betydning for gjennomføring av prosjektet. Herunder presenteres en oppsummering av min forforståelse.

3.6.1 Min forforståelse

For å bli kjent med, og være bevisst min forforståelse i arbeidet med dette prosjektet, har jeg brukt et refleksjonsnotat. Her har jeg avdekket flere ting som ganske sikkert har hatt påvirket hvordan jeg fortolker og analyserer de to strategidokumentene, og i det følgende skal jeg presentere de vesentligste tingene:

1. *Min kjennskap til dokumentene fra før.* Jeg kjenner begge strategidokumentene fra før, og jeg har tidligere i arbeidet med en mindre innleveringsoppgave sett nærmere på Nasjonal Kompetansepolitisk strategi med et kritisk blikk. Kompetansestrategi for Trøndelag har jeg brukt i min praksis i rapporteringer for å svare ut hvordan vi i Karrieresenteret jobber med våre tjenesteområder.
2. *Min faglige interesse for spenningsforholdet mellom individ og samfunn.* Denne har vært utgangspunkt for valg av problemstilling, dokumenter og litteratur, og har vært med på å sette fokus da jeg leste strategiene. Et slikt fokus kan ha gjort at jeg har oversett andre ting.
3. *Mitt arbeidsforhold i Trøndelag fylkeskommune.* Redegjort for i 3.6.2.
4. *Min erfaring som karriereveileder i et offentlig karrieresenter.* Det er sannsynlig at jeg ville møtt dokumentene på en annen måte om jeg var ansatt i skolen, i NAV eller hos en tiltaksbedrift, som møter andre veisøkere, på andre premisser og innenfor en annen institusjonell kontekst enn meg.

5. *Mitt verdigrunnlag*. Dette former nok måten jeg ser materialet på. Jeg er karriereveileder fordi jeg har en oppriktig tro på menneskets verdi, potensiale og evne til å bruke dette til det beste for seg selv og fellesskapet.

Det er viktig å presisere at i lys av hermeneutikken, er ikke denne forforståelsen en svakhet. Så lenge man er den bevisst, vil den heller kunne bidra til en større forståelse. De to siste punktene er også i tråd med konstruktivistisk interaksjonisme med på å bekrefte dokumentets flertydighet og Mik-Meyers (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) begreper institusjon og kontekst. Dette betyr at jeg som mottaker uunngåelig vil fortolke dokumentet på bakgrunn av min profesjonelle ramme.

3.6.2 Etske betraktninger og mulige feilkilder

Jeg måtte ta en avveining omkring det å skulle undersøke et dokument som er produsert i og av fylkeskommunen hvor jeg jobber. Jeg ble bevisst det etiske dilemmaet da jeg utforsket min forforståelse. Jeg reflekterte omkring at det kunne oppleves som vanskelig å eventuelt uttale seg kritisk til formuleringer i en strategi som er utformet av administrasjonen jeg tilhører. Jeg ble dermed svært bevisst at det å jobbe i Trøndelag fylkeskommune ikke skulle påvirke resultatet av analysen, og har forsøkt å analysere med et nøytralt og objektivt blikk som forsker. Likevel kan man ikke utelukke at dette forholdet kan ha betydning for gjennomføringen.

Jeg erkjenner også at en svakhet ved analyseprosessen kan ha vært at jeg var noe «lukket» i tilnærmingen min ved å ha noen definerte hovedtemaer, *individ, samfunn og karriereveiledning* i den opprinnelige problemstillingen. Det kan finnes andre måter å gjøre det på enn en tematisk analyse i tråd med Braun & Clarke (2006), da denne fremstår som mer åpen. Jeg valgte likevel å gjøre det på denne måten, da problemstillingen faktisk åpnet opp for *ulike* fremstillinger av disse kategoriene. Jeg så dessuten at analyseprosessen førte til identifisering av en kategori som ikke var definert: *grupper*. Men selv om jeg har forsøkt å se materialet på en åpen og utforskende måte innenfor disse rammene betyr det at jeg kan ha analysert materialet på en forhåndsdefinert måte. Dermed kan jeg ha oversett andre viktige temaer. Samtidig betyr det at jeg har vært tro til problemstillingen min, ved å søke å finne svar på det jeg spør etter: fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning som fører til forventninger til min praksis.

3.7 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg gjort rede for mitt utvalg av dokumenter, som er Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. Jeg har gjort en analyse av store deler av teksten i disse dokumentene, for å avdekke forventninger til min karriereveiledningspraksis som kan komme til uttrykk gjennom fremstillinger av individ samfunn og karriereveiledning. Fremgangsmåten jeg har benyttet er en tematisk analyse i tråd med Braun & Clarke (2006). Jeg har gjort rede for denne analyseprosessen og synliggjort valg jeg har tatt og avveininger jeg har gjort underveis. Prosjektet mitt er fundamentert i hermeneutikken og konstruktivistisk interaksjonisme. Dette betyr at jeg mener det jeg undersøker kan forstås på flere måter. Strategiene forstås, fortolkes og skaper handling på ulike vis av ulike aktører. Dermed vil man i en slik forskning ikke kunne oppnå full etterprøvbarehet og målbarhet (Bergström & Boréus i Bergström & Boréus (red.), 2005), men jeg har sørget for en bevissthet omkring egen forforståelse i form av refleksjonsnotat, og en åpenhet ved sitater og argumentasjon. Dette for å sikre en validitet og reliabilitet. Videre ivaretar jeg forskningsetikken og troverdigheten ved å etterstrebe en åpenhet omkring prosessen. Jeg har derfor også gjort rede for min forforståelse, mine valg og avgrensninger i forkant av og underveis i prosessen.

4 Analyse

I dette kapitlet presenterer jeg funnene fra analysen av Nasjonal kompetansepolitisk strategi og Kompetansestrategi for Trøndelag. Disse blir grunnlag for drøftingen i kapittel 5 for å belyse problemstillingen min: *Hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning i Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag?*

Temaene jeg har definert i tekstene er: *samfunnet, individet, grupper og karriereveiledning*. Jeg vil i dette kapitlet presentere disse temaene med underkategorier. På denne måten svarer jeg ut mitt forskningsspørsmål nr. 1: *Hvordan fremstilles mennesker, samfunn og karriereveiledning i de to kompetansepolitiske strategidokumentene?*

Men før jeg gjør dette, ser jeg det som nødvendig å gjøre rede for strategidokumentene i seg selv. Dette for å i lys av konstruktivistisk interaksjonisme tilby en bevissthet omkring strategienes objektive, men også flertydige og handlingsskapende egenskaper. Denne delen er avsenderorientert i tillegg til mottakerorientert, og er viktig for å få en forståelse av dokumentenes opprinnelse, betydning for handling, men også flertydighet i møte med ulike aktører.

4.1 Strategienes objektive og handlingsskapende natur

Ifølge Berger & Luckmanns (2012) beskrivelser er slike skriftliggjorte fremstillinger en objektivisering av institusjonell praksis og logikk. De er med på å legitimere den objektive virkeligheten med sitt språk, som føyer seg til det kollektive lageret av kunnskap. (Berger & Luckmann, 2012). Dahler-Larsen (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) bruker nettopp Berger & Luckmanns konstruktivisme som utgangspunkt for sine dokumentundersøkelser. Han peker på tre spørsmål man kan stille til dokumentet; dets sjanger, forfatterskap og institusjonelle kontekst. Han sier sjanger er: «...en matrice med spilleregler for et dokumentes forventelige utforming, fortolkning og anvendelse» (Dahler-Larsen i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005, s. 242-243). Et strategidokument representerer ikke bare et *ønske*, men en *forventning* om endring eller forbedring av praksis ved å nå noen fastsatte mål. Dette er også i tråd med Mik-Meyers (Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) *interaksjon og prosess* som

vektlegger hvilken effekt dokumentet får for praksis. Sentralt her, er hvorfor dokumentet er blitt til, samt hvem som kommer i kontakt med det og hvilke handlinger det fører til hos forskjellige aktører. Den nasjonale strategien er blitt til etter anbefaling fra OECD (2014), og den regionale på bakgrunn av den nasjonale. Bergmo-Prvulovic (2012) finner i sin analyse av de politiske EU-dokumentene at markedsøkonomiske behov står som sentrale, og at individets rolle er å tilpasse seg disse. (Bergmo-Prvulovic, 2015). Et slikt syn på arbeidsmarked, karriereveiledning og individ kan ha vært av betydning for skapelsen av både den nasjonale og den regionale strategien, da europeiske politiske dokumenter utgjør strategiernes kontekst. Jeg tenker i strategiernes tilfelle at det er snakk om en relativt åpenlys konstruksjonsprosess når det gjelder de uttalte satsningsområdene, men også en underliggende rekonstruksjon av etablerte sannheter når det gjelder de tingene som kommer fram i strategiene som bakgrunn for hovedmålene og delmålene som presenteres.

Mik-Meyer (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) mener også *institusjon og kontekst* er vesentlig, fordi de institusjonelle rammene former dokumentet når det blir til. Trøndelag sin strategi bygger på Trøndelagsplanen 2018-2030, som er det overordnede strategidokumentet i Trøndelag. Her brukes ord som *balanse og bærekraft, miljøvennlig næringsliv, mangfold, samhandling og livskvalitet* for å beskrive mål for Trøndelag i 2030 (s. 2). Men innledningsvis i Kompetansestrategi for Trøndelag nevnes både OECDs anbefaling fra 2014 og Nasjonal kompetansepolitisk strategi, noe som kan tyde på at man har bygget på den nasjonale strategien og tilpasset den til regionalt nivå. Dette kan også forklare hvorfor ordlyden i strategiernes hovedmål og flere steder er ganske lik. Hovedmålet i Nasjonal kompetansepolitisk strategi lyder som følger: «Nasjonale kompetansepolitisk strategi har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet» (s. 4). Hovedmålet i Kompetansestrategi for Trøndelag lyder som følger: «Strategien har et samfunnsperspektiv og et individperspektiv, med mål om 1. et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester 2. at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet» (s. 8). Jeg mener disse hovedmålene vitner om to ting: For det første, at man i skapelsen av et dokument kan reprodusere og gjenta noen sannheter, men også endre andre. For det andre, at språk og ordlyd har stor betydning for hvilket bakenforliggende budskap som egentlig formidles. Forskjellen på disse hovedmålene skal drøftes nærmere senere i analysekapittelet under 4.3 - Individet.

Forfatterskapet sier også noe om dokumentenes institusjonelle kontekst. Dahler-Larsen (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) peker på at en nedtoning av det personlige i byråkratiske dokumenter er karakteristisk, og at: «Her investerer en institusjon sig i dokumentet» (Dahler-Larsen i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005, s. 242). I den nasjonale strategien presenteres strategipartene innledningsvis, med signaturer fra organisasjonenes ledere. Dette synliggjør på den ene siden at noen personer har en finger med i spillet, men på den andre representerer de institusjoner heller enn personer. Likevel brukes ordene «vi som strategiparter» både på side 4 og side 5. Dette «vi» er med på å gi disse et mer personlig preg. I Trøndelag sin strategi finner jeg et forord ved fylkesordføreren og fylkesrådmannen, noe som også gir et noe personlig uttrykk. Mens den nasjonale strategien viser forfatterne som strategiparter ved departement og organisasjoner, poengteres det for Trøndelags del at: «Representanter fra arbeids- og næringsliv, kommuner, regioner, fylkesmannen, NAV regionskontor, IMDi, utdanningsaktører, frivillig sektor og samiske interesser har vært involvert i arbeidet med strategien» (s. 3) Dette signaliserer at det er organisasjonene som presenteres som er betydningsfulle, noe som sørger for en objektivitet.

Mik-Meyer (i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005) mener også at institusjonelle rammer påvirker handlingsrommet til fortolkende aktører. Man kan anta at strategiene leses og skal følges opp av politikere og ledere i offentlige organisasjoner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, utdanningsinstitusjoner, men også på andre nivåer i disse organisasjonene. Man kan anta at de leses og skal følges opp av arbeidsgivere og arbeidstakere i både offentlig og privat sektor, karriereveiledere og eventuelle veisøkere, og alle fortolker strategiene i lys av sin kulturelle og profesjonelle kontekst (Bakke, 2021, Bergmo-Prvulovic, 2015). Dermed vil også handlingsrommet til disse variere.

4.2 Samfunnet

I denne delen presenterer jeg hvordan jeg finner temaet *samfunnet* fremstilt i Nasjonal kompetansepolitisk strategi og Kompetansestrategi for Trøndelag. Kategoriene jeg har identifisert er: 1) *Raske endringer og omstilling*, 2) *Konkurransen, produktivitet og effektivitet*, 3) *Mangel på kompetanse/ riktig kompetanse*, 4) *Velferd, bærekraft og stabilitet*, og 5) *Arbeidslivet som objektiv virkelighet*.

4.2.1 Raske endringer og omstilling

Begge strategiene beskriver av et samfunn i endring og omstilling. Disse endringene dreier seg om «teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3). Det går igjen i strategiene at disse endringene bærer preg av et visst tempo: «I dag endres kunnskap, teknologi og globale markeder i et stadig raskere tempo» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 12). «De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3).

Omstilling og raske endringer fremstilles som både utfordrende og mulighetsskapende, men utfordringene ser ut til å bestå av befolkningens evne til å «henge med» og tilegne seg kompetansen som kreves heller enn de raske endringene i seg selv: «Personer uten fullført videregående opplæring, svake grunnleggende ferdigheter eller svake ferdigheter i norsk/samisk er imidlertid særlig sårbare i et arbeidsliv med rask teknologiutvikling og høye krav til omstillingsevne» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 8) og: «Et arbeidsliv i omstilling vil bli den nye normalen. Folk vil i større grad ha behov for hjelp til å orientere seg om samfunnets behov og sine muligheter for jobb» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16)). Det påpekes i begge strategiene at det forventes at mange skifter jobber flere ganger i løpet av livet (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 18, Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 8).

4.2.2 Konkurransen, produktivitet og effektivitet

Nøkkelbegreper som *konkurransen* og *effektivitet* har fått plass i begge strategiernes hovedmål: «Nasjonal kompetansepolitisk strategi har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4) og: «Strategien har et samfunnsperspektiv og et individperspektiv, med mål om 1. et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester 2. at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 8).

Jeg finner videre at begrepet *produktivitet* også brukes som begrunnelse for de tiltakene som foreslås i strategiene, «I det høyproduktive arbeidslivet i Norge er det høye krav til

kompetanse for å komme inn i og forbli i arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 11). «God kompetanse i arbeidsstyrken er og vil være avgjørende både for norsk økonomis konkurranseevne og for sysselsetting i arbeidslivet» (s. 4).

I den nasjonale strategien kan man ane et konkurranseperspektiv der man vektlegger Norges posisjon internasjonalt: «Norge er et av landene i verden med høyest sysselsettingsgrad og et høyt produktivitetsnivå per innbygger. (...) Ifølge produktivitetskommissjonen er imidlertid Norge i ferd med å miste forspranget til land som har satset mye på utdanning og livslang læring de siste årene» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 11).

I kompetansestrategi for Trøndelag sammenlignes Trøndelag med andre regioner: «På grunn av sterke kunnskapsmiljøer i Trondheim, med eksempelvis NTNU og SINTEF, skårer Trøndelag høyt på innovasjon, forskning og utvikling sammenlignet med andre regioner i Norge» (s. 12) og: «Innbyggernes kompetanse er et av de viktigste konkurransefortrinnene for trøndersk næringsliv» (s. 12). Men også internasjonal konkurranse fremheves som betydningsfull: «Norge er en liten, åpen økonomi. Det betyr at trøndersk næringsliv har store muligheter i det globale markedet. Samtidig betyr det at vi er utsatt for stor internasjonal konkurranse og at vi påvirkes av utviklingen i konjunkturer, handelsavtaler, krig og terror». (s. 13).

4.2.3 Mangel på kompetanse / riktig kompetanse

Nasjonal kompetansepolitisk strategi definerer kompetanse som «...evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner, og inkluderer kunnskap, ferdigheter og holdninger» (s. 26). Denne er lik Kompetanse Norge sin definisjon i Nasjonalt Kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke, et al, 2020, s. 13). I kompetansestrategi for Trøndelag er definisjonen: «...kunnskaper, ferdigheter og holdninger som oppnås på mange læringsarenaer, og anvendes til å løse konkrete utfordringer i arbeids- og næringsliv» (s. 9). Denne definisjonen setter dermed en tydelig ramme for kompetansebegrepet, ved å knytte anvendeligheten utelukkende til arbeids- og næringsliv.

Begge strategiene påpeker at de raske endringene i arbeids- og samfunnsliv gjør at det vil være behov for at innbyggerne i større grad og oftere enn før tilegner seg mer og ny kompetanse. Det være seg teknologisk, tverrfaglig, sosial, emosjonell, kulturell, omstillings- og valgkompetanse (Kompetansestrategi for Trøndelag; s. 12, 14, 16 og Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 12 og 16. 13). Det understrekes i begge strategiene at behovet

for kompetanse vil øke uansett utdanningsnivå, og at manglende kompetanse vil være den gjengse utfordringen: «Med store og raske endringer i arbeidslivet vil arbeidstakere, uavhengig av utdanningsnivå, oppleve å ikke ha tilstrekkelig kompetanse» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 18). og «For å utnytte nye teknologier, digitale verktøy og robotteknologi og mer avanserte produksjonsmetoder er det behov for ny og oppdatert kunnskap i alle virksomheter og alle yrker» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 29). Begrepet «livslang læring» trekkes frem i strategiene som viktig for å imøtekomme omstillingsbehov og krav i arbeidslivet (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4, 11, 17 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3, 8, 14, 26).

4.2.4 Velferd, bærekraft og stabilitet

Man finner i begge strategiene et ønske om at næringsaktører tenker langsiktig og investerer i kompetanse: «Satsing på kompetanse fremfor et lavlønnsspor kan også motvirke useriøsitet, arbeidslivskriminalitet og utvikling mot et todelt arbeidsliv» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 15). Og: «Kompetanseheving av egne ansatte er viktigere enn rekruttering fra inn- og utland, innleie og kjøp av konsulent tjenester» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 25).

Man ser også at velferd og bærekraft trekkes fram som viktige faktorer som er avhengige av befolkningens kompetanse: «Befolkningens kompetanse er samfunnets viktigste ressurs og grunnlag for velferd, vekst, verdiskaping og bærekraft» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4). Spesielt i den nasjonale strategien vektlegges den norske arbeidslivsmodellen som verdifull (s. 4, 5, 11, 12 og 15): «Det er enighet om å ivareta og styrke den norske arbeidslivsmodellen. Et godt organisert arbeidsliv og en jevn inntektsfordeling har stor betydning for kompetanse og velferd» (s. 4). Men det påpekes også at denne er under press: «Modellen utfordres imidlertid av økt lavlønnskonkurransen og nedgang i organisasjonsgraden, hvor løsere tilknytningsformer kan forsterke utfordringene ytterligere» (s. 11).

4.2.5 Arbeidslivet som objektiv virkelighet

Betegnelsen «arbeidslivet» går igjen i begge strategiene. I Kompetansestrategi for Trøndelag er arbeidslivet definert til å omfatte både næringsliv og samfunnsliv (s. 8), mens det ikke er definert videre i Nasjonal kompetansepolitisk strategi. «Arbeidslivet står sentralt i kompetansestrategien som etterspørter, bruker og tilbyder av kompetanse» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 8). Jeg mener ordbruken gir dette «arbeidslivet» en nokså aktiv

rolle, men også en anonym og objektiv karakter: «Samtidig må vi sikre befolkningen nok og riktig kompetanse for å kunne møte endringer og ha varig tilknytning til arbeidslivet og den kompetanse arbeidslivet etterspør» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 7). «Arbeidslivet er avhengig av tilgang på kvalifiserte fagarbeidere» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 18), «Arbeidslivet er vant til å møte og vurdere utenlandsk arbeidskraft» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 19), og «Andre typer arbeidskraft vil arbeidslivet måtte ta annetsteds fra» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 2).

Ved å ikke bruke ordet «arbeidsgivere», mener jeg man unngår en ansvarliggjøring av disse. I Trøndelag sin strategi ser jeg at begrepet «arbeidsgivere» er nevnt i to setninger. En slik ordbruk mener jeg tildeler et tydelig ansvar: «Arbeidsgiver og ansatt må jobbe sammen for at livslang læring skal bli mer enn et slagord» (s. 25) og «Kompetanseheving i arbeidslivet forutsetter tilrettelegging og vilje fra arbeidsgivere og at arbeidstakere viser interesse og er motiverte» (s. 26 og 30). Man bruker også begrepene «bedrifter» og «virksomheter», og ansvarliggjør på flere steder disse: «Bedrifter og kommuner må evne å se behovet for, og ha kapasitet til, å jobbe strategisk med kompetanse» (s. 27) og «Virksomheter som arbeider systematisk med kompetanseutvikling i sin organisasjon vil få større mulighet til å forsterke sin innovasjonsevne, konkurransekraft og verdiskaping» (s. 13).

4.3 Individet

I denne delen presenterer jeg hvordan temaet individet fremstilles i de 2 strategidokumentene. Jeg finner at ordlyden bærer preg av at individet: *1) Må imøtekomme krav til omstilling og 2) Må ha kompetanse / riktig kompetanse.*

4.3.1 Må imøtekomme krav til omstilling

Både den nasjonale kompetansepolitiske strategien og den trønderske strategien peker på at krav til omstilling kommer til å prege arbeidslivet, og det fremstilles som at det i størst grad er individene som skal omstille seg i takt med endringene: «Krav til omstilling gjelder personer på alle utdanningsnivå. Personer uten fullført videregående opplæring, svake grunnleggende ferdigheter eller svake ferdigheter i norsk/samisk er imidlertid særlig sårbare i et arbeidsliv med rask teknologiutvikling og høye krav til omstillingsevne» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 8), «Krav til omstilling gjelder også personer med lengre utdanning» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 11). og: «Karriereveiledning kan bidra til at seniorer møter

krav til omstilling på en bedre måte» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 16).

Kompetansestrategi for Trøndelag formidler noe av det samme: «Basiskunnskaper er en forutsetning for å klare å tilegne seg ny kompetanse og kunne stå i et arbeidsliv i omstilling» (s. 13), og: «Gjennom fokus på å lære å lære rustes elevene til å møte et arbeidsliv i stadig endring» (s. 22). Videre heter det:

Endringer i arbeidslivet bidrar til at flere må finne nye arbeidsoppgaver og eventuelt etablere sin egen virksomhet. Kultur for nyskaping, læring og entreprenørskap i hele utdanningsløpet er viktig både for å forsterke den enkeltes omstillingsevne, men også for at flere skal bli gründere. (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 23)

«Livslang læring» går igjen som et svar på omstillingsbehov og behov i arbeidslivet (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4, 11, 17 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3, 8, 14, 26). Strategien for Trøndelag synes imidlertid å anerkjenne det felles ansvaret for å møte krav om ny kompetanse og håndtere omstilling:

Et arbeidsliv i omstilling vil bli den nye normalen. Folk vil i større grad ha behov for hjelp til å orientere seg om samfunnets behov og sine muligheter for jobb. (...) For å få tilgang til nok arbeidskraft i framtida vil arbeidslivet være avhengig av å utnytte hele arbeidskårsressursen. Det betyr at både individ, bedrifter/virksomheter og samfunn må være rustet til å møte krav om ny kompetanse og håndtere omstilling. (s. 16)

4.3.2 Må ha kompetanse / riktig kompetanse

Det fremstilles i begge strategiene som at kompetanse er nøkkelen til å kunne komme i jobb og stå i jobb. Følgende utsagn fra Nasjonal kompetansepolitisk strategi tyder på dette: «God kompetanse i arbeidsstyrken er og vil være avgjørende både for norsk økonomis konkurransevne og for sysselsetting i arbeidslivet» (s. 4), og: «For å sikre jobbtilknytning må de fleste tilegne seg ny kompetanse i løpet av livet» (s. 8). «I løpet av det siste tiåret har andelen sysselsatte gått ned. Nedgangen har vært størst blant unge menn og for de med lite formell utdanning. I det høyproduktive arbeidslivet i Norge er det høye krav til kompetanse for å komme inn i og forbli i arbeidslivet» (s. 11), og: «Rask teknologiutvikling kan samtidig øke risikoen for at flere ikke vil greie å ta del i arbeidslivet. Det blir viktigere å sikre god kompetanse i hele bredden av arbeidslivet. Både teknologisk og sosial kompetanse vil bli viktig fremover» (s. 12). «Strategipartene er enig om å satse på kompetanseutvikling for å

inkludere flere i arbeidslivet» (s. 15). Disse utsagnene, med unntak av det første og det siste, er utformet på en slik måte at det ser ut til at det er individet som står ansvarlig for å «sikre jobbtilknytning» ved å «tilegne seg» kompetanse, «komme inn i og forbli i», eller «greie å ta del i» arbeidslivet.

Læring står som sentralt: i tillegg til «livslang læring» brukes begreper som «læringsintensivitet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s 4, 7, 11, 15, 19,), «læringsmotivasjon og læringsevne» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 26).

I begge strategiene finner jeg ordlyd som: «Stadig flere vil ha behov for påfyll av kompetanse og kanskje til og med omskolere seg helt i løpet av yrkeskarrieren. Krav til omstilling vil gjelde alle bransjer og yrkesgrupper» (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 16) og: «Med store og raske endringer i arbeidslivet vil arbeidstakere, uavhengig av utdanningsnivå, oppleve å ikke ha tilstrekkelig kompetanse» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 18) I Trøndelag sin strategi ser man også at kompetanse er avgjørende for deltakelse i arbeidslivet, selv om også livskvaliteten er nevnt som et mål: «Kompetanse er avgjørende for deltakelse i samfunns- og arbeidsliv og for god livskvalitet» (s. 12). Også her ser man gjerne i ordlyden at det er individet som skal «klare å tilegne seg» kompetanse for å «komme inn i og holde seg i» arbeidslivet:

Det er spesielt de med lav formell kompetanse som sliter med å komme inn og holde seg i arbeidslivet. En stor andel voksne i Trøndelag mangler grunnleggende ferdigheter innen lesing, regning og IKT. Basiskunnskaper er en forutsetning for å klare å tilegne seg ny kompetanse og kunne stå i et arbeidsliv i omstilling (s. 13).

Men ved flere anledninger ser man at individet ikke står alene om å skulle inkludere seg selv, det presiseres at det trengs tiltak og samarbeid for å få til dette: «Samtidig ser vi at sysselsettingsgraden varierer i fylket og at det må settes inn ekstra innsats for å inkludere flest mulig i arbeidslivet, slik at potensielle arbeidstakere ikke risikerer å bli tapt for arbeidslivet» (s. 3). «Flere voksne må inkluderes i arbeidslivet gjennom kvalifisering som er tilpasset grupper eller det enkelte individ (...) Utdanningssystemet og arbeidslivet må samarbeide bedre for å sikre at flere voksne som står utenfor arbeidslivet kan kvalifiseres» (s. 23), og:

For å styrke tilbakeføringsgraden er det behov for felles innsats fra flere etater og sektorer for å motivere flere tilbake til jobb. Innsatsen må rettes mot å gi den enkelte riktig kompetanse ut fra sine forutsetninger og behov for å mestre fremtidig arbeid. I

tillegg må det arbeides for å synliggjøre at denne arbeidsgruppen også er en ressurs for arbeidslivet/samfunnet. (s. 28)

Hovedmålet i Nasjonal kompetansepolitisk strategi lyder som følger:

«Nasjonal kompetansepolitisk strategi har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet» (s. 4). Mens i kompetansestrategi for Trøndelag heter det: «Strategien har et samfunnsperspektiv og et individperspektiv, med mål om

1. et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester

2. at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet» (s. 8). I den nasjonale strategien vil man med ordlyden «...færrest mulig står utenfor arbeidslivet», kunne sende signaler om at enkeltmenneskene er ansvarlige for å stå eller ikke stå utenfor arbeidslivet. Jeg mener Trøndelag sin strategi sender andre signaler: for det første, ved å bruke ordene «alle som har mulighet», og for det andre, ved ordlyden «...skal inkluderes i arbeidslivet». Her anerkjenner man i første omgang at ikke alle har mulighet til å jobbe, samt at noen andre enn individet har ansvaret, ved at de «skal inkluderes».

4.4 Grupper

Begge strategiene omtaler noen grupper av mennesker, og jeg har plukket ut følgende kategorier: 1) *Seniorer*, 2) *Innvandrere*, 3) *Funksjonshemmede og uføretrygdede*, 4) *De som «står utenfor»*, 5) *Ungdom, studenter og nyutdannede*, 6) *Kvinner og menn* og 7) *Samisk befolkning*. I denne delen skal jeg gjøre rede for mine funn av fremstillinger av disse gruppene i strategiene.

4.4.1 Seniorer

I begge strategiene formidles et behov for at flere står lengre i jobb, da aldring i befolkningen er en del av utfordringsbildet: «'Eldrebølgen' krever høy yrkesdeltakelse og at flere står lenger i arbeidslivet» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 12), og: «Flere eldre arbeidstakere, raske endringer i arbeidslivet og behovet for at flere står lenger i arbeid, innebærer at livslang læring får stor betydning fremover» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 17).

Men i kapitlene om karriereveiledning, ser man en forskjell i hvordan seniorer fremstilles. I den nasjonale strategien får man inntrykk av at seniorer ikke forblir lenge nok i arbeidslivet fordi de ikke møter krav til omstilling på en god nok måte og ikke er mobile nok: «Karriereveiledning kan bidra til at seniorer møter krav til omstilling på en bedre måte. Det vil fremme deres mobilitet, slik at de forblir lengre i arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 16). Mens i den trønderske strategien formidles det at det er manglende kunnskap om muligheter som er årsaken til at de ikke står i jobb så lenge som man skulle ønske: «Karriereveiledning kan bidra til at eldre arbeidstakere/seniorer står lenger i jobb ved bevissthet om hvilke muligheter som finnes» (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 18).

4.4.2 Innvandrere

Mange innvandrere med flyktningbakgrunn har utfordringer med å komme inn i det trønderske arbeidslivet. Det tar tid å kvalifisere seg, og det blir stadig færre jobber som ikke krever formell utdanning. En stor andel av innvandrerne får ikke utnyttet kompetansen de har med seg fra hjemlandet og står i jobber som de er overkvalifiserte for. Også mange arbeidsinnvandrere har utfordringer med å finne varig arbeid og få en tilfredsstillende karriereutvikling (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 13).

Her brukes en ordlyd som i stor grad anerkjenner kompetansen som innvandrere besitter, men peker på vanskeligheten denne gruppen står overfor. Man kan stille seg spørsmålet om disse utfordringene er av strukturell eller individuell art. Ordlyden kan sørge for at individet er ansvarlige, ved at man skal «komme inn i» arbeidsmarkedet, «kvalifisere seg», «få utnyttet kompetansen» og «finne varig arbeid». Her kan det like gjerne være trekk ved arbeidslivet som vanskeliggjør innvandrernes karriereutvikling. Særlig å «finne varig arbeid», kan like gjerne skyldes korte kontrakter og deltidsarbeid.

Også i den nasjonale strategien uttales det at innvandrerne representerer en ressurs for det norske samfunnet: «Arbeidslivet og lokalsamfunn trenger arbeidskraften som innvandrerne kan bidra med» (s. 21). Men flere ganger bærer ordlyden preg av at det er innvandrerne som står ansvarlige for å ikke delta i arbeidslivet («...møter ikke kravene», s. 12), fordi de ikke har (riktig/etterspurt) kompetanse: «Andre grupper av innvandrere har lite formell utdanning, lite arbeidslivserfaring og møter ikke kravene i arbeidslivet i Norge» (s. 12), og: «Mange

innvandrere mangler etterspurt utdanning og norskerferdigheter for å kunne delta i arbeidslivet» (s. 21-22). Det snakkes om å «få innpass i» og «få flere inn i» arbeidslivet (s.22), mens ordet «inkludere» nevnes to ganger i den nasjonale strategien (s. 11), og tre ganger i Trøndelag sin. I sistnevnte strategi ser det ut til at ansvaret er fordelt på flere: «Inkludering i utdanning og arbeid må forsterkes og bli en tydeligere del av integreringsarbeidet ved at ulike aktører jobber bedre sammen» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 23). Man ser i den nasjonale strategien i dette eksemplet en forsiktig ansvarliggjøring av det offentlige: «Personer som står utenfor arbeidslivet som følge av manglende kompetanse, kan ha behov for opplæringstiltak fra NAV» (s. 22) og:

Å gi innvandrere med fluktbakgrunn tilgang til den kompetansen de trenger for å få innpass i arbeidslivet, fremfor å få flere i arbeid ved å senke lønningene for de lavest lønnede gruppene, er viktig for å motvirke utvikling mot et todelt arbeidsliv. Det er enighet om at kvalifisering skal være hovedsporet for å få flere innvandrere inn i arbeidslivet (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 22).

Det formidles i begge strategiene som viktig at denne kvalifiseringen bør skje så raskt som mulig: «Det er et mål at nyankomne innvandrere kommer raskt i gang med opplæring, utdanning og arbeid slik at de kan delta og bidra i det norske samfunnet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 21) og: «Målrettet og hurtig kartlegging av kompetanse og veiledning for nyankomne innvandrere kan bidra til bedre tilknytning til arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 16).

I Trøndelags strategi ser man ut til å også vektlegge et langsiktig perspektiv; selv om man bruker ord som «raskere» og «raskt» inn i kvalifiseringsløp, snakkes det også om «stabil tilknytning til arbeidslivet» og «varig arbeid»: «Tilgang på karriereveiledning kan bidra til at flyktninger og nye bosatte kommer raskere i gang med et kvalifiseringsløp som gir en mer stabil tilknytning til arbeidslivet» (s. 18) Og: «Innvandrere er en annen gruppe som må få vurdert sin kompetanse fra hjemlandet slik at de raskt kan komme inn i kvalifiseringsløp mot varig arbeid» (s. 23).

4.4.3 Funksjonshemmede og uføretrygdete

Strategiene peker på at funksjonshemmede har lav sysselsettingsgrad: «Sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne er betydelig lavere enn for befolkningen ellers» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 13). Ordlyden i Nasjonal kompetansepolitisk strategi trekker fram funksjonshemmedes manglende kompetanse som en forsterkende faktor:

«Mange med nedsatt funksjonsevne har også mangelfull kompetanse, noe som forsterker utfordringen med å komme inn i arbeidsmarkedet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 11).

Kompetansestrategi for Trøndelag plasserer tilsynelatende ansvaret på flere: «Arbeidstakere med funksjonshemninger eller andre helseutfordringer vil ha særlige behov for tilrettelegging, og dette krever godt samarbeid mellom ulike instanser» (s. 23). Dette poengteres også i avsnittet om uføretrygdede (s. 28), og videre adresseres problemet som Nasjonal Kompetansepolitisk strategi i setningen om funksjonshemmede er et eksempel på; manglende bevissthet om ressursene som de med eventuelle helseutfordringer representerer: «I tillegg må det arbeides for å synliggjøre at denne arbeidsgruppen også er en ressurs for arbeidslivet/samfunnet» (s. 28). Kompetansestrategi for Trøndelag er også innom at man må ta hensyn til den enkelte sine «forutsetninger og behov» (s. 26 og 28).

4.4.4 De som «står utenfor»

Begge strategiene omtaler de som står utenfor eller faller utenfor, og i stor grad handler det om at de ikke har nok og riktig kompetanse for det norske arbeidslivet:

«I løpet av det siste tiåret har andelen sysselsatte gått ned. Nedgangen har vært størst blant unge menn og for de med lite formell utdanning. I det høyproduktive arbeidslivet i Norge er det høye krav til kompetanse for å komme inn i og forbli i arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 11) og: «Det er et mål at flest mulig voksne er i arbeid, men mange står av ulike årsaker utenfor arbeidslivet. En årsak er lite formell utdanning, svake grunnleggende ferdigheter og/eller svake norskferdigheter» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 21)

Trøndelag sin strategi kan sende signaler om noen strukturelle utfordringer ved bruk av ordet «sliter» når det er snakk om å komme inn i og holde seg i arbeidslivet. Samtidig er bruken av ordene «komme inn i» og «holde seg i» med på å forsterke inntrykket av at det er disse gruppene som er ansvarlig for å lykkes eller mislykkes i denne prosessen: «Det er spesielt de med lav formell kompetanse som sliter med å komme inn og holde seg i arbeidslivet. En stor andel voksne i Trøndelag mangler grunnleggende ferdigheter innen lesing, regning og IKT» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 13). Men senere brukes begrepene «må inkluderes», noe som tilsynelatende ansvarliggjør flere enn disse gruppene, og her anerkjenne den enkeltes muligheter til å ta i bruk egne ressurser. Inkluderingen forklares imidlertid ved at man får ut

«arbeidskraftpotensialet», og igjen påpekes det at det er kvalifisering av individene som er nøkkelen til denne inkluderingen:

Flere voksne må inkluderes i arbeidslivet gjennom kvalifisering som er tilpasset grupper eller det enkelte individ. Økt deltakelse i arbeidslivet vil si å ta ut mer av arbeidskraftpotensialet i befolkningen, og gi den enkelte større muligheter til å ta i bruk egne ressurser. Voksne som står utenfor yrkeslivet er en uensartet gruppe, og ulike behov må møtes med ulike tiltak. (...) Utdanningssystemet og arbeidslivet må samarbeide bedre for å sikre at flere voksne som står utenfor arbeidslivet kan kvalifiseres... (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 23)

4.4.5 Ungdom, studenter og nyutdannede

Nyutdannede omtales i begge strategiene, og det pekes på at det er noen utfordringer for disse gruppene med å komme inn i arbeidsmarkedet. Det er vanskelig å si om disse utfordringene formidles som av strukturell eller individuell art: «Nyutdannede tilfører arbeidslivet ny kompetanse, men utgjør kun 3 % av arbeidsstyrken. (Kompetansepolitisk strategi for Trøndelag, s. 13) og: «Overgangen mellom utdanning og arbeid er en kritisk fase for mange, og ikke alle får arbeid som svarer til utdanningen de har» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 8).

Disse gruppene omtales imidlertid på litt forskjellig vis. Trøndelag sin kompetansepolitiske strategi påpeker flere ganger at disse er en ressurs som man må gjøre en innsats for å beholde i regionen, og at dette er et felles ansvar: «Det blir viktig å utvikle tiltak for at virksomheter i hele Trøndelag kan dra nytte av studentressursen» (Kompetansepolitisk strategi for Trøndelag, s 24) og: «Kontakt med arbeidslivet i studietiden gir kunnskap om bedriftene og kontakter/nettverk som kan føre til jobb. (...) Slik kontakt får flere til å bli værende i regionen» (Kompetansepolitisk strategi for Trøndelag, s. 22).

Følgende avsnitt kan tyde på at bedriftene i Trøndelag skal og bør kunne sysselsette nyutdannede i større grad, men at disse trenger motivasjon for å gjøre nettopp dette: «Det er viktig å motivere flere bedrifter til å etablere et godt samarbeide med studenter og aktivt bruke traineeordningene i Trøndelag» (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 29), mens den nasjonale kompetansepolitiske strategien kan med sin ordlyd oppfattes som at man mener problemet ligger i at studentene ikke er relevante, motiverte eller forberedt for arbeidslivet: «Tett kontakt mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet om innholdet i, omfang og praksis i utdanningene, kan øke relevans og motivasjon, og gjøre studentene bedre forberedt

for arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 17). Også i Trøndelag sin strategi påpekes det at elevene i videregående opplæring ikke er nok forberedt til høyere utdanning: «Det kan se ut som om det er behov for mer samhandling mellom videregående utdanning og høyere utdanning slik at elevene lettere kan velge studium og er bedre forberedt på overgangen til høyere utdanning» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 23). Videre presenteres noen forestillinger om hva ungdom trenger: «Ungdom trenger kunnskap og læring om hvordan man tar gode valg» (s. 16). «Det anses som en verdi at ungdom kan bo hjemme så lenge som mulig» (s. 21) og «Gjennom fokus på å lære å lære rustes elevene til å møte et arbeidsliv i stadig endring» (s. 22).

4.4.6 Kvinner og menn

Jeg finner også ordlyd som omhandler kvinner og menn: «Arbeidslivet er kjønnsdelt med typiske mannsyrker og kvinneyrker, og ungdom tar fortsatt kjønnsbestemte utdanningsvalg. Langt flere kvinner enn menn jobber deltid. Kvinner har bedre resultater og høyere gjennomføringsgrad fra alle utdanningsnivå» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 13), mens nedgangen i sysselsetting «...har vært størst blant unge menn og for de med lite formell utdanning» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 11). Ordlyden om at ungdommer «fortsatt» tar kjønnsbestemte utdanningsvalg, kan tyde på at dette er til tross for tiden vi lever i, eller til tross for forsøk på å utjevne forskjeller mellom kjønn. Under delmålet om karriereveiledning i Trøndelag sin strategi, pekes det på at «spesielt fokus rettes mot kjønnstradisjonelle utdanningsvalg» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16). Forskjellene mellom kvinner og menn fremstår som uønskede, men det fremkommer ikke om de er av individuell art eller strukturell art. Dersom disse forskjellene knyttes til valget, gjennomføringsevne eller resultater, skyves ansvaret over på individet. Dersom de knyttes til skolen eller arbeidslivet legges ansvaret dit. Også Nasjonal kompetansepolitisk strategi peker på at karriereveiledning kan «motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg» (s. 16).

4.4.7 Samisk befolkning

Norge er gjennom ILO-konvensjonen og FNs deklarasjon for urfolks rettigheter forpliktet til å føre en politikk som styrker og bevarer samisk kultur og språk. Sametinget skal påse at myndighetene legger til rette for at den samiske befolkningen har nødvendig språklig og kulturell kompetanse til å utvikle samiske samfunn og næringsliv. Nasjonal Kompetansepolitisk strategi, s. 9)

Samiske samfunn og virksomheter er nevnt i begge strategiene, og vinklingen er at disse har særskilte behov som krever særskilte tiltak: «Det samiske samfunnet har noen særskilte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 16). «Samiske virksomheter kan ha særlige utfordringer med å nyttiggjøre seg de ordningene som finnes for læring i arbeidslivet, og det kan være behov for å målrette opplæringstilbud særlig mot samiske områder» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 23).

«Veiledning i samisk perspektiv: Det samiske samfunnet har noen særskilte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet. Dette har innvirkning på behov for karriereveiledning hos den samiske befolkningen» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 18) Det påpekes i begge strategiene at karriereveiledning kan ha en rolle overfor den samiske befolkningen med sine særskilte kompetansebehov, men det utdypes ikke videre hva denne skal bidra med.

4.5. Karriereveiledning

I denne delen skal jeg presentere ordlyden om karriereveiledning. Følgende kategorier beskriver fremstillinger om karriereveiledning som: 1) *Et middel for å ta gode valg.* 2) *Et middel for å imøtekomme et kompetansebehov* og 3) *Et middel for å imøtekomme et omstillingsbehov.*

4.5.1 Et middel for å ta gode valg

I begge strategiene ser man tydelig karriereveiledning som et middel for å ta såkalt «gode» valg. I Nasjonal kompetansepolitisk strategi lyder definisjonen av karriereveiledning som sentralt begrep som følger: «Karriereveiledning har som mål å styrke den enkeltes muligheter til å ta bevisste utdannings-, yrkes- og karrierevalg. Karriereveiledning kan innebære ulike former for veiledning og aktiviteter både individuelt og i gruppe» (Nasjonal kompetanepolitisk strategi, s. 26).

I begge strategiene sier ordlyden identisk at disse «gode valg»:

...for den enkelte innebærer blant annet at man tar valg som fører til arbeid, og som gir den enkelte gode muligheter for å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Gode valg

for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig, herunder at virksomheter i offentlig og privat sektor får rekruttert personer med relevant kompetanse. (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 15 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16)

Kompetansestrategi for Trøndelag definerer ikke eksplisitt karriereveiledning som begrep, men konstaterer at «Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg» (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 18). Nøyaktig den samme ordlyden finner vi igjen i Nasjonal kompetansepolitisk strategi (s. 16). Og videre: «Karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet kan forebygge og redusere frafall og feilvalg i videregående opplæring og senere i utdanningsløpet og kan motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 16).

Følgende ordlyd peker på samfunnsgevinsten og den individuelle gevinsten: «Å støtte opp om gode valg kan ha stor samfunnsøkonomisk nytte i situasjoner med arbeidsledighet og omstilling, men også når man skal velge utdanning eller yrke» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 16). Dette «å støtte opp om» er ikke forklart ytterligere, men ved å knytte såkalte gode valg til den samfunnsøkonomiske nytten, kan det få konsekvenser for hvilke valg som skal «støttes opp om» og ikke. Trøndelags strategi understreker at det må *læres* å ta gode valg: «Ungdom trenger kunnskap og læring om hvordan man tar gode valg» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16), videre at «Gode valg forutsetter informasjon og kunnskap om arbeidsmarked og kompetansebehov» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 17).

4.5.2 Et middel for å imøtekomme kompetansebehov

Det sendes sterke signaler om at karriereveiledning er et middel for å imøtekomme kompetansebehov i arbeidsmarkedet, nå og i fremtiden. I Trøndelag sin strategi er følgende mål formulert: «Helhetlig system for karriereveiledning skal gi bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft i arbeidslivet og den enkeltes bruk av egen kompetanse» (s. 16), og i Nasjonal kompetansepolitisk strategi, er ett av delmålene under hovedmålet «*Gode valg for den enkelte og for samfunnet*» å: «...Styrke kompetansen til karriereveiledere og rådgivere, inkludert kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarkedets behov for kompetanse, seniorperspektivet, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 17).

Begge strategiene har altså definert karriereveiledning som et middel for å ta gode valg, og dette knyttes direkte opp mot kompetansebehovet: «... Gode valg for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig, herunder at virksomheter i offentlig og privat sektor får rekruttert personer med relevant kompetanse» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 15 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16) og: «Gode valg forutsetter kunnskap og informasjon om kompetansebehov» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 15) og: «Kunnskapen om fremtidens kompetansebehov må også anvendes i karriereveiledningen og gjøres tilgjengelig for personer som skal ta valg knyttet til utdanning og arbeid» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 16).

Beskrivelser av karriereveiledning for ulike målgrupper, kan leses som et ønske om sosial rettferdighet. Men beskrivelsene av disse gruppene i kapitlene om karriereveiledning, gir inntrykk av at det er kompetansebehovet står sentralt, og at karriereveiledning skal bidra til å imøtekomme dette. Her er et eksempel om det samiske samfunnet:

Det samiske samfunnet har noen særskilte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet. Det samiske arbeidslivet er for eksempel dominert av tradisjonelle næringer som reindrift, jordbruk, fiske og utmarksnæringer, noe som også har innvirkning på behovet for karriereveiledning i samiske områder. (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 16).

Også i Trøndelag sin strategi beskrives karriereveiledning i et seniorperspektiv, et integreringsperspektiv, et kjønnsperspektiv og veiledning i samisk perspektiv (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 19). Felles for alle disse perspektivene er at arbeidslivet, kvalifisering og kompetansebehov står som begrunnelse for at disse gruppene skal ivaretas i karriereveiledning.

4.5.3 Et middel for å imøtekomme omstillingsbehov

Jeg finner at gode valg i tillegg til å knyttes til kompetansebehovet kan knyttes til et behov for omstilling: «Å støtte opp om gode valg kan ha stor samfunnsøkonomisk nytte i situasjoner med arbeidsledighet og omstilling, men også når man skal velge utdanning eller yrke» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 16). «Arbeidslivet er i omstilling, og kravet til læring vil øke fremover. Flere vil skifte jobb eller karrierevei oftere, og derfor vil flere ha behov for karriereveiledning» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 18). Disse utsagnene bekrefter at karriereveiledning ses på som en løsning på at menneskene trenger å omstille seg i et samfunn

i stadig raskere endringer. Det anerkjennes i Trøndelags kompetansepolitisk strategi at enkeltmennesket ikke skal være overlatt til seg selv i denne prosessen, men at det også innebærer et samfunnsmessig ansvar: «Et arbeidsliv i omstilling vil bli den nye normalen. Folk vil i større grad ha behov for hjelp til å orientere seg om samfunnets behov og sine muligheter for jobb» (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 16). Men igjen, dette «samfunnets behov» ser ut til å være det sentrale, og fordrer individer som er i stand til å imøtekomme disse behovene for å øke sine muligheter. Dette illustreres godt i utsagnet om seniorer i Nasjonal kompetansepolitisk strategi: «Karriereveiledning kan bidra til at seniorer møter krav til omstilling på en bedre måte» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 16).

5 Drøfting

I min problemstilling etterspør jeg hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis som kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. I kapittel 4 har jeg svart ut forskningsspørsmål 1, ved å presentere hvordan jeg finner at mennesker, samfunn og karriereveiledning er fremstilt i strategiene. I dette kapittelet skal jeg drøfte disse fremstillingene og peke på forventninger de kan skape for min praksis i tråd med forskningsspørsmål 2. For å svare ut forskningsspørsmål 3, belyser jeg også hvorvidt etikken som finnes i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning kan fungere som en støtte i møte med disse forventningene.

I teorikapittelet har jeg gjort rede for tre teoretiske beskrivelser av samfunnet. Dette er Baumans (2001) *Flytende modernitet*, Becks (1997) *Risikosamfunn* og Berger & Luckmanns (2012) bidrag om *Vår samfunnsskapte virkelighet*. Disse perspektivene bruker jeg sammen med kunnskapsgrunnet når jeg her drøfter fremstillingene og forventninger de kan skape for min praksis.

5.1 Fremstillinger av samfunnet

I del 4.2 har jeg presentert hvordan samfunnet er fremstilt i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. Ordlyden bærer preg av raske endringer, omstilling og kompetansebehov konkurranse, effektivitet og produktivitet. Jeg finner også en vektlegging av velferd, bærekraft og den norske arbeidslivsmodellen. Samfunn og arbeidsliv fremstår også ofte som en virkelighet som individene er nødt til å forholde seg til og tilpasse seg. I denne delen skal jeg drøfte disse fremstillingene, og belyse hvordan de kan skape forventninger til min karriereveiledningspraksis.

5.1.1 Raske endringer og omstilling krever nok og riktig kompetanse

Begge strategiene tegner et bilde av et samfunn i endring og omstilling. Som beskrevet i teorikapittelet, bruker Bauman (2001) begrepet *flytende modernitet* når han beskriver hvordan raske endringer, flyktighet og en evig fleksibilitet preger stadig større deler av våre liv, og hvordan viktige verdier forsvinner på veien. Dette fordi vi ikke kan finne faste holdepunkter

for å kunne ha tillit til verken fortid, nåtid eller framtid (Bauman, 2001). Beskrivelsen av et arbeidsliv i omstilling som «...vil bli den nye normalen» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16), kan være det som Bauman (2001) omtaler et arbeidsliv fylt av usikkerhet, hvor man ikke investerer i langsiktige forpliktelser, verken fra arbeidsgivers eller arbeidstakers side, og hvor resultatet er en forvitring av verdier som lojalitet, ansvar og tillit (Bauman, 2001). Videre heter det i Kompetansestrategi for Trøndelag at dette arbeidslivet fører til at «Folk vil i større grad ha behov for hjelp til å orientere seg om samfunnets behov og sine muligheter for jobb» (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 16).

Denne kompleksiteten beskrives også av Bergmo-Prvulovic (2012). Hun peker på forventningene den fører med seg om at individene trenger kunnskap om omgivelsene, samt evne til å evaluere seg selv og identifisere sine egenskaper deretter (Bergmo-Prvulovic, 2012). Dette er ikke noe nytt, om man ser det i sammenheng med Parsons' modell med forståelse om seg selv, sine muligheter og refleksjon over disse (Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Men Bergmo-Prvulovic (2012) peker på at kunnskapssamfunnets ensidige fokus på arbeidsmarkedets behov går på bekostning av den enkelte, når det hersker en uforutsigbarhet omkring valg og egen karriereutvikling Bergmo-Prvulovic (2012).

Jeg finner at kompetansebegrepet i Kompetansestrategi for Trøndelag begrenses til å anvendes i arbeids og næringsliv. Kjærgård (2013) peker på at humankapital i en kunnskapsøkonomisk diskurs er blitt et viktig investerings- og styringsobjekt. Begrepet «livslang læring» har fått fotfeste (Kjærgård, 2013), og dette trekkes frem i strategiene som viktig for å imøtekomme omstillingsbehov og krav i arbeidslivet (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4, 11, 17 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3, 8, 14, 26). Videre kan ser vi at det er en rekke typer kompetanser som trekkes frem som viktig: innovasjons- og entrepenørskapskompetanse og teknologisk, tverrfaglig, sosial, emosjonell, internasjonal, kulturell, omstillings- og valgkompetanse (Kompetansestrategi for Trøndelag; s. 12, 14, 16 og Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 12 og 16. 13). Nå må det poengteres at dette er to *kompetansepolitiske* strategier, så noe annet enn å snakke om kompetanse og behov for kompetanse ville vært merkelig. Men Kjærgård (2013) skildrer hvordan språket i økonomiske og politiske diskurser fremmer en rekke krav til individuelle egenskaper og idealer som til dels er motsetningsfylte og utopiske (Kjærgård, 2013).

5.1.2 Konkurransen, produktivitet og effektivitet

Hovedmålet i de to strategiene med sitt med sitt samfunnsperspektiv ser ut til å høre hjemme i en samfunnsøkonomisk effektivitetsdiskurs (Sultana i Kjærgård og Plant (red.), 2018), selv om ordene «effektiv(e)» og «god(e)» om offentlig sektor og offentlige tjenester ikke nødvendigvis automatisk kan plasseres dit. Men innimellom ser man innslag av sosialrekonstruktivistiske og humanistiske diskurser: «Kompetansepoltikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte» (s. 4).

Kunnskap fremheves i strategiene som konkurransefortrinn (nasjonal kompetansepoltikk faktisk strategi s. 4, og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 12), noe Kjærgård (2013) beskriver som et vanlig trekk ved en kunnskapsøkonomisk diskurs (Kjærgård, 2013). Nasjonal kompetansepoltisk strategi peker på at «Norge er i ferd med å miste forspranget til land som har satset mye på utdanning og livslang læring de siste årene» (s. 11). Ordlyden «å miste forspranget» er interessant, da man kan spørre seg hvorvidt det anses som mest verdifullt å beholde forspranget, eller at verdenssamfunnet som helhet «kommer etter».

Kompetansestrategi for Trøndelag presiserer både muligheter og utfordringer: «Norge er en liten, åpen økonomi. Det betyr at trøndersk næringsliv har store muligheter i det globale markedet. Samtidig betyr det at vi er utsatt for stor internasjonal konkurranse og at vi påvirkes av utviklingen i konjunkturer, handelsavtaler, krig og terror». (s. 13). Her ser vi at risikoen ikke bare fremstår som lokal, men global, slik som Beck (1997) beskriver. Krangle & Øia (2006) setter i sin kritikk av Bauman og Beck imidlertid spørsmålsteget ved påstanden om at samfunnet i dag er mer risikofyllt enn andre samfunn i andre tider. De trekker fram at menneskene levde med både krig, epidemier og hungerskatastrofer også tidligere. De mener dessuten at disse bidragene overser fullstendig den sosialdemokratiske velferdsstaten og tryggheten denne representerer. De hevder beskrivelser av svekkede styresmakter og fagforeninger, og et samfunn og arbeidsliv preget av usikkerhet og midlertidighet, ikke så lett lar seg overføre til norske forhold. (Krangle & Øia, 2006)

Det kan imidlertid tenkes at både Baumann sine beskrivelser av kapitalkraftenes makt, med sin kortsiktige og flyktige natur, og Becks beskrivelser av risikosamfunnet har fått mer relevans i det norske samfunnet i dag, enn for nesten 20 år siden, da Krangle & Øia (2006) skrev sine kritiske bemerkninger. I sin tale ved Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) sin

årskonferanse 2023, understreket NATOs generalsekretær Jens Stoltenberg farene forbundet med kortsiktig økonomisk tankegang i møte med det globale markedet. Han påpekte ansvaret som norske bedrifter har for å være bevisst dette: «Butikk er politikk. (...) Det kan ikke være sånn, at *alle* lønnsomme prosjekter gjennomføres *bare* fordi de er lønnsomme (min utheving av Stoltenbergs tonefall). Og det kan ikke være slik, at kortsiktige økonomiske interesser settes foran grunnleggende nasjonale interesser» (Stoltenberg, NHO årskonferanse, 2023).

Vårt samfunns sårbarhet forbundet med global risiko kan ha trådt tydeligere fram, noe nevnte konferanse illustrerte; på dagsorden sto foredrag og innlegg om blant annet krig, klimaendringer og cyber- og matsikkerhet. Selv om poenget til Krange & Øia (2006) er at vi neppe er utsatt for *mer* risiko i dagens samfunn enn hva menneskeheten har vært tidligere, kan man muligens hevde at den globale risikoen ser *annerledes* ut nå enn i tidligere tider. Eksempler på dette kan være at vi nå lever i en verden hvor Brasils regnskogpolitikk har konsekvenser for livet på hele kloden (snl.no, 2022), og vi får merke konsekvensene av at mangel på en bestemt type microchip påvirker store produksjoner globalt (EM.uk, 2021 og Finansavisen.no, 2021). Beck (2013) peker på at risikoen han snakker om dreier seg om verdensomspennende hendelser som ikke lenger kan beskrives ved hjelp av nasjonal tenkning og handling. Videre bærer hans risiko preg av å være alltid overhengende heller enn at den *faktisk* inntreffer Beck (2013).

5.1.3 Velferd, bærekraft og stabilitet

Det at begge strategiene vektlegger velferd, bærekraft og stabilitet, kan man tolke i retning av et ønske om stabilitet og trygghet, men Kjærgård (2013) betegner en tenkning som kobler økonomisk vekst og velferd sammen med utvikling av befolkningens kompetanse som instrumentalistisk (Kjærgård, 2013, s. 179). Videre peker han på hvordan den økonomisk-kapitalistisk diskursen overtar for den politisk-parlamentariske diskursen og at individet står igjen med det moralske ansvaret for velferd og bærekraft (Kjærgård, 2013, s. 171-172).

Spesielt i Nasjonal kompetansepolitisk strategi vektlegges den norske arbeidslivsmodellen som verdifull. Men her adresseres nettopp de tingene som Bauman (2001) advarer mot, men som Krange & Øia (2006) i sin kritikk mener ikke er relevant for det norske samfunnet: «Modellen utfordres imidlertid av økt lavlønnskonkurranse og nedgang i organisasjonsgraden, hvor løsere tilknytningsformer kan forsterke utfordringene ytterligere» (Nasjonal

kompetansepolitisk strategi s. 11). Det at disse tingene påpekes, kan leses som at Baumans (2001) samfunnsdiagnoser er aktuelle og reelle også i Norge. Men dersom han har rett i at kapitalkreftenes effektivitet og produktivitet er oppnåelig kun ved letthet, bevegelsesfrihet og uavhengighet, vil den langsiktigheten og forpliktelsen som strategiene etterspør true selve kapitalkreftenes eksistensgrunnlag. Dermed vil effektivitet og produktivitet som argumentasjon for å investere langsiktig ikke fremstå som annet enn det Bauman omtaler som lokkemat (Bauman, 2001). Disse utsagnene kan tolkes dithen: «Vi må ivareta den norske arbeidslivsmodellen som fremmer læring og produktivitet» (Nasjonal Kompetansepolitisk strategi, s. 11) og «Virksomheter som arbeider systematisk med kompetanseutvikling i sin organisasjon vil få større mulighet til å forsterke sin innovasjonsevne, konkurransekraft og verdiskaping» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 13). Bauman (2001) mener det er disse virkemidlene styresmaktene i realiteten har, og i begge strategiene finner jeg en tendens til å appellere til – heller enn å ansvarliggjøre – næringslivet. Dette ved å peke på nødvendigheten av investering i kompetanse for å dekke eget kompetansebehov, samt synliggjøre «avkastning» av kompetanseheving og inkludering. (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 17, 18 og 20. Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3, 13, 28).

Sultana (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) peker på at samfunnsøkonomiske effektivitetsdiskurser i liten grad stiller spørsmålstegn ved måten økonomien fungerer på, hvor økonomisk overskudd til bedriftene gjerne oppnås ved midlertidige oppdrag, kortere kontrakter og generell usikkerhet for arbeidstakerne. Følgende avsnitt er et eksempel på at strategipartene i den nasjonale strategien bifaller nettopp kapitalens bevegelsesfrihet. Her problematiseres ikke at den ønsker å «reise lett», for å ha muligheten til å forsvinne på «Houdini-lignende» vis (Bauman, 2001, s. 182):

Teknologiutviklingen gir muligheter for økt effektivitet og innovasjon. Den bidrar også til at lønnskostnader får mindre betydning som lokaliseringsfaktor, noe som er viktig for Norge som et høykostnadsland. Vi har både industribedrifter som er verdensledende på sine områder og er hjørnesteinsvirksomheter i sine lokalsamfunn, og mange høyteknologiske små og mellomstore virksomheter. Utviklingen gir disse store vekstmuligheter, fordi digitalisering og automatisering legger til rette for desentralisert og fleksibel produksjon med lavere kapitalkostnad enn tidligere. (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 12)

Kompetansestrategi for Trøndelag er kanskje tydeligst på å ansvarliggjøre næringslivet, da den i flere sammenhenger påpeker at ikke bare individet, men også bedrifter og samfunn må være rustet til å møte krav om ny kompetanse (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16). Det

at denne strategien også involverer virksomheter og bedrifter i selve strategiens målgruppe (s. 8), forsterker dette inntrykket, til forskjell fra den nasjonale strategien, som har «hele den voksne befolkningen» som målgruppe (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 8).

Bedriftseiere og arbeidsgivere og ansatte i virksomheter utgjør jo også den voksne befolkningen, men jeg mener at ved å presisere at virksomheter og bedrifter er i målgruppen, understrekes at flere må bidra for å nå strategiens mål, enn individene som utgjør hele den voksne befolkningen.

5.1.4 Arbeidslivet som objektiv virkelighet

Et interessant funn når det gjelder fremstillingene av arbeidslivet og samfunnet, er at de hurtige endringene og omstillingen blir formidlet som sannheter man må forholde seg til, og som man ikke stiller spørsmålstegn ved, slik også Bergmo-Prvulovic (2012, 2014) peker på i sin kategori *contextual change* med underkategoriene *instability* og *preparation*. De raske endringene og ustabiliteten fremstår som tilsynelatende utenfor menneskelig kontroll og noe man konstant må være forberedt på. Man kan dermed si at samfunnet fremstår som en objektiv virkelighet. Samtidig er disse dokumentene nettopp strategier, med en iboende handlingsskapende intensjon. Dette krever en grunnleggende antakelse om at samfunnet er menneskeskapt og kan endres ved at mennesker og institusjoner endrer praksis. Så på den ene siden beskrives og legitimeres samfunnets objektive virkelighet, mens på den andre siden anerkjennes menneskelig aktivitet som avgjørende for endring. Dette kan knyttes direkte opp mot Berger & Luckmanns menneskeskapt virkelighet som fremstår som objektiv for menneskene, som må forholde seg til – og formes av – den.

Jeg synes spesielt beskrivelsene av «arbeidslivet» kontra «arbeidsgivere» er interessant i så måte. Ved å fremstille arbeidslivet som «etterspørter, bruker og tilbyder av kompetanse» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 8), får dette arbeidslivet karakter av en objektiv størrelse man bare må forholde seg til og adlyde. Ved å benytte begrepet «arbeidsgivere» eller «bedrifter/virksomheter» mener jeg det blir synligere at noen har et handlingsrom som «arbeidslivet» ved første øyekast ikke tilbyr. Jeg mener også disse fremstillingen gir arbeidslivet en anonym, om enn aktiv karakter. Denne anonymiteten knytter jeg opp mot Baumanns sammenligninger av skipet «Den tunge kapitalismen» der kapteinen og dennes ansvar var eksplisitt, og flyet «Den lette kapitalismen» med sin tomme cockpit. Her er det uklart hvem som bestemmer kursen og har ansvaret.

5.1.5 Karriereveiledning som matching service

I lys av konstruktivistisk interaksjonisme kan vi anta at fremstillingene av samfunnet i disse strategidokumentene vil kunne tolkes, og dermed regulere handlingen til ulike lesere, avhengig av deres kontekst og institusjonelle ramme (Mik-Meyer i Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005). Men et bilde av et samfunn i rask utvikling, med mangel på kompetanse, stadig økende krav til omstilling og et økonomisk orientert verdensbilde, kan skape en forventning om at karriereveiledningen sørger for at de som får veiledning blir i stand til å tilpasse seg dette (Bergmo-Prvulovic, 2012; 2015; Kjærgård, 2013; Sultana i Kjærgård og Plant (red.) 2018;). Når behov for stadig omstilling og nok og riktig kompetanse er bildet som presenteres «som den nye normalen» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 16) uten å problematiseres, gis et inntrykk av at dette «må» imøtekommes. Dette kan skape en forventning om at karriereveiledningen retter blikket mer mot arbeidslivets behov enn mot den enkeltes behov, og at bestillingen blir å sørge for en «match», med riktig person på riktig sted. Og i den grad blikket rettes mot den enkelte, er det fordi det er behov for å identifisere interesser, egenskaper og kompetanse som kan benyttes i arbeidslivet (Bergmo-Prvulovic, 2012). Karriereveiledning fundamentert i såkalte trekk-faktor teorier og en «matching»-tankegang med sitt positivistiske og målbare ideal, kritiseres for å være statiske, med sitt fokus på trekk ved individet som noe som skal passe med faktorer ved arbeidsmarkedet. Videre kritiseres de for å overse sosial kontekst som noe annet enn «...something which the individual had to be slotted into». (Hooley et al. i Hooley et al. (red), 2018, s. 14).

I Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke et al., 2020) er kapittelet «Kompetansestandarder» tydelig på at karriereveileder bør ha etisk kompetanse. Dette handler om å være bevisst egne verdier, holdninger og atferd i relasjon med veisøker, og oppmerksom på hvordan forforståelser og kommunikasjon kan påvirke veiledningen. En slik etisk kompetanse kan gjøre karriereveileder bevisst sine tanker om samfunnet, individets rolle i dette og gruppers rammefaktorer og individualitet. Jeg mener dette kan avdekke om man aksepterer premisset om at alt endrer seg i et stadig raskere tempo, og følger tankegangen om at individet må imøtekomme dette. Etisk retningslinje nr. 6 handler om å ta utgangspunkt i hvordan veisøker selv forstår seg selv, sin situasjon og sine muligheter. Jeg mener denne ikke bare åpner opp for, men forplikter kanskje også til, å avdekke hvorvidt *veisøker* ser seg selv som handlende subjekt eller som maktesløs i møte med omgivelser man ikke kan kontrollere. Verdigrunnlaget setter veisøker i sentrum for arbeidet, og opphøyer denne til et mål i seg selv (Bakke et al, 2020), slik at samfunnets eller arbeidslivets behov ikke blir det rådende

mandatet. Også i det etiske brukes ordlyden «til det beste for deg» flere steder (Bakke et al. 2020, s. 93). Jeg mener dette klargjør hvor karriereveileders fokus skal ligge. Utsagnet: «I vårt samarbeid skal jeg møte deg med interesse og nysgjerrighet» (Bakke et al. 2020, s. 93), legger til rette for en relasjonell og prosessuell heller enn instrumentell tilnærming til karriereveiledning.

5.2 Fremstillinger av individet

I teorigrunnlaget har jeg gjort rede for Bauman (2001) og Beck (1997) / Beck & Beck-Gernsheim (i Lauder et al. 2011) sine beskrivelser av identitetsdannelse og individualisering i den flytende modernitetens samfunn og risikosamfunnet. I del 4.3 presenterte jeg hvordan individene i de to kompetansepoltiske strategiene fremstilles som at de må imøtekomme krav til omstilling å ha nok og riktig kompetanse. I denne delen drøfter jeg disse fremstillingene i lys av teori- og kunnskapsgrunnlaget. Til slutt drøfter jeg hvilke forventninger til min praksis slike fremstillinger kan føre til.

5.2.1 Må imøtekomme krav til omstilling

Som vist i del 4.1.3 beskrives det i begge strategiene hvordan arbeidslivet vil være preget av omstilling. Vi ser i sammenheng med behov for omstilling, at læringsperspektivet trer frem: livslang læring trekkes frem i strategiene som viktig for å imøtekomme omstillingsbehov og krav i arbeidslivet (Nasjonal kompetansepoltisk strategi, s. 4, 11, 17 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3, 8, 14, 26). Livslang læring ses her som et strategisk grep motivert av økonomiske og teknologiske interesser, altså for å møte et arbeidsliv i stadig endring og for å forsterke den enkeltes omstillingsevne (Bergmo-Prvulovic, 2015; Kjærgård, 2013). Denne livslange læringen bærer dermed bærer preg av human kapital-tankegangen som har erstattet den originale humanistiske tankegangen (Bergmo-Prvulovic, 2015). I tillegg til «livslang læring» finner jeg også begreper som «læringsintensivitet» (Nasjonal kompetansepoltisk strategi, s. 4, 7, 11, 15, 19,), «læringsmotivasjon og læringsevne» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 26) og «fokus på å lære å lære» for å rustes til å «møte et arbeidsliv i stadig endring» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 22).

Det påpekes i begge strategiene at et arbeidsliv i omstilling krever at menneskene endrer seg i takt med endringene. Dette arbeidslivet i omstilling og disse «krav til omstilling» samsvarer godt med Beck & Beck-Gernsheim (2011) sine argumenter om hvordan trekk ved arbeidslivet

fører til en individualisering. Dette fordi individene i møte dette arbeidslivet må rive seg løs fra stabile mønstre eller tradisjonelle bånd, som for eksempel familierelasjoner, bosted og naboskap, og i større grad være uavhengige av slike. Dette for å kunne være mobile og imøtekomme arbeidslivets krav. Kompetansestrategi for Trøndelag har innimellom ordlyd som imidlertid peker i en annen retning: «Det anses som en verdi at ungdom kan bo hjemme så lenge som mulig» (Kompetansestrategi for Trøndelag s. 21).

Denne individualiseringen er også i tråd med det som Bauman (2001) beskriver, om at man ikke lenger har stabile institusjoner med instruksjoner som kan gi retning. Det at strategiene stadig påpeker et behov for at individene omstiller seg i takt med samfunnet, gjør at Baumans uferdige og ufullstendige individer som alltid er nødt til å skape og gjenskape sin identitet også får en viss relevans. Hans lava-metafor tegner et bilde av mennesker som desperat klamrer seg til noe håndfast, men som igjen blir oppløst i flyten som ikke kan stanses eller forsinkes (Bauman, 2001, s. 105). Kjærgård (2013) peker på hvordan diskurser hvor begreper som «livslang læring» og «lære å lære» dominerer, kan tilby en tilstand av ufullstendighet hos menneskene. og en «'evig' selvutvikling» i et «kunnskapsavhengig samfunn» (Kjærgård, 2013, s. 174).

Jeg mener dessuten *omstilling* gir assosiasjoner om en raskere og annen endring enn begrepet *utvikling*, eller *danningsbegrepet* som Lingås (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) og Bakke (2021) løfter frem. Danningsperspektivet som «...i sitt vesen ikke er instrumentalistisk – handler om identitetsutvikling, modning og grunnlag for livsvalg. Det handler om sosialt liv og samhandling med andre, samt forståelse av kultur og teknologi» (Lingås, 2015). Jeg tenker utvikling og danning altså kan handle om å bygge på et grunnlag som i seg selv er betydningsfullt. Omstilling, derimot, kan handle om å endre posisjon eller å tilpasse seg, noe som sender signaler om at det man gjør eller har gjort til nå ikke er riktig eller verdifullt. Og i kombinasjon med ordlyd som «raskere tempo» og «krav til omstilling / krav til omstillingsevne» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi s. 8, 11 og 16), etterlates et inntrykk og et bilde av individer som ikke har noe annet valg enn å skulle endre seg og strekke til på stadig nye måter i et høyproduktivt og krevende samfunn. Dette samsvarer også med Sultanas (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) beskrivelser av den teknokratiske, eller samfunnsøkonomiske effektivitetsdiskursen, hvor individet i stor grad må tilpasse seg trekk ved samfunnet, samt Bergmo-Prvulovic, (2012, 2014) sine funn og kategoriene *contextual change* og *environment-person correspondance*. «People need to be constantly prepared for

multiple transitions and recurrent life changes at any time in their lives. Career phenomena include preparation for change, instability and constant learning, and people shall manage their own learning and their access to work» (Bergmo-Prvulovic, 2015, s. 76) og: «This means that people need to adapt, develop and relate their capabilities and abilities to fit with labour market requirements» (Bergmo-Prvulovic, 2015, s. 76). Også hun finner en individualiseringsdiskurs som hun plasserer i kategorien *empowerment*. Her løftes det frem egenskaper som uavhengighet og autonomi og ansvar for egen karriereutvikling. Dette tegner et paradoksalt bilde av tilsynelatende autonome individer som i realiteten ikke har noe annet valg enn å «adlyde» markedskreftene (Bergmo-Prvulovic, 2012).

5.2.2 Må ha kompetanse / riktig kompetanse

Det fremstilles i begge strategiene som at kompetanse er nøkkelen til å kunne komme i jobb og stå i jobb. Ved flere anledninger ser det ut til at individet står ansvarlig for å «sikre jobbtilknytning» ved å «tilegne seg» kompetanse, «komme inn i og forbli i», eller «greie å ta del i» arbeidslivet. (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 7, 8, 11, 12 og 21, og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 12 og 13) Selv om det i begge strategiene pekes på at ansvaret er fordelt på flere, er det individet som skal ta gode valg, tilegne seg kompetanse, og omstille seg i takt med samfunnets hastighet. Nasjonal kompetansepolitisk strategi inneholder for eksempel noen punkter som skal ansvarliggjøre både myndigheter og virksomheter, for det erkjennes at det er et felles ansvar å «...sikre befolkningen nok og riktig kompetanse for å kunne møte endringer og ha varig tilknytning til arbeidslivet og den kompetanse arbeidslivet etterspør» (s 7). Men igjen, selv om myndigheter og arbeidsliv i større grad skal legge til rette, er det enkeltmenneskene som skal være i stand til å tilegne seg denne «kompetansen arbeidslivet etterspør» og på denne måten «ha varig tilknytning til arbeidslivet». Her følger jeg Beck & Beck-Gernsheim (i Lauder et al. (red.), 2011) sine betraktninger om hvordan et stadig krav om utdanning kan virke som en individualiserende drivkraft. Om man også ser dette i sammenheng med fremstillingene av samfunnet, hvor konkurranse er en del av bildet, kan man anta at også denne individualiserende drivkraften kan nå individene når arbeidslivet stiller «høye krav til kompetanse» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 11).

Ordlyden i forordet på side 3, «...slik at ikke potensielle arbeidstakere risikerer å bli tapt for arbeidslivet», sender imidlertid noen signaler i retning av et strukturelt heller enn individuelt ansvar. For det første at individene ikke er skyld i å havne utenfor, da de «blir tapt» heller enn «faller utenfor», og at de *risikerer* dette, noe som indikerer en uønsket situasjon. For det andre

signaliserer disse ordene at de innehar noen ressurser som medfører at det vil være et tap for arbeidslivet å ikke kunne nyttiggjøre seg dem. Et annet eksempel, som også viser at ordvalg utgjør en stor forskjell i skriftlige fremstillinger, er hovedmålene i strategien. I den nasjonale strategien er et mål at «færrest mulig står utenfor arbeidslivet» (s. 4), mens det i Trøndelag sin strategi er en målsetting at «alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet». Jeg mener ansvaret plasseres på den enkelte dersom man «står utenfor», mens samfunnet eller arbeidslivet er ansvarlige for at alle som har mulighet «skal inkluderes».

5.2.3 Karriereveiledning for å fremme kompetente, omstillingsdyktige individer

Fremstillingene av individet bærer altså i stor grad preg av at enkeltmennesker må ha nok og riktig kompetanse, og være omstillingsdyktige for å kunne møte et arbeidsliv i stadig omstilling. På samme måte som beskrevet under del 5.1 om fremstillingene av samfunnet, må man kunne forvente at også fremstillingene av individer som har behov for stadig mer kompetanse vil kunne tolkes ulikt av forskjellige mottakere i møte med disse strategiene. Jeg så Baumans (2001) maktesløse men ansvarliggjorte individer da jeg første gang leste den nasjonale strategien, og må innrømme at jeg som veileder følte meg truffet av hans skildring av veiledningssituasjonen. Dette fordi vi i fagfellesskapet snakker om karrierelæring, og hvordan våre møter skal representere læringsepisoder. Dette er på den ene siden helt i tråd med verdigrunnet i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning og det humanistiske menneskesynet, hvor læring og utvikling står sentralt (Bakke et al., 2020). På den andre siden kan dette virke individualiserende, noe som også er noe av kritikken mot lærings- og utviklingsdiskursen (Sultana, i Kjærgård og Plant (red.), 2018).

I noen setninger i strategiene kan man spore den humanistiske diskursen når man snakker om «utvikling og mestring for den enkelte» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 9) og «god livskvalitet» (Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 2). Jeg mener imidlertid ordlyden i begge strategiene som stadig fremhever et arbeidsliv som individene må tilpasse seg, i stor grad hører inn under en teknokratisk diskurs (Sultana, i Kjærgård og Plant (red.), 2018). Dette kan påvirke hva som forventes av min praksis – både når det gjelder hvordan enkeltmenneskene må tilpasse seg arbeidsmarkedet, og hvorvidt de er ansvarlige for denne prosessen og resultatet av den (Bergmo-Prvulovic, 2015). Sultana (i Kjærgård & Plant (red.) 2018) trekker frem stikkord som karriereplanleggingskompetanse, sysselsettbarhet heller enn sysselsetting, livsdesign,

porteføljekarriere og entreprenørskap for å poengtere hvordan mye av vår tids diskurs gir individet ansvaret for sin egen karriereutvikling.

5.2.4 Karrierekompetanse

Nettopp dette poenget gjør at også begrepet *Karrierekompetanse* eller *Career Management Skills* (CMS) er blitt diskutert i fagfeltet (Bakke, 2021; Haug, 2014, 2018; Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018). Definisjonen på CMS som har vært mye brukt i europeisk sammenheng er ELGPN sin: “A range of competences which provide structured ways for individuals (and groups) to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions” (ELGPN Glossary, 2014). Her kan man kjenne igjen Sultana (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) sine stikkord. Kjærgård (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) viser til at man har diskutert hvordan karrierekompetansebegrepet med sitt læringsperspektiv faktisk kan skape rammer for en forståelse av karriereveiledning i et bredere perspektiv, slik at det ikke utelukkende dreier seg om valg knyttet til utdanning eller arbeid. Samtidig mener han at man i «en neoliberal tilpasnings- og managementdiskurs», kan se hvordan økonomisk konkurranse og individuell kompetanse vektlegges deretter. Dermed blir individet «...gjort til objekt for predefinerte læringsmål innenfor utvalgte kompetanseområder som omhandler egen utvikling og informasjon om utdanning og arbeid, og dette gjør det igjen mulig å måle kompetanseoppnåelse» (Kjærgård i Kjærgård & Plant (red.), 2018, s. 33). Lingås (2015) advarer også mot at CMS - begrepet åpner for en evidensbasert tilnærming til karriereutvikling, hvor man står i fare for at resultater skal måles etter markedsliberalistisk målestokk. Han mener heller det må være rom for dannelsesperspektivet.

Denne diskusjonen om karrierekompetanse i norsk sammenheng har fått følger for hvordan karrierekompetanse er blitt behandlet og fremstilt i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke et al., 2020). Læringsperspektivet står sentralt, og i modellen *karrierelæring i kontekst* finner man *områder for utforskning og læring*, heller enn konkret sluttkompetanse eller læringsmål (Bakke et al., 2020). Denne måten å se karrierekompetanse på oppsummeres i definisjonen som ligger til grunn kvalitetsrammeverket:

Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine

livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid. (Bakke et al., 2020, s. 52)

Her mener jeg man kan se dannelsesperspektivet tre frem, ved å kunne «kjenne og forstå seg selv og sin kontekst», samt en balanse mellom å formes og å påvirke. Jeg mener denne formuleringen kan bidra til å løfte noe av ansvaret fra individets skuldre. Det poengteres i rapporten som presenterer kvalitetsrammeverket hvordan karrierekompetanse og karrierelæring i kontekst må være forankret i de etiske retningslinjene, og jeg tolker dette som et grep nettopp for å unngå et ensidig instrumentalistisk fokus. Det vises særlig til de etiske retningslinjene hvor det heter at: «I relasjon og samarbeid med veisøker viser jeg ydmykhet, og tar utgangspunkt i veisøkers forståelse av egen situasjon og muligheter» (Bakke et al., 2020, s 66). Denne «forståelse av egen situasjon og muligheter» er vesentlig, fordi det legger til rette for at veisøkeren kan sette premissene for karrierelæringsprosessen, heller enn at andre setter konkrete læringsmål. Bevissthet om dette kan være nødvendig dersom karrierelæring innenfor en samfunnsøkonomisk effektivitetsdiskurs anses som et middel for å gjøre individet i stand til å tilpasse seg arbeidslivet, og setter mål på bakgrunn av dette.

5.3 Fremstillinger av grupper

Begge strategiene omtaler noen grupper av mennesker, og Kjærgård (2013) viser til i Foucaults lære om hvordan bruk av kategorier av mennesker gjerne er sentralt i styringsprosesser. Derfor bør man ikke ta slike kategorier for gitt, men heller se hvordan deres tilstedeværelse fremstilles i et dokument. I det følgende skal jeg drøfte disse gruppens tilstedeværelse i strategiene og drøfte hvordan disse fremstillingene kan skape forventninger til min karriereveiledningspraksis.

5.3.1 En fordeling av ressurser, mangler, behov og ansvar

Ordlyden som omtaler noen av gruppene varierer både innad i, og mellom de to strategiene. Studentene fremheves som en ressurs, men også som lite forberedt på arbeidslivet. Seniorer fremstilles som behøvd arbeidskraft, men i den nasjonale strategien også som lite mobile og omstillingsdyktige. Innvandrere har viktige ressurser som må anerkjennes og tas i bruk, men også svake ferdigheter. Man kan i det hele tatt lese disse gruppens tilstedeværelse i strategiene i lys av et ønske om sosial rettferdighet: som et ønske om likestilling og

inkludering, og at det finnes grupper som må ivaretas i større grad. (Nasjonal Kompetansepolitisk strategi, s. 8), Men det går igjen at disse gruppenes manglende kompetanse i stor grad fremstilles som grunnen til at de eventuelt ikke får «innpass i» arbeidslivet eller «...møter ikke kravene i arbeidslivet i Norge» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 12). I den nasjonale strategien problematiseres strukturer i mindre grad, mens i Trøndelag sin strategi anerkjennes slik jeg ser det strukturelle utfordringer på flere steder (s. 12, 13, 23, 28, 30). Denne strategien formidler også at ansvaret for disse gruppenes deltakelse i arbeidslivet er fordelt på flere (s. 3, 23, 24, 26,27, 28, 29, 30, 33). Følgende avsnitt fra Nasjonal kompetansepolitisk strategi er interessant:

Mange innvandrere mangler etterspurt utdanning og norskferdigheter for å kunne delta i arbeidslivet. De trenger tilbud om norskopplæring og annen opplæring og utdanning tilpasset deres utdanningsnivå og norskferdigheter. Målrettet kvalifisering og tidlig tilrettelegging for arbeid er avgjørende for å styrke innvandreres mulighet for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Flere innvandrere vil ha behov for ordinær utdanning. Personer som står utenfor arbeidslivet som følge av manglende kompetanse, kan ha behov for opplæringstiltak fra NAV (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 21 og 22).

Man sier her at innvandrere og personer utenfor arbeidslivet «mangler» noe, «trenger» noe og har «behov» for noe, når man heller kunne vinklet det dithen at noen andre (for eksempel NAV i dette sitatet), burde «tilby» eller «sørge for» noe. Det står imidlertid at «...Målrettet kvalifisering og tidlig tilrettelegging for arbeid er avgjørende for å styrke...», men det pekes heller ikke på ansvar for å sørge for dette, slik at ansvaret og i disse tilfellene «manglene» muligens kunne vært plassert annetstedshen enn hos disse gruppene.

Som drøftet i del 5.1.4 om arbeidslivet som objektiv virkelighet, registrerer jeg også at gruppen *arbeidsgivere* er underkommunisert til fordel for betegnelsen *arbeidslivet*, noe jeg mener sørger for å ikke tildele disse et større ansvar. Det jeg også merker meg, er at behovene fremstilles som individuelle eller gruppevis, når det egentlig hele veien er snakk om samfunnets og arbeidslivets behov. Behovene hos individer og grupper oppstår altså som følge av dette, noe som jeg også knytter til Bergmo-Prvulovic (2012) sine funn og kategorien *environment-person correspondence* hvor individene må tilpasse seg markedskreftenes behov.

5.3.2 Arbeidslivet som det selvsagte

Fremstillinger av grupper i politiske dokumenter kan få som konsekvens at grupper plasseres i kategorier, at man blir tillagt, eller tar på seg en rolle tilhørende en gitt kategori. (Bacchi, 2009, Kjærgård, 2013) Dermed kan noen grupper av mennesker – selv om disse gruppene er mangfoldige – bli tillagt noen «utfordringer/mangler», som for eksempel manglende kompetanse, manglende omstillingsevne, eller svake ferdigheter. Beck beskriver *den politiske konstruksjon av den fremmede i det refleksive moderne* (2003), og hvordan de «fremmedes» adferd reduseres til kollektive kjennetegn. Han skildrer videre hva det er som bestemmer om noe er fremmed: «Hvorvidt noe eller noen oppfattes som ‘fremmed’ ut fra eget eller andres perspektiv, avhenger (...) av det selvsagtes referanserammer, som forutsettes uten at det stilles spørsmål ved dem» (Beck, 2003, s. 21). Berger & Luckmann (2012) peker også på at roller eller grupper representerer en identitet som står i forhold til og i sin tur legitimerer en gitt samfunnsmessig virkelighet, eller «det selvsagtes referanserammer» for å bruke Beck (2003) sine ord. På bakgrunn av dette, er det interessant å reflektere omkring hvilken virkelighet disse rollene står i forhold til og legitimerer. Begrepene «de som står utenfor», «nyutdannede» og «seniorer» ser ut til å være definert i forhold til arbeidslivet. På bakgrunn av dette, ser det ut som at «det selvsagte» her, kan være arbeidslivet og *arbeidslinja*, som innebærer tanken om at den «riktige» atferden er å jobbe (Kjærgård, 2013). Hovedmålet i Trøndelag sin strategi anerkjenner likevel at det ikke er alle som har mulighet til dette, men i begge strategiene formidles disse gruppenes kompetanse (eller mangel på sådan) som viktig for å kunne være i jobb (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 4, 7, 8, 12, 16, 21, 22 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 3, 12, 13, 20, 23, 26).

5.3.3 Karriereveiledning for å nå opp i konkurransen

Kjærgård (2013) skildrer Foucaults beskrivelser av inndelingen av befolkningen i undergrupper «som bidrar eller forringer befolkningens generelle velferd og liv» (Kjærgård, 2013, s. 48). Bacchi (2009) beskriver også med utgangspunkt i Foucault hvordan det ofte er majoritetsperspektivet som står for den «ønskede atferden» i befolkningen og at politikk ofte kan sette grupper opp mot hverandre, ved at grupper presenteres som motsetninger. Beck & Beck-Gernsheim (i Lauder et al., 2011) peker på hvordan trekk ved arbeidsmarkedet sørger for en individualisering, ved at mennesker som deler samme bakgrunn står i et konkurranseforhold til hverandre. I strategiene kan vi se hvordan innvandrere får ulike karakteristikk sett fra et arbeidsmarkedsperspektiv: «Mange innvandrere med høy

kompetanse har utfordringer med å få denne godkjent eller komplettert med nødvendig utdanning. Andre grupper av innvandrere har lite formell utdanning, lite arbeidslivserfaring og møter ikke kravene i arbeidslivet i Norge» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 12). Og Veilederforum presenterer i artikkelen «Det å selv ta ansvar styrker seniorers jobbsjanser», Solbergs (2023) funn om at seniorer som har hatt en «aktiv, fremoverlent innstilling» er de som har lyktes i å få seg jobb (Vaagan, 2023). Dette illustrerer hvordan også seniorer stilles overfor hverandre i konkurransen i arbeidsmarkedet, og blir nødt til å fremstille seg på en måte som gjør at de bryter med eventuelle fordommer. Dette poenget kan knytter til Bergmo-Prvulovic (2012) sin kategori *competence mobility*, hvor man konstant er nødt til å fremheve sin kompetanse og interesser til det beste for arbeidsmarkedet. Jeg mener dette kan skape et skille mellom de som kan og de som ikke kan fremstille seg på denne måten, og føre med seg forventninger til at karriereveiledningen skal kunne gjøre enkeltmennesker eller grupper «ansettbare» fordi det å «stå utenfor» ikke er ønsket atferd.

Forventninger til min praksis som er basert på en tanke om at visse grupper må «endres» eller «gjøre noe bedre eller annerledes», kan være uheldig. For ved å se på beskrivelsene av gruppene, kan man også tenke seg at tiltak som settes i gang rettet mot noen av gruppene vil preges av holdningene bak disse beskrivelsene (Bacchi, 2009). Gode eksempler er nettopp seniorene i begge strategiene og mennesker med nedsatt funksjonsevne i den nasjonale strategien. Her setter man fingeren på de funksjonshemmedes manglende kompetanse, og seniorenas manglende mobilitet, omstillingsevne eller kunnskap om mulighetene uten å videre adressere arbeidslivets ansvar i denne sammenhengen. Man formidler her en tydelig forventning om at karriereveiledning kan bidra til omstillingsevne og mobilitet, samt informasjon om mulighetene. Men dersom det ikke er seniorers manglende omstillingsevne som er problemet, men bedriftenes evne til å ivareta alle sine medarbeidere i omstillingen, vil muligens alle tiltak rettet mot seniorer være forgjeves. Kanskje er det ikke manglende omstillingsevne som er problemet, men helt andre ting som da blir oversett. Det samme gjelder mennesker med funksjonsnedsettelse: Man erkjenner at det til en viss grad finnes utfordringer for disse, da det står at deres manglende kompetanse «forsterker» vanskeligheter med å komme inn i arbeidslivet. Men signalene og de eventuelle tiltakene ville vært ganske annerledes om man heller skrev at mange funksjonshemmede *har* verdifull kompetanse som arbeidslivet i større grad bør ønske velkommen.

5.3.4 Karriereveiledning for raskere kvalifisering

På integreringsområdet har vi som jobber som karriereveiledere i de fylkesvise karrieresentrene møtt nye forventninger til vår praksis. Den nye integreringsloven som trådte i kraft i 2021, forplikter de fylkeskommunale karrieresentrene til å sørge for karriereveiledning av nyankomne innvandrere etter bosetting i kommune, men før oppstart i introduksjonsprogrammet. Dette for «...at den enkelte kan ta informerte valg om arbeid og utdanning og til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov» (Integreringsloven §13 andre ledd). Her kan man se både et samfunnsøkonomisk perspektiv, men også et fokus på den enkeltes behov.

I Nasjonal kompetansepolitisk strategi snakker man om «målrettet og hurtig» kompetansekartlegging og veiledning (s. 16), mens Kompetansestrategi for Trøndelag anerkjenner at det tar tid å kvalifisere seg (s. 13). I begge strategiene ønsker man at innvandrere skal raskt i gang med kvalifisering. Dette er i seg selv ikke er problematisk med mindre man overser at det å være ny i et nytt land innebærer prosesser som i mange tilfeller ikke så lett lar seg forene med hurtighet og målrettethet. Dette har også vært noe av kritikken rettet mot loven slik den nå foreligger; at tidspunkt for karriereveiledning er for tidlig i flyktingenes prosess, samt at rammene tillater for lite prosessveiledning videre (Flatø et al., 2023). Likevel, om man ser denne lovpålagte tjenesten i sammenheng med karriereveiledning underveis i introduksjonsprogrammet og tilgang på veiledning hos karrieresentre senere, kan man også se dette som en intensjon om å «styrke innvandreres mulighet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 21) eller legge til rette for at en gruppe mennesker kan få det som Kompetansestrategi for Trøndelag beskriver som en «tilfredsstillende karriereutvikling» (s. 13).

5.3.5 Karriereveiledning for utjevning av sosial ulikhet

Dersom man leser disse strategiene som et ønske om å fremme sosial rettferdighet, kan disse fremstillingene føre til forventninger om at karriereveilederen skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller ved å for eksempel styrke noen gruppers muligheter, samt bidra til kjønnsbalanse. Her mener jeg at man også kan stå i fare for at den politiske agendaen overstyrer individets ønsker og behov. Man kan som et eksempel stille seg spørsmålet om hvordan man ivaretar det samiske språket og kulturen uten å skulle påvirke eller styre de samiske ungdommene i disse

retningene. Også ordlyden «motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg» (Nasjonal Kompetansepolitisk strategi, s. 16 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 19) krever at man går aktivt inn og endrer en kurs. Disse tingene trenger i seg selv ikke være problematisk, det kan handle om å dele informasjon, eller det kan handle om å utvide en mulighetshorisont ved å stille åpne spørsmål. Disse tingene krever imidlertid en etisk bevissthet hos veileder, om hva som er til beste for veisøker.

Det som også kan være verdt å reflektere over som karriereveileder, er hvorvidt man anser de som kommer til veiledning som representanter for disse gruppene, og hvorvidt man ubevisst tillegger dem noen behov, utfordringer, begrensninger eller mangler som følge av dette. Her kan det være en hårfin balansegang mellom karriereveiledning for sosial rettferdighet, som oppfordrer til å navngi undertrykkelse (Hooley et al. (red), 2018), og en humanistisk tilnærming til karriereveiledning. Sistnevnte perspektiv legger til rette for å møte enkeltmenneskene med en anerkjennelse av deres autonomi og egenverd. Ut fra et slikt perspektiv kan man problematisere det å møte noen med en antakelse om at de har noen begrensninger som følge av å tilhøre en særskilt gruppe, mens det på den annen side kan være uheldig å overse noen gruppers rammefaktorer og begrensninger.

Under kompetansestandarden «målgrupper og kontekst» understrekes karriereveilederens ansvar for å ha en bevissthet omkring sosial rettferdighet, samt å utfordre normer og rammer som påvirker individets valgmuligheter. (Bakke et al., 2020, s. 40). Denne kan være særlig til hjelp i møte med de ulike gruppene som er fremstilt i strategiene: Karriereveileder skal ha kunnskap om ulike målgrupper og hvordan sosiokulturelle forhold kan påvirke karriereutvikling.

Etisk retningslinje nr. 6 handler om å ta utgangspunkt i hvordan veisøker selv forstår seg selv, sin situasjon og sine muligheter, ønsker og drømmer. Denne kan også være til hjelp i balansegangen mellom å utfordre strukturer som begrenser gruppers handlingsrom, men uten å tillegge noen utfordringer eller behov som følge av å tilhøre en bestemt gruppe. Å ta utgangspunkt i den enkeltes forståelse av egen situasjon kan gjøre at man møter den enkelte på en åpen og utforskende måte, samtidig som man også er bevisst rammefaktorer som kan påvirke situasjonen. Videre kan en bevissthet omkring egne holdninger og forforståelser omkring noen av disse gruppene være nødvendig. Retningslinjene innenfor Refleksjon

ivaretar dette ved å oppfordre til et bevisst forhold til egne holdninger, verdigrunnlag og målet for karriereveiledning (Bakke et al. 2020).

5.4 Fremstillinger av karriereveiledning

I del 4.5 har jeg presentert hvordan karriereveiledning fremstilles som et middel for å ta gode valg og som et middel for å imøtekomme kompetanse- og omstillingsbehov. I denne delen skal jeg drøfte og problematisere disse fremstillingene i lys av teori- og kunnskapsgrunnlaget.

5.4.1 Å støtte opp om «gode» valg

I de foregående delene har jeg drøftet hvordan samfunn, individ og grupper er fremstilt i strategiene, og på bakgrunn av disse fremstillingene har jeg søkt å avdekke hvilke forventninger til min praksis som kan skapes gjennom disse. Dette er i tråd med den hermeneutiske sirkelen, hvor man fortolker delene ut fra helheten og helheten ut fra delene (Thomassen, 2018). I det følgende skal jeg drøfte fremstillingene der karriereveiledning er direkte omtalt, og belyse forventningene disse fremstillingene kan medføre.

I begge strategiene finner jeg enstemmig at karriereveiledning dreier seg om å bidra til at befolkningen tar såkalt «gode» valg, som i aller størst grad handler om å imøtekomme et kompetanse- og omstillingsbehov (Nasjonal kompetansepolitisk strategi, s. 15, 16, 17 og 26 og Kompetansestrategi for Trøndelag, s. 14, 16, 17 og 18). Dette samsvarer godt med de øvrige fremstillingene i strategiene av et samfunn med kompetansebehov, endringer og omstillinger, samt individ og grupper som må imøtekomme dette. Bergmo-Prvulovic (2012) finner en lignende formulering som “å støtte opp om gode valg”: «Guidance practitioners shall support individuals in ‘their choice of realistic and meaningful careers’» (Council of the European Union, 2004, s. 3, sitert av Bergmo-Prvulovic, 2012, s. 162). Det handler i stor grad om å imøtekomme behovene i arbeidsmarkedet (Bergmo-Prvulovic, 2012). Hun peker på hvordan karriereveiledere møter forventninger fra de som kommer til karriereveiledning – forventninger som er basert på en tradisjonell forståelse av karriere som handler om en hierarkisk utvikling og utbytte av egen innsats (Bergmo-Prvulovic, 2015). Dette utfallet fremstår imidlertid som høyst usikkert. Hun peker på at karriereveilederen ser på egen praksis som en balanse mellom en pedagogisk prosess på vegne av individet og en praksis på oppdrag av næringslivet. Dermed blir karriereveiledning en prosess av subjektiv art, men med

forventninger om objektivt observerbare resultater knyttet til seg, både fra den som kommer til veiledning og fra aktører i omgivelsene. (Bergmo-Prvulovic, 2015, s. 98-99). Bakke (2021) peker imidlertid på at karrierebegrepet på ingen måte er definert «ferdig», og som vist i 1.5.3, har ulike perspektiver vokst fram og utvidet perspektivet på karriere og karriereveiledning. Jeg tenker da at et betimelig spørsmål i denne sammenhengen derfor kan bli om man kan, skal eller bør oppnå en felles forståelse omkring karriereveilederens etiske forpliktelser.

For hva skjer med forventningene til praksisfeltet når man knytter karriereveiledning til å «støtte opp om» såkalt «gode» valg, og når disse gode valgene anses som gode bare ved å imøtekomme kompetansebehov? Kan man ende opp med en situasjon hvor karriereveiledningstjenester måles ut fra hvor mange som velger bransjer med stort behov for arbeidskraft? Eller ut fra hvor mange som gjør omvalg i videregående opplæring? Evt. hvor mange som gjør et karrierebytte? Eller snarere hvor mange som *ikke* gjør et karrierebytte? I min praksis møter vi for eksempel mange sykepleiere som vurderer å bytte jobb. Vi vet at helse-Norge trenger at sykepleierne blir i jobbene sine. Dersom disse «gode valgene» utelukkende dreier seg om å imøtekomme kompetansebehov, kan det tenkes at det legger føringer for vår måte å møte disse menneskene på.

En konsekvens av at karriereveiledning blir begrenset til å bare dreie seg om et valg, er at man kan risikere å overse eventuelle andre årsaker til at noen ombestemmer seg etter først å ha tatt et valg. Det kan tenkes at sykepleieren som mistrives egentlig har valgt riktig jobb, men at det er noen rammebetingelser som gjør jobben vanskelig å stå i. Eller det kan være at lærlingen som avbryter læreløpet egentlig ikke hadde valgt feil, men mistrivdes på grunn av manglende oppfølging i lærebedriften. I begge fall vil man da kunne overse a) at ansvaret kan ligge annetstedshen enn hos individet som har valgt «feil» eller karriereveilederen som har bidratt til dette, og b) hvor tiltak da bør settes inn.

Det er etisk problematisk dersom den dominerende forventningen er at karriereveiledning utelukkende skal imøtekomme et kompetansebehov, fordi det ikke er gitt at individets ønsker, interesser, egenskaper og verdier samsvarer med yrkene som er etterspurt. Og det kan være utfordrende dersom man som karriereveileder står overfor mange bransjer som har behov, og som alle forventer at en skal bidra til å fylle dette. Slike forventninger kan skape press overfor både karriereveiledere og ikke minst de som står i valgsituasjoner. Dersom slike forventninger

ikke møter et er helt tydelig motsvar vil man kunne få et tillitsproblem i møte med veisøkerne, dersom de risikerer å «bli styrt» i den ene eller den andre retningen.

En annen ting er at karriereveileder i de fleste fall ikke har noen forutsetninger for å kunne spå hva enkeltmennesker kan oppnå og verdiskapningen de kan bidra med innenfor andre interessefelt enn der det åpenbare behovet for arbeidskraft ligger. For eksempel kan det være at man i veiledning snakker med noen som ønsker å bli glassblåser, mens behovet for tømrere i distriktet er stort. Dersom man – fordi det fremstår som «urealistisk» - ikke legger til rette for å utforske glassblåserdrømmen videre, kan samfunnet gå glipp av en glassblåser i verdensklasse som skaper mange arbeidsplasser i distriktet. Dermed vil det å «støtte opp om gode valg» være risikabelt dersom de «gode» valgene utelukkende er definert ut fra kompetansebehovet. Kanskje kan det tenkes at det beste for samfunnet faktisk er å la den enkelte få utforske interesser, evner og anlegg for å oppnå sitt fulle potensiale. En slik tanke kan knyttes til Parsons' begrep om harmoni (Kjærgård (i Kjærgård & Plant (red.), 2018, s. 21).

5.4.2 Karriereveiledning og sosial kontroll

Berger & Luckmann (2012) viser til hvordan institusjonaliserte definisjoner av virkeligheten opprettholdes ved et begrepsapparat som vedlikeholder samfunnsstrukturene, og trekker i denne sammenheng frem vitenskapen og særlig terapien om å anvende det «legitimerende apparatet på individuelle ‘tilfeller’» og dermed «...sikre at reelle eller potensielle avvikere forblir innenfor de institusjonaliserte definisjonene av virkeligheten, eller med andre ord at ‘beboerne’ i et gitt univers forhindres fra å ‘emigrere’» (Berger & Luckmann, 2012, s. 113). De påpeker videre i denne sammenheng at all slags terapi, «...fra djevleutdrivelse til psykoanalyse, fra sjelesorg til personalrådgivningsprogram» (Berger & Luckmann, 2012, s. 113), hører inn under kategorien sosial kontroll. Om man følger deres tankerekker her, kan man plassere karriereveiledning inn under denne kategorien: som et middel for å opprettholde virkeligheten hvor alle skal være omstillingsdyktige og ha nok og riktig kompetanse for å være en del av det høyproduktive, kompetente fellesskapet.

Kjærgård (2013) beskriver i sin genealogi hvordan individet i en kunnskapsøkonomisk diskurs er blitt et direkte styringsobjekt, hvor noen individuelle kvaliteter kommuniseres som nødvendige og ønskverdige, og at «livslang læring, livslang veiledning og individuelle karriereplanleggingsferdigheter fremstår som aktiviteter uten ende» (Kjærgård, 2013, s. 223).

Kjærgård & Plant (2016) advarer mot at karriereveiledning «spiller rollen som ‘den nyttige idiot’ for konkurransesamfunnet» (Kjærgård & Plant, 2016). De peker på behovet for en bevisstgjøring i møte med sterke samfunnskrefter, global økonomi og konkurranse. (Kjærgård & Plant, 2016). Også Plant & Thomsen (2012) beskriver danske karriereveiledningstjenester som politiske styringsverktøy. Poulsen & Skovhus (i Buhl & Plant (red.), 2023) advarer om at en agenda om noe så allment akseptert som *bærekraft* i karriereveiledning kan føre til ytterligere press på unge som står i utdanningsvalg:

Endnu et pres om at vælge noget bestemt, om at realisere noget bestemt. Og endnu en risiko for at gøre sig selv ansvarlig, hvis ikke man kan leve op til et bæredygtigt uddannelsesvalg. Også i forhold til bæredygtighed kan man altså potentielt lide nederlag i præstationssamfundet. (Poulsen & Skovhus, 2023, s. 75)

Poulsen & Skovhus sine bemerkninger bekrefter dermed det som Hooley, Sultana & Thomsen (i Hooley et al. (red.), 2018) ønsker at man er oppmerksom på, - også i et perspektiv med karriereveiledning for sosial rettferdighet – at noen moralske standarder kan fremstilles som mer «riktige» enn andre, og at det er viktig å stille spørsmålstegn ved og debattere også disse sannhetene.

Det må imidlertid også presiseres at man ikke kan si at det *ikke* er til individets beste å imøtekomme landets eller regionens kompetansebehov. I vårt velferdssamfunn er det til det beste for den enkelte at økonomien «går rundt» og at det er samsvar mellom tilgang på og behov for kompetanse i arbeidslivet (Meld. St. 14, 2022-2023). Men Lingås (i Kjærgård & Plant (red.), 2018) problematiserer et instrumentalistisk menneskesyn, og påpeker viktigheten av dannelsesperspektivet, for å «forstå oss selv, våre kontekster og vår tid» (Lingås, 2018, s. 69). Sagt med andre ord: Kanskje må man gjennom et «feilvalg» for å få erfaringen, interessene og motivasjonen som trengs for å senere havne på «riktig» hylle.

En forventning om at karriereveiledning også skal bidra til omstilling trenger heller ikke i seg selv å være problematisk. Som karriereveiledere møter man stort sett mennesker i overgangsfaser, og endring er gjerne en del av menneskelig utvikling og vekst. Men jeg mener det trengs en bevissthet om hvem sitt behov for endring det er snakk om, samt om det er den enkelte, økonomien eller arbeidslivet som skal bestemme tempoet for endringen. Denne bevisstheten kan være avgjørende for fagpersonens møte med enkeltmenneskene, på

grunn av (for)forståelsen om hva veisøkerne trenger. Når det er uttalt politikk at samfunnet har behov for mennesker som kan omstille seg i takt med et stadig skiftende arbeids- og yrkesliv: bør man som veileder ta høyde for at den enkelte kan ha behov for f. eks. endringsvilje og -evne? Eller bør man lete etter evnen til å finne stabilitet og mening i et stadig skiftende arbeids- og yrkesliv? Lingås (2018) mener svaret er en etisk bevissthet hos yrkesutøverne: «De må stå fast på et verdigrunnlag som omfatter respekt for veisøkeres autonomi og integritet, og de må følge normer som sperrer mot å bli misbrukt for politiske formål» (Lingås (2018, s. 58).

Det etiske løftet er en oppsummering av verdigrunnlaget som ligger til grunn for nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke et al. 2020). Dette er ment å skulle bidra til å klargjøre forventninger til karriereveiledningssituasjonen, både overfor enkeltmennesker, men også overfor omgivelsene ellers. Her kan man se at karriereveilederens ansvar overfor de som kommer til veiledning står svært sentralt, da ordlyden «til det beste for deg» finnes i flere av utsagnene:

Du kan være trygg på at:
Jeg kan det jeg driver med og bruker min kompetanse til det beste for deg
Sammen vurderer vi om karriereveiledningen fungerer til det beste for deg
Jeg respekterer deg og din situasjon
Jeg har taushetsplikt
I vårt samarbeid skal jeg møte deg med interesse og nysgjerrighet
Jeg vil deg vel (Bakke et al., 2020, s. 93)

Dette etiske løftet kan altså, slik jeg ser det, fungere som en støtte der fremstillinger av et samfunn med raske endringer og kompetansebehov kan skape noen forventninger om hva som er riktig og viktig karriereveiledningspraksis. Dette fordi det oppsummerer hvor karriereveileders lojalitet skal ligge (ved ordlyden «til det beste for deg»), og at målet med karriereveiledningen skal gjenspeile dette. Videre ligger det i ordene «Jeg respekterer deg og din situasjon» i kombinasjonen med å møte veisøker med interesse og nysgjerrighet, en lovnad om at veileder tar utgangspunkt i veisøkers *opplevde* situasjon. Dette er viktigere enn *veileders* forståelse av kontekst, behov, begrensninger og muligheter hos individ og grupper. Jeg mener også at i utsagnet «Jeg respekterer deg og din situasjon» ligger en lovnad om å ikke påvirke eller styre noen i bestemte retninger, samt et motsvar til en forestilling om at enkeltmennesker og grupper ikke er «tilstrekkelig» for det «høyproduktive arbeidslivet».

6 Konklusjon og avslutning

Jeg har i dette masterprosjektet gjort en kvalitativ innholdsanalyse av de to strategidokumentene Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag. Dette med sikte på å besvare følgende problemstilling: *Hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis kan skapes gjennom fremstillinger av mennesker, samfunn og karriereveiledning i Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017-2021 og Kompetansestrategi for Trøndelag?* Jeg har brukt tre forskningsspørsmål for å finne svar på denne:

1. *Hvordan fremstilles mennesker, samfunn og karriereveiledning i de to kompetansepolitiske strategidokumentene?*
2. *Hvilke forventninger til min karriereveiledningspraksis kan disse fremstillingene av mennesker, samfunn og karriereveiledning føre til?*
3. *På hvilken måte kan etikken som finnes i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning fungere som en støtte i praksisfeltets møte med disse forventningene?*

Avslutningsvis vil jeg kort gjøre rede for funnene og poengtere hvorfor dette er viktig for praksisfeltet. I del. 6.2 presenterer jeg et grunnlag for videre forskning.

6.1 Forventninger til min praksis og behov for etisk bevissthet

Mitt prosjekt er fundamentert i hermeneutikken og konstruktivistisk interaksjonisme, hvilket betyr at jeg mener det vil variere hvordan fremstillingene i de kompetansepolitiske strategiene mottas, fortolkes og skaper handling (Järvinen & Mik-Meyer (red.), 2005). Derfor kan jeg ikke konkludere med et entydig svar. Likevel har jeg vist til hvordan jeg finner at fremstillinger av et samfunn og arbeidsliv som i stor grad handler om konkurranse, effektivitet og produktivitet, raske endringer, omstilling og kompetansebehov, kan skape forventninger om at karriereveiledning skal bidra til å imøtekomme dette. Dette ved å sørge for at menneskene kan tilpasse seg disse samfunnsforholdene og arbeidslivets krav ved å tilegne seg riktig og nok kompetanse, være omstillingsdyktige og ta gode valg. Et slikt inntrykk forsterkes når man i tråd med den hermeneutiske sirkelen (Thomassen, 2018) ser det i kombinasjon med fremstillinger av individ og grupper som må imøtekomme disse omstillings- og kompetansebehovene. Til slutt bekreftes dette inntrykket ved enstemmige fremstillinger av karriereveiledning som middel for imøtekomme omstillings- og kompetansebehov ved å bidra til at individene tar såkalt «gode» valg.

Jeg mener mine funn i disse strategiene understreker viktigheten av en etisk bevissthet i praksisfeltet i møte med politiske dokumenter og signalene de sender. Etikken i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning kan fungere som en støtte for karriereveiledere i møte med forventninger om at karriereveiledning skal bidra til å gjøre grupper og individer i stand til å tilpasse seg et arbeidsliv i stadig endring. Dette for det første, fordi etikken legger til rette for at karriereveileder skal være bevisst egne holdninger, atferd, verdier og forforståelse. Jeg mener disse presiseringene i kvalitetsrammeverket kan åpne for å være bevisst hvordan en selv oppfatter samfunnet og rammene som omgir ens praksis. For det andre, sier de etiske retningslinjene og det etiske løftet at veisøker skal være i sentrum for arbeidet, og at veileder skal ta utgangspunkt i dennes *forståelse* av egen situasjon (Bakke et al., 2020). Dermed skal man – heller enn å skulle nå konkrete læringsmål for å imøtekomme arbeidslivets behov – utforske den enkeltes forhold til egen karriereutvikling. Jeg mener dermed retningslinjene og det etiske løftet gir veileder både rom og plikt til å ta utgangspunkt i den enkeltes behov fremfor samfunnets behov ved at denne settes i sentrum for arbeidet. Det etiske løftet kan bidra til å klargjøre hvor karriereveileders lojalitet skal ligge i møte med forventninger som trekker tungt i retning av å imøtekomme et kompetanse- og omstillingsbehov i arbeidslivet.

6. 2 Veien videre

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning åpner også for en bevissthet omkring rammene for fagutøvelsen, og oppfordrer til å utfordre disse der det er nødvendig. (Bakke et al., 2020). Men hvordan kan dette gjøres? Hooley, Sultana & Thomsen (i Hooley et al. (red.), 2019) mener det kreves en kollektiv innsats i praksisfeltet i arbeidet med å finne balansen mellom å tilrettelegge for individets autonomi og foretaksomhet, men samtidig avdekke og utfordre sosiale strukturer som begrenser denne. Kjærgård & Plant (2016) peker på at selv om det kan være vanskelig, vil det være viktig at praksisfeltet forsvarer veisøkere og melder tilbake om forhold som er til hinder for enkeltmennesker og grupper. Det er i denne sammenhengen utvilsomt nyttig med et kvalitetsrammeverk som fremmer en etisk forankret praksis, og som man kan henvise til for å tale veisøkerens eller yrkesutøvelsens sak. Men jeg ser at det reiser et spørsmål om ikke også dette kan føre til ytterligere forventninger, som legger mye ansvar på den utøvende karriereveilederen.

Kompetanse Norge utviklet som siste ledd i arbeidet med Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledningen del om kvalitetssikring, som tilbyr en oversikt over verdifulle

egenskaper karriereveiledningstjenestene bør inneha for å oppfylle gitte forventninger og behov (Bakke et al. 2020). Her skal virksomhetens praksisutøvere, ledere og eiere kunne få et bevisst forhold til hva som skal være utbyttet av karriereveiledningstjenesten for både individ og samfunn, samt kunne konkretisere mål, utbytte og tiltak innenfor syv områder (Bakke et al. 2020). Etikk er ett av disse områdene. Denne kvalitetssikringsdelen skal altså være et verktøy for ledere og eiere av karriereveiledningstjenester, og ved å inkludere etikk som en kvalitetsindikator, vil man som et skritt på veien kunne forankre en etisk bevissthet hos noen flere enn praksisutøverne. Men for å virkelig kunne utfordre sosiale strukturer, tror jeg man må sørge for at denne etiske bevisstheten også når *ut over* fag- og praksisfeltet. Slik vil man kanskje med tiden unngå forventninger som strider mot verdigrunnlaget. Hvordan dette kan gjøres, vil kunne være et interessant spørsmål for videre forskning.

For å utforske videre på avsendersiden ville det vært interessant med en studie av også den nye kompetansestrategien for Trøndelag som vedtas i juni 2023, og sammenligne den med den gamle for å eventuelt se på likheter og forskjeller i ordlyd. Man kunne sett dette opp mot samfunnsendringer som Covid-19, økt politisk fokus på FNs bærekraftsmål, samfunnssikkerhet, økonomi og befolkningsutvikling, for å finne hvordan konteksten påvirker fremstillingene i dokumentene. Jeg ser også potensialet i å undersøke bredere i praksisfeltet hvordan ordlyd i dokumenter kan fortolkes av ulike mottakere, i ulike institusjonelle kontekster og på ulike nivå, fra ledelse til praksisutøver. Dette for å utvide forståelsen for fortolkning på mottakersiden. Og da en etisk praksis kan innebære enda en forventning til karriereveilederen, om å utfordre rammene for egen fagutøvelse, kan det også være nyttig å utforske praksisfeltets forståelse av hva dette innebærer og opplevelse av eget handlingsrom til å gjøre dette.

Enn så lenge kan i hvert fall jeg som karriereveileder i et offentlig karrieresenter utfordre vedtatte «sannheter» ved å for eksempel bidra til høringssvar og påpeke ordlyd som trekker tungt i retning av å tillegge individet ansvar for å tilpasse seg markedskreftene. Jeg kan gi tilbakemeldinger til karrierefaglige nettsteder som har et sterkt individualiserende fokus, eller som deler mennesker inn i kategorier med noen kvaliteter og mangler. Jeg kan etterspørre statistikk i egen fylkeskommune over årsaker til avbrutte lærekontrakter. Eller jeg kan stille oppfølgingsspørsmål når jeg møter kommentarer av typen: «Du må få flere inn i industrien», eller «flyktningene må realitetsorienteres».

Litteratur:

- Alvesson, M. og Kärreman, D (2005). At arbejde med mysterier og sammenbrud: Empirisk materiale som samtalepartner i teoriudvikling. I M. Järvinen og N. Mik-Meyer (Red.). Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv: Interview, observationer og dokumenter. Hans Reitzels forlag.
- Arnoldi, J. (2005) Medieanalyse og Niklas Luhmans systemteori. I M. Järvinen og N. Mik-Meyer (Red.). Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv: Interview, observationer og dokumenter. Hans Reitzels forlag.
- Bacchi, C. L. (2009). *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, N.S.W: Pearson Australia.
- Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., 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
- Bakke, I. B. (2018). Norsk karrierekompetanse – karriereferdigheter med kulturell bagasje. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), Karriereveiledning: For individ og samfunn. Oslo: Gyldendal.
- Bakke, I. B. (2021). No culture for career? Conceptualisations of career as a cultural phenomenon as experienced by tenth graders and career counsellors in Norway. (Doktoravhandling) Institutt for sosialfag og helsevitenskap, Høgskolen i Innlandet, Norge.
- Bauman, Z. (2001) Flytende modernitet. Oslo: Vidarforlaget A/S
- Beck, U. (1997) Risiko og frihet. Bergen: Fagbokforlaget.
- Beck, U. (2003). globalisering og individualisering. Bind 3 – krig og terror. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2011). Beyond Status and Class? I H. Lauder, P. Brown, J-A. Dillabough & A. H. Halsey. (Red.)(2011). Education, globalization and social change. New York: Oxford University Press. / Oslo: Norsk lyd- og blindeskriftsbibliotek.
- Beck, U. (2013). Det tyske Europa. Machiavelli til Merkiavelli – maktstrategier under Euro-krisen. Oslo, Abstrakt forlag.
- Berger, P. (1991). Invitasjon til sosiologi – et humanistisk perspektiv. Oslo: Pax
- Berger, P., og Luckmann, T. (2012) Den samfunnsskapte virkelighet. Oslo, Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek
- Bergmo-Prvulovic, I. (2012). Subordinating careers to market forces? A critical analysis of career guidance policy. *European Journal for Research on the Education and Learning for Adults*, Vol. 3 (2), 2012. s. 155-170.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2014). Is career guidance for the individual or for the market? Implications of EU policy for career guidance. *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 33 (3), 376–392.
<https://doi.org/10.1080/02601370.2014.891886>
- Bergmo-Prvulovic, I. (2015). Social representations of career and career guidance in the changing world of Work. (Doctorate Extended Abstract, 3 articles). Jönköping University, Jönköping.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2018). Conflicting perspectives on career: Implications for career guidance and social justice. I T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (Red.), Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism. (s. 143-158). New York: Routledge.

- Bergström, G., & Boréus, K. (Red.)(2005). Textens mening och makt. Lund: Studentlitteratur A/S.
- Bergström, G., & Boréus, K. (Red.)(2005). Samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys. I G. Bergström & K. Boréus (red.) Textens mening och makt. Lund: Studentlitteratur A/S.
- Bergström, G., & Boréus, K. (Red.)(2005). Innehållsanalys. I G. Bergström & K. Boréus (red.) Textens mening och makt. Lund: Studentlitteratur A/S.
- Bovbjerg, K. M. (2017). Forøg verdens potentialer – aktiver de indre ressourcer! Vejledning i den moderne individualisme. I P. Plant (red.). *Vejbred – en antologi om vejledning*. Oslo, Norsk lyd- og blindeskriftsbibliotek.
- Braun, V & Clarke, V. (2006). Using Thematic analysis in psychology. I *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). s. 77-101.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buhl, R., og Plant, P. (Red.) (2023) Karrierevejledning og bæredygtighed. Frederiksberg: Frydenlund
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Council of the European Union. (2004). *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. Hentet juli, 2022, fra https://www.cedefop.europa.eu/files/954-att1-1-Council_Resolution_on_Guidance_280504-EN.pdf
- Council of the European Union. (2008). *Council on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. 2905th education, youth and culture. Rådsmøte, Brüssel, 21. november 2008*. Hentet juli, 2022, fra http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- Dahler-Larsen, P. (2005). Dokumenter som objektiveret social virkelighed. I M. Järvinen og N. Mik-Meyer (Red.). *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv: Interview, observationer og dokumenter*. Hans Reitzels forlag.
- Dewey, J. (2005). *Demokrati og uddannelse*. København: Gyldendals bogklubber
- European Lifelong Guidance Policy Network Glossary (2014) <http://www.elgpn.eu/glossary>
University of Jyväskylä Finland
- Europakommisjonen. (2004, desember). *Reforming guidance and counseling in Europe - Changing Policies systems and practices: A briefing for policy makers, managers of services, practitioners, trainers, and researchers*.
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Hentet juli 2022, fra https://www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf
- EM.uk, (2021) Artikkel: Globalisering – microchip flaskehals for industrien
<https://www.em24.uk/globalisering-microchip-flaskehals-for-industrien/>
- Finansavisen (2021) Artikkel: Frykter langvarig chipmangel
<https://www.finansavisen.no/nyheter/teknologi/2021/05/31/7681804/frykter-langvarig-chip-mangel>
- Flatø, H., Kavli, H. C. & Lysvik, R. R. (2023) Karrieriveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere. FAFO-rapport 2023-08.
- Gadamer H. G. (1999). *Truth and Method*. 2nd revised edition. The Continuum Publishing Company; New York, 1999.

- Grue, J.: *diskurs* i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 5. mars 2023 fra <https://snl.no/diskurs>
- Haug, E. H. (2015) CMS: et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge? Oslo: Vox
- Haug, E. H. (2017) Kvalitet I norske skolers karriereveiledning – I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi. (Doktoravhandling) Lillehammer: Høgskolen i Innlandet
- Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J. & Thomsen, R. (red.) (2020) *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. Leiden: Brill Sense.
- Hjermann, Dag Øystein; Larsen, Henning: regnskog i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 19. februar 2023 fra <http://snl.no/regnskog>
- Hooley, T., Sultana, R. & Thomsen, R. (red.). (2018). *Career Guidance for Social Justice – Contesting Neoliberalism. Volume 1 – Context, Theory and Research*. New York; Routledge.
- 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. Volume 1 – Context, Theory and Research*. New York; Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R. & Thomsen, R. (2019). *Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for the Multitude*, 1st Edition. London: Routledge.
- International Labour Organization (2021) *Shaping skills and lifelong learning for the future of work. International Labour Conference 109th Session, 2021*. Hentet fra https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_813696.pdf
- Jacobsen, D. I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utg). Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Jacobsen, D. I. (2022) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg). Oslo: Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek
- Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (Red.)(2005). *Kvalitative metoder i et interaksjonistisk perspektiv: Interview, observationer og dokumenter*. Hans Reitzels forlag.
- Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (Red.) (2019). *Kvalitativ analyse: syv tradisjoner*. Oslo: Norsk lyd og blindeskriftbibliotek.
- Kjærgård, R. (2013). *Karriereveiledningens genealogi : den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*. (Doktoravhandling), Institut for Uddannelse og Pædagogik DPU, Aarhus Universitet, København.
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2016). Frank, hvor er du? Sosial rettferdighet og karriereveiledning i en neoliberal tid. *Veilederforum.no* Publisert 14. oktober 2016, sist oppdatert 20. oktober 2022. <https://veilederforum.no/artikler/teori/frank-hvor-er-du-sosial-rettferdighet-og-karriereveiledning-i-en-neoliberal-tid>
- Kjærgård, R. (2018). *Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov*. I R. Kjærgård & P. Plant (red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Kjærgård, R. og Plant, P. (Red.)(2018). *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Kjærgård, R. (2020) *Career Guidance and the Production of Subjectivity*. I E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen. (red.). *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. Leiden: Brill Sense.
- Kompetanse Norge (2019) *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning* <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>
- Kompetanse Norge (2020) *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*

https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf

Kompetansestrategi for Trøndelag

<https://www.trondelagfylke.no/globalassets/dokumenter/utdanning/kompetansestrategi/handlingsprogram-2020-2022-ppt.pdf>

Kompetansestrategi for Trøndelag 2023-2026 - Høringsutkast

<https://opengov.360online.com/Meetings/TRONDELAG/File/Details/3424235.PDF?fileName=Kompetansestrategi%20Trøndelag%202023-2026%20til%20offentlig%20høring&fileSize=440704>

Krange, O., & Øia, T. (2005). Den nye moderniteten: ungdom, individualisering, identitet og mening. Oslo: Cappelen akademisk forlag

Laatege (2019): Handlingsplan for samisk språkopplæring, vedtatt av hovedutvalg for utdanning, mai 2019

Lauder, H., Brown, P., Dillabough, J-A. & Halsey, A. H. (Red.)(2011). Education, globalization and social change. New York: Oxford University Press. / Oslo: Norsk lyd- og blindeskriftsbibliotek.

Lingås, L. G. (2015) Et kritisk blikk: Evidenskonseptet i karriereveiledning. Artikkel i Veilederforum: <https://veilederforum.no/artikler/teori/et-kritisk-blikk-evidenskonseptet-i-karriereveiledning>

Lingås, L. G. (2018). Veisøkeren som mål eller middel for andre mål? Et kritisk blikk på karriereveiledningens instrumentalistiske forutsetninger. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal.

Lingås, L. G. (2019). Etikk for pedagoger. Oslo: Gyldendal Akademisk (3.utg)

Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (2020). (LOV-2020-11-06-127 <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2020-11-06-127>)

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. 2.utg. New York: Harper & Row

Meld. St. 14 (2022-2023) Utsyn over kompetansebehovet i Norge. Kunnskapsdepartementet.

Nasjonalt kompetansepolitisk strategi 2017-2021 (2017) Regjeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonalt-strategi-kompetanse-nett.pdf>

Nerland, M. (2011). Karriereveiledning – et felt under profesjonalisering. I: Gravås og Gaarder (red.) Karriereveiledning. Oslo: Universitetsforlaget

NHO årskonferansen 2023, https://www.youtube.com/watch?v=AMfxmx807_s

NOU 2016, s.7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

OECD (2004), Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, Paris.

OECD (2014): Skills Strategy Diagnostic Report Norway. Paris: OECD

OECD (2014): Skills Strategy Action Report Norway. Paris: OECD

Patton, W., & McMahon, M. (2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (3rd ed.). Rotterdam: Sense Publishers.

Plant, P. & Thomsen, R. (2012) Career guidance in Denmark: Social control in a velvet glove. I *Orientación y Sociedad* no 11. 2012. Pp. 1-17

Poulsen, B. K. & Skovhus, R. B. (2023). Bæredygtighed – karrierevejledning mellem præstationskultur, verdensvendthed og kollektivt ansvar. I R. Buhl & P. Plant (red.) *Karrierevejledning og bæredygtighed*. Frederiksberg: Frydenlund.

Ringdal, K. (2018). Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Rogers, C. (1961). On Becoming a Person. Boston: Houghton Mifflin

Savickas, M. (2018). Career Counseling (2. utg.). Washington, DC: American Psychological Association.

- Sandlie, L. (2018). Verdier som grunnlag for karriereveiledning. Masteroppgave, Høgskolen i Innlandet.
- Schiefløe, P. M. (2003). Menneske og samfunn – innføring i sosiologisk forståelse. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skirbekk, Sigurd: *samfunn i Store norske leksikon på snl.no*. Hentet 19. februar 2023 fra <http://snl.no/samfunn>
- Solberg, A.G (2023) Hvordan opplever aldersgruppen 55+ å søke ny jobb AFI-rapport. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet.
- Sultana, R. G. (Red.). (2017a). Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean: Challenging transitions in South Europe and the MENA region. Rotterdam, Nederland: Sense.
- Sultana, R. G. (2017b). Anchoring career guidance in the Mediterranean? I R. G. Sultana (red.), Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean: Challenging transitions in South Europe and the MENA region. Rotterdam, Nederland: Sense.
- Sultana, R. G. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: Karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), Karriereveiledning: For individ og samfunn. Oslo: Gyldendal
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. I D. Brown & L. Brooks (red.) Career choice and development (2. utg., s. 197-261). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Thagaard, T. (2018). Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2018). Vitenskap, kunnskap og praksis – innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag. Oslo: Norsk lyd og blindeskriftbibliotek.
- Thomsen, R. (2017). Career guidance in communities: A model for reflexive practice. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Vaagan, M. for Veilederforum.no (2023) *Det å selv ta ansvar styrker seniorers jobbsjanser* artikkel i Veilederforum 30. mars 2023. <https://veilederforum.no/artikler/praksis/det-selv-ta-ansvar-styrker-seniorers-jobbsjanser>

Vedlegg: Analyseskjema

Sitat fra Nasjonal kompetansepolitisk strategi	Side	Tolkning. Hvordan forstår jeg dette?	Koding - Hva er viktig og meningsfullt her?	Hovedtema og stikkord som beskriver temaet basert på kode
1 Befolkningens kompetanse er samfunnets viktigste ressurs og grunnlag for velferd, vekst, verdiskaping og bærekraft.	4	Befolkningens kompetanse er viktig for samfunnet, både i et bærekraftperspektiv og i et verdiskapingsperspektiv.	Verdsettelse av kompetanse hos individet da denne kompetansen er avgjørende for fellesskapet Verdsettelse av velferd og bærekraft i samfunnet – Vekst og verdiskaping	Samfunnet: -Velferd og bærekraft / vekst, verdiskaping Individet: - Verdifull kompetanse / ressurser - den enkelte har betydning for helheten
2 God kompetanse i arbeidsstyrken er og vil være avgjørende både for norsk økonomis konkurransevne og for sysselsetting i arbeidslivet	4	Kompetanse er viktig for norsk konkurransedyktig økonomi og sysselsetting. Dette sitatet kan tolkes i retning av at man ser norsk økonomi i et globalt konkurranseperspektiv.	Arbeidsstyrken må ha «god» kompetanse for å være sysselsatt Konkurransevnen i norsk økonomi løftes fram som viktig.	Samfunnet: -konkurransevne og økonomi -Sysselsetting -Trenger (god) kompetanse Individet: -Må ha (god) kompetanse
3 Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte.	4	Kompetansepolitikken er viktig for både individ og samfunn. Samfunnet for velferd, fordeling og konkurransekraft i arbeidslivet. Individet for mestring og utvikling.	Ulike diskurser: Produktivitet og konkurransekraft, velferd og fordeling, og utvikling og mestring for individet.	Samfunnet: - Konkurranse, og produktivitet - velferd og fordeling Individet: utvikling og mestring
4 Omstilling av norsk arbeidsliv skjer kontinuerlig. I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring	4	Omstilling i arbeidslivet skaper et behov for kompetanse og økt behov for læring hele livet.	Omstilling av norsk arbeidsliv, klimautfordringer, teknologiutvikling, innvandring, demografi, m.m. Individene må tilpasse seg («...tilsier økt behov for livslang læring»)	Samfunnet: - Arbeidslivet - omstilling og raske endringer -som noe man ikke kan kontrollere og må forholde seg til Som objektiv virkelighet Individet -må være omstillingsdyktige -må tilegne seg riktig kompetanse
5 Det norske arbeidslivet kombinerer et høyt produktivetsnivå med høy sysselsettingsandel og læringsintensitet	4, 7	Denne setningen viser til trekk ved arbeidslivet som er positiv sett fra et økonomisk og samfunnsøkonomisk synspunkt – produktivitet, sysselsetting og læring.	Arbeidslivet, produktivitet, sysselsetting Læringsintensitet – sender ikke nødvendigvis signaler om langsom, utvikling, mer om hurtighet?	Samfunnet: - Arbeidslivet - produktivitet, sysselsetting, læring.
6 Det er enighet om å ivareta og styrke den norske arbeidslivsmodellen. Et godt organisert arbeidsliv og en jevn	4	Arbeidslivsmodellen er viktig for både kompetanse og velferd.	Ivareta og styrke: Ønske om trygghet (velferd) og sosial rettferdighet, men også kompetanse.	Samfunnet: kompetanse velferd

inntektsfordeling har stor betydning for kompetanse og velferd.			Arbeidslivsmodellen er viktig	
7 Hovedmål: Nasjonal kompetansepolitisk strategi har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet	4	Kompetansestrategien skal bidra til at både individer og bedrifter har en kompetanse som bidrar til økonomisk vekst, velferd og sysselsetting.	Kompetanse for både individ og samfunn. «økonomisk» orientert begrepsbruk: «konkurransedyktig», «effektiv».	Samfunnet: Konkurransese, effektivitet og sysselsetting Individet: - Ansvarlig for å «stå utenfor» - Trenger kompetanse for å ikke «stå utenfor»
Innledning				
8 Befolkningens kompetanse kan gi avgjørende bidrag til nødvendig utvikling og omstilling	7	Befolkningens kompetanse er svært viktig for omstilling og utvikling. Denne utviklingen og omstillingen beskrives som nødvendig.	Menneskene bidrar til nødvendig omstilling. (ved å bidra med kompetanse).	Samfunnet -utvikling og omstilling - som noe man bare må forholde seg til («nødvendig» omstilling) - som noe man kan påvirke? Individet - Skaper sosial virkelighet
9 Samtidig må vi sikre befolkningen nok og riktig kompetanse for å kunne møte endringer og ha varig tilknytning til arbeidslivet og den kompetanse arbeidslivet etterspør.	7	Befolkningen trenger nok, riktig og etterspurt kompetanse for å imøtekomme endringer og omstillinger og for å kunne være i arbeid.	Menneskene må være omstillingsdyktige og ha nok og «riktig kompetanse». Arbeidslivet fremstår som anonymt, men har en aktiv rolle, ved å være den som «etterspør» Hvem har ansvaret? Disse «vi» som må «sikre» befolkningen kompetanse, eller individene som skal tilegne seg den?	Individet -Må omstille seg. -Må ha riktig kompetanse -Må være i arbeid Samfunnet - Arbeidslivet som noe objektivt, noe man bare må forholde seg til og tilpasse seg
Målgrupper for strategien				
10 Målgruppen for strategien er hele den voksne befolkningen. Selv om forskjellige deler av befolkningen har ulike utfordringer, er behovet for utvikling av kompetanse viktig uavhengig av utdanningsnivå og arbeidstilknytning.	8	Alle har behov for å utvikle kompetanse, så alle er i målgruppen for strategien.	Det fremstår som at det er de som har behov for å tilegne seg kompetansen som er målgruppen, og dermed ansvarlige, ikke de som skal legge til rette for dette.	Individet: -Må ha kompetanse - Må være i jobb -Ansvarlige Grupper Forskjellige deler av befolkningen har forskjellige «utfordringer»

<p>11 For å sikre jobbtilknytning må de fleste tilegne seg ny kompetanse i løpet av livet, og alle har behov for å bruke sine kunnskaper og ferdigheter for å holde dem ved like.</p> <p>Krav til omstilling gjelder personer på alle utdanningsnivå. Personer uten fullført videregående opplæring, svake grunnleggende ferdigheter eller svake ferdigheter i norsk/samisk er imidlertid særlig sårbare i et arbeidsliv med rask teknologiutvikling og høye krav til omstillingsevne.</p> <p>I enkelte faser av livet vil det være avgjørende å tilegne seg ny kompetanse, omstille seg eller få nye læringsmuligheter. Overgangen mellom utdanning og arbeid er en kritisk fase for mange, og ikke alle får arbeid som svarer til utdanningen de har. For oppdragstakere og frilansere kan det være vanskelig å tilrettelegge for etter- og videreutdanning. De aller fleste vil skifte jobb flere ganger i løpet av livet og mange vil ha behov for etter- og videreutdanning og gode læringsvilkår for å kunne stå i jobb og møte nye krav i arbeidslivet.</p>	8	<p>Arbeidslivets «høye krav» til omstillingsevne medfører at folk på alle utdanningsnivå må tilegne seg ny kompetanse i løpet av livet for å være i arbeid. Men noen grupper er særlig sårbare, da de ikke har nok kompetanse.</p>	<p>Tre ganger i dette sitatet brukes ordet «krav», det er krav til omstilling, krav til omstillingsevne og arbeidslivets krav.</p> <p>Individet (personer) står ansvarlige for å «tilegne seg», «bruke og holde ved like» kunnskap, «omstille seg», «få nye læringsmuligheter», «få jobb», «skifte jobb», «ha behov for» eller «tilrettelegge for» etter- og videreutdanning, «stå i jobb» og «møte krav»</p>	<p>Samfunnet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeidslivet krever, har høye krav - Rask utvikling og omstilling <p>Individet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Må være omstillingsdyktige - Må ha kompetanse for å få jobb og være i jobb - Er ansvarlige for å «møte krav» <p>Grupper:</p> <p>Arbeidsledige og disse «Personer» står utenfor på grunn av sin manglende kompetanse.</p>
<p>Aktører i Kompetansepolitikken</p>				
<p>12 Regjeringen har, i samarbeid med partene i arbeidslivet, ansvar for å utvikle kompetansepolitikken og sikre en helhet som bidrar til at den enkelte og virksomhetene får dekket sine kompetansebehov</p> <p>Arbeidslivet står sentralt i kompetansestrategien som etterspør, bruker og tilbyr av kompetanse (...) Lov og avtaleverk innenfor de ulike tariffområder regulerer arbeidsgivers ansvar for kompetanseutvikling i tråd med den enkeltes virksomhets behov på kort og lengre sikt</p>	8	<p>Dette avsnittet presiserer regjeringen og partene i arbeidslivet sitt ansvar for kompetansepolitikken.</p>	<p>Arbeidslivet fremstilles som «etterspør, bruker og tilbyr» av kompetanse.</p> <p>Arbeidsgivere ansvarliggjøres her til en viss grad, men kompetansebehovet fremheves</p>	<p>Samfunnet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansvar hos regjering og partene i arbeidslivet. - Arbeidslivet har behov, og da til en viss grad ansvar?
<p>13 Regionale kompetansestrategier skal bidra til balanse mellom tilgang på kompetent og relevant arbeidskraft på den ene siden og etterspørselen fra arbeidslivet på den andre</p>	9	<p>Målet med kompetansepolitisk strategiarbeid er balanse mellom tilbud og etterspørsel på arbeidskraft.</p>	<p>«Kompetent» og «relevant» arbeidskraft for å imøtekomme etterspørselen fra arbeidslivet.</p> <p>samfunnet som menneskeskapt virkelighet</p>	<p>Samfunnet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mangel på riktig kompetanse - Arbeidslivet etterspør riktig kompetanse

			ved strategiernes handlingskapende natur?		
14	Norge er gjennom ILO-konvensjonen og FNs deklarasjon for urfolks rettigheter forpliktet til å føre en politikk som styrker og bevarer samisk kultur og språk. Sametinget skal påse at myndighetene legger til rette for at den samiske befolkningen har nødvendig språklig og kulturell kompetanse til å utvikle samiske samfunn og næringsliv	9	Internasjonale føringer gjør at norske myndigheter, under påsyn av Sametinget skal legge til rette for å bevare samisk kultur og språk. Dette innebærer å legge til rette for at den samiske befolkningen har nødvendig kompetanse.	Myndighetene skal legge til rette. Styrke og bevare samisk kultur og språk. Den samiske befolkningen kan utvikle samfunn og næringsliv forutsatt nødvendig språklig og kulturell kompetanse.	Samfunnet -Ønske om å bevare samisk kultur og språk. -Bærekraft og stabilitet Individet Må ha riktig kompetanse Grupper Samer - Må ha riktig kompetanse
Utfordringer og muligheter					
15	Vi må inkludere flere i et læringsintensivt arbeidsliv	11	Her er jeg litt usikker på om det menes at flere må inkluderes i <i>arbeidslivet</i> eller om flere må inkluderes i <i>læringen</i> i arbeidslivet.	Ansvar er lagt på et «vi» som må «inkludere» Men hvorfor er det ikke presisert <u>hvem</u> som står ansvarlige for å inkludere? Hvem er i posisjon til å inkludere?	Individet: -må ha kompetanse Samfunnet -læringsintensivt arbeidsliv - inkludering?
16	Norge er et av landene i verden med høyest sysselsettingsgrad og et høyt produktivetsnivå per innbygger. Norske arbeidstakere har gode grunnleggende ferdigheter i lesing, regning og bruk av ikt sammenliknet med arbeidstakere i mange andre OECD-land. Norske arbeidstakere deltar også mye i kompetanseutvikling sammenliknet med arbeidstakere i andre land. Ifølge produktivitetskommissjonen er imidlertid Norge i ferd med å miste forspranget til land som har satset mye på utdanning og livslang læring de siste årene.	11	Norge har høy sysselsettingsgrad, og arbeidstakere har gode grunnleggende ferdigheter sammenliknet med andre OECD-land. Kompetanseutvikling er også mer utbredt blant norske arbeidstakere. Andre land har imidlertid også satset mye på utdanning og livslang læring de siste årene, så Norge er i ferd med å miste forspranget.	Dette avsnittet vitner om en verdsetting av kompetansen som arbeidstakere i Norge har. Konkurransperspektiv: At andre land har satset mye på utdanning, betyr ikke nødvendigvis at Norges kompetansenivå er blitt lavere, men her fremheves at vi har mistet «forspranget». Vil det si at et sånt «forsprang» til andre land er ønskelig?	Individet: Norske arbeidstakere har gode ferdigheter, er i jobb og utvikler kompetansen stadig mer. -Må fortsette å utvikle kompetanse Samfunnet: Produktivitet, konkurranse
17	I løpet av det siste tiåret har andelen sysselsatte gått ned. Nedgangen har vært størst blant unge menn og for de med lite formell utdanning. I det høyproduktive arbeidslivet i Norge er det høye krav til kompetanse for å komme inn i og forbli i arbeidslivet. Mange med nedsatt funksjonsevne har også mangelfull kompetanse, noe som forsterker utfordringen med å komme inn i arbeidsmarkedet	11	Nedgang i sysselsettingen, særlig blant unge menn, og de med lite formell utdanning. Dette gjør at mange ikke møter kravene for å komme inn i og forbli i «det høyproduktive» arbeidslivet. Dette gjelder også mange med nedsatt funksjonsevne.	Forklaringen på nedgangen i sysselsettingen er at det er høye krav til kompetanse, og det fremstår som at de med lite formell utdanning faller ut fordi de ikke strekker til i «det høyproduktive» arbeidslivet. Strukturelle barrierer underkommuniseres derfor, og Individene ansvarliggjøres ved å ikke ha kompetansen som trengs for å «komme inn i» og «forbli i» arbeidslivet. Funksjonshemmede møter heller ikke kravene, selv om de til en viss grad har noen utfordringer fra før («forsterker» utfordringen).	Individet: - Må ha kompetanse for å være i arbeid - ansvarliggjort ved å ikke møte kravene. Samfunnet - Produktivitet og høye krav i arbeidslivet. -strukturelle barrierer underkommunisert. Grupper: Funksjonshemmede: Ansvarliggjort Menn

<p>18 Krav til omstilling gjelder også personer med lengre utdanning</p>	<p>11</p>	<p>Alle må regne med å måtte omstille seg.</p>	<p>«Krav til omstilling» problematiseres ikke, men imøtekommes av individene.</p>	<p>Individet: - Må være omstillingstykke - ansvarlig</p>
<p>19 Vi må ivareta den norske arbeidslivsmodellen som fremmer læring og produktivitet</p> <p>Norge utmerker seg gjennom å involvere alle ansatte i virksomhetenes utviklingsarbeid. En relativt flat struktur i arbeidslivet fremmer tillit, samarbeid og kunnskapsflyt. Dette representerer sterke sider ved det norske arbeidslivet. Modellen utfordres imidlertid av økt lavlønnskonkurranse og nedgang i organisasjonsgraden, hvor løsere tilknytningsformer kan forsterke utfordringene ytterligere</p>	<p>11</p>	<p>Den norske arbeidslivsmodellen er viktig for å sikre tillit, samarbeid, kunnskapsflyt, og for å motvirke lavlønnskonkurranse og løse tilknytningsformer. Denne står overfor utfordringer av nevnte problemstillinger.</p>	<p>Samfunnet: Et ønske om stabilitet, medvirkning, flat struktur, tillit, samarbeid, og kunnskapsflyt. Men: Lavtlønnskonkurranse og løsere tilknytningsformer ses på som utfordringer – et ønske om sosial likhet og stabilitet. Paradoks: Er lavtlønnskonkurranse og løsere tilknytningsformer nettopp knyttet til effektivitet, konkurranse og produktivitet, som strategien ellers bejaer?</p> <p>Er det her tendenser til at man må poengtere at denne modellen fremmer læring og «produktivitet» for å sikre at kapitalkraftene ser lønnsomheten ved den?</p>	<p>Samfunnet: -Ønske om sosial rettferdighet, langsiktighet og stabilitet -Konkurranse utfordrer arbeidslivsmodellen</p>
<p>20 Innvandrerens kompetanse må benyttes bedre</p> <p>Kompetansenivået og behovet for opplæring varierer mye blant innvandrere i Norge. Vi må anerkjenne og ta i bruk innvandreres medbrakte kompetanse, og sørge for muligheter for å komplettere utdanning. Mange innvandrere med høy kompetanse har utfordringer med å få denne godkjent eller komplettert med nødvendig utdanning. Andre grupper av innvandrere har lite formell utdanning, lite arbeidslivserfaring og møter ikke kravene i arbeidslivet i Norge For disse gruppene er det viktig å få opplæring i grunnleggende ferdigheter og/eller utdanning. Felles for de fleste innvandrere er at de vil trenge opplæring i norsk språk</p>	<p>12</p>	<p>Innvandrere har forskjellig kompetanse og forskjellige behov for opplæring. Deres kompetanse må anerkjennes og tas i bruk i større grad. Godkjenning og komplettering av utdanninger er viktig. Innvandrere med lite formell utdanning og lite arbeidslivserfaring møter ikke kravene i arbeidslivet i Norge, og trenger opplæring eller utdanning. Alle trenger opplæring i norsk.</p>	<p>Innvandrerens kompetanse må anerkjennes mer enn den gjør – et signal om noen strukturelle barrierer? Ansvar: («vi må») Hvem er disse «vi»? Arbeidsgivere? Utdanningsinstitusjoner? Hvorfor skriver man da ikke dette? Innvandrere uten medbrakt kompetanse «møter ikke kravene» i arbeidslivet (i større grad ansvarlige)</p>	<p>Individet Må ha kompetanse for å møte kravene i arbeidslivet.</p> <p>Grupper: Innvandrere – de med kompetanse og de uten.</p> <p>Samfunnet - Noen strukturelle barrierer - Arbeidslivets krav.</p>

<p>21 Vi må utnytte mulighetene som følger av global konkurranse og teknologisk utvikling</p> <p>I dag endres kunnskap, teknologi og globale markeder i et stadig raskere tempo. Teknologisk utvikling er avgjørende innen privat og offentlig tjenestenæring, som dekker 80 prosent av norsk arbeidsliv. Teknologisk utvikling skaper gode muligheter for bedre og mer effektiv tjenesteproduksjon, i offentlig og privat sektor. I offentlig sektor kan et samspill mellom sosial innovasjon og teknologiske nyvinninger bidra til å videreutvikle et godt utdannings- og velferdstilbud for befolkningen.</p> <p>Teknologiutviklingen gir muligheter for utviklende jobber. Rask teknologiutvikling kan samtidig øke risikoen for at flere ikke vil greie å ta del i arbeidslivet. Det blir viktigere å sikre god kompetanse i hele bredden av arbeidslivet. Både teknologisk og sosial kompetanse vil bli viktig fremover.</p> <p>Teknologiutviklingen gir muligheter for økt effektivitet og innovasjon. Den bidrar også til at lønnskostnader får mindre betydning som lokaliseringsfaktor, noe som er viktig for Norge som et høykostnadsland. Vi har både industribedrifter som er verdensledende på sine områder og er hjørnesteinsvirksomheter i sine lokalsamfunn, og mange høyteknologiske små og mellomstore virksomheter. Utviklingen gir disse store vekstmuligheter, fordi digitalisering og automatisering legger til rette for desentralisert og fleksibel produksjon med lavere kapitalkostnad enn tidligere. Dette gir muligheter for industriell utvikling i Norge basert på vår kompetanse, vår industrikultur og våre ressurser.</p>	<p>12</p>	<p>Raske endringer og teknologisk utvikling preger dagens samfunn. Dette vil ha betydning for både privat og offentlig tjenestenæring, og vil kunne være positivt for å videreutvikle et godt utdannings- og velferdstilbud.</p> <p>Men rask teknologiutvikling kan også øke risikoen for at flere ikke vil «greie å ta del i» arbeidslivet, og alle vil trenge god kompetanse, både teknologisk og sosialt.</p> <p>Teknologiutviklingen gjør at man kan kutte i lønnskostnader, at man kan ha desentralisert og fleksibel produksjon med lavere kapitalkostnad enn tidligere.</p>	<p>Samfunnet: Global konkurranse og teknologisk utvikling gir muligheter: «effektivitet», «innovasjon», «vekstmuligheter».</p> <p>Denne utviklingen fører til økt kompetansebehov, sosialt og teknologisk: Evt. utfordringer ligger i at flere muligens ikke vil «greie å ta del i» arbeidslivet. «Det blir viktigere å sikre kompetanse»? Hvor ligger ansvaret? De som ikke henger med på utviklingen og tilegner seg riktig kompetanse vil ikke «greie å ta del i arbeidslivet».</p> <p>Teknologiutviklingen legger til rette for «fleksibel produksjon» og «lavere kapitalkostnad». Ikke i seg selv problematisk, men setter ikke spørsmåltegn ved måten økonomien fungerer på, ref. trusselen mot den norske arbeidslivsmodellen i sitat 11.</p>	<p>Samfunnet Raske endringer, konkurranse, effektivitet, fleksibilitet, innovasjon og vekstmuligheter. -Som noe man ikke kan kontrollere</p> <p>Individet: -må ha riktig kompetanse for å være i arbeid. -må være omstillingsdyktige</p>
--	-----------	--	--	--

<p>22 Utviklingstrekk som klima- og miljøutfordringer, teknologisk utvikling og internasjonalisering påvirker kompetansebehovene. Klima- og miljøutfordringene stiller krav til nye løsninger basert på bredden av realfag, i tillegg til områder som økonomi, humaniora og samfunnsfag. Digitaliseringen og nye og avanserte produksjonsmetoder gir behov for oppdatert kunnskap på alle nivåer. Det er også nødvendig å sikre kompetanse for å utvikle og vedlikeholde kritisk infrastruktur som post, jernbane, telefoni og ikt-infrastruktur. Internasjonalisering gir nye muligheter når nye markeder åpnes, og krever ny kompetanse når stadig flere jobber i miljø hvor de involverte har ulik kultur og språk.</p>	13	<p>Endringer og utfordringer i hele samfunnet, krever bredde av kompetanse i befolkningen. Samfunnet som helhet vil bli påvirket av kompetansebehovet.</p>	<p>Samfunnet står overfor store endringer, dels utenfor individets kontroll? Klima og miljøutfordringer, digitalisering, teknologisk utvikling og internasjonalisering</p>	<p>Samfunnet -store endringer -mangel på kompetanse -samfunnet som noe man ikke kan kontrollere.</p>
<p>Nasjonale mål og prioriterte innsatsområder</p>				
<p>23 I tillegg er strategipartene enige om å arbeide for å styrke og bevare den norske arbeidslivsmodellen. Høy organisasjonsgrad, koordinert lønnsfastsettelse og heltidskultur er viktig for utvikling av læringsintensive jobber og for investering i ansattes kompetanse på alle nivå i virksomhetene.</p> <p>Strategipartene er enig om å satse på kompetanseutvikling for å inkludere flere i arbeidslivet. Satsing på kompetanse fremfor et lavlønnsspor kan også motvirke useriøsitet, arbeidslivskriminalitet og utvikling mot et todelt arbeidsliv. Aktiv bruk av trepartssamarbeidet er viktig for å ivareta den norske arbeidslivsmodellen og for å utvikle en offensiv kompetansepolitikk.</p>	15	<p>Den norske arbeidslivsmodellen anses som verdifull, og man ønsker å styrke og bevare denne. Heltidskultur og koordinering av lønnsfastsettelse vil gi større mulighet for at arbeidsgivere investerer i ansattes kompetanse.</p> <p>Kompetanseutvikling er et middel for inkludering i arbeidslivet, skaper trygghet for arbeidstakere og motvirke sosial ulikhet.</p>	<p>Samfunnet: Sosial rettferdighet, ønske om stabilitet og langsiktighet, inkludering.</p> <p>Peker på strukturelle forhold som viktige for inkludering og trygghet.</p>	<p>Samfunnet ønske om stabilitet og langsiktighet. Inkludering. Ansvar hos myndigheter og arbeidslivet</p>
<p>Gode valg for den enkelte og for samfunnet</p>				

<p>24 Gode valg for den enkelte innebærer blant annet at man tar valg som fører til arbeid, og som gir den enkelte gode muligheter for å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Gode valg for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig, herunder at virksomheter i offentlig og privat sektor får rekruttert personer med relevant kompetanse.</p>	<p>15</p>	<p>Gode valg fremheves her som valg som fører til arbeid og utvikling av kompetanse for individet og valg som fører til at virksomheter får tilgang på relevant kompetanse.</p>	<p>Man bruker begrepene «blant annet», men fremhever valg som imøtekommer et kompetansebehov.</p> <p>videre sier man i sitat 25 at gode valg «forutsetter» kunnskap og informasjon om kompetansebehov, noe som gir kompetansebehovet en avgjørende plass i valgprosesser.</p>	<p><u>Samfunnet</u> Kompetansebehov, trenger riktig kompetanse på riktig plass.</p> <p><u>Individet</u> -Må ha riktig kompetanse -Må ta valg som fører til arbeid og riktig kompetanse</p>
<p>25 Gode valg forutsetter kunnskap og informasjon om kompetansebehov</p>	<p>15</p>			
<p>26 Kunnskapen om fremtidens kompetansebehov må også anvendes i karriereveiledningen og gjøres tilgjengelig for personer som skal ta valg knyttet til utdanning og arbeid.</p>	<p>16</p>	<p>Dette bør også brukes i karriereveiledningen.</p>		<p><u>Karriereveiledning</u> -som et middel for å ta gode valg -som et middel for å imøtekomme kompetansebehov</p>

<p>27 Karriereveiledningstjenestene må videreutvikles</p> <p>Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg. Karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet kan forebygge og redusere frafall og feilvalg i videregående opplæring og senere i utdanningsløpet og kan motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg. Karriereveiledning kan bidra til at seniorer møter krav til omstilling på en bedre måte. Det vil fremme deres mobilitet, slik at de forblir lengre i arbeidslivet. Målrettet og hurtig kartlegging av kompetanse og veiledning for nyankomne innvandrere kan bidra til bedre tilknytning til arbeidslivet.</p> <p>Det samiske samfunnet har noen særskilte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet. Det samiske arbeidslivet er for eksempel dominert av tradisjonelle næringer som reindrift, jordbruk, fiske og utmarksnæringer, noe som også har innvirkning på</p>	16	<p>Karriereveiledning skal sørge for at den enkelte skal ta bevisste og velinformerte valg, og på denne måten motvirke frafall og feilvalg.</p> <p>Videre kan karriereveiledning bidra til at seniorer møter krav til omstilling på en bedre måte, og blir lengre i arbeidslivet.</p> <p>Nyankomne innvandrere trenger målrettet og hurtig kartlegging og veiledning for å få bedre tilknytning til arbeidslivet.</p> <p>Det samiske samfunnets kompetansebehov har innvirkning på behovet for karriereveiledning.</p>	<p>Frafall og feilvalg – fokus på valget. Individets ansvar. Hva med andre årsaker til «frafall» og «feilvalg»?</p> <p>Individets ansvar: Møter ikke seniorer omstilling på en god nok måte? Hva med arbeidslivets ansvar?</p> <p>«Målrettet og hurtig»? Er dette ordbruk som samsvarer med lengre prosesser, som språkopplæring og det å være ny i et nytt land?</p> <p>Det at man knytter behovet for karriereveiledning direkte opp mot særskilte kompetansebehov i det samiske samfunnet, kan si noe om at man mener karriereveiledningens funksjon i stor grad er å imøtekomme kompetansebehov.</p>	<p><u>Karriereveiledning</u> -som et middel for å ta gode valg -som et middel for å imøtekomme kompetansebehov -som et middel for å imøtekomme omstillingsbehov</p> <p><u>Individet</u> -Må ta gode valg -Må ha riktig kompetanse -Må være omstillingsdyktige -Må være i arbeid</p> <p><u>Grupper:</u> Seniorer Innvandrere Arbeidsledige Samer</p> <p><u>Samfunnet</u> -kompetansebehov -krav til omstilling</p>
<p>behovet for karriereveiledning i samiske områder.</p> <p>Tilgang til karriereveiledning vil kunne fremme raskere overgang til arbeid for arbeidsledige, eller at personer holder seg i arbeid. Å støtte opp om gode valg kan ha stor samfunnsøkonomisk nytte i situasjoner med arbeidsledighet og omstilling, men også når man skal velge utdanning eller yrke. Det er nødvendig å bygge opp et helhetlig system for karriereveiledning i alle regioner som ivaretar disse behovene.</p>		<p>Karriereveiledning kan sørge for at arbeidsledige kan komme raskere i arbeid eller at noen holder seg i arbeid, og kan dermed ha stor samfunnsøkonomisk nytte.</p>	<p>Hva vil det si å «støtte opp om gode valg»?</p>	
<p>29 Strategipartene er enige om å:</p> <p>Sørge for tilgang til karriereveiledning og et helhetlig system for karriereveiledning, med særlig vekt på de regionale</p>	17	<p>Befolkningen skal ha et tilgjengelig karriereveiledningstilbud i fylkene.</p> <p>Karriereveiledere bør ha mer kunnskap, blant annet om</p>	<p>Gjelder disse ulike perspektivene (senior, integrering og samisk) ut fra en sosial rettferdighetsdiskurs eller en samfunnsøkonomisk diskurs? Basert på det</p>	<p><u>Karriereveiledning</u> -som et middel for å imøtekomme kompetansebehov</p>

karrieresentrene. Styrke kompetansen til karriereveiledere og rådgivere, inkludert kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarkedets behov for kompetanse, seniorperspektivet, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv		arbeidsliv og arbeidsmarkedets behov for kompetanse, , seniorer, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv.	foregående sitatet er det muligens det siste.	Grupper Senior Samisk ingerering
Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse				
30 Flere eldre arbeidstakere, raske endringer i arbeidslivet og behovet for at flere står lenger i arbeid, innebærer at livslang læring får stor betydning fremover.	17	Eldreboen og raske endringer, gjør at man hele livet må tilegne seg kompetanse.	Endringene møtes ved at menneskene må tilpasse seg. Livslang læring.	Samfunnet Raske endringer og omstilling. Behov for arbeidskraft / kompetanse Individet - Må imøtekomme endringer -Må tilegne seg mer kompetanse Grupper Seniorer
31 Mens det er forsket mye på avkastning av utdanning, finnes det mindre kunnskap om verdien av læring i arbeidslivet, både for virksomheten, den ansatte og for samfunnet.	17	Det trengs kunnskap om verdien av læring i arbeidslivet. Det være seg verdien for bedrift, individ og samfunn.	Kan dette tolkes som at avkastning må synliggjøres for at arbeidsgivere og ansatte skal se nytte av å investere i kompetanse?	Samfunnet Verdien i at kompetansebehov imøtekommes. Effektivitet, produktivitet, vekst, avkastning. Individet verdien i å tilegne seg kompetanse
32 Med store og raske endringer i arbeidslivet vil arbeidstakere, uavhengig av utdanningsnivå, oppleve å ikke ha tilstrekkelig kompetanse. Arbeidsgivere har et ansvar for å sikre kompetanse i tråd med virksomhetens behov. Samtidig er det i felleskapets interesse at muligheter til omskolering og etter- og videreutdanning tilrettelegges fra staten, også før ansatte faller ut av arbeidslivet. NAVs virkemiddelapparat bør ha gode muligheter til skjønnsvurderinger og fleksibilitet for å hindre at personer faller ut av arbeidslivet i tilfeller der arbeidsgiver har brukt opp muligheter for å tilrettelegge arbeidet.	18	Alle vil måtte ha behov for mer kompetanse, da det vil være store og raske endringer i arbeidslivet. Arbeidsgivere har et ansvar for å sikre kompetansen i tråd med kompetansebehovet i virksomheten. Utdanning må være tilgjengelig, og NAV bør kunne legge til rette for at folk forblir i arbeid.	Samfunnet: Store og raske endringer man tilsynelatende ikke kan kontrollere eller stiller spørsmålsteget ved. Individet: vil oppleve å ikke ha tilstrekkelig kompetanse. Mangler kompetanse. Arbeidsgiveres ansvar strekker seg til virksomhetens behov. Ansvar for å til et visst nivå tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere. Staten har ansvar for å tilrettelegge for omskolering og etter- og videreutdanning. NAV «bør ha gode muligheter». Er dette lite tydelig?	Samfunnet - Raske endringer -Mangel på kompetanse -som objektiv virkelighet Individet -må ha tilstrekkelig kompetanse Grupper Arbeidsgivere

<p>33 For bedre å kunne utnytte kompetansen ervervet i et læringsintensivt arbeidsliv, er det viktig å videreutvikle og forbedre systemet for dokumentasjon av kompetanse. Partene i arbeidslivet er sentrale aktører i dette. Mange kan ha lang yrkeserfaring, men lite dokumentasjon på kompetansen de har bygget opp.</p> <p>34 I den samiske befolkningen er det mye tradisjonell kunnskap som det er ønskelig å få formalisert eller dokumentert</p> <p>35 Det er nødvendig å utnytte innvandreres kompetanse bedre. Arbeidslivet er vant til å møte og vurdere utenlandsk arbeidskraft, men det kan være utfordrende å forholde seg til det store omfanget av kompetanse som ikke er kjent eller dokumentert tidligere (...). Effektive godkjennings- og vurderingsordninger og kompletterende utdanningstilbud kan bidra til at virksomhetene får bedre tilgang på relevant arbeidskraft. Spesielt gjelder dette bransjer der det er mangel på arbeidskraft med relevant kompetanse, men det gjelder også mer generelt der virksomhetene ønsker en vurdering av kompetanse ervervet utenfor Norge.</p>	<p>19</p> <p>20</p>	<p>Det trengs bedre systemer for dokumentasjon av kompetanse, da mange kan ha verdifull erfaring som må synliggjøres på en bedre måte. Dette kan bidra til at visksomheter får bedre tilgang på relevant arbeidskraft («utnytte kompetansen»).</p>	<p>Partene ansvarlig for å forbedre systemer for dokumentasjon av kompetanse «Arbeidslivet» er vant til å møte og vurdere utenlandsk arbeidskraft. Da det etterspørres å videreutvikle og forbedre systemer for dokumentasjon, kan det tenkes at det oppleves som en barriere av strukturell art.</p> <p>Individet: Har verdifull kompetanse.</p> <p>Grupper: Har verdifull kompetanse Samiske samfunn Innvandrere</p>	<p><u>Samfunnet</u> Mangel på kompetanse</p> <p>Strukturelle barrierer anerkjennes</p> <p><u>Individet</u> -Må få synliggjort sin kompetanse</p> <p><u>Grupper</u> Samer Innvandrere</p>
<p>36 Strategipartene skal: Styrke og videreutvikle den digitale kompetansen i hele arbeidsstyrken for å utnytte den teknologiske utviklingen og sikre nødvendig omstilling.</p>	<p>20</p>	<p>Arbeidsstyrken trenger å styrke sin digitale kompetanse for å sikre nødvendig omstilling.</p>	<p>Individets kompetanse sikrer «nødvendig» omstilling. Nødvendig for hvem?</p>	<p><u>Samfunnet</u> -Omstilling og teknologiutvikling -som noe man ikke kan kontrollere.</p> <p><u>Individet</u> -må være omstillingsdyktige -må ha riktig kompetanse</p>
<p><i>Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet</i></p>				

<p>37 Det er et mål at flest mulig voksne er i arbeid, men mange står av ulike årsaker utenfor arbeidslivet. En årsak er lite formell utdanning, svake grunnleggende ferdigheter og/eller svake norskferdigheter. (...) Grunnleggende ferdigheter danner grunnlaget for å tilegne seg mer kompetanse. Det er en klar sammenheng mellom nivå på grunnleggende ferdigheter, og i hvilken grad man deltar i arbeidslivet. I et samfunn der stadig flere tjenester digitaliseres, er det også viktig at hele den voksne befolkningen tilegner seg digitale ferdigheter.</p>	<p>21</p>	<p>En årsak til at mange står utenfor arbeidslivet er lite utdanning svake grunnleggende ferdigheter eller svake norskferdigheter.</p> <p>Det er et mål at flest mulig deltar i arbeidslivet og bidrar til samfunnet, og kvalifisering er avgjørende for å oppnå dette.</p> <p>Innvandrere representerer viktig arbeidskraft, men mange mangler riktig utdanning og norskferdigheter, og trenger opplæring for å kunne delta og bidra.</p>	<p>Samfunnet digitaliseres</p> <p>Individet må «tilegne» seg digitale ferdigheter. Dersom man «mangler» ferdigheter er man i større fare for å «stå» utenfor. Individet: ansvarliggjøres ved å skulle «delta i» og «bidra i», «få innpass i» arbeidslivet «tilegne seg», evt. «mangle» kompetanse og «stå utenfor» arbeidslivet.</p> <p>Det er tre ganger snakk om å kunne delta i arbeidslivet, en gang om å få innpass i arbeidslivet, og til slutt om å «få flere innvandrere inn i arbeidslivet», men hvorfor brukes ikke ordet «inkluderes» eller «inkludering»?</p> <p>Innvandrere: Representerer viktig arbeidskraft, men «mangler» etterspurt utdanning, «trenger» tilbud om opplæring.</p> <p>«Tidlig tilrettelegging for arbeid»: samfunnets ansvar.</p> <p>Hva er «målrettet» kvalifisering? Hvem sitt mål?</p>	<p>Individet -Må ha kompetanse for å ikke stå utenfor -står ansvarlig -De som står utenfor</p> <p>Samfunnet -Endringer (digitalisering) -mangel på kompetanse -ønske om å motvirke et todelt arbeidsliv.</p> <p>Grupper Innvandrere Arbeidsledige</p>
<p>38 Det er et mål at nyankomne innvandrere kommer raskt i gang med opplæring, utdanning og arbeid slik at de kan delta og bidra i det norske samfunnet. Arbeidslivet og lokalsamfunn trenger arbeidskraften som innvandrerne kan bidra med. Mange innvandrere mangler etterspurt utdanning og norskferdigheter for å kunne delta i arbeidslivet. De trenger tilbud om norskopplæring og annen opplæring og utdanning tilpasset deres utdanningsnivå og norskferdigheter. Målrettet kvalifisering og tidlig tilrettelegging for arbeid er avgjørende for å styrke innvandreres mulighet for deltakelse i arbeids- og samfunnsniv. Flere innvandrere vil ha behov for ordinær utdanning. Personer som står utenfor arbeidslivet som følge av manglende kompetanse, kan ha behov for opplæringstiltak fra NAV. Å gi innvandrere med fluktbakgrunn tilgang til den kompetansen de trenger for å få innpass i arbeidslivet, fremfor å få flere i arbeid ved å senke lønningene for de lavest lønnede gruppene, er viktig for å motvirke utvikling mot et todelt arbeidsliv. Det er enighet om at kvalifisering skal være hovedsporet</p>	<p>22</p>			

for å få flere innvandrere inn i arbeidslivet.				
39 Sentrale begreper: Karriereveiledning har som mål å styrke den enkeltes muligheter til å ta bevisste utdannings-, yrkes- og karrierevalg. Karriereveiledning kan innebære ulike former for veiledning og aktiviteter både individuelt og i gruppe.	26	Målet med karriereveiledning er å bidra at folk tar bevisste valg når det gjelder utdanning, yrke og karriere. Karriereveiledning kan foregå innenfor ulike rammer og innebære ulike former for veiledning.	Her er målet med karriereveiledning sentralt, og karriereveiledningen er i hovedsak knyttet til å ta valg.	<u>Karriereveiledning</u> -som middel til å ta valg

Sitat fra Kompetansestrategi for Trøndelag	Side	Tolkning. Hvordan forstår jeg dette?	Koding - Hva er viktig og meningsfullt her?	Hovedtema og stikkord som beskriver temaet basert på kode
Strukturen i det regionale plansystemet				
<p>1 Kompetanse er sentralt for alle de ni retningsmålene/samfunnsmålene i Trøndelagsplanen, men det er særlig seks av målene som vil ha stor betydning for Trøndelags kompetansestrategi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I 2030 skal god livskvalitet og mangfold kjennetegne Trøndelag. • I 2030 er Trøndelag best i Norge på regional samhandling. • I 2030 har Trøndelag et omstillingsdyktig og framtidsrettet arbeids- og næringsliv. • I 2030 er trøndersk næringsliv basert på miljøvennlig næringsutvikling og teknologi. • I 2030 har Trøndelag bærekraftig produksjon av mat og bioråstoff. • I 2030 har Trøndelag et balansert utbyggings- og bosettingsmønster. 	2	<p>Trøndelagsplanen 2018-2030 er det overordnede plandokumentet, som legger føringer for de regionale strategiene.</p> <p>Her er det særlig seks av målene som har betydning for kompetansestrategien, og de vektlegger livskvalitet, mangfold, samhandling, omstillingsdyktighet, miljøvennlig teknologi og næringsutvikling, bærekraftig produksjon og balansert utbygging og bosetting.</p>	<p>Balanse og bærekraft, mangfold og samhandling – samfunnets beste.</p> <p>Livskvalitet som et kjennetegn for Trøndelag – individets beste.</p> <p>Dokumentets institusjonelle kontekst.</p>	<p>Samfunnet: Bærekraft og miljø, mangfold. Omstilling og utvikling, men på en miljøvennlig og balansert måte.</p> <p>Individet -livskvalitet</p>
Forord				
<p>2 Trøndelag står overfor store endringer i samfunns- og arbeidsliv. I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring.</p>	3	<p>Raske endringer i samfunns- og arbeidslivet skaper et behov for kompetanse og økt behov for læring hele livet.</p>	<p>Store (og raske) endringer i trøndersk arbeidsliv, klimautfordringer, teknologiutvikling, innvandring, demografi, m.m.</p> <p>Hvem må tilpasse seg? («...tilsier økt behov for livslang læring»). Livslang = individfokus.</p>	<p>Samfunnet: - arbeidslivet - omstilling og raske endringer - Samfunnet som noe man ikke kan kontrollere</p> <p>Individet -må være omstillingsdyktige -må tilegne seg mer kompetanse gjennom livet</p>

<p>3 Det er mangel på kompetanse og arbeidskraft i enkelte distrikt og bransjer. Samtidig ser vi at sysselsettingsgraden varierer i fylket og at det må settes inn ekstra innsats for å inkludere flest mulig i arbeidslivet, slik at potensielle arbeidstakere ikke risikerer å bli tapt for arbeidslivet.</p>	3		<p>Mangel på kompetanse.</p> <p>«Det må settes inn ekstra innsats for å inkludere» – ansvaret fremstår her ikke som hos individet, noe som forsterkes ved fortsettelsen: «...potensielle arbeidstakere ikke risikerer å bli tapt» – utenfor individets kontroll, og et tap for arbeidslivet.</p>	<p>Samfunnet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mangel på kompetanse - samfunnsansvar å inkludere <p>Individet</p> <ul style="list-style-type: none"> -verdifulle for arbeidslivet
<p>4 Representanter fra arbeids- og næringsliv, kommuner, regioner, fylkesmannen, NAV regionskontor, IMDi, utdanningsaktører, frivillig sektor og samiske interesser har vært involvert i arbeidet med strategien.</p>	3	<p>Her beskrives de som har vært involvert i arbeidet med strategien. Disse representerer institusjoner og organisasjoner, men er også – i egenskap av å være representanter – personer.</p>	<p>Dokumentets institusjonelle kontekst – forfatterskapet.</p> <p>Noen har skapt dokumentet (ut fra en kontekst), og dokumentet skaper handling.</p>	<p>Samfunnet</p> <p>Som menneskeskapt virkelighet</p>
<p>1. Innledning</p>				
<p>5 Dette er Trøndelags første kompetansestrategi. Den skal bidra til å ruste trøndersamfunnet til å møte nye kompetansekrav som følger av sentrale drivkrefter som teknologiutvikling, globalisering, demografiutvikling, klima- og miljøutfordringer.</p> <p>Kompetansestrategi for Trøndelag skal bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse. Strategien skal gi grunnlag for tettere og mer forpliktende samhandling mellom arbeidsliv, offentlig sektor og utdanningsaktørene.</p>	8	<p>Endringer og omstillinger i samfunnet og verden, gjør at Trøndelag må møte nye krav til kompetanse.</p> <p>Balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse er målet med strategien.</p>	<p>Endringer og utvikling. «sentrale drivkrefter» antyder at dette er utenfor vår kontroll? Her formidles det som at det er Trøndersamfunnet som må møte krav til kompetanse, ikke nødvendigvis trøndere (individene). -mangel på kompetanse, men «forpliktende samhandling» tyder også på at ansvaret er plassert hos viktige samfunnsaktører.</p> <p>Man anerkjenner også strategien som handlingsskapende.</p>	<p>Samfunnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Endringer og utvikling - mangel på riktig kompetanse -Trøndersamfunnet må tilpasse seg sentrale drivkrefter (objektiv virkelighet / utenfor vår kontroll) - anerkjenner strukturelt ansvar over individuelt <p>-Samfunnet som menneskeskapt virkelighet.</p>
<p>6 Strategien har et samfunnsperspektiv og et individperspektiv, med mål om</p> <p>1. et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester</p> <p>2. at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet</p>	8	<p>Her presiseres både samfunnsperspektivet og individperspektivet.</p> <p>Samfunnsperspektivet dreier seg om næringslivet og offentlige tjenester, og individperspektivet dreier seg om inkludering i arbeidslivet.</p>	<p>Samfunnet: Bruk av begreper som vekker assosiasjoner til økonomisk effektivitet: «konkurransedyktig næringsliv» og «effektiv og god» offentlig sektor. Det er likevel noe uvisst hva som ligger i disse.</p> <p>Individet: Her anerkjennes det at ikke alle har mulighet til å jobbe. I tillegg brukes begrepet «inkluderes» heller enn at ingen skal «stå utenfor». Dette fjerner ansvaret bort fra individet.</p>	<p>Samfunnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konkurransen, effektivitet - Ansvar for inkludering . velferd (offentlige tjenester) <p>Individet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bør inkluderes i arbeidslivet

<p>Kompetansestrategiens målgruppe</p> <p>7. Kompetansestrategien i Trøndelag har fokus på livslang læring.</p> <p>Den voksne befolkning og deres behov og muligheter for kompetanseutvikling, samt virksomheter og bedrifter og deres videreutvikling og etterspørsel etter kompetanse og kompetanseutvikling prioriteres spesielt.</p> <p>Kompetanse bygges både i grunnopplæringen, hos de som allerede er i arbeidslivet og hos de som står utenfor arbeidslivet.</p> <p>Opplæringstilbud i grunnopplæringa er lovregulert og rettighetsbasert, og berøres for å synliggjøre at det er viktig med tidlig innsats, økt gjennomføring, sammenheng og helhet i skoleløpet, god karriereveiledning og samarbeid mellom skole og arbeidsliv.</p> <p>I strategien brukes begrepet arbeidsliv. Dette begrepet omfatter også næringsliv og samfunnsliv.</p>	8	<p>Målgruppen for strategien er hele den voksne befolkningen, men også virksomheter og bedrifter. Jeg greier ikke å sette fingeren på om det er <i>ansvaret</i> for kompetanseutvikling eller <i>behovet</i> for dette som står sentralt.</p> <p>Kompetansen anerkjennes, også hos de som står utenfor.</p> <p>Skolens rolle og karriereveiledning er presisert.</p> <p>Begrepet arbeidsliv er definert til å omhandle både næringsliv og samfunnsliv.</p>	<p>Flere har ansvar for kompetanseutvikling.</p> <p>Kompetansen anerkjennes, også hos de som står utenfor. Synliggjør betydningen av livslang læring. Skolens rolle er presisert, noe som også synliggjør betydningen av livslang læring, og i tillegg samfunnets ansvar.</p> <p>«God» Karriereveiledning er ikke spesifisert, men følges opp med samarbeid mellom skole og arbeidsliv: For å imøtekomme kompetansebehov?</p>	<p>Samfunnet - ansvar for kompetanseutvikling - behov for kompetanse-arbeidslivet: behov for kompetanse.</p> <p>Individet - tilegner seg kompetanse hele livet og ved flere arenaer - har behov og muligheter for kompetanseutvikling De som står utenfor bygger også kompetanse</p> <p>Karriereveiledning: Som et middel for å imøtekomme kompetansebehov</p>
8	8	<p>Gjennomgående perspektiver i strategien er balansert og bærekraftig utvikling i hele Trøndelag der mangfold, integrering samt forskning, innovasjon, entreprenørskap, internasjonalisering og livslang læring er viktige bærebjelker.</p> <p>Her ser vi at strategien er utviklingsrettet, men med et balansert og bærekraftig fokus.</p> <p>Entreprenørskap, innovasjon, livslang læring</p>	<p>Dette utsagnet sender signaler om at utvikling skal være bærekraftig og balansert, noe som vitner om langsiktighet tenkning heller enn ønske om kortvarig gevinst.</p> <p>Ved at man trekker inn ord som mangfold og integrering som del av denne bærekraften, trekker også i retning av en sosial rettferdighetsdiskurs. Internasjonalisering - Hva ligger i dette?</p> <p>Entreprenørskap, innovasjon, livslang læring – ønsket kompetanse? Kan ses i sammenheng med humankapital-diskurs. Ikke nødvendigvis individfokus, men slik kompetanse i samfunnet krever slik kompetanse på individnivå.</p>	<p>Samfunnet - balansert og bærekraftig utvikling. - mangfold og integrering som verdier i sammenheng med dette.</p> <p>Individet Kompetanse innen Forskning, entreprenørskap, innovasjon, livslang læring (omstilling)</p>

<p>1.1. Kompetansepolitikk nasjonalt og regionalt</p>				
<p>9</p> <p><i>Kompetanse forstås som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som oppnås på mange læringsarenaer, og anvendes til å løse konkrete utfordringer i arbeidsliv og næringsliv.</i></p> <p><i>Kompetansepolitikken er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i samfunns- og næringsliv. Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte.</i></p>	9	<p>Denne definisjonen på kompetanse inkluderer kunnskaper, ferdigheter og holdninger, og presiserer at kompetanse oppnås på mange læringsarenaer, men begrenser bruken av kompetanse til arbeids- og næringslivet.</p> <p>Kompetansepolitikken beskrives som virkemiddel overfor både arbeids- og samfunnsliv, og vektlegger viktigheten både for individ og samfunn.</p>	<p>Omfatter alle de tre diskursene:</p> <p>Sosial rettferdighet, økonomisk effektivitet og humanistisk.</p>	<p>Samfunnet Velferd og fordeling - Arbeidslivet: produktivitet og konkurransekraft</p> <p>Individet utvikling og mestring</p>
<p>1.1.3. Regionale føringer</p>				
<p>10</p> <p>FORHOLDET TIL ANDRE REGIONALE PLANER OG STRATEGIER</p> <p>Fylkeskommunens planer og strategier bygger opp om samme mål. Kompetansestrategien har berøringspunkt med følgende regionale retningslinjer, planer og strategier:</p> <p>«Et verdiskapende Trøndelag - Strategi for innovasjons- og verdiskaping i Trøndelag»</p> <ul style="list-style-type: none"> • «For vekst og utvikling i næringslivet i Trøndelag er tilgangen til arbeidskraft og kompetanse helt avgjørende. • For å sikre tilgang til kompetanse i næringslivet er det viktig at unge i Trøndelag tar gode og informerte valg som fører til arbeid og som gir den enkelte mulighet til å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Dette må sikres gjennom profesjonell karriereveiledning og systematisk samarbeid mellom skole og arbeidsliv fra barnehage til universitet. 	10	<p>Dette utdraget fra det som omtales som «verdiskapningsstrategien» berører kompetansestrategien.</p> <p>Det første kulepunktet peker på tilgangen på arbeidskraft og kompetanse som avgjørende for vekst og utvikling i næringslivet. Dette skal imøtekommes ved at unge i Trøndelag tar gode og informerte valg. Dette tolker jeg som valg som fører til arbeid og til den enkeltes utvikling gjennom livet. Karriereveiledning er ett av tiltakene som kan bidra til dette.</p> <p>Til slutt pekes det på behovet for å motivere bedriftene til å ta inn lærlinger, studenter og trainees.</p>	<p>Næringslivet: -vekst og utvikling en verdi -tilgang på kompetanse og arbeidskraft avgjørende -trenger motivasjon for å investere i kompetanse.</p> <p>Individet: -må ta gode/riktige valg -må ha kompetanse for å imøtekomme kompetansebehov</p> <p>Karriereveiledning -skal bidra til gode valg som fører til arbeid og kompetanseutvikling for den enkelte. -skal sikre tilgang til kompetanse i Trøndelag</p>	<p>Samfunnet -vekst og utvikling i næringslivet -må sikre tilgang på kompetanse og arbeidskraft</p> <p>Individet -må ta gode/riktige valg -må ha kompetanse for å imøtekomme kompetansebehov</p> <p>Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg -som et middel for å imøtekomme et kompetansebehov</p> <p>Grupper Lærlinger og studenter</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Det er viktig å motivere bedriftene til å ta inn lærlinger, samarbeide med studenter og aktivt bruke traineeordningene i Trøndelag. 				
2. Utfordringer, muligheter og mål				
<p>11 Innbyggernes kompetanse er et av de viktigste konkurransefortrinnene for trøndersk næringsliv. Kompetanse er avgjørende for deltakelse i samfunns- og arbeidsliv og for god livskvalitet.</p>	12	<p>Kompetanse er viktig for næringslivet og for sysselsetting i arbeidslivet.</p> <p>For den enkelte handler det og deltakelse i samfunn og arbeidsliv og god livskvalitet.</p>	<p>Samfunnet: Kompetanse som konkurransefortrinn.</p> <p>Individet: Kompetanse for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv (ved å inkludere samfunnsliv her, får man et bredere sosial rettferdighetsperspektiv)</p> <p>Kompetanse for god livskvalitet</p>	<p>Samfunnet: -konkurranseevne i næringslivet -viktig med kompetanse for sysselsetting og samfunnet ellers.</p> <p>Individet: -Må ha kompetanse for å delta i arbeidsliv og samfunn, og god livskvalitet.</p>
<p>12 BEFOLKNING</p> <ul style="list-style-type: none"> • Befolkningen i Trøndelag vokser og sentraliseres. Trondheim og randkommunene har hatt sterk vekst de siste årene, mens det i distriktskommunene er nedgang eller flat utvikling i folketallet. • Befolkningen i Trøndelag blir eldre og vi trenger flere til å jobbe innen helse og omsorg. Velferdsteknologi og digitalisering vil gi mer effektive tjenester, men stiller samtidig nye krav til kompetanse hos helsepersonell. Samtidig endres befolkningens forventninger til helsetjenestene. • Trøndelag har de siste årene hatt god tilgang på arbeidskraft fra EU. Endringer i rammebetingelser kan føre til at arbeidsinnvandrere som er godt etablert i trøndersk arbeidsliv reiser tilbake til hjemlandet. Det blir utfordrende å erstatte deres kompetanse. • Bosetting av flyktninger varierer mye fra år til år. Klimaendringene er spådd å gi økt migrasjon som også vil kunne få følger for Trøndelag. 	12	<p>Befolkningsvekst og sentralisering preger utviklingen i Trøndelag. En eldre befolkning medfører behov for arbeidskraft i helsesektoren, og velferdsteknologi og digitalisering gjør at helsepersonell trenger kompetanse for å bruke slik teknologi. Befolkningens forventning til helsetjenestene trekkes fram, men det presiseres ikke hva dette videre vil si.</p> <p>Arbeidsinnvandrere kan forsvinne fra norsk arbeidsliv.</p> <p>Antall flyktninger er uforutsigbart, men kan øke fremover, på grunn av klimaendringene.</p>	<p>store endringer (utenfor vår kontroll) Krav til kompetanse</p> <p>Individene (helsepersonell i dette tilfellet) må ha riktig kompetanse.</p>	<p>Samfunnet -Store endringer og omstilling -Mangel på kompetanse - Klimaendringer og demografi - Samfunnet som noe vi ikke kan kontrollere (objektiv virkelighet)</p> <p>Individene -Må ha riktig/etterspurt kompetanse - Må omstille seg</p>

<p>13 FRAMTIDAS ARBEIDSLIV</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisering, automatisering og robotisering vil påvirke samfunnet radikalt. Det gir store muligheter for trøndersk arbeids- og næringsliv. Samtidig blir arbeidsoppgavene i mange jobber totalt forandret og det blir behov for omstilling og ny kompetanse. • Trøndelag trenger kompetanse for å utvikle nye grønne arbeidsplasser og verdiskaping som kan erstatte forventet nedgang i petroleumsrelaterte bransjer. Dette er nødvendig for å nå målene om et lavutslippssamfunn. • Et mer komplekst arbeidsliv vil i større grad kreve tverrfaglig samarbeid og sosial og emosjonell kompetanse. • Arbeidslivet blir stadig mer fleksibelt ved at mer arbeid skjer hjemme eller på reise. Arbeidstakere pendler mer og lenger, noe som stiller større krav til digital infrastruktur og krever utbygging av robust fiberinfrastruktur i hele fylket. • På grunn av sterke kunnskapsmiljøer i Trondheim, med eksempelvis NTNU og SINTEF, skårer Trøndelag høyt på innovasjon, forskning og utvikling sammenlignet med andre regioner i Norge. Store deler av arbeids- og næringslivet i Trøndelag kan bli sterkere på innovasjon. • Norge er en liten, åpen økonomi. Det betyr at trøndersk næringsliv har store muligheter i det globale markedet. Samtidig betyr det at vi er utsatt for stor internasjonal konkurranse og at vi påvirkes av utviklingen i konjunkturer, handelsavtaler, krig og terror. 	12	<p>Teknologi og automatisering i ses på som positivt for arbeids- og næringsliv, men endrede arbeidsoppgaver gjør at det blir behov for omstilling og ny kompetanse.</p> <p>Det samme gjelder omstillingen i det grønne skiftet for å nå klimamål.</p> <p>Arbeidslivet beskrives som mer komplekst og fleksibelt, noe som krever kompetanse på flere områder: sosial, emosjonell, samarbeidskompetanse, i tillegg til det som kreves for utbygging av robust fiberinfrastruktur.</p> <p>Trøndersk næringsliv har store muligheter i det globale markedet, men også sårbar for global konkurranse, konjunkturer, handelsavtaler, krig og terror.</p>	<p>Store, radikale endringer, omstilling -behov for kompetanse -konkurranse</p> <p>-tanke om balanse og bærekraft (poengterer at vi skal nå klimamål, samt at konjunkturer, internasjonale forhold, krig og terror gjør oss sårbare.)</p> <p>Endringene og internasjonale påvirkninger fremstår som utenfor vår kontroll, og noe vi må forholde oss til og omstille oss etter.</p> <p>Arbeidslivet: -Digitalisering og automatisering -muligheter både nasjonalt og internasjonalt -trenger kompetanse -mer komplekst -mer fleksibelt -kan bli sterkere på innovasjon</p> <p>Individene -må ha riktig kompetanse (teknologisk, innovasjons-, relasjons-, tverrfaglig, emosjonell) for å imøtekomme kompetansebehov.</p>	<p>Samfunnet -radikale endringer og omstilling, fleksibilitet. -positivt for arbeid- og næringsliv. - også sårbarhet og risiko -behov for kompetanse -konkurranse -ønske om balanse og bærekraft -samfunnet som noe man ikke kan kontrollere (objektiv virkelighet)</p> <p>Individene -må ha riktig kompetanse for å imøtekomme kompetansebehov.</p>
<p>14 GODE VALG FOR DEN ENKELTE OG SAMFUNNET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnskap om kompetansebehov i arbeidslivet er spredt på mange 	13	<p>Man trenger å synliggjøre kompetansebehovet i</p>	<p>Det at kompetansebehovet ses i sammenheng med gode</p>	<p>Samfunnet - Behov for arbeidskraft og kompetanse</p>

<p>aktører. Det er et stort potensiale i å utvikle kunnskapsgrunnlag som synliggjøres for disse aktørene.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trøndelag mangler et helhetlig system og en samordnet innsats for karriereveiledning. • Arbeidslivet er kjønnsdelt med typiske mannsyrker og kvinneyrker, og ungdom tar fortsatt kjønnsbestemte utdanningsvalg. Langt flere kvinner enn menn jobber deltid. Kvinner har bedre resultater og høyere gjennomføringsgrad fra alle utdanningsnivå. • «Eldreølgen» krever høy yrkesdeltakelse og at flere står lenger i arbeidslivet. • Mange innvandrere med flyktningbakgrunn har utfordringer med å komme inn i det trønderske arbeidslivet. Det tar tid å kvalifisere seg, og det blir stadig færre jobber som ikke krever formell utdanning. En stor andel av innvandrerne får ikke utnyttet kompetansen de har med seg fra hjemlandet og står i jobber som de er overkvalifiserte for. Også mange arbeidsinnvandrere har utfordringer med finne varig arbeid og få en tilfredsstillende karriereutvikling. 		<p>arbeidslivet, og man mangler et helhetlig system og samordnet innsats for karriereveiledning.</p> <p>Det presiseres at arbeidslivet er kjønnsdelt, og at ungdommer «fortsett» tar kjønnsbestemte utdanningsvalg. Man peker på at kvinner i større grad jobber deltid, har bedre resultater og høyere gjennomføringsgrad i utdanning enn menn.</p> <p>Innvandrerens utfordringer fremstilles som at det skyldes at det tar tid å kvalifisere seg, og at det blir stadig færre jobber som ikke krever formell utdanning. Videre får de ikke utnyttet kompetansen de har, og arbeidsinnvandrere har utfordringer med å finne varig arbeid og få en «tilfredsstillende karriereutvikling»</p>	<p>valg, indikerer at disse gode valgene handler om å ta valg som imøtekommer kompetansebehov og bidrar til et kjønnsmessig likestilt arbeidsliv. Karriereveiledning er ikke direkte omtalt som en løsning her, men det kan tolkes dithen ved at disse kulepunktene er plassert sammen.</p> <p>I kulepunktet om innvandrere, anerkjenner man deres kompetanse til en viss grad, samt at disse har krav på en «tilfredsstillende karriereutvikling», men man kan se tendenser til at individet står ansvarlige ved å «komme inn i» arbeidsmarkedet, «kvalifisere seg», «få utnyttet kompetansen» og «finne varig arbeid».</p>	<p>-ønske om et likestilt arbeidsliv -delvis anerkjennelse av trekk ved arbeidslivet som er utfordrende.</p> <p>Individet -må ha riktig kompetanse for å imøtekomme krav i arbeidslivet - må ta gode valg -står som ansvarlige</p> <p>Grupper -kvinner og menn - seniorer -innvandrere -ungdommer</p>
<p>15 LÆRING I ARBEIDSLIVET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyutdannede tilfører arbeidslivet ny kompetanse, men utgjør kun 3 % av arbeidsstyrken. • Etter- og videreutdanning er i for liten grad tilpasset bedriftenes behov og de ansattes arbeidshverdag. • Virksomheter som arbeider systematisk med kompetanseutvikling i sin organisasjon vil få større mulighet til å forsterke sin innovasjonsevne, konkurransekraft og verdiskaping. Små bedrifter og mindre kommuner kan ha liten strategisk kapasitet og vil ha behov for et system som mobiliserer til kompetanseutvikling i arbeidslivet. 	<p>13</p>	<p>Her får man inntrykk at at andelen nyutdannede i arbeidslivet er for liten, men ikke hva dette skyldes.</p> <p>Arbeidsgivere må ha nytte av kompetanseheving blant ansatte, og ikke miste kapasitet når ansatte tar etter og videreutdanning.</p> <p>Her formidles det at å investere i kompetanseutvikling fremmer innovasjonsevne, konkurransekraft og verdiskaping.</p>	<p>Nyutdannede «tilfører arbeidslivet ny kompetanse», noe som tyder på at det er noen barrierer utenfor deres kontroll som gjør at de utgjør «kun 3% av arbeidsstyrken». De har viktig kompetanse som ikke blir anerkjent?</p> <p>Kompetanseutvikling fremstilles som krevende, særlig for små og mellomstore virksomheter.</p> <p>Ønske om å appellere til arbeidsgivere for å få dem til. å gjøre denne investeringen? Systemer som mobiliserer til kompetanseutvikling er</p>	<p>Samfunnet Arbeidslivet: Kompetanseutvikling for Innovasjonsevne, konkurransekraft og verdiskaping</p> <p>Grupper -Nyutdannede</p>

			behovd for små bedrifter og virksomheter.	
<p>16 DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET</p> <ul style="list-style-type: none"> • 66,8 % av befolkningen mellom 15 og 74 år i Trøndelag var sysselsatt i 2017. Dette er høyere enn landsgjennomsnittet (65,6 %). Det er spesielt de med lav formell kompetanse som sliter med å komme inn og holde seg i arbeidslivet. • En stor andel voksne i Trøndelag mangler grunnleggende ferdigheter innen lesing, regning og IKT. Basiskunnskaper er en forutsetning for å klare å tilegne seg ny kompetanse og kunne stå i et arbeidsliv i omstilling. • I dag gjennomfører 3 av 4 videregående opplæring i Trøndelag innen 5 år etter oppstart. Det er på nivå med resten av landet. • Sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne er betydelig lavere enn for befolkningen ellers. 	13	<p>Deltakelse i arbeidslivet henger sammen med formell kompetanse og grunnleggende ferdigheter innen IKT, lesing og regning. Disse ferdighetene er ikke bare viktige for å komme inn i å holde seg i arbeidslivet, men også for å tilegne seg ny kompetanse og kunne stå i et arbeidsliv i omstilling.</p> <p>Sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne fremstår som uønsket lav.</p>	<p>Individet fremstår som ansvarlige ved at de med lav formell kompetanse «sliter med å komme inn og holde seg i arbeidslivet», det ikke arbeidslivet som i for liten grad inkluderer disse. Videre skal individene «tilegne seg ny kompetanse» og «kunne stå i et arbeidsliv i omstilling».</p>	<p>Samfunnet -Arbeidsliv i omstilling</p> <p>Individet - Må ha kompetanse for å være i jobb - Må være omstillingsdyktige</p> <p>Grupper De som står utenfor</p>
<p>2.1. Kompetansestrategiens satsningsområder</p>				
<p>17 Strategiprosessen har gitt følgende prioriterte satsingsområder:</p> <p>1) Gode valg for den enkelte og for samfunnet. 2) Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft. 3) Læring i arbeidslivet – og god bruk av kompetanse.</p> <p>Gode valg for den enkelte innebærer blant annet at man tar gode valg som fører til arbeid, og som gir den enkelte gode muligheter til å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Gode valg for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig. Trøndelag har behov for tilgang til oppdatert</p>	14	<p>Gode valg fremheves her som valg som fører til arbeid og utvikling av kompetanse for individet og valg som fører til at menneskenes kompetanse (ressurser) forvaltes best mulig. Dette er ikke spesifisert, men knyttes til tilgang på kunnskap om tilbud og etterspørsel. Dette gjelder også karriereveiledningen slik jeg ser det.</p>	<p>Man bruker begrepene «blant annet», men fremhever valg som imøtekommer et kompetansebehov. da man trenger kunnskap og informasjon om dette. Det gir tilsynelatende kompetansebehovet en avgjørende plass i valgprosesser. og individet ansvaret for å imøtekomme dette med å ta gode valg og omstille seg gjennom livet.</p>	<p>Samfunnet Kompetansebehov, trenger riktig kompetanse på riktig plass. - Arbeidslivet: Endringer og omstilling -Inkludering</p> <p>Individet -Må ha tilstrekkelig og riktig kompetanse -Må ta valg som fører til arbeid og riktig kompetanse - Må ha styrket innovasjons- og entreprenørskapskompetanse. - Må ha omstillingsevne</p>

<p>kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft, og det er behov for gode karriereveiledningstjenester.</p> <p>Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft berører planlegging og dimensjonering av utdanning, samordning på tvers av utdanningssystemene og økt gjennomføring, samt betydningen av styrket innovasjons- og entreprenørskapskompetanse.</p> <p>Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse viser betydningen av livslang læring for å møte endringer i arbeidslivet. Betydningen av å investere i kompetanse framheves, og det gjøres et systematisk arbeid for å koble etterspørsel og tilbud av kompetanse for å utvikle og igangsette relevante kompetanseutviklingstilbud i hele fylket. Søkelyset settes også på inkludering i arbeidslivet.</p>		<p>Utdanningssystemet skal bidra til tilstrekkelig og relevant kompetanse, økt gjennomføring og styrket innovasjons- og entreprenørskapskompetanse.</p> <p>Livslang læring er viktig for å møte endringer i arbeidslivet. Bedrifter må få synliggjort verdien av læring i arbeidslivet for å investere i kompetanseutvikling.</p> <p>Inkludering i arbeidslivet.</p>	<p>Kan dette tolkes som at avkastning må synliggjøres for at arbeidsgivere og ansatte skal se nytte av å investere i kompetanse?</p>	<p>Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg -som et middel for å imøtekomme kompetansebehov</p>
<p>3. Gode valg for den enkelte og samfunnet</p>				
<p>18 Et velfungerende arbeidsmarked forutsetter balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse.</p> <p>Tilgangen på arbeidskraft i Trøndelag varierer mellom regioner, sektorer og næringer. For å få tilgang til nok arbeidskraft i framtida vil arbeidslivet være avhengig av å utnytte hele arbeidskraftsressursen. Det betyr at både individ, bedrifter/virksomheter og samfunn må være rustet til å møte krav om ny kompetanse og håndtere omstilling.</p>	<p>16</p>	<p>dette sitatet presiserer at ansvaret for å møte krav om ny kompetanse og håndtere omstilling er fordelt på flere: individ, bedrifter/virksomheter og samfunn.</p>	<p>«...arbeidslivet vil være avhengig av...» viser til et samfunn av objektiv karakter utenfor menneskelig kontroll? individ, bedrifter/virksomheter og samfunn fremstår som at de må være rustet og bare møte disse kravene uten å videre stille spørsmålstegn ved dette.</p>	<p>samfunnet Arbeidslivet: Mangel på kompetanse Endring og omstilling -Som noe man ikke kan kontrollere</p> <p>Individet -Må ha nok/ riktig kompetanse -Må være omstillingsdyktige</p>
<p>19 Gode valg for den enkelte innebærer blant annet at man tar valg som fører til arbeid, og som gir den enkelte gode muligheter for å utvikle sin kompetanse gjennom livet.</p> <p>Gode valg for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig, herunder at virksomheter i offentlig og privat</p>	<p>16</p>	<p>Denne definisjonen er nesten lik det som er gjengitt i sitat 18, Men her er det presisert at det å forvalte de menneskelige ressursene dreier seg om at virksomheter i offentlig og privat sektor får rekruttert personer med relevant kompetanse.</p>	<p>Man bruker begrepene «blant annet», men fremhever valg som imøtekommer et kompetansebehov og utvikler kompetanse. Det gir tilsynelatende kompetansebehovet en avgjørende plass i valgprosesser, og individet ansvaret for å imøtekomme</p>	<p>Samfunnet Kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. - Endringer og omstilling</p> <p>Individet -Må ta valg som fører til arbeid og relevant kompetanse - Må ha omstillingsevne</p>

<p>sektor får rekruttert personer med relevant kompetanse.</p>			<p>dette ved å ta gode valg og omstille seg gjennom livet.</p>	<p>Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg -som et middel for å imøtekomme kompetansebehov</p>
<p>20 Utdanning og opplæring er inngangsbilletten til yrkeslivet. Ungdom trenger kunnskap og læring om hvordan man tar gode valg.</p> <p>Et arbeidsliv i omstilling vil bli den nye normalen. Folk vil i større grad ha behov for hjelp til å orientere seg om samfunnets behov og sine muligheter for jobb. Stadig flere vil ha behov for påfyll av kompetanse og kanskje til og med omskolere seg helt i løpet av yrkeskarrieren. Krav til omstilling vil gjelde alle bransjer og yrkesgrupper.</p>	<p>16</p>	<p>Kompetanse er viktig for å kunne delta i yrkeslivet. Ungdom trenger å lære å ta gode valg.</p> <p>Arbeidslivet i omstilling er noe man bare må akseptere, og individene trenger å orientere seg om samfunnets behov og jobbmuligheter i takt med dette. Man kommer til å trenge mer kompetanse eller annen kompetanse i løpet av yrkeslivet, og dette gjelder alle yrkesgrupper og bransjer.</p>	<p>Individet må tilpasse seg samfunnets behov og arbeidslivets krav til kompetanse og omstilling. Arbeidslivet i omstilling omtales som «den nye normalen», noe som sender signaler om at dette ikke er mulig eller ønskelig å endre? «...trenge hjelp til å orientere seg» kan imidlertid leses som et samfunnsansvar.</p>	<p>Samfunnet Kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. - Arbeidsliv i endring og omstilling - Samfunnet som noe man ikke kan kontrollere</p> <p>Individet -Må ta valg som fører til arbeid og relevant kompetanse - Må ha omstillingsevne</p> <p>Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg</p>
<p>21 Mål: Helhetlig system for karriereveiledning skal gi bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft i arbeidslivet og den enkeltes bruk av egen kompetanse.</p> <p>Delmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppdatert kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel etter kompetanse skal gi grunnlag for dialog, analyse og planlegging av utdanningstilbud. • Tilgang til offentlige karriereveiledningstjenester for alle innbyggere i Trøndelag skal gi grunnlag for gode valg for den enkelte. Spesielt fokus rettes mot kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, innvandreres behov for karriereveiledningstjenester, seniorperspektiv og samiske forhold. 	<p>16</p>	<p>karriereveiledning fremstilles her som bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft og den enkeltes bruk av kompetanse.</p> <p>Kunnskap om tilbud og etterspørsel vil bli viktig for planlegging av utdanningstilbud, og karriereveiledning skal gi grunnlag for gode valg for den enkelte. Her nevnes også kjønnspektivet, innvandreres behov for karriereveiledning, seniorperspektiv og samiske forhold.</p>	<p>Her kan man muligens se et individperspektiv og et samfunnsperspektiv. Men individets perspektiv ser ut til å i hovedsak dreie seg om gode valg og bruk av egen kompetanse.</p> <p>karriereveiledning knyttes her til gode valg for den enkelte, med spesielt fokus rettet mot kjønnsstradisjonelle valg (for et likestilt arbeidsliv, jfr. sitat 15). Innvandreres behov for karriereveiledning, seniorperspektiv og samiske forhold er ikke presisert videre. Disse tingene kan man muligens også knytte opp til gode valg for samfunnet, og kan være et uttrykk for karriereveiledning som et middel for å styrke særlig utsatte grupper muligheter.</p>	<p>Samfunnet - Arbeidslivets kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. - Endringer og omstilling - Fokus på likestilling og grupper</p> <p>Individet -Må ta valg som fører til arbeid og relevant kompetanse. - Må ha kompetanse.</p> <p>Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg. - Som et middel for å imøtekomme et kompetansebehov. - som et middel for å styrke noen grupper.</p> <p>Grupper Innvandrere Menn og kvinner Samer seniorer</p>
<p>3. 1 Bedre forståelse for og formidling av kompetansebehov</p>				

22	Gode valg forutsetter informasjon og kunnskap om arbeidsmarked og kompetansebehov.	17	Her ser vi at gode valg tydelig er knyttet til arbeidsmarked og kompetansebehov.	Karriereveiledning er i dette kapittelet knyttet til gode valg. Derfor knytter jeg også dette sitatet til karriereveiledning.	Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg. - Som et middel for å imøtekomme et kompetansebehov.
3.2 Karriereveiledning					
23	Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg.	18	Også her knyttes karriereveiledningen til å ta bevisste og velinformerte valg.	Begrenser karriereveiledning til å dreie seg om valg, og legger ansvaret på karriereveiledningen og den enkelte som skal ta valget.	Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg.
3.2.1 Karriereveiledning for voksne					
24	Arbeidslivet er i omstilling, og kravet til læring vil øke fremover. Flere vil skifte jobb eller karrierevei oftere, og derfor vil flere ha behov for karriereveiledning. Karriereveiledningstilbudet må spesielt utvikles innen: <ul style="list-style-type: none"> • Seniorperspektiv: Karriereveiledning kan bidra til at eldre arbeidstakere/seniorer står lenger i jobb ved bevissthet om hvilke muligheter som finnes. • Integreringsperspektiv: Tilgang på karriereveiledning kan bidra til at flyktninger og nye bosatte kommer raskere i gang med et kvalifiseringsløp som gir en mer stabil tilknytning til arbeidslivet. • Kjønnsperspektiv: Karriereveiledning som kan bidra til å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg. • Veiledning i samisk perspektiv: Det samiske samfunnet har noen særskilte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet. Dette har innvirkning på behov for karriereveiledning hos den samiske befolkningen. 	19	dette avsnittet beskriver hvordan omstilling og krav til læring vil karakterisere arbeidslivet. Flexibilitet og endringer vil gi behov for karriereveiledning, og det pekes på fire satsingsområder: Seniorperspektivet peker på at en bevissthet omkring muligheter vil kunne bidra til at seniorer står lenger i jobb. Karriereveiledning kan bidra til at flyktninger og bosatte kommer raskere i gang med kvalifisering og får mer stabil tilknytning til arbeidslivet. Videre kan karriereveiledning motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg, og sørge for og imøtekomme det samiske samfunnets særlige kompetansebehov.	Individet fremstilles som nødt til å tilpasse seg et arbeidsliv i omstilling. De ulike satsingsområdene med seniorperspektivet integreringsperspektiv, samisk perspektiv og kjønnsperspektivet, kan leses i et sosial rettferdighets perspektiv. Altså karriereveiledning for å styrke disse gruppenes muligheter i arbeidslivet. Likevel ser man også at disse perspektivene bærer preg av et ønsket om å imøtekomme kompetansebehov. Seniorer skal stå lengre i jobb, og det samiske samfunnet må få dekket sine spesielle kompetansebehov. Flyktninger og nye bosatte kommer raskere i gang, men her ønskes også en mer stabil tilknytning til arbeidslivet.	Samfunnet Arbeidslivets kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. - Arbeidslivets endringer og omstilling - Fokus på likestilling og stabil tilknytning for innvandrere. Individet -Må ta valg som fører til arbeid og relevant kompetanse. - Må ha kompetanse. - Må være omstillingsdyktige Karriereveiledning -som et middel for å ta gode valg. - Som et middel for å imøtekomme et kompetansebehov. - Som et middel for å imøtekomme et omstillingsbehov. - som et middel for å styrke noen grupper eller gjøre noen grupper mer rustet til det stadig mer krevende arbeidslivet. Grupper Senior Integrering Menn og kvinner Samisk
4. Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft					

<p>25 Mål:</p> <p>Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov.</p> <p>Delmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom skole og arbeidsliv skal styre planlegging og dimensjonering av utdanningene: • Utfordre og utvikle den videregående opplæringen i samsvar med arbeidslivets behov for og kapasitet til å bidra til videregående opplæring. • Høyere yrkesfaglig utdanning skal utvikles i tråd med arbeidslivets behov. • Universiteter og høgskoler skal aktivt samarbeide med arbeidslivet for å utvikle opplæringstilbudene i regionen. • Bedre samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring av opplæringsløp. • Økt innovasjons- og entreprenørskapskompetanse. • Tilrettelegge utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet gjennom fleksible og tilpassede opplæringsløp. 	20	<p>I dette hovedmålet og delmålene ser vi at fleksibilitet i utdanningssystemet skal bidra til å imøtekomme arbeidslivets kompetansebehov. Kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom skoler og arbeidsliv vil styre planlegging og dimensjonering av utdanning på videregående nivå, høyere yrkesfaglig utdanning og utdanning pK universitet og høyskole.</p> <p>Videre satses det på samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring av opplæringsløp samt økt innovasjons og entreprenørskapskompetanse og fleksible utdannings- og opplæringsløp for økt deltakelse i arbeidslivet.</p>	<p>Samarbeid og samordning er stikkord for og sikre at man imøtekommer arbeidslivet i kompetansebehov, noe som fordeler ansvaret på flere.</p> <p>Det at man i denne sammenhengen nevner gjennomføring av opplæringsløp i forbindelse med samordning og fleksibel utdanning, kan sende signaler om at gjennomføring er et strukturelt og samfunnsmessig ansvar heller enn individets.</p> <p>Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse – individet</p>	<p>Samfunnet Arbeidslivets kompetansebehov, riktig kompetanse på riktig plass. -Samarbeid og samordning for å imøtekomme dette. - Endringer og omstilling.</p> <p>Individet - Må ha relevant kompetanse - Må ha kompetanse for å delta i arbeidslivet</p>
<p>4.1 Planlegging og dimensjonering av utdanning</p>	20			
<p>26 Som regional utviklingsaktør kan Fylkeskommunen bidra til en tettere dialog mellom arbeidsliv og kunnskapsinstitusjoner, og dermed legge til rette for utvikling av mer relevante utdanningstilbud i hele fylket. Det er også en klar forventning at Trøndelags to universiteter inntar en aktiv rolle i relevante partnerskap.</p> <p>Desentraliserte utdanningstilbud og yrkesveier til høyere utdanning gir voksne mulighet til å oppnå bachelor- og mastergrad, mens de er i et arbeidsforhold.</p>	22	<p>Her ser det ut til å være et klart ansvar hos fylkeskommunen som skal legge til rette for dialog mellom arbeidsliv og kunnskapsinstitusjoner. Her ligger det også et tydelig ansvar hos Trøndelags to universiteter. Videre understrekes verdien av fleksibilitet for individets mulighet for kompetanseheving mens man er i jobb.</p> <p>Til slutt formidles også verdien av at studenter får kjennskap til bedriftene slik at de kan bygge nettverk og få</p>	<p>Ansvar hos fylkeskommune og universitetene. Forventning om å tilpasse utdanninger etter arbeidslivets og individets behov.</p> <p>Det er ønskelig at studenter blir værende i regionen, og det ser ut til at kontakt med arbeidslivet for å bli kjent med bedrifter og bygge nettverk er det som trengs for å oppnå dette.</p>	<p>Samfunnet - Behov for relevant kompetanse . Legge til rette for kompetanseheving i tråd med arbeidslivets behov . Som menneskeskapt virkelighet</p> <p>Individene -har verdifull kompetanse som bør beholdes i regionen.</p> <p>Grupper -studenter</p>

<p>Kontakt med arbeidslivet i studietiden gir kunnskap om bedriftene og kontakter/nettverk som kan føre til jobb. Kontakt kan oppnås gjennom praksisopphold, oppgavesamarbeid og deltids- og sommerjobb. Også tiltak som Trøndelagsdagen og NTNU Bridge kobler studenter og arbeidsliv. Slik kontakt får flere til å bli værende i regionen.</p>		<p>jobb. Her ser gevinsten ut til å være at relevant arbeidskraft forblir i Trøndelag.</p>		
<p>4.2 Bedre samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring</p>				
<p>27 Gjennom fokus på å lære å lære rustes elevene til å møte et arbeidsliv i stadig endring.</p>	<p>22</p>	<p>Fokus på å lære å lære bør sørge for at befolkningen er i stand til møte et arbeidsliv i stadig endring.</p>	<p>Arbeidslivet endrer seg stadig, og individene må tilpasse seg dette.</p>	<p>Samfunnet Arbeidslivets endringer og omstilling</p> <p>Individet - Må være omstillingsdyktige</p>
<p>4.3 Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse</p>				
<p>28 Endringer i arbeidslivet bidrar til at flere må finne nye arbeidsoppgaver og eventuelt etablere sin egen virksomhet. Kultur for nyskaping, læring og entreprenørskap i hele utdanningsløpet er viktig både for å forsterke den enkeltes omstillingsevne, men også for at flere skal bli gründere.</p>	<p>23</p>	<p>Dette avsnittet peker på hvordan entreprenørskapskompetanse hos den enkelte vil bli viktig for å imøtekomme endringer i arbeidslivet. Skole og utdanningstilbydere kan skape en kultur for dette.</p>	<p>Individet må tilpasse seg endringer i arbeidslivet. Samfunnet kan skape en kultur som legger til rette for dette.</p>	<p>Samfunnet - Arbeidslivets endringer og omstilling</p> <p>Individet - Må være omstillingsdyktige</p>
<p>4.4 Tilrettelegge utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet</p>				
<p>29 Flere voksne må inkluderes i arbeidslivet gjennom kvalifisering som er tilpasset grupper eller det enkelte individ. Økt deltakelse i arbeidslivet vil si å ta ut mer av arbeidskraftpotensialet i befolkningen, og gi den enkelte større muligheter til å ta i bruk egne ressurser. Voksne som står utenfor yrkeslivet er en uensartet gruppe, og ulike behov må møtes med ulike tiltak. Flexibilitet og tilpasning kjennetegner ofte god voksenopplæring. Utdanningssystemet og arbeidslivet må samarbeide bedre for å sikre at flere voksne som står utenfor arbeidslivet kan kvalifiseres, og gjerne tilby opplæringsløp som kombinerer praksis i arbeidslivet med teoriopplæring.</p>	<p>23</p>	<p>Det er viktig å kvalifisere flere voksne slik at de kan inkluderes i arbeidslivet. Dette er viktig for både samfunn, ved god bruk av kompetanse, og for individet som i større grad kan ta i bruk egne ressurser. Ulike behov må møtes med ulike tiltak, og ved fleksibilitet og tilpasning i opplæringen.</p> <p>For å sikre kvalifisering for inkludering, må utdanningssystemet og arbeidslivet samarbeide bedre.</p>	<p>Samfunnet må legge til rette for inkludering ved kvalifisering.</p> <p>Individet har ressurser som i større grad bør kunne brukes, både til beste for den enkelte og samfunnet. Individer og grupper trenger ulike tiltak, og det er et felles ansvar hos utdanningstilbydere og arbeidslivet å sørge for dette.</p> <p>Her kan man imidlertid se at inkludering i stor grad handler om å benytte seg av kompetanse – både på samfunnsnivå og individnivå.</p>	<p>Individet - Har ressurser - Må inkluderes i arbeidslivet - Må ha kompetanse for å komme inn i arbeidslivet</p> <p>Grupper De som står utenfor</p>

30	Arbeidstakere med funksjonshemminger eller andre helseutfordringer vil ha særlige behov for tilrettelegging, og dette krever godt samarbeid mellom ulike instanser.	23	Dette sitatet peker på at funksjonshemmede og mennesker med helseutfordringer, trenger særlig tilrettelegging. dette krever samarbeid.	avsnittet fokuserer på tilretteleggingsbehov hos arbeidstakere med funksjonshemminger, og peker på at ansvaret ligger hos ulike instanser.	Grupper Funksjonshemmede
31	Innvandrere er en annen gruppe som må få vurdert sin kompetanse fra hjemlandet slik at de raskt kan komme inn i kvalifiseringsløp mot varig arbeid. Inkludering i utdanning og arbeid må forsterkes og bli en tydeligere del av integreringsarbeidet ved at ulike aktører jobber bedre sammen.	23	Det er et mål at innvandrere kommer inn i kvalifiseringsløp og varig arbeid. Dette kan oppnås ved at man får vurdert sin kompetanse. Ulike aktører jobber muligens ikke godt nok sammen, og arbeid og utdanning er ikke en tydelig nok del av integreringsarbeidet.	Ansvar hos samfunnet ved at ulike aktører må jobbe bedre sammen. Det anerkjennes at innvandrere har kompetanse som må vurderes, men samtidig formidles det også at de trenger kompetanse for å komme inn i arbeidslivet. «Varig arbeid» sender signaler om et behov for stabilitet.	Samfunnet - inkludering - ønske om stabilitet Grupper Innvandrere - Har kompetanse - Må ha kompetanse for å komme inn i arbeidslivet
5. LÆRING I ARBEIDSLIVET OG GOD BRUK AV KOMPETANSE					
32	Teknologiutvikling og høy endringstakt i arbeidslivet krever aktiv læring for alle. Kompetansen til dagens ansatte er den viktigste innsatsen for å møte framtidens kompetansebehov. Kompetanseheving av egne ansatte er viktigere enn rekruttering fra inn- og utland, innleie og kjøp av konsulenttjenester. Arbeidsgiver og ansatt må jobbe sammen for at livslang læring skal bli mer enn et slagord. Behovet for at flere står lenger i arbeid forsterker behovet for gode etter- og videreutdanningstilbud.	26	Dette avsnittet peker på at utviklingen og de endringene krever at alle tilegner seg kompetanse for å imøtekomme behovet, Videre sender dette sitatet signaler om at kompetanseutvikling er et felles ansvar hos arbeidsgiver, og ansatt, samt tilbydere av etter- og videreutdanning, men arbeidsgivere får her et tydelig signal om at det å investere i kompetansen til egne ansatte er viktigere enn å investere i kompetanse «utenfra».	«alle» må lære for å imøtekomme endring og teknologiutvikling. Individet må tilpasse seg. Ansvarliggjøring av arbeidsgiver. Behov for langsiktig tenkning, ved at man peker på kompetanseheving av ansatte over rekruttering, og kjøp av konsulenttjenester.	Samfunnet -Arbeidslivet: Utvikling, og raske endringer. - Kompetansebehov - Behov for langsiktighet og stabilitet Individet - Må ha kompetanse - Må omstille seg
33	Mål: Trøndelag skal ha et arbeidsliv som er preget av gode læringsmuligheter og god bruk av kompetanse, der flere blir faglig kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov. Delmål: • Flere investerer i kompetanseutvikling. • Deltagelse i kompetansefremmede aktiviteter blir skapt gjennom økt motivasjon for læring. • Ordningene innen fagopplæring er godt kjent og det utdannes flere	26	Hovedmålet skal være at det finnes gode læringsmuligheter i arbeidslivet, og preges av god bruk av kompetanse, og at flere får kompetanse som samsvarer med arbeidslivets behov. Delmålet om at flere investerer i kompetanseutvikling kan tolkes som at både arbeidsgivere og arbeidstakere må gjøre denne investeringen. Delmål to, formidler at det er ansatte som må være motivert for læring.	Individet trenger kompetanse for å møte arbeidslivets behov, komme inn i arbeidslivet, og være i jobb	Samfunnet Arbeidslivets kompetansebehov og behov for effektivitet og lønnsomhet Individet - Må ha kompetanse for å komme inn i og stå i arbeidslivet

<p>faglærte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voksne med svak tilknytning til arbeidslivet får styrket sin kompetanse ut fra sine forutsetninger og behov for å mestre arbeidslivet. • Voksne med realkompetanse får formell dokumentasjon på sin kunnskap og et godt grunnlag for å planlegge videre opplæringsløp. • Voksne har tilbud om kompetanseheving for å kunne delta aktivt i framtidig arbeids- og samfunnsliv. • Det må videreutvikles fleksible og effektive kompetansetilbud rettet mot arbeidslivet. • Kompetanseheving er satt i system for å utnytte nye teknologier til mer effektiv og lønnsom produksjon og bedre offentlige tjenester. • Arbeidstakere med høyere utdanning rekrutteres til hele regionen 		<p>Voksne med svak tilknytning til arbeidslivet ser ut til å måtte styrke sin kompetanse for å mestre arbeidslivet.</p> <p>Voksne trenger kompetanseheving for å kunne delta aktivt i fremtidig arbeids og samfunnsliv.</p> <p>Kompetanseheving er viktig for å utnytte nye teknologier å føre til lønnsom produksjon og bedre offentlige tjenester.</p>	<p>Voksne med svak tilknytning til arbeidslivet ser ut til å ikke «mestre» arbeidslivet og står utenfor arbeidslivet på grunn av manglende kompetanse.</p> <p>Er det slik at man må synliggjøre verdien av å investere i kompetanse? Delmål 1, samt bruk av ord som «effektiv» og «lønnsom» kan tyde på dette.</p>	
<p>5.1 Investering i kompetanse i arbeidslivet</p>				
<p>5.1.1 Økt motivasjon for læring</p>				
<p>34 Kompetanseheving i arbeidslivet forutsetter tilrettelegging og vilje fra arbeidsgivere og at arbeidstakere viser interesse og er motiverte. Forskning viser at det er de med høy utdanning som søker etter- og videreopplæring, ikke de med svake grunnleggende ferdigheter. Det er et behov for å stimulere til at flere finner læringsmotivasjon og bygger læringsevne.</p> <p>Mange voksne har svake basisferdigheter i for eksempel lesing og matematikk og mangler grunnlag for videre opplæring og utdanning. Mange har ikke deltatt i kompetansetiltak på lang tid og det kan være utfordrende å rekruttere</p>	<p>26</p>	<p>Dette sitatet peker innledningsvis på at kompetanseheving er et ansvar fordelt på både arbeidsgiver (ved tilrettelegging og vilje) og arbeidstaker (ved interesse og motivasjon).</p> <p>Det pekes på at de med svake grunnleggende ferdigheter i mindre grad søker etter og videreutdanning, og mangler grunnlag for videre opplæring og det følges opp med å formidle et behov for å stimulere til læringsmotivasjon og læringsevne.</p>	<p>Ansvar hos både individ og arbeidsliv, arbeidsgivere og arbeidstakere ansvarliggjort.</p> <p>Invidene ansvarliggjort ved å skulle «finne» læringsmotivasjon og «bygge» læringsevne. Samfunnet ansvarlig for å «stimulere til dette».</p>	<p>Samfunnet -Arbeidslivets kompetansebehov -Trenger vilje for å investere i kompetanse</p> <p>Individet - Må ha kompetanse - Trenger motivasjon og læringsevne for å investere i kompetanse.</p>

denne gruppen til etter- og videreutdanning. «Læringsmotivasjon» og «læringsevne» er sentrale begreper.				
35 Bedrifter og kommuner må evne å se behovet for, og ha kapasitet til, å jobbe strategisk med kompetanse. Mange små bedrifter har ikke denne strategiske ressursen og er avhengig av støttespillere i næringshager, næringsforeninger, klynger og bransjeorganisasjoner. Innen kommunal sektor er KS sentral i en slik sammenheng.	27	Dette sitatet peker på viktigheten av at bedrifter og kommuner jobber strategisk med kompetanse, men anerkjenner samtidig at ikke alle har mulighet til dette. Løsningen er samarbeid mellom flere aktører.	Bedrifter og kommuner er ansvarlige for kompetanseutvikling. Men det er også et felles ansvar at alle får jobbet strategisk med dette.	Samfunnet -Behov for kompetanse -Et felles ansvar for kompetanseutvikling.
5.1.3 Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet				
36 Norge har lav tilbakeføring av uføretrygdede til arbeidsmarkedet, sammenlignet med andre OECD-land. For å styrke tilbakeføringsgraden er det behov for felles innsats fra flere etater og sektorer for å motivere flere tilbake til jobb. Innsatsen må rettes mot å gi den enkelte riktig kompetanse ut fra sine forutsetninger og behov for å mestre fremtidig arbeid. I tillegg må det arbeides for å synliggjøre at denne arbeidsgruppen også er en ressurs for arbeidslivet/samfunnet.	28	I dette sitatet formidles det at Norge har lav tilbakeføring av uføretrygdede til arbeidsmarkedet, og dette sender signaler om at dette ikke er tilstrekkelig. Dette formidles som et samfunnsansvar, ved å vise til felles innsats fra flere etater og sektorer, men formidles også som et individuelt ansvar ved at flere skal «motiveres» tilbake til jobb heller enn at man skal jobbe for å inkludere disse, samt at innsatsen handler om å gi den enkelte «riktig kompetanse». Til slutt pekes det på en strukturell barriere, ved at det påpekes at det må synliggjøres at denne gruppen er en ressurs. Dette tyder på at så ikke er tilfelle i dag.	Funksjonshemmede har ressurser som i større grad må kunne benyttes. Disse ressursene må synliggjøres, noe som tyder på en barriere av strukturell art som denne gruppen står overfor, altså at de ikke er sett på som ressurser for arbeidslivet og samfunnet.	Samfunnet - Arbeidslivet - Kompetansebehov - Trenger vilje for å investere i kompetanse, og se verdien av dette. -Sosial rettferdighet Grupper Funksjonshemmede - Har verdifull kompetanse - Trenger riktig kompetanse - Blir ikke verdsatt som ressurser i samfunnet og arbeidslivet.
5.2 Utvikle fleksible og effektive kompetansetilbud for nærings- og arbeidslivet				
37 Å få koblet trønderske bedrifter og virksomheter, næringsklynger og - miljø til kompetansetilbydere er viktig for å utvikle og igangsette relevante etter- og videreutdanningstilbud i hele fylket. Kompetansetilbyderne må være tettere på framtidens produksjonsmiljø i verdikjeden, industrimiljøene og øvrig arbeidsliv samt være raskere i beslutningsnivåene for å kunne etablere ønskede tilbud. Dette fordrer at kompetansetilbyderne innehar utviklings- og	28	Her ser man også at det er et felles ansvar fordelt på arbeidsliv og kompetansetilbydere å utvikle kompetanse, men særlig kompetansetilbyderne ser ut til å være ansvarlige for å sikre tilbud som imøtekommer arbeidslivets behov. Dette krever utviklings- og omstillingsevne samt vilje til utvikling og samarbeid. Videre adresseres den økonomiske belastningen ved	også samfunnsaktører må være omstillingsdyktige. Må imøtekomme arbeidslivets behov. Man anerkjenner kortsiktig økonomisk tap, men en ønsker samtidig at man investerer i kompetanse for framtida. Kortsiktighet/stabilitet og langsiktighet. Bedrifter må motiveres til å samarbeide med studenter.	Samfunnet Arbeidslivet må motiveres for å investere i kompetanse. -Kortsiktig tap / langsiktig investering? -Behov for relevant kompetanse -utdanningstilbydere må imøtekomme arbeidslivets behov. Grupper Studenter

<p>omstillingsevne og er åpne gjennom vilje til utvikling, dele erfaringer og impulser samt følge opp nasjonale og internasjonale trender. Kompetanseheving kan medføre store økonomiske utfordringer på kort sikt og dermed være vanskelig å prioritere for en liten bedrift. Særlig for små virksomheter er det derfor viktig å identifisere tiltak som demper risikoen de står overfor ved gjennomføring av etter- og videreutdanning av egne ansatte. Utvikling av desentraliserte og/eller modulbaserte opplæringsløp slik at innbyggerne kan ta utdanning i nærheten av bosted uavhengig om hvor lærerstedet ligger, er relevant. Det er viktig å motivere flere bedrifter til å etablere et godt samarbeid med studenter og aktivt bruke traineeordningene i Trøndelag.</p>		<p>å investere i kompetanse og at kompetansetilbydere kan imøtekomme dette ved fleksible opplæringsstilbud.</p> <p>Det påpekes også at bedrifter må motiveres til å etablere samarbeid med studenter.</p>		
<p>5.2.1 Kompetansebygging for å utnytte nye teknologier og muligheter til mer effektiv og lønnsom produksjon</p>				
<p>38 For å utnytte nye teknologier, digitale verktøy og robotteknologi og mer avanserte produksjonsmetoder er det behov for ny og oppdatert kunnskap i alle virksomheter og alle yrker.</p> <p>God samhandling mellom kunnskapsinstitusjoner, offentlig virkemiddelapparat og bedriftene, gjerne gjennom klynger og nettverk, bidrar til mer innovativt næringsliv. Dette skjer gjennom samhandling om kompetanseheving og kompetansedeling og gir etablerte nettverk en viktig rolle som kompetansedrivere.</p>	<p>29</p>	<p>Ny og oppdatert kunnskap er behøvd i alle yrker og virksomheter som følge av ny teknologi og digitalisering.</p> <p>Dette krever samhandling mellom kunnskapsinstitusjoner, offentlig sektor og arbeidsliv, og det påpekes at dette gir et mer innovativt næringsliv.</p>	<p>utvikling og ny teknologi krever ny kompetanse. Dette gjelder over hele arbeidslivet.</p> <p>Ansaret ser ut til å være fordelt på flere samfunnsaktører, men at det oppfordres til samhandling for et mer «innovativt næringsliv» kan også tyde på at man ønsker å synliggjøre gevinstene av å ta et slikt ansvar.</p>	<p>Samfunnet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbedisliv i utvikling og omstilling. - Kompetansebehov - Behov for at flere instanser jobber sammen <p>Individet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Må ha riktig kompetanse