



Høgskolen i Innlandet

Fakultetet for Helse- og sosialvitenskap

Liv Randi Schønning

Masteroppgave Karriereveiledning i NAV Hva innvirker på praksisfeltet og hvilke karriereveiledningsdiskurser trer frem?

Career guidance in NAV
What affects the field of practice and which career
guidance discourses emerge?

Master i karriereveiledning
KARR 3006

2023

Sammendrag

Denne masteroppgava er en kvalitativ dokumentanalyse av Veiledningsplattformens opplæringsmodul «Karriereorientert veiledning i NAV» fra 2014. Målet er å forstå hva som påvirker og setter rammer for praksisfeltet. Oppgaven har sitt vitenskapsteoretiske ståsted i hermeneutikken, og gjennom praktisk dokumentanalyse utforsker jeg hvilke karriereveiledningsdiskurser som preger karriereveiledningen i NAV.

Da opplæringsmodulen ble utarbeidet, så man at det var vanskelig å ta i bruk karriereveiledningsbegrepet i NAV. Dette medførte at et mer passende begrep ble konstruert; *karriereorientert veiledning*. Karriereorientert veiledning har en klar målsetning om korteste vei til jobb. Til sammenligning rommer karriereveiledningen dette, men også mye mer. Samtidig har karriereveiledning en uttalt lojalitet til enkeltindividet, mens det kommer frem i opplæringsmodulen at veileder i NAV har en delt lojalitet mellom veisøker og samfunnsoppdraget, hvor NAV skal bidra til sosial og økonomisk trygghet i tillegg til å fremme overgang til arbeid og aktivitet. Dette bygger opp under den felles politiske intensjonen om arbeidslinja. Funnene viser at karriereveiledningen står i et spenningsforhold til den karriereorienterte veiledningen, dersom veisøker har andre ønsker enn korteste vei til jobb. I opplæringsmodulen kommer også en teknokratisk diskurs til syne.

Den karriereorienterte veiledningens mål om korteste vei til jobb, får utfordringer i møte med NAV slik organisasjonen ser ut i dag. I gjeldende virksomhetsstrategi er det uttalt at stabil tilknytning til jobb skal prioriteres fremfor raskeste vei til jobb. Dette tyder på at karriereorientert veiledning er gått ut på dato og dermed ikke er like aktuelt. Samtidig bidrar Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning med et felles tverrsektorielt og faglig ståsted. Jeg argumenter for et pågående paradigmeskifte i NAV, hvor det legges til rette for en mer bærekraftig arbeidstilknytning og individets autonomi får mer plass. Jeg tar til orde for «å skrote» det utdaterte begrepet *karriereorientert veiledning*, for videre å understreke karriereveiledningsbegrepet og mulighetsrommet i det tverrsektorielle fellesskapet. Kanskje kan NAV, ved å ta et oppgjør med den karriereorienterte veiledningen, bidra til et styrket karriereveiledningsfelt?

Abstract

This master's thesis is a qualitative document analysis of Veiledningsplattformens training module "Career-oriented guidance in NAV" from 2014. The aim is to understand what may influence and determine the framework for the field of practice. This assignment has its scientific theoretical point of view in hermeneutics, and which career guidance discourses characterize the career guidance in NAV are explored through practical document analysis.

When the training module was prepared, it was observed that it was difficult to adopt the concept of career guidance in NAV. As a consequence, a more appropriate term was established; career-oriented guidance. Career-oriented guidance has a clear objective of the fastest route back to work. The career guide also contains this, but in addition so much more. At the same time, career guidance has a pronounced loyalty to the individual, while it emerges in the training module that a supervisor in NAV has a divided loyalty between the pathfinder and the social mission. On one side NAV must contribute to social and financial security and on the other side NAV shall promote the transition to work and activity. This builds up under the common political intention about the work line. If a jobseeker has other desires than quickly getting back to work, the results in this thesis reveal tension between the career guidance and the career-oriented guidance. In the training module, a technocratic discourse also appears.

The goal of fastest route back to work, described in the career-oriented guide, faces challenges with how NAV organized today. The current business strategy state that a stable connection to work must be prioritized over the fastest route back to work. This suggests that career-oriented guidance is expired and thus no longer as relevant. At the same time, the National Quality Framework for career guidance contributes with a common cross-sectoral and professional point of view. I argue for an ongoing paradigm shift in NAV, where arrangements are provided for a more sustainable employment relationship and the individual's autonomy is prioritized. I am advocating to discard the outdated concept of career-oriented guidance, in order to further emphasize the concept of career guidance and the scope of opportunity in the cross-sectoral community. By coming to terms with the career-oriented guidance, maybe NAV can contribute to strengthen the field of career guidance?

Forord

Det sies det kreves en landsby for å oppdra et barn – og det kreves nesten en landsby for å få mor gjennom et masterløp også! Fra en sped begynnelse våren 2017, hvor jeg tok et enkeltemne i karriereveiledning, valgte jeg å søke opptak til masterstudiene i 2019. Siden den gang har jeg truffet en rekke flotte medstudenter, hatt mange gode samarbeid og samtaler – og den dag i smiler jeg når jeg tenker på de som har vært med på å skape en studietid full av engasjement, glede, frustrasjon, dedikasjon og inspirasjon. Her har også forelesere og lærere ved INN vært viktige og sentrale i min studenthverdag. Jeg er både stolt og ydmyk for å ha fått muligheten til å være en del av karriereveiledningsmiljøet ved høyskolen – det har gitt meg mye!

Gjennom skrivinga har jeg vært så heldig å få en veileder som både har sett, hørt og tatt imot meg i veiledninga. Når jeg har stått fast har jeg fått gode råd for hvordan jeg kan komme meg videre, når fremgangen har vært god, har hun heia meg videre, og hele tiden har jeg fått støtte og tro på at jeg skal komme meg i mål. Ingrid Bårdsdatter Bakke, du har vært en viktig støttespiller med ditt engasjement, faglige innspill og drøftinger. Det er ingen tvil om at du brenner for faget ditt, takk for din smittende entusiasme!

En takk må også rettes til min arbeidsgiver, NAV Molde, hvor jeg har hatt tilhørighet siden 2014. Gjennom disse årene har jeg fått mulighet til å gjennomføre masterstudiet. I samtaler, observasjoner og diskusjoner med kollegaer, har jeg hatt mulighet til å kombinere arbeidshverdagen og det jeg har lært. Dette har gitt meg erfaringer og ny kunnskap som har bidratt til min profesjonsutvikling.

Til slutt, men ikke minst må jeg si tusen takk til alle som har bidratt med fasiliteter, logistikkhjelp, korrekturlesing og heiarop – dere er mange, både venner og familie. Ingen nevnt, ingen glemt.

Til mine tre flotte barn, Nikolai, Elida og Werner, som har vært en inspirasjon for å komme i mål. Et ønske er at dere tar med dere troen på at alt er mulig. Fremtiden er deres!

Samtidig må jeg trekke frem min kjære mann, Magnus. Takk for at du oppmuntret og gav meg tro på at dette var noe for meg, og for alle ekstra tak på hjemmebane mens jeg har studert. Jeg er så takknemlig, du har vært uvurderlig!

Endelig er punktumet kommet for denne gang, takk for meg INN, jeg klarte det og kom i mål!

Molde, september 2023

Liv Randi Schønning

Innhold

Sammendrag	2
Abstract	3
Forord	4
1 Innledning.....	7
1.1 Motivasjon for å utforske dette	7
1.2 Formål, problemstilling og forskningsspørsmål.....	7
1.3 Datamaterialet.....	9
1.4 Analysemetoder	9
1.5 Presiseringer	10
1.6 Oppgavens struktur	10
2 Kunnskapsgrunnlag.....	11
2.1 Karriereveiledning i Norge.....	12
2.2 Karriereveiledning som begrep	13
2.3 Kvalitetsrammeverket.....	14
2.4 Et tilbakeblikk og møte med nåtiden i NAV	15
2.4.1 Tiltak i egen regi; Arbeid med støtte og Individuell jobbstøtte	17
2.4.2 Hvem er veisøker og hvem treffer dem?	18
2.4.3 Veileder i NAV	19
2.4.4 Jobbspesialist i NAV	21
2.5 Veiledningsplattformen	22
2.5.1 Opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV»	23
2.6 Samarbeid.....	23
3 Teoretisk rammeverk	24
3.1 Institusjonell logikk.....	24
3.1.1 Hva kjennetegner NAVs institusjonelle logikk?	26
3.1.2 Hva kjennetegner karriereorientert veilednings institusjonelle logikk?.....	27
3.1.3 Hva kjennetegner karriereveiledningsfeltets institusjonelle logikk med utgangspunkt i kvalitetsrammeverkets etiske retningslinjer?.....	28
3.2 Habermas typologi, tre karriereveiledningsdiskurser	29
3.2.1 Teknokratisk eller samfunnsøkonomisk effektivitet	30
3.2.2 Utviklingsrettet eller humanistisk.....	30
3.2.3 Sosialrekonstruksjonistisk eller frigjørende.....	31
3.3 Tre paradigmer om karriereveiledning	31
3.3.1 Guiding eller logisk positivistisk paradigme.....	32

3.3.2	Developing eller utviklings- og læringsparadigmet	33
3.3.3	Designing eller konstruktivistisk paradigme	34
3.4	System Theory Framework (STF)	35
3.5	Karriereveiledning og makt	36
4	Metode	37
4.1	Metodiske valg.....	37
4.2	Vitenskapsteori.....	38
4.3	Praktisk dokumentanalyse.....	40
4.4	Hvordan er dataene samlet inn og behandlet?	43
4.5	Hvorfor er disse metodene valgt?	45
4.6	Hva er styrker og svakheter?	46
4.6.1	Gyldighet.....	47
4.6.2	Pålitelighet.....	48
4.6.3	Min tilknytning til NAV.....	50
5	Funn.....	51
5.1	Karriereorientert veiledning	52
5.2	Karriereveiledning	53
5.3	Føringer	54
5.4	Større system og prosesser.....	56
5.5	Oppsummering av funnene.....	58
6	Diskusjon	59
6.1	Hvorfor er det nødvendig å skape et skille mellom NAV og karriereveiledning?	59
6.2	Hvordan påvirkes utøver?.....	62
6.3	Hva preger dagens situasjon?.....	67
7	Avslutning og oppsummering.....	68
7.1	Grunnlag for videre forskning.....	69
8	Litteraturliste	71
9	Vedlegg	77
	Vedlegg 1, Tabell med funn	78

1 Innledning

Karriereveiledning er i vinden som aldri før, og er et voksende fagfelt som etablerer seg og stadig får sterkere røtter. I Norge har vi fått et felles ståsted, i form av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Vi ser også at det stilles spørsmål med etablerte måter å løse oppgaver på innen skoleverket, som allmenn tjeneste og inn mot annen offentlig tjenesteyting. I denne oppgaven er NAV under lupen, og gjennom praktisk dokumentanalyse har jeg sett på hvordan karriereveiledning i utøves i NAV.

1.1 Motivasjon for å utforske dette

I forkant av masteroppgaven, jobbet jeg med et kompetanseutviklingsprosjekt som ansatt i NAV. I denne settingen ble kompetanse innenfor karriereveiledning en del av arbeidet, og dermed et videre fokus. I utforskningen omkring hva karriereveiledning skal være i NAV, dukket raskt opplæringsmodulen jeg har analysert opp, og med den ble begrepet *karriereorientert veiledning* introdusert for meg. Uten å presentere begrepet ytterligere, innebærer det veiledning med mål om korteste vei til jobb. Dette ble en vekker, for personlig mente jeg at jeg utøvde karriereveiledning, men var holdningen i min organisasjon at vi utøver karriereorientert veiledning? Thagaard trekker frem at vi nettopp gjennom situasjoner eller problematiseringer vi kjenner kan bli inspirert til å velge temaer (2018, s. 45), og slik var det for meg. Dette ble starten på mitt masterprosjekt, et relativt ukjent begrep, som plutselig ble høyaktuelt i møte med min utdanning og arbeidshverdag.

1.2 Formål, problemstilling og forskningsspørsmål

I denne oppgaven ønsker jeg å synliggjøre spenninger knyttet til karriereveiledningen i NAV. I samfunnsoppdraget gitt NAV, er målsetningen blant annet sosial og økonomisk trygghet. Karriereveiledning kan være et nyttig verktøy for å oppnå dette. I NAV ble løsningen å «konstruere» karriereorientert veiledning, da dette begrepet sammenfalt bedre med organisasjonens målsetninger knyttet til arbeidsretting. Karriereorientert veiledning fikk fotfeste, blant annet gjennom opplæringsmodulen med tydelige forventninger til veiledere.

Thagaard viser til at kvalitativ forskning har mye å hente ved å «forske oppover», da mye av tidligere forskning har rettet blikket mot marginalisering (2018, s. 17). Hun peker på at et fokus oppover vil kunne utforske mobilitet, makt og ledelse (2018, s. 17). I min forskning har blikket vært rettet oppover, og forhåpentligvis er mitt forskningsbidrag med på å gi kunnskap i et felt som trenger søkelyset rettet mot seg. Det finnes lite forskning som sammenfaller med mitt tema, men det er flere prosjekter som kan sies å være tilstøtende og ha «slektskap». Et ønske med oppgaven har vært å fremskaffe ny kunnskap, men også skape interesse rundt karriereveiledning i NAV, hvordan det blir formidlet, hvordan det foregår, og hvordan vi oppfatter det. På samme tid er det ikke

praksisutføringen som er hovedmålet med forskningen, men for å kunne synliggjøre konsekvensen av føringene må de allikevel fremheves.

NAV er sikkerhetsnettet vårt og skal skape trygghet, både sosialt og økonomisk, de skal bidra til et inkluderende samfunn og arbeidsliv, skape overgang til arbeid og aktivitet, og bidra til et velfungerende arbeidsmarked (NAV, 2023a). I dette ligger et ansvar overfor hvert enkelt individ, men også ovenfor samfunns- og arbeidsmarkedet – og med dette som utgangspunkt, er kompleksiteten på plass. Det har derfor vært spennende å ta et dypdykk i NAV, gjennom å studere og fundere, gjennom leting og vurdering, etter hvert analysering og kartlegging av funn, gjennom en reise i teorier og forskning, og til sist utvikling av ny forståelse. Fra et ferskt prosjekt til et ferdig produkt – med utgangspunkt i problemstillingen:

Hvilke karriereveiledningsdiskurser kommer til syne i NAV og hvordan påvirker dette praksis?

Ved å stille dette spørsmålet ønsker jeg å utforske hva som innvirker på karriereveiledningen i NAV. Hvilke diskurser kommer frem og hva skjer i praksis. Hva betyr det for utøverne og er det mulig å avdekke på hvilken måte innvirkningen skjer? Denne problemstillingen søker jeg å utforske gjennom opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV».

Det har vært et bevisst valg å bruke ordet karriereveiledning fremfor begrepet karriereorientert veiledning nevnt innledningsvis. Grunnen til dette er todelt og handler om mine ønsker for denne oppgaven. Det første ønsket er bevissthet omkring begrepsbruk og innhold, fordi dette påvirker hvordan ansatte i NAV oppfatter hvordan de skal utøve sin jobb. Dette påvirker igjen hvilken bistand NAVs brukere vil få i møte med personene som representerer systemet. Det andre ønsket, er et mål om å sette karriereveiledning på agendaen i NAV, og å kunne bidra til oppmerksomhet og engasjement rundt et fagfelt og profesjon som jeg anser som svært viktig og sentralt i dagens samfunn.

Dette tar oss videre til forskningsspørsmålene som skal bidra til å belyse og besvare problemstillingen min:

- *Hva er karriereorientert veiledning og hvordan er det forbundet til karriereveiledning?*
- *Hvilke karriereveiledningsdiskurser blir fremtredende i NAV?*

Det første spørsmålet skal sette de to begrepene karriereorientert veiledning og karriereveiledning i sammenheng, hvordan posisjonerer de seg i forhold til hverandre og hva innebærer dette? Da opplæringsmodulen jeg har analysert ble opprettet i 2014, ble et nytt begrep som skulle beskrive karriereveiledningen i NAV konstruert; karriereorientert veiledning (NOU 2016:7, s. 178). Dette innebærer korteste vei til jobb, uavhengig av hva den enkelte ønsker selv. Dette står i kontrast til

karriereveiledningens verdigrunnlag, hvor individets autonomi er essensielt. Har det ene begrepet et overordna ansvar overfor det andre, er de likestilte eller kan de ikke settes i sammenheng i det hele tatt? For å utforske karriereveiledningen i NAV er det viktig å se på disse to begrepene.

Det andre forskningsspørsmålet ser på hvilke karriereveiledningsdiskurser som finnes i NAV. Sultana beskriver diskurs som bestemte måter å organisere handlinger og tanker på, gjennom for eksempel samspill og organisering av tjenester – som videre fører til at noe blir satt høyere enn noe annet av (Sultana, 2018, s. 39). Denne verdsettingen kan sammenlignes med et sett briller som verden sees igjennom; videre gir disse et gitt utfordringsbilde, en gitt problemforståelse og gitte løsninger som foretrekkes fremfor andre (Sultana, 2018, s. 39). Spørsmålet stilles fordi det bidrar til å synliggjøre retning og innhold i karriereveiledningen. Hva er det i dag, hvordan har det vært og hvor er det på vei? Har det endret seg siden opplæringsmodulen ble laget? Sentralt for å besvare dette spørsmålet blir møtet mellom den enkelte og NAV. Tradisjonelt har dette vært en oppgave utført av NAV-veileder, men de siste årene har jobbspesialister fått en viktig rolle i dette arbeidet. På hvilken måte påvirker dette karriereveiledningen og måten den utføres og forstås på?

1.3 Datamaterialet

Opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV», er valgt fordi den fremstår som et viktig dokument knyttet til opplæring i organisasjonen, og har vært et sentralt i forhold til karriereveiledning i NAV. Det er en del av en «generell» opplæringspakke i NAV, veiledningsplattformen, som har et bredt nedslagsfelt. Modulen har vært førende for hvordan karriereveiledning oppfattes, fremstår og utøves i NAV. Ved at modulen er nedskrevet, og er en del av et større opplæringsystem, gir det tyngde og er med på å befestes dokumentets posisjon. Det er derfor et viktig dokument knyttet til karriereveiledning i NAV, hvordan man tolker, forstår og utøver dette «innomhus». Dette gjør at jeg anser dette dokumentet som et godt utgangspunkt for å utforske min problemstilling.

1.4 Analysemetoder

Forskningen er basert på en induktiv datadreven analyse. Dette innebærer at man går fra empiri til teori (Jacobsen, 2015, s. 29). «Hvilke karriereveiledningsdiskurser kommer til syne i NAV og hvordan påvirker dette praksis?» Er en eksplorerende problemstilling, da den søker å beskrive en situasjon, finne ut hva den består av for å utvikle nye teorier (Jacobsen, 2015, s. 80). Samtidig er dette en kvalitativ undersøkelse, som kjennetegnes av beskrivelser fra innsiden (Thagaard, 2018, s. 11).

Meningsinnholdet i denne forskningen er avdekket ved bruk av metoden praktisk dokumentanalyse. Gjennom å studere dokumenter gjennom ulike metodegrep utføres et feltarbeid i dokumenter, hvor hensikten er å forklare et problem eller en utvikling. Dokumenter kan for eksempel formidle faktum,

konkludere spørsmål, definere et tema, etablere nye situasjoner eller gripe inn i pågående diskusjoner. De er en del av samfunnet vårt og preger mye av det vi forholder oss til, de kommer fra et sted og er aldri helt nøytrale (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 12-14). Metoden består av seks metodegrep; dokumentsteder, dokumentverktøy, dokumentarbeid, dokumenttekster, dokumentsaker og dokumentbevegelser (Asdal & Reinertsen, 2020). Dette er metodegrep som kan benyttes sammen eller alene, de bygger på hverandre og virker sammen.

Denne forskningen bygger på metodegrepene dokumentsteder og dokumentverktøy.

Dokumentsteder ser på hvordan et dokument kan tilnærmes, som et sted der noe foregår og skjer, og samtidig har betydning for det jeg undersøker. Grepene skal gi forståelse av det særegne og spesielle med dokumentet (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 144). Dokumentverktøy ser på hvordan et dokument kan brukes for å skape, realisere, oppnå eller etablere noe, som et verktøy (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 147). Disse to grepene bidrar til å belyse min problemstilling ved å avdekke hva som foregår i opplæringsmodulen, hva er det særegne og spesielle? Samtidig har jeg utforsket hvordan opplæringsmodulen etableres og realiseres, og søker å finne ut hvordan dette får virkning utover selve dokumentet.

1.5 Presiseringer

I en akademisk skriveprosess er ofte foreningen av et høyt prestasjonsnivå og akademiske krav til dokumentasjon, utfordrende å balansere opp mot muligheten til å nå et større publikum gjennom en mer «leservennlig» tilnærming (Thagaard, 2018, s. 204). En målsetning med denne oppgaven har vært å nå flest mulig lesere, og samtidig ha et språk som er så dagligdags som mulig, innenfor de rammene en oppgave som dette krever. Ordvalg, beskrivelser og avklaringer har derfor vært bevisste i så måte – ønsket om en mest mulig «leservennlig» oppgave. På samme tid har jeg også inkludert flere begrepsavklaringer som kan være kjent kunnskap for noen lesere, men essensielt for å skape forståelse for andre. Dette har jeg valgt bevisst. Gjennom studietiden opplevde jeg flere ganger at medstudenter fra andre felt hadde lite kjennskap til NAV, noe som medførte at enkelte grunnleggende forklaringer måtte til for å kunne få en god diskusjon omkring «navske» tema. Noe av intensjonen med denne oppgaven handler om brobygging og synliggjøring av NAVs plass i karriereveiledningsfeltet, det er derfor viktig for meg å skape en grunnleggende forståelse som gjør at en større bredde lesere kan ta stilling til dette.

1.6 Oppgavens struktur

NAV i sammenheng med karriereveiledning kan for noen fremstå som ukjent terreng. Som nevnt tidligere er det bevisst å ta med lesere inn i denne sammenhengen ved å beskrive og forklare organisasjonen og dens faglige ståsted, og se dette i sammenheng med karriereveiledningsfeltet.

Oppgaven består av seks kapitler og underkapitler. I kapittelet du befinner deg i nå, innledningen, tas du med inn i oppgaven og introduseres for oppgavens tema, valg, problemstilling, forskningsspørsmål, datagrunnlag og analysemetode. I kapittel to fremstilles kunnskapsgrunnlaget. Her gis en presentasjon av viktige elementer i oppgaven, karriereveiledning, kvalitetsrammeverket, NAV, praksisutøverne, veiledningsplattformen og opplæringsmodulen, sammen med relevant forskning. Dette gir grunnlaget for resten av oppgaven og har også en utfyllende funksjon. I kapittel tre presenteres det teoretiske rammeverket for oppgaven. Her er institusjonell logikk, karriereveiledningsdiskurser og paradigmer om karriereveiledning det mest sentrale. Teorien vil sammen med funnene danne grunnlaget for drøftingen, og diskursene utforskes gjennom funn i opplæringsmodulen. Kapittel fire er metodekapittelet. Her presenteres de metodiske valgene mine, valgt vitenskapsteori, presentasjon av analysemetoden praktisk dokumentanalyse og oppgavens styrker og svakheter. I kapittel fem blir de dokumentanalytiske funnene fra opplæringsmodulen presentert, før kapittel seks drøfter disse opp mot det teoretiske rammeverket. Til slutt avrundes oppgaven i kapittel sju, med oppsummering av funn og tolkninger, blandet med mine refleksjoner.

2 Kunnskapsgrunnlag

Noe av det første jeg begynte med da jeg startet på masteroppgaven, var å undersøke tidligere forskning som har vært gjort på området. Karriereveiledning er et relativt «ungt» fagfelt med tanke på når høyere utdanning på området ble etablert. Mye av den norske forskningen på området vil derfor være knyttet til de to masterutdanningene på Lillehammer og i Drammen, og tidligere masteroppgaver har derfor vært en viktig kilde for utforskning. I tillegg har Oria og Google Scholar vært gode følgesvenner. I Scholar søkte jeg også opp beslektede artikler, og noen ganger fikk jeg opp treff på forskning jeg allerede hadde fått treff på gjennom andre søkeord. Av søkeord benyttet jeg hovedsakelig disse: «arbeidsretting», «jobbspesialist», «veileder i NAV», «inkluderingskompetanse», «karriereveiledning+NAV». Med utgangspunkt i forskningen jeg leste fikk jeg også tips og innspill til aktuelle undersøkelser og litteratur gjennom litteraturlistene. Dette var blant annet årsaken til at Kjærgårds doktorgradsavhandling etter hvert ble inkludert (2013).

Forskning initiert av NAV er publisert på hjemmesiden. Dette har også vært et utgangspunkt for utforskning, hvor jeg har jeg lest og vurdert ulike rapporter. En annen innfallsvinkel har vært å studere de ulike samarbeidsavtalene som finnes mellom NAV og akademia, og vurdere hva som finnes omkring disse som kan gi noe kunnskap om mitt tema. Jeg har i liten grad valgt å rette blikket ut av norsk kontekst, ettersom forskningen min har vært rettet mot hvordan karriereveiledning utføres i NAV.

I delen som følger innleder jeg med et blikk mot karriereveiledning i Norge og gir en kort oppsummering og status på fagområdet slik det ser ut i dag. Deretter følger et historisk tilbakeblikk på NAV og hvordan organisasjonen har utviklet seg fra opprettelsen til i dag. Dette for å gi deg som leser innblikk og forståelse av denne store og komplekse organisasjonen, samtidig som det bidrar med en forståelsesramme for hvordan dette har sammenheng til oppgaven og knyttet til problemstillingen. Ved å synliggjøre det institusjonelle ved organisasjonen, vil kjennetegn og sentrale trekk lettere bidra til at du som leser får øye på de problematiseringene som oppstår i møtet mellom karriereveiledningsfagfeltet og NAV som organisasjon. Forklaringer og begrepsavklaringer blir sentrale, og sammen med ulike ståsted; veisøker, veileder og jobbspesialist, blir forskningsfunn i senere kapittel innvevd i fremstillingen.

2.1 Karriereveiledning i Norge

Denne delen tar for seg karriereveiledning i norsk kontekst. Under denne overskriften vil jeg presentere karriereveiledning og se på hva det innebærer, hvordan fagfeltet har utviklet seg og står i dag, før jeg til slutt ser på kvalitetsrammeverket med fokus på verdier og etikk.

Tilbake i 2002 kom rapporten «OECD review of career guidance policies» som pekte på manglende koordinering av det lokale og nasjonale karriereveiledningstilbudet, for dårlig tilgang til karriereveiledning for voksne og til sist lav kvalitet og profesjonalitet (Kvam et al., 2015, s. 15). Rapporten anbefalte flere grep for å imøtekomme dette: en nasjonal koordineringsfunksjon, overordnede nasjonale retningslinjer, kompetanseutvikling av veiledere med mål om en økt profesjonalisering, styrking av kunnskapsgrunnet og utvikling av et mer brukerrettet tilbud (OECD, 2002). Stortingsmeldingen «Kultur for læring» kom med en anbefaling om etablering av fylkesvise partnerskap innen karriereveiledning, initiert av fylkeskommunene (2004). På samme tid fikk tre fylker støtte fra Utdanningsdirektoratet til «Partnerskap for karriereveiledning», i dette lå utprøving av ulike modeller, samt etablering av fylkesvise karrieresentre (Damvad AS, 2012, s. 28). I 2011 ble Nasjonal enhet for karriereveiledning etablert i VOX. Det nasjonale fagorganet for kompetansepolitikk, VOX, ble tillagt dette etter anbefaling fra en arbeidsgruppe bestående av representanter fra flere departement (Damvad AS, 2012, s. 19-20). I 2017 ble navnet endret fra VOX til Kompetanse Norge (Sikt, 2021), og de fikk et nasjonalt systemansvar for de offentlige karriereveiledningstjenestene (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2023a).

NOU 2016:7, Karriereveiledning for individ og samfunn, kom med flere anbefalinger i sin utredning, hvor mange av disse i ettertid er innført (s. 212-216). Den største gjennomføringen, er kanskje utviklingen av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, som ble anbefalt for å oppnå et

helhetlig system. Det ble i tillegg gitt flere andre anbefalinger til spesifikke områder og organisasjoner (NOU 2016:7, s. 212-216). I utredningen ble NAV anbefalt følgende (NOU 2016:7, s. 216):

- å sikre kvalitet og forsterke utviklings- og profesjonaliseringsarbeidet
- veiledere med arbeidsrettet brukeropfølging bør ha minimum 30 studiepoeng innen karrierefaglig utdanning, hvorav noen bør ha mastergrad i det samme
- samarbeid med Karrieresentre om kompetansestøtte, samt universitet- og høyskolesektoren om formell karriereveiledningsutdanning
- forsterking og forankring av NAVs rolle i partnerskapet for karriereveiledning i fylkesvise samarbeidsavtaler
- avklare og styrke samhandling mellom NAV og karrieresentrene
- å fortsatt motta kompetansestøtte og kurs i NAV-kontor fra karrieresentrene, forankre dette i lokale samarbeidsavtaler
- NAVs deltakelse i partnerskap samkjøres i styringssignal fra departementene

I 2021 ble Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, HK-dir, etablert under Kunnskapsdepartementet. I det nye direktoratet, ble flere samlet samme sted; Kompetanse Norge, Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning, Universell, deler av Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning, deler av Norsk senter for forskningsdata og utvalgte oppgaver fra NOKUT (Stortingets utredningsseksjon, 2022, s. 8). Det overordnede systemansvaret som Kompetanse Norge hadde, ble med dette lagt til HK-dir. Direktoratet tilrettelegger for den enkeltes muligheter til å ta gode utdannings- og karrierevalg. HK-dir skal i tillegg være: «faglig rådgiver og iverksette politikk, forvalte og utvikle virkemidler, og samordne aktører og tiltak på sine ansvarsområder (Stortingets utredningsseksjon, 2022, s. 8). I oppdragsbrevet til HK-dir for 2023, ligger det blant annet et mål om at «den enkelte skal ha god kunnskap om og tilgang til utdanning, karriereveiledning og livslang læring» (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, s. 4). Dette synlig gjør hva den enkelte skal ha tilgang på, og formuleringen synliggjør individets rett ved å peke på tilgang til tjenestene som skal gi muligheter.

2.2 Karriereveiledning som begrep

Karriereveiledning har de siste årene fått et kraftig oppsving og gjør seg nå gjeldene mer enn noen gang. Mange har sagt noe om hva karriereveiledning er og kan være, og begrepet har utviklet seg fra Frank Parsons (1854-1908) spede begynnelse som yrkesveiledning til i dag (Savickas, 2015, s. 131), slik det nå er definert i kvalitetsrammeverket:

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. Karriereveiledning gir

mulighet for utforsking av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter og støtte til handling og valg. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og finner sted innenfor rammen av ulike organisasjoner og sektorer. Karriereveiledning skal tilbys av kompetente aktører, ha relevant faglig basis og utføres med høy grad av etisk bevissthet» (Bakke et al., 2020, s. 12).

Karriereveiledning handler altså om å bistå den enkelte eller grupper for å bli i stand til å håndtere egen karriere og ta valg, bidra med karriereinformasjon og tilrettelegge for strukturert karrierelæring. Utøvere av dette er karriereveiledere. Rolleutøvelsen strekker seg fra karriereveiledere på karrieresentre, utdannings- og yrkesrådgivere i grunnopplæringen, programrådgiver eller flyktningrådgivere i introduksjonsprogram, enkelte ansatte i NAV (veiledere eller jobbspesialister), til ansatte i arbeids- og inkluderingsbedrifter (veileder, rådgiver, karriererådgiver eller karriereveileder) (Bakke et al., 2020, s. 33). Innholdsmessig konkurrerer begrepet med en mer tradisjonell og dels allmenn oppfattelse av begrepet, hvor karriere ble sett på som en stige og noe en til enhver tid skulle klatre i for fremgang. NOU 2016:7 viser til parolen «rett mann på rett plass», hvor bedre utnyttelse av arbeidskraften skal føre til vekst (s. 9). Definisjonen utarbeidet i Kvalitetsrammeverket synliggjør og viser at karriereveiledning er mer omfattende enn en slik forståelse, samtidig beskriver den hva det kan være, hvordan den kan foregå og på hvilken måte den skal utføres.

2.3 Kvalitetsrammeverket

OECD rapporten «Skills strategy – Action report – Norway» identifiserte mange aktører og manglende føringer på karriereveiledningsfeltet med anbefaling om «å utvikle et helhetlig system for livslang karriereveiledning» (NOU 2016:7, s. 13). I 2015 ble et utvalg opprettet, og de leverte rapporten «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» NOU 2016:7. Utvalget anbefalte å utarbeide et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, i tråd med OECD rapporten. Dette førte videre til oppdraget Kompetanse Norge fikk av Kunnskapsdepartementet i 2017. I bestillingen var et tverrsektorielt rammeverk med kvalitet og kompetasestandarder, og målsetning om en likeverdig tjeneste til alle innbyggere (Bakke et al., 2020, s. 6). Oppdraget var definert i fire leveranser:

- 1) Kompetansestandarder – profesjonell karriereveiledning
- 2) Karrierekompetanse – læringsutbytte av karriereveiledning
- 3) Etikk – prinsipper og retningslinjer for god praksis
- 4) Kvalitetssikring – kvalitetskriterier, indikatorer, evaluering, statistikk og forskning

Leveranse 1-3 ble publisert høsten 2019 i *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*, og del 4, *Kvalitet i karriereveiledning* ble lansert i 2021.

Målsetningen til kvalitetsrammeverket var å gi de involverte et helhetlig system for livslang karriereveiledning; verktøy, økt kvalitet, inspirasjon, støtte, struktur og praktisk hjelp på tvers av sektorene (Bakke et al., 2020, s. 6-7). Den tverrsektorielle tilnærmingen handlet om å omfavne en sammensatt yrkesgruppe, skape en fellesnevner for alle nivå, grupper og den enkelte, men også tilrettelegge for samarbeid og koordinering. Videre var målsetningen å skape en profesjonalisering av feltet, ved at de som omgås det har felles forståelse og felles mål for arbeidet, samtidig som for eksempel etikken var fremhevet og synliggjort som en sentral del av karriereveiledningen.

2.4 Et tilbakeblikk og møte med nåtiden i NAV

Arbeidslinja har vært en ønsket politikk i Norge i lang tid, med mål om at velferdsstatens tjenester skal stimulere til høy arbeidsdeltakelse (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18-19). Det å kunne forsørge seg selv er det beste for den enkelte og samfunnet. Dette gir videre klare retningslinjer til NAV-kontor og fokus på arbeidsrettet brukeropfølging (Glemmestad et al., 2014, s. 10). Det store spenningsfeltet i arbeidslinja, er forsøket på å balansere hensynet mellom inkluderende og store nok stønader, opp mot risiko for at stønadene blir for høye til at arbeidsdeltakelse er lønnsomt. Her har man valgt å opprettholde inkludering og størrelse på stønadene, mens endingene har handlet om aktiveringskrav på alle stadier i prosessen. Velferdsforvalteren blir stående i et samtidig dilemma og spenn som portvakt og hjelper, samtidig som at et uttalt mål av samarbeidet er arbeid (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 23-24).

NAV oppstod i 2006 som et resultat av NAV-reformen. NAV står for Norsk Arbeids- og velferdsforvaltning, jeg har ikke valgt å definere dette tidligere i oppgaven, fordi begrepet NAV er kjent og nærmest en del av dagligtalen. Under mottoet «en dør inn» knyttet etaten sammen det kommunale sosialkontoret og de to statlige; Trygdekontoret og Aetat. Dette var en reformering av forvaltningen, hvor arbeidslinja og arbeidsretting ble sterkt vektlagt og skulle få stor plass i det nye NAV-kontoret. Disse to momentene utgjorde et viktig sosialpolitisk fundament for de følgende organisatoriske endringene (Helgøy et al., 2011, s. 3). Målet var å få flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad, gjøre det enklere og mer tilpasset brukerne, samtidig som man hadde en effektiv og helhetlig forvaltning. Sammen med organisatoriske endringer, hadde man også en innholdsreform. Sistnevnte ble representert av den nye ytelsen arbeidsavklaringspenger, ny tiltaksforskrift, lovfestet rett til aktivitetsplan og behovsvurdering, og ordningen Kvalifiseringsprogrammet (Andreassen & Aars, 2015, s. 17). NAV er landsdekkende og yter kommunale og statlige tjenester, disse med mer reguleres av NAV-loven; Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen, samt andre lovverk. NAV skal fremme overgang til arbeid og bidra til sosial og økonomisk trygghet. Etaten forvalter omtrent en tredjedel av statsbudsjettet, og benytter dette til å imøtekomme samfunnsoppdraget nevnt innledningsvis (NAV, 2023a). I 2022 ble det lansert en ny virksomhetsstrategi som skal gjelde frem til

2030. Denne har fire ambisjoner. Den første *vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling*, den andre *alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart* og den tredje *sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest*. Den fjerde og siste ambisjonen handler om intern samhandling *sammen løser vi samfunnsoppdraget* (NAV, 2023c). I den første ambisjonen trekkes det frem blant annet to momenter som har innvirkning på denne oppgaven. Det første er «vi prioriterer stabil tilknytning til arbeid fremfor raskeste vei til jobb», og det andre er «sammen med utdanningssektoren og arbeidsgiverne bidrar vi til kvalifisert arbeidskraft» (NAV, 2023c). Her gis tydelige føringer på veien NAV skal ta fremover. Samtidig understrekes det også at NAV skal gi utdanning til de som ikke har fullført videregående opplæring, for å stryke deres muligheter i arbeidsmarkedet (NAV, 2023c).

Arbeidsretting er oppfølging rettet mot arbeid og aktivitet (Fossestøl et al., 2016, s. 8). Begrepet kan sees på som en utføring av arbeidslinja, hvor målet er at bruker skal forsørge seg selv gjennom arbeid. Arbeidsretting var også et klart mål i NAV-reformen, og gjennom organisatoriske grep skulle NAV-kontorene konsentrere seg om dette (Andreassen & Aars, 2015, s. 101). I NAVs foregående virksomhetsstrategi, gjeldende for perioden 2011-2020, var hovedstrategien og et av slagordene som fulgte «arbeid først» (Glemmestad et al., 2014, s. 2, 10). Det samme gjorde slagordet «korteste vei til ethvert arbeid» Dette viste til en forståelse av at arbeid skulle stå i fokus, og bistand skulle rette seg mot å skaffe arbeid og den korteste veien dit. Videre er dette forsterket både før og etter, gjennom politiske signaler og også i mål og disponeringsbrev til NAV (Nicolaisen & Kann, 2019, s. 13). Opprinnelig hadde NAV-reformen hadde et tredelt formål; arbeidsretting, brukerretting og effektivisering av saksbehandling. Helgøy et al. fant at disse tre delvis konkurrerer med hverandre, samtidig som at arbeidsretting har vist seg å være det sterkeste målet (2011). Brukerretting har dels måtte vike på grunn av detaljerte og kontrollerende effektivitetskrav, et paradoks med utgangspunkt i at dette er en forutsetning for nettopp å få flere ut i arbeid og aktivitet. Rapporten trekker frem at det må tilføres ressurser i form av tid og kompetanse, hvor utvikling av kunnskaper og ferdigheter må inn i den nye yrkesrollen. (Helgøy et al., 2011, s. 33-35). På samme tid har veilederne store porteføljer og er i stor grad orientert mot aktivitetsplikten; aktivitet fremfor passiv ytelse. De organisatoriske endringene som skulle føre til at NAV-kontorene jobbet mer arbeidsrettet, trakk bort fokuset og endringene virket mot sin hensikt. I en spørreundersøkelse sendt til flere kontor i 2010, svarte over 70 % av de ansatte, at arbeidsrettinga ble prioritert bort til fordel for sikring av livsopphold (Andreassen & Aars, 2015, s. 101). Man så også at aktivitetskrav ble en måte å unngå passive ytelser, og at inntektssikringa ble koblet opp mot aktivitetskravet. Samtidig dreide rolleforståelsen fra saksbehandler til veileder, hvor standardiserte arbeidsmetoder ble vanlig fremfor rettsregler, ifølge Helgøy, Kildal mfl, gjengitt i Andreassen og Aars (2015, s. 101).

2.4.1 Tiltak i egenregi; Arbeid med støtte og Individuell jobbstøtte

I 2012 lyste Helsedirektoratet i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet ut midler for utprøving av Individuell jobbstøtte - IPS. Gjennom utprøving av åtte piloter, hvorav seks ble forsket på underveis, fikk en relativt ny oppfølgingsmetodikk med mål om at mennesker med rus og eller psykiske lidelser skulle komme ut i ordinært lønnet arbeid, godt fotfeste. IPS baserer seg på et gjensidig samarbeid mellom helse og NAV (Reme et al., 2016). I samme tidsrom lyste Arbeidsdepartementet ut forsøket «Kjerneoppgaver i NAV-kontor, avklaring og oppfølging». Hensikten var å se hvorvidt NAV selv kunne utføre disse oppgavene på en mer helhetlig måte, samtidig som at man omdisponerte midler fra tiltaksbudsjettet som man tidligere hadde brukt til å kjøpe tjenester, til bruk i forsøket (Spjelkavik et al., 2016). Resultatet ble at begge tilbudene i dag er en del av oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi, tiltak NAV selv drifter. IPS ble i 2016 vedtatt som et tiltak i NAV som skulle videreføres, og kjerneoppgaveforsøket fikk navnet *Utvidet oppfølging*. I 2023 ble sistnevnte omdøpt til *Arbeid med støtte*. Både IPS og Arbeid med støtte baserer seg Supported Employment metodikk, i tillegg til at IPS benytter IPS-metodikk. Supported Employment er en metodisk tilnærming hvor målsetningen er at mennesker med omfattende og sammensatte støttebehov skal få og beholde ordinært arbeid (Maximova-Mentzoni et al., 2019, s. 2). Tilbudene driftes av jobbspesialister og det jobbes mye med utvikling av karrierekompetanser og karrierelæring.

Grunnen til at disse to tilbudene trekkes frem, er at de representerte en stor endring i hvordan NAV arbeider med veisøker, eller jobbsøker som de kalles i tiltakene. Den største endringen handler om at arbeidsplassen er åstedet for å øve eller trene i et place-train perspektiv. Tidligere handlet dette om å klargjøre vedkommende før hen kunne ta ordinært arbeid, et train-place perspektiv. Fra at veileder fremstår som portvokter (Nyberg et al., 2022, s. 4), og ekspert ovenfor veisøker, har tiltakene representert en endring i dette. I retning av at den enkelte deltaker selv skal ta valg og være den som avgjør hva som er riktig for seg og sitt liv. I IPS har man fra ganske tidlig «godkjent» all utdanning som aktivitet i tiltaket, altså hele § 7 i Tiltaksforskriften, mens det har gått lengre tid før at dette delvis ble inkludert i Arbeid med støtte. § 7 i Tiltaksforskriften beskriver opplæring, og formålet er å bidra til at arbeidssøkende kvalifiseres til ledige jobber (2015). Opplæringen kan gis som bokstav A, B eller C. A beskriver kortere arbeidsmarkedskurs, B beskriver fag- og yrkesopplæring på videregående skoles nivå eller høyere yrkesfaglig utdanning, og C beskriver høyere utdanning (Tiltaksforskriften, 2015). Der er det per i dag kun åpnet for arbeidsmarkedskurs og fag- og yrkesopplæring, jamfør §7 bokstav A og B i Tiltaksforskriften, i Arbeid med støtte (Lium et al., 2023,). I IPS har utdanning vært en del av tilbudet hele tiden, men dette har også vært noe av det kontroversielle og skapt intern debatt og spenninger. Siden IPS er et samarbeidstiltak mellom helse og NAV, kan det tenkes at utdanning har

fått fotfeste nettopp fordi en annen organisasjon har hatt noe å si. I 2021 ble også utdanning en mulighet i Arbeid med støtte, men bare for aldersgruppen opp til 30 år som tok fag- og yrkesopplæring. I 2023 ble det åpnet opp som et tilbud for alle deltakere i Arbeid med støtte, uavhengig alder, men dette gjelder ikke høyere utdanning (Lium et al.). Fra oppstarten hvor korteste vei til jobb med karriereorientert veiledning var det eneste, har utdanning nå blitt en del av tilbudet (Lium et al., 2023).

Gjennom IPS og Arbeid med støtte, har en ny kompetanse fått stor plass; inkluderingskompetanse. Inkluderingskompetanse er pedagogisk, helsefaglig og sosialfaglig kunnskap om den enkeltes behov for støtte og relevant veiledningspedagogikk i møte med det ordinære arbeidslivet. Dette er kompetanse tilhører hjelperne rundt, ikke deltaker. Det handler om å kunne bistå arbeidssøkere med omfattende hjelpebehov, slik at de kan delta i ordinært arbeid. Et sentralt moment er at en går bort fra konstruerte treningsarenaer (train-place) og bruker det vanlige arbeidslivet (place-train). For at dette skal kunne skje må man kunne anvende brukerkunnskapen integrert, ved den enkelte får den tilrettelegging og støtte som skal til for å kunne stå i jobb eller utdanning. I tillegg til dette må man ha kunnskap om arbeidsmarkedet, kunne samarbeide med arbeidsgivere og ha kunnskap om arbeidsplasser. I praksis innbefatter dette om å bistå arbeidssøker i å finne riktig arbeidsplass, kunne prøve ut ulike yrker, arbeidsoppgaver og praksissteder (Spjelkavik, 2014, s. 39-40).

2.4.2 Hvem er veisøker og hvem treffer dem?

Mange har allerede hørt uttrykket «fra vugge til grav» i sammenhenger NAV skal si noe om hvem som mottar tjenester. I denne oppgaven er fokus på de som er i arbeidsrettet oppfølging, personer som har fått innvilget et 14 a vedtak etter NAV-loven (2006). Vedtaket sier noe om hvor mye hjelp og støtte den enkelte trenger, og skal bidra med at vedkommende skal komme i arbeid eller aktivitet.

I NAV finnes det flere roller som har kontakt med brukerne. Denne oppgaven er avgrenset til å omhandle to av disse, veileder og jobbspesialist, men det er viktig å nevne at andre roller også kan være viktige bidragsyttere i et karriereveiledningsperspektiv med et helhetlig blikk. For eksempel kan både gjeldsrådgiver, boligrådgiver eller en rådgiver fra hjelpemiddelsentralen være aktuelle aktører, for å nevne noen. Videre vil det komme en inngående beskrivelse av de to utvalgte rollene, samt forskning knyttet til dette som kan sees i sammenheng med oppgavens problemstilling.

Det er forsket mye på ansatte i NAV i ulike varianter, mitt utvalg av forskning er knyttet til problemstillingen min og omhandler veilederrollen i NAV og hvordan denne påvirkes. Forskningen om jobbspesialisten tar i all hovedsak for seg jobbspesialisters virke; utforskning av samhandlingen med jobbsøker eller bruk og utførelse av femtrinnsprosessen i Supported Employment. Den foregår i stor

grad nær jobbsøker og tar i liten grad for seg politikktutforming og øvrige rammebetingelser som kan påvirke praksisfeltet.

2.4.3 Veileder i NAV

I NAV jobber veilederne med veiledning og oppfølging av enkeltmennesker og arbeidsgivere. Dette arbeidet fordrer positive og løsningsdyktige veiledere med empati og forståelse for brukernes situasjoner. I møte med mennesker med krevende livssituasjoner har veileder mange arbeidsoppgaver. Dette kan innebære å avklare, følge opp og veilede i bruk av selvbetjentløsninger, fylle ut søknader og CV, og sykefravær. En må vurdere brukers behov og arbeidsevne, legge planer sammen med bruker og iverksette tiltak eller virkemidler. I tillegg skal veileder kunne bistå med økonomisk veiledning, ha kontakt med arbeidsgivere og samarbeidsparter, og kunne koordinere komplekse og sammensatte saker i samarbeid med andre aktører (NAV, 2019). Det forventes at veileder skal få flere i arbeid, samtidig som at dette skal balanseres opp mot den enkelte brukers muligheter (Terum & Jessen, 2015, s. 97).

Stjernø og Øverby omtaler arbeidet velferdsforvalteren har gjennom arbeidslinja, og viser til Anders Molanders begrep *kommunikativ paternalisme* som beskrivende for dette. Dette innebærer at velferdsforvalteren, her i betydning veileder i NAV, i stor grad «styrer samtalen i retning av spesielle, avgrensede utfall» (2012, s. 24). Utfallene er i denne sammenhengen beskrevet i tilknytning til aktiveringspolitikken og inntektsgivende arbeid. En mer gjensidig samhandling mellom bruker og velferdsforvalter, kommunikativ handling, vil kunne skje i de tilfeller der bruker i utgangspunktet ønsker aktivisering. Det presiseres at kommunikativ paternalisme fungerer best når bruker opplever å ha funnet svaret selv og ikke oppfatter å ha blitt overtalt (Øverby & Stjernø, 2012, s. 24-25). Terum og Jessen undersøkte 1700 NAV-veileders praksis i 115 lokalkontor (2015). De så på om praksisen var arbeids- og styringsrettet og eller bruker- og forhandlingsrettet, og om den hadde sammenheng med veiledernes arbeidsoppgaver og eller utdanning (Terum & Jessen, 2015). De fant at et flertall oppfattet oppfølgingen som arbeids- og styringsrettet, men at de med sosialfaglig utdanning (sosionomer eller barnevernspedagoger) har en mer bruker- og forhandlingsrettet praksis (Terum & Jessen, 2015, s. 96, 103). Oppsummert viser de til en arbeidsrettet veilerolle, som i noen grad er brukerrettet. De fant to oppfatningene om oppfølgingen; arbeids- og styringsrettet og bruker- og forhandlingsrettet fungerer noen ganger parallelt og settes i sammenheng med aktivisering; i betydningen å unngå passive ytelser (Terum & Jessen, 2015). En bruker- og forhandlingsrettet dimensjon styrer aldri samhandlingen alene, men fungerer som et virkemiddel for arbeidsretting og effektivitet. Forfatterne beskriver veiledernes praksis gjennom kommunikativ paternalisme, som et forsøk på å styre og overtale mot bestemte utfall (Terum & Jessen, 2015). Det er altså ikke snakk om hvorvidt man styrer eller ikke, men ulike måter å styre på. Et siste poeng er at dialog og forhandling

også kan være en måte og styre på, og forfatterne undrer seg over hvorfor dette ikke har større plass i veilederrollen (Terum & Jessen, 2015, s. 107). Halvorsen og Hammerstad presiserer i sin forskning at veiledningen i NAV organiseres for å oppnå målet om arbeid, og videre at dette krever at man gjør bruker ansvarlig for å få dette til (2021). De stiller spørsmål med hvorvidt den enkelte bruker har det som skal til for å ivareta et slikt ansvar, og understreker at det er en forutsetning for å bli ansvarliggjort og ta ansvar (Halvorsen & Hammerstad, 2021, s. 110).

Da NAV oppstod, og sosialkontoret, Aetat og Trygdekontoret ble en organisasjon, hadde man ansatte fra tre ulike tradisjoner. Helgøy mfl. 2011 oppsummerer denne sammensetningen ved at de fra Aetat så seg selv som veiledere, de fra trygd som saksbehandlere og de fra sosial som hjelpere (Glemmestad et al., 2014, s. 10; Helgøy et al., 2013, s. 143-146). Dette innebar at man så noe ulikt på sin rolle og samtidig skulle jobbe side om side og forene seg under en felles forståelse av den rollen man nå fikk som veileder i NAV. Forskningsprosjektet «Nye yrkesroller i Nav-reformen» var en del den nasjonale evalueringen av Nav-reformen, hvor sammenslåing av Aetat, Trygdekontoret og Sosialkontoret ble studert (Helgøy et al., 2011). Man så på hvordan dette påvirket praksis og yrkesrolle, og hvilke føringer dette gav organiseringen, casestudien ble gjennomført første gang i 2008-2009, deretter ble videreført og gjennomført nye intervjuer i 2011 (Helgøy et al.). Fra 2008 til 2011 fant man at veilederrollen har fått mer gjennomslag til fordel for saksbehandlerrollen og hjelperrollen, og de viser da til rollene som kom fra Aetat, Trygdekontoret og Sosialkontoret (Helgøy et al., 2011, s. 4-5). Idealrollen blir beskrevet som arbeids- og aktivitetsorientert, nærmest den gamle Aetatrollen, og veiledernes praksis er mer arbeidsrettet (Helgøy et al., 2011, s. 29).

I en annen studie så man på hvordan samtale og dynamikk fungerte i brukermøtene, og på hvilken måte veileder klarte å involvere bruker i samtalen (Halvorsen et al., 2018, s. 5). Veileder var som samtaleleder ansvarlig for å legge til rette for at bruker skulle delta i samtalen, særlig i institusjonelle samtaler, hvor viktige bestemmelser styrt av NAVs institusjonelle mål ble tatt. Data i viste at dette i liten grad var tema, med unntak av møter som har en helt klar funksjon; som for eksempel karriereveiledning. Ved at veilederne i liten grad klargjør interaksjonelle og institusjonelle mål for samtalen, blir det «lite transparent hva det er veilederne prøver å få til i møtet, og hva de, som profesjonelle og representanter for NAV, har som mål og retning for arbeidet. Da blir det også utfordrende å involvere brukeren i det kommunikative prosjektet» (Halvorsen et al., 2018, s. 15). Halvorsen og Hammerstad trekker frem brukers deltakelse og medvirkning i veiledningssamtalene som essensielt for at veileder skal kunne ta avgjørelser som påvirker brukers fremtid (2021). Dersom denne dialogen blir for styrende fra veileders side vil dette blir vanskelig å få til, og balansen mellom brukers medbestemmelse og forventning fra veileder om fremtidig handling blir viktig (Halvorsen & Hammerstad, 2021, s. 108). Det samme gjelder balansegangen «mellom å tillegge brukere ansvar og

samtidig ivareta brukernes ansvar» sett opp mot målet om arbeid og aktivitet (Halvorsen & Hammerstad, 2021, s. 110). Kane så på hvordan ansatte i NAV vurderer handlingsrommet knyttet til gode løsninger inn mot brukerne (2020). Det ble benyttet individuelle intervju og i fokusgrupper, spørreskjema og studier av vedtaksbegrunnelser (Kane, 2020, s. 1, 14). Det indikeres at NAVs standardiserte dataløsninger har innvirkning på ansattes saksbehandlingsprosesser, knyttet til utøvelse av faglig og juridisk skjønnsutøvelse (Kane, 2020, s. 31). En så også at ordlyd i lovverket kan ha innvirkning på brukers rettsikkerhet, da det fordres at den enkelte ansatte har tilstrekkelig juridisk kompetanse alt av lovverk som forvaltes av NAV (Kane, 2020). På samme tid må man ha nok handlingsrom til å anvende loven ut fra dens formål, og interne instruksjoner og kulturer har innvirkning og kan være reelt styrende (Kane, 2020). For eksempel kan dette være knapphet på tid, store porteføljer, standardtekster og lignende, noe informantene trekker frem at dette begrenser grundigheten i arbeidet som utføres (Kane, 2020, s. 33-34). Forfatteren beskriver også risikoen for velferdstap (Kane, 2020). Dette innebærer at beslutninger fattes ut fra universelle og/eller forhåndsbestemte prosedyrer, uten nok tid til brukermidvirkning og med manglende etiske, faglig forsvarlige og juridiske vurderinger. Som videre medfører at bruker ikke får den bistand hen skal ha og dermed risiko om at NAVs bistand ikke blir nok målrettet (Kane, 2020, s. 37).

2.4.4 Jobbspesialist i NAV

En jobbspesialist utøver en spesialisert rolle hvor utvikling av arbeidsrelasjoner der mennesker med ulike bistandsbehov står i sentrum og jobber etter Supported Employmentmetodikk (Spjelkavik, 2014, s. 43). Dette er også beskrevet som «en spesialisering av arbeidsrettet oppfølging» (Spjelkavik et al., 2022, s. 6). Jobbspesialisten jobber tett på jobbsøker og har et begrenset antall jobbsøkere hen følger opp, maks 20 stykker. Dette gir rom for et samarbeid basert på en trygg relasjon, som blir utgangspunktet for at jobbsøker opplever støtte i overgangen til jobb. Jobbspesialisten tilbringer det meste av tiden utenfor kontoret og har tett kontakt og god kunnskap om arbeidsmarkedet. Med dette som utgangspunkt skal jobbsøker matches med jobber som vedkommende ønsker og kan tenke seg å teste. Når jobben er funnet følger jobbspesialist fremdeles jobbsøker, og i mange saker ser man at det er her den største jobben tar til. Jobbspesialist blir en støtteperson som kan hjelpe jobbsøker med å forstå og håndtere det som skjer i arbeidslivet, samtidig som tett kontakt med arbeidsgiver understøtter denne jobben. Rollen er «fritatt» forvaltningsansvar, dette ligger til NAV-veileder (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Som tidligere nevnt, forenes sosialfaglig, pedagogisk og helsefaglig kunnskap, i det som har fått navnet inkluderingskompetanse, og benyttes i samarbeidet med bruker og arbeidsgivere (Spjelkavik, 2014, s. 40). Jobbspesialisten kan beskrives som feltarbeider, til sammenligning med NAV-veilederen som beskrives som kontorarbeider eller bakkebyråkrat (Spjelkavik et al., 2020, s. 30; Spjelkavik et al., 2022, s. 6).

NAV har tidligere jobbet med å gjøre brukerne klar for jobb, såkalt train-place metodikk. Gjennom jobbspesialistenes virke snus dette på hodet og ordinært arbeidsliv blir en reell treningsarena, også kjent som et place-train perspektiv. Denne endringen sees på som et paradigmeskifte, fra en tradisjonell repareringsmetodikk, til en forståelse av arbeidsplassen som arena for sosial integrering og utvikling. På denne arenaen er bruker i sentrum og jobbspesialist samarbeider tett med vedkommende og omgivelser for å styrke hens muligheter og skape nødvendige endringer for at vedkommende skal stå i jobb over tid (Spjelkavik, 2014, s. 43).

I et dybdeintervju av 16 arbeidssøkere mellom 20-35 år, ble deres erfaring med å få oppfølging av jobbspesialist analysert (Munkejord & Arntzen, 2021). Et flertall var svært fornøyd med oppfølgingen, da med utgangspunkt i at det var etablert en god relasjon mellom jobbsøker og jobbspesialist (Munkejord & Arntzen, 2021). De observerte viktigheten av at jobbspesialistene var til stede ute i felten og kunne observere det som faktisk foregikk på arbeidsplassene, da dette kunne være vanskelig for jobbsøkerne selv å formidle. Jobbsøkerne ga uttrykk for økt livskvalitet, uavhengig om de var i jobb og om dette var en jobb de ønsket å bli værende i (Munkejord & Arntzen, 2021, s. 94-95). Det er viktig å understreke at Supported Employment handler om jobbutvikling, ikke arbeidsformidling (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Jobbutvikling er tidkrevende og krever fleksibilitet og en god relasjon. Det vises til at handlingsrommet for skjønn er sentralt, og stiller av den grunn spørsmål om NAV som organisasjon er klar til å ta i bruk Supported Employment (Munkejord & Arntzen, 2021). En forutsetning for dette vil være en leder som er tett på og gir god veiledning til jobbspesialistene, ergo må de rammebetingelsene som er i dag bli mer fleksible (Munkejord & Arntzen, 2021, s. 97).

Godtfredsen og Framnes fant gjennom sitt masteroppgavearbeid spenninger mellom metodekravene som ligger til Supported Employment og utøvelse av det faglige skjønnet (2021). Her observerte de en tendens til at jobbspesialistene fulgte metodekrav fremfor å utøve eget skjønn, dette settes i sammenheng med at de gjøres ansvarlig for handling og bestemmelser som tas (Godtfredsen & Framnes, 2021). Videre fant de at rollen står i et spenn mellom retningslinjer gitt fra NAV og fra metoden. De fant en tendens blant sitt materiale at jobbspesialistene i dette tilfellet oftere prioriterte kravene fra NAV fremfor metoden, og viste til en institusjonell ansvarlighet fremfor en etisk ansvarlighet (Godtfredsen & Framnes, 2021, s. 116-117).

2.5 Veiledningsplattformen

Veiledningsplattformen er en opplæringspakke i NAV (NOU 2016:7). Den fungerer som et oppslagsverk og praktisk verktøy for ledere og veileder som jobber med brukerrettet aktivitet. Gjennom beskrivelser, utdyping av begreper, presentasjon av verktøy, metode og fagstoff skal den bidra til at ansatte i NAV møter brukerne på en profesjonell måte. Samtidig skal den gi kunnskap og

innsikt i hva veiledning i NAV er og betyr i denne settingen (NOU 2016:7, s. 179-180). Plattformen består av flere moduler, og i det videre vil jeg presentere modulen «Karriereorientert veiledning i NAV», som er mitt forskningsobjekt i denne oppgaven.

2.5.1 Opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV»

Opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV» er en del av Veiledningsplattformen (NOU 2016:7). Veiledningsplattformen ligger tilgjengelig på Navet, NAVs intranett, tilgjengelig for alle ansatte i NAV. Plattformen er utarbeidet i opplæringsøyemed og skal være en ressurs for de som jobber direkte med brukere. Den inneholder opplæringspakker og er bygd opp i moduler som skal styrke den enkeltes kompetanse og ferdigheter (NOU 2016:7, s. 179). Opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV» ble utarbeidet i 2014 av Sine Klæbu og Liv Erna Torrisen fra NAV, Tone Vassbotn fra karrieresenteret i Telemark, Kristin Midttun fra Nasjonal Enhet for karriereveiledning, VOX og Ingunn Hagen fra Oppfølgingsseksjonen (Klæbu et al., 2014, s. 1). Dokumentet er en del av arbeidsrettet brukeropfølging i Veiledningsplattformen.

Fordypningsmodulen er utarbeidet som en PowerPoint-presentasjon. Den består av 105 sider og er inndelt i seks kapitler: *«Innledning, Hva er karriereorientert veiledning i NAV, Hvordan gjennomføre karriereorientert veiledning, Etikk i karriereveiledning, Samarbeidsparter og nyttige nettsteder, Karrierekompetanse i et arbeidsperspektiv»* (Klæbu et al., 2014, s. 1).

Opplæringsmodulen er utformet for å konstruere en treningsarena for veiledere, hvor det skal utvikles ferdigheter og kunnskap, refleksjon rundt dilemmaer som oppstår og få konkrete verktøy til gjennomføring. *«Det er et iboende dilemma det å skulle bruke verktøy, men ikke ha nok faglig ballast knyttet til verktøyet», «For å kunne bruke verktøy i karriereveiledning må man forstå mer enn verktøyene slik at man selv er i stand til å avgjøre når de er nyttige, hvordan man kan bruke de på ulike måter og for hvem de vil være nyttige.»*, *«Øke kunnskap og bevissthet hos NAV veileder om hvilke tjenester og aktiviteter fra NAV eller andre aktører som kan gi bruker læring og kompetanse som varer, til å mestre overganger og mestre jobb og utdanning»* (Klæbu et al., 2014, s. 3, 43, 105).

2.6 Samarbeid

Mens karrieresentrene tilbyr tjenester innenfor en frivillig og fortrolig ramme, forvalter NAV lovpålagte rettighetsordninger som gir adgang til vedtak og muligheter for å påklage disse (Becken et al., 2014, s. 6-7). Det er allikevel et uttalt ønske om at det skal foregå samarbeid mellom NAV og karrieresentrene (Bakke et al., 2020; Klæbu et al., 2014; Stortingets utredningsseksjon, 2022). Gjennom et slik samarbeid skal den enkelte få god karriereveiledning og de to instansene skal utfylle hverandre.

I prosjektet «Karriereveiledning for NAV-brukere» så man på ulike måter å gjennomføre karriereveiledning ut mot utvalgte grupper, samtidig som man ønsket å løfte de lokale erfaringene til et mer overordnet nivå (Kjærgård et al. 2019). Det er på det rene at den stadige og hyppige endringen i offentlig sektor kan være utfordrende for samarbeid mellom sektorer. Dette synliggjør viktigheten av å bygge sterke strukturer, hvor man har tillitt til hverandre, med felles mål og med mulighet å justere kursen. Gjennom prosjektet så man at samarbeid skaper forståelse og relasjon, som kommer alle parter til gode, både på individ- og organisasjonsnivå (Kjærgård et al., 2019, s. 7). Prosjektet peker på at Karrieresentre og NAV har felles berøringsflater, noe som synliggjør betydningen av felles forståelse og relasjon (Kjærgård et al., 2019, s. 9).

3 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for teori og sentrale begrep som benyttes i oppgaven. Skulle jeg oppsummert oppgaven min med et begrep, ville dette vært karriereorientert veiledning, da dette på mange måter er både inngangen, og i stor grad en beskrivelse av organisasjonen NAVs utøvelse. Dette vil du få presentert sammen med institusjonell logikk, Habermas typologier om karriereveiledningsdiskurser, Savickas paradigmer, System Theory Framework og en kort del om makt.

3.1 Institusjonell logikk

Et felt eller en organisasjon har ofte et felles utgangspunkt, gjennom for eksempel verdisyn, regelverk, oppfatninger eller felles praksis, og gjennom disse sammenfallende forbindelsene gis det premisser og det styres på en gitt måte, dette kalles *institusjonell logikk* (Andreassen & Fossetøl, 2014). Problemløsning og problemforståelse i et felt kan derfor med utgangspunkt i ulike logikker variere mye (Andreassen & Fossetøl, 2014, s. 175-176). I Scotts bok gjengis Friedland og Alford's definisjon på institusjonell logikk: «a set of material practices and symbolic constructions which constitutes its organizing principles and which is available to organizations and individuals to elaborate» (2014, s. 90). Institusjonell logikk er med utgangspunkt i dette en erkjennelse av et felts, organisasjons eller fellesskaps egenhet, bevegelse, spenninger og endringer kommer til syne i møte med eller når en skal samarbeide med andre logikker.

Så hvordan skjer endringer i en organisasjons logikk? Roness trekker frem Krasners utsagn, «history is path dependent» i sin bok (1997, s. 80). Utsagnet viser til institusjonelle trekk ved organisasjoner og at historien vil påvirke fremtidige endringer. I dette ligger derfor en avgrensning av fremtidens handlingsalternativ – med utgangspunkt i hva og hvordan fortiden har løst det (Roness, 1997, s. 80). Scott trekker frem uoverensstemmelser som en spenningsgivende katalysator for endring, «an important source of the institutional tension and change experienced by both organizations and individuals in everyday life involves jurisdictional disputes among the various institutional logics»

(Scott, 2014, s. 91). Endring vil altså handle om ivaretagelse av det vi har gjort tidligere, samtidig som ulike institusjonelle logikker vil stå i et juridisk spenn. Roness synliggjør opprettelse av nye ledd i organisasjonen som skal ivareta et spesifikt problem, som et tydelig signal om at dette er noe som skal ivaretas på en bedre måte enn tidligere (1997, s. 80).

Den britiske sosiologen og politikeren Giddens beskriver hvordan regler og normer kontinuerlig må sees i sammenheng med sosiale aktiviteter, for at man skal opprettholde forbindelsen mellom organisasjonen og omverden (Scott, 2014, s. 151). Ved å knytte strukturer og aktører sammen ble det nye begrepet *strukturasjon* skapt. Et begrep som tar inn over seg en gjensidig avhengighet mellom strukturer og aktører, ikke en motsetning eller konflikt (Nielsen, 2020). Ved å forstå endring i en organisasjons logikk ved bruk av strukturasjon, vil aktører og samfunn også kunne innvirke på endringsprosessen. Greif sier noe om hvordan individene i en organisasjon påvirkes av organisasjonen til å oppføre seg på en gitt måte, institusjonalisert atferd (Scott, 2014). Dette forsterker organisasjonens logikk, ved at atferden til individene bekrefter de overbevisninger og normer som ligger i organisasjonen (Scott, 2014, s. 152). Dersom det ligger større uenighet mellom individet og organisasjonens oppfatninger eller overbevisning er det naturlig å tenke at man som individ for eksempel bytter jobb, og organisasjonens logikk vil fremdeles opprettholdes. I motsatt fall kan trolig en større gruppe samles om en felles ny vei som kan påvirke organisasjonen logikk, eller det kan oppstå stivhengighet. Dette skjer ved at kulturelle normer og verdier som preger en organisasjons oppstart og begynnelse, vil ha stor betydning under senere utvikling. Stivhengighet oppstår ofte når det skjer raske endringer i omgivelsene, som medfører et sprik mellom eksterne problemer og den indre kulturen (Christensen et al., 2015, s. 61-62). Andreassen og Aars forklarer stivhengighet ved at gammel problemforståelse og løsningsmodeller tas med inn i det nye (2015). Rønning trekker her frem evaluering etter NAV-reformen som et eksempel på stivhengighet, hvor man så at det nye var for mye preget av erfaringer fra fortiden (2021, s. 51).

Andreassen og Fossetøl bruker begrepet *institusjonell endring* knyttet til opposisjonelle eller konkurrerende logikker innen et felt (2014). Disse endringene skaper spenninger som videre fører til endringer i forståelse og praksis – i den institusjonelle logikken. Dette kan også skje ved at ulike organisasjoner samarbeider, såkalte *inter-organisatoriske relasjoner*. Da kan ulike logikker møtes og sammenkobles, såkalt *strukturell overlappning*. En slik overlappning, et møte mellom to logikker kan skape ny forståelse og praksis av et felt. Dette *teoretiseres* ved at ny forståelse settes opp mot svakheter ved gammel logikk, begrunnet i at ny praksis eller løsning fungerer bedre (Andreassen & Fossetøl, 2014).

Institusjonelle trekk beskriver en formell organisasjon som har utviklet uformelle normer og verdier, i tillegg til de formelle, og en har da utviklet en *institusjonalisert organisasjon* (Christensen et al., 2015, s. 52). Organisasjoner med klare trekk sies å lettere nå mål enn organisasjoner med svakere trekk, og man ser mindre maktmisbruk mot individer, og gode institusjonelle ledere klarer også i større grad å balansere tradisjoner og samtidig møte nåtidens krav (Christensen et al., 2015). Noe av kritikken mot institusjonelle organisasjoner er at de kan bli for rigide, for invaderende, lite opptatt av å tilpasse seg omgivelser og vanskelig lar seg styre demokratisk (Christensen et al., 2015, s. 71).

3.1.1 Hva kjennetegner NAVs institusjonelle logikk?

Freidson, gjengitt i Andreassen og Fossetøl, deler organisasjoner inn i tre idealtypiske logikker; en markeds-, en profesjons- og den siste en organisasjonslogikk (2014, s. 176). NAV plasseres her i den siste kategorien, hvor byråkratisk logikk er fremtredende. I dette ligger en sterk styring gjennom lover, regelverk og prosedyrer som fører til standarder og en likhet i utføring av oppgaver. Samtidig brytes logikken gjennom blant annet arbeidslivssentrenes opplærings- og veiledningstilbud (Andreassen & Fossetøl, 2014), og de siste års økte fokus på arbeidsinkludering gjennom supported employment og utøvende jobbspesialister. På samme tid er NAV en enorm organisasjon som går over flere nivåer, både lokalt, på fylkesnivå og nasjonalt. Det er en organisasjon som skal løse store samfunnsproblemer, som grenser tett til oppgaver andre også er satt til å løse. Gjennom NAV-reformen ble disse grensene mer uklare, og gjorde det mer utfordrende å spesifisere klare mål for organisasjonen – som igjen førte til at det kan være vanskelig å identifisere resultater atskilt fra andre tilstøtende organisasjoner (Christensen et al., 2015, s. 17). NAV er en politisk styrt organisasjon som skal ivareta kollektive interesser og oppgaver, får man en rekke styringssignaler inn og skal utføre dette til det beste for brukerne i andre enden (Christensen et al., 2015, s. 21, 24). Et annet moment som kanskje er med på å tilsløre grensegangen i oppgaveløsningen, er at NAV de senere år har tatt steget inn på områder som tidligere i større grad hadde tilhørighet i andre sektorer. Dette gjelder for eksempel inntreden for jobbspesialister knyttet til helse, spesielt de som utøver Individuell jobbstøtte, men også det økte fokuset på samarbeid mellom fylkeskommunen og NAV omkring utdanning. På dette området har også jobbspesialister kommet til, med mål om at personer skal fullføre fagopplæring i den videregående skolen. Gjennom statsbudsjettet i 2021 ble også en ny rolle opprettet, opplæringskoordinatorer i NAV skal legge til rette for økt bruk av opplæring som tiltak internt i organisasjonen, bidra til å styrke samarbeidet med fylkeskommunene og bidra til å utvikle nye opplæringstilbud tilpasset de som trenger det (Det kongelige arbeids- og sosialdepartementet, 2021).

3.1.2 Hva kjennetegner karriereorientert veilednings institusjonelle logikk?

Et institusjonelt blikk på karriereorientert veiledning skal gi en dypere innsikt i begrepet, samtidig som det må sees i sammenheng med NAVs institusjonelle logikk. Gjennom å sette lupen på karriereorientert veiledning, mener jeg å få frem et mer detaljert bilde, enn foregående innblikk i NAVs, mer overliggende logikk. Samtidig ser man linjene og det som sammenfaller mellom disse logikkene, målsetningen her er å gjengi logikken på et «lavere» og mer detaljert nivå.

Ifølge NOU 2016:7 utøver ikke NAV karriereveiledning, men *karriereorientert veiledning* (s. 178). *Karriereorientert veiledning* oppstod som et behov for å synliggjøre forskjellen mellom karriereveiledning og NAVs samfunnsoppdrag; arbeid først (NOU 2016:7, s. 178). Som nevnt tidligere, er opplæringsmodulen utgangspunkt for min dokumentanalyse.

Denne karriereorienterte veiledningen inneholder elementer av karriereveiledning, men med mål om korteste vei til jobb (NOU 2016:7, s. 19). Dette understekes også opplæringsmodulen:

«Det vil være elementer av karriereveiledning i din veiledning og definisjonen presentert tidligere vil på en måte gjelde: Profesjonelle, individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon, kunnskap og ferdigheter i å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv. Derimot vil delt lojalitet overfor bruker og NAVs samfunnsoppdrag gjøre rollen din mer kompleks.» (Klæbu et al., 2014, s. 18).

Karriereveiledning slik det fremsto i 2014, ble antakeligvis for utfordrende å direkteoverføre og ta i bruk i NAV, og derfor oppstod karriereorientert veiledning som et slags motsvar på dette. Grunnen til dette ligger i NAVs samfunnsoppdrag, «arbeid først», som kom på kollisjonskurs med et sentralt etisk og verdimesig aspekt i karriereveiledningen; nøytralitet og lojalitet til veisøker. Dette er i utgangspunktet ikke motstridende dersom veisøker kun ønsker arbeid, dilemmaet oppstår dersom vedkommende for eksempel trenger eller ønsker utdanning. I det øyeblikket vil NAV-veileders lojalitet bli delt; mellom samfunnsoppdraget og veisøkers ønske/behov. Ved å «erstatte» karriereveiledning med karriereorientert veiledning, forsvant tilsynelatende dette dilemmaet. Samtidig påpekes det at karriereveiledning på et karrieresenter skal kunne utfylle den karriereorienterte veiledningen NAV gir (NOU 2016:7, s. 75, 179).

I NOU 2016:7 vises det til at NAV utøver betinget karriereveiledning, i betydningen at «veiledningen foregår som valgmuligheter i et gitt system» (s 184). På samme tid er begreper som arbeidsrettet oppfølging og arbeidsevnevurdering med på å forkludre oppfattelsen av hvorvidt det foregår karriereveiledning eller ikke. Det fremgår av denne grunn som hensiktsmessig å tydeliggjøre denne grensegangen (NOU 2016:7, s. 182). Proba pekte på noe av det samme i sin evaluering av de

fylkesvise karrieresentrene, hvor fokuset spesielt var på samhandlingen med NAV (Becken et al., 2014). Mens karrieresentrene tilbyr tjenester innenfor en frivillig og fortrolig ramme, forvalter NAV lovpålagte rettighetsordninger som gir adgang til vedtak og muligheter for å påklage disse. Rapporten problematiserte spørsmålet om hvorvidt «NAV-ansatte kan gjennomføre en karriereveiledningssamtale – etter de etiske og faglige retningslinjene som gjelder for slike samtaler – samtidig som de forvalter rettighetsordninger» (Becken et al., 2014, s. 6). Dette tar oss tilbake til en av karriereorientert veilednings hoved spenninger, delt lojalitet mellom veisøker og NAVs samfunnsoppdrag, og blir sentralt i kapittel 4.2.3 om karriereveiledningens logikk.

3.1.3 Hva kjennetegner karriereveiledningsfeltets institusjonelle logikk med utgangspunkt i kvalitetsrammeverkets etiske retningslinjer?

Ved å skissere opp karriereveiledningsfeltets institusjonelle logikk ønsker å gjøre det lettere å se sammenhenger videre gjennom oppgaven. Det gir en sammenheng til resten av kapittelet, og gi deg som leser en forståelse av logikkene som møtes gjennom oppgavens sentrale begreper; karriereveiledning og karriereorientert veiledning.

I kvalitetsrammeverket er det utarbeidet 12 felles etiske retningslinjer i tråd med fagets verdigrunnlag, de skal gjelde for alle utøvere i fagfeltet med og har til hensikt å skape autonomi i utøvelsen (Bakke et al., 2020, s. 86). Dette ble gjort for å skape en samlende effekt, forsterke profesjonsidentiteten og profesjonsfellesskapet. Retningslinjene og verdigrunnlaget er et supplement til det som allerede finnes i de ulike sektorene (Bakke et al., 2020, s. 81). I verdigrunnlaget trekkes det humanistiske menneskesynet til grunn, og respekt for individets egenverd og autonomi er sentralt. Videre knyttes dette sammen med etisk bevissthet og dømmekraft fra den som utøver karriereveiledningen – sammen med de etiske retningslinjene. Det skal være en «åpen, nysgjerrig og undrende holdning til veisøker og veisøkers livssituasjon, slik veisøker oppfatter den» (Bakke et al., 2020, s. 83). De etiske retningslinjene, gjengitt fra kvalitetsrammeverket (Bakke et al., 2020, s. 86):

Kompetanse

Når jeg gir karriereveiledning

1. gjør jeg det på et oppdatert og kunnskapsbasert karrierefaglig grunnlag
2. håndterer jeg saker jeg har kompetanse og mandat til. Jeg erkjenner min faglige begrensning, og opplyser veisøker om andre relevante instanser og tjenester
3. bruker jeg metoder og innfallsvinkler som er tilpasset veisøkers situasjon og muligheter

Relasjon og samarbeid

I relasjon og samarbeid med veisøker

4. respekterer jeg veisøkers egenverd og likeverd

5. viser jeg interesse for veisøkers bakgrunn, nåsituasjon og framtid
6. viser jeg ydmykhet, og tar utgangspunkt i veisøkers forståelse av egen situasjon og muligheter
7. er jeg oppmerksom på makten som er ilagt min rolle, og gjør mitt beste for å forvalte den makten til fordel for veisøker og prosessen vi er i sammen
8. overholder jeg taushetsplikten og andre bestemmelser om personvern

Refleksjon

Jeg reflekterer over egen praksis ved å

9. være bevisst på hva som er verdigrunnlaget og målet for karriereveiledningen
10. ha et bevisst forhold til mine egne holdninger, og hvordan de kan påvirke min utøvelse av karriereveiledning
11. ha et kritisk blikk på egen kompetanse, og kontinuerlig vurdere behovet for kompetanseheving
12. være bevisst rammene for fagutøvelse, og hvis nødvendig utfordre disse

Utgangspunktet til de etiske retningslinjene er altså fra at et humanistisk verdisyn. Dette gir noen videre holdepunkter til hva en karriereveileder skal være knyttet til punktene over. De aller fleste baserer seg på generelle råd som utgjøre et felles ståsted, som vil være gjeldende i enhver veiledningssamtale, også i NAV, men det er noen punkter jeg allikevel vil fremheve som kanskje understreker det unike i karriereveiledningen. Det første er punkt 7 om makt. Her presiseres det at makten skal forvaltes til fordel for veisøker og prosessen. Det andre er punkt 9. Det skal være bevissthet omkring verdigrunnlag og målsetningen for karriereveiledningen. Det siste punktet er punkt 12. Her fremheves bevissthet omkring rammene for fagutøvelse, men også at disse skal utfordres dersom det er nødvendig.

I tillegg til de etiske retningslinjene, gi kvalitetsrammeverket også et etisk løfte. Her får veisøker og det øvrige samfunnet innblikk i hva som kan forventes av karriereveiledningen. Disse representerer kravet om at alle statlige virksomheter skal ha utarbeidet en serviceerklæring (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2017, s. 2), og det etiske løftet representerer dette i kvalitetsrammeverket. Løftet oppsummerer de etiske retningslinjene; en forventningsavklaring med informasjon om hva som skal skje, bidra til tillitsbygging og stille krav til kvalitet og profesjonalitet i tilbudet (Bakke et al., 2020, s. 59).

3.2 Habermas typologi, tre karriereveiledningsdiskurser

En diskurs kan være en gitt måte å systematisere tanker og handlinger på, og med dette kan de kategoriseres på grunnlag av kjennetegn som skiller de fra hverandre. Med dette vil man innenfor en

gitt kategori ha gitte løsninger, gitte måter å se en sak på eller utvalgte problematiseringer (Sultana, 2018, s. 39). I *Karriereveiledning for individ og samfunn* skriver Sultana om hvordan karriereveiledningsfeltets diskurser pendler mellom politikk og praksis, samtidig som karriereveiledningen balanserer mellom borger og stat (2018, s. 38-39). Med utgangspunkt i Habermas typologi, har Sultana vektlagt tre grunnleggende diskurser innen karriereveiledningsfeltet (Sultana, 2018, s. 39-40). Den første som teknokratisk tilnærming eller samfunnsøkonomisk effektivitet, den andre som utviklingsrettet eller humanistisk, og den tredje og siste som sosialrekonstruksjonistiske eller frigjørende. Det er viktig å påpeke at diskursene sjelden opererer på egenhånd, de er ofte flytende og vil være samtidig til stede (Sultana, 2018, s. 39-40).

3.2.1 Teknokratisk eller samfunnsøkonomisk effektivitet

I denne diskursen er målsetningen å sikre en sterk økonomi. Ved å balansere tilbud og etterspørsel av kompetanse, vil samfunnets gevinst være et velfungerende maskineri som i hovedsak prioriterer dette over enkeltindividet. Ved å se for seg samfunnet som et puslespill, vil karriereveiledningen bidra til at brikkene, altså det enkelte individ, finner en plass på brettet – med utgangspunkt i hva som trengs for å skape et helt bilde. Ansvar for å inneha og være i jobb, er overført til individet, og en ideell arbeidstaker er både realistisk og tilpasningsdyktig. Videre kan løsere tilknytning til arbeidslivet gjennom midlertidighet, engasjement og kortvarige kontrakter være med på å styrke økonomisk gevinst, men ikke ideelt for individets fremgang og realisering. Den enkelte skal ha det bra og trives, men det er forventet en realisme knyttet til å tilpasse seg de muligheter som finnes, sett opp mot det det er behov for (Sultana, 2018, s. 39-40). Hooley, Sultana og Thomson peker på manipulasjon av ens omgivelser og instrumentell kontroll gjennom å beherske verktøyene som kreves for utøvelsen som er fremtredende i denne diskursen (2018). Videre er effektivitet og evne til å forutse fremtidige resultat dominerende (Hooley et al., 2018, s. 14).

3.2.2 Utviklingsrettet eller humanistisk

I motsetning til økonomisk vekst i den teknokratiske diskursen, er personlig vekst og valgfrihet er sentrale ideal og målsetninger innenfor den utviklingsrettede. Diskursen retter blikket mot den enkeltes vel og ve og henter mye inspirasjon fra psykologien (Sultana, 2018, s. 40). Innenfor den humanistiske tradisjonen, hvor menneskets bevisste tenking og frihet til å velge selv stod sentralt, var spesielt psykologen Carl Rogers viktig (Sultana, 2018). Han fokuserte på den enkeltes selvoppfatning, og så på det selvet opplever som det tellende, og i selvet er alle sider av hvordan mennesket opplever seg selv inkludert, uavhengig om disse er objektive eller ei (Sultana, 2018). Ethvert menneske har også et ideal-selv, og den enkelte har det best når ideal-selvet og opplevd-selv er mest mulig likt. Ved stor avstand, vil mismatchen kunne bli en depressiv lidelse (Bjerke & Svebak, 1997, s. 29). I *The neoliberal challenge to career guidance* fremheves menneskers interesse for sosial interaksjon,

kommunikasjon og tolkning (Hooley et al., 2018, s. 14). I en slags livets lek utvider hver enkelt sine muligheter til å forstå seg selv og andre.

3.2.3 Sosialrekonstruksjonistisk eller frigjørende

Denne diskursen skiller seg fra de to foregående fordi den i større grad ser på samfunnets og fellesskapets oppbygning, fremfor et mer liberalistisk syn på mennesket som rasjonelt og handlende ut fra personlige interesser eller økonomi, som de to første representerer (Sultana, 2018). Ved å finne frem til undertrykkende hindringer i samfunnsstrukturen med utgangspunkt i for eksempel kjønn, etnisitet eller sosial klasse, kan disse individene eller gruppene bevisstgjøres og derfra mobilisere og utfordre de gjeldende strukturene. I denne diskursen vil derfor karriereveilederens hovedoppgave være å bevisstgjøre (Sultana, 2018, s. 40-41). Med utgangspunkt i Paulo Freire (1921-1997) sitt hovedverk «De undertryktes pedagogikk», vil dette bety at mennesker skal gå fra å være *objekter* (ikke bevisstgjorte som utsettes for handling) til *subjekter* (bevisstgjorte og handler aktivt) (Freire, 1999, s. 19). Tilbøyeligheten den enkelte har til selverkjennelse og selvrefleksjon, gjennom å se seg selv som en del av et system som kan begrense eller løfte, er sentralt når Hooley mfl. beskriver denne diskursen (2018). Ved at disse kan utfordres og endres, vil dette utvide den enkeltes handlingsrom og gi plass for å bryte de og gjøre endringer som skal til (Hooley et al., 2018, s. 14).

3.3 Tre paradigmer om karriereveiledning

Mark L. Savickas beskriver tre paradigmer knyttet til karriereveiledningsfeltet, guiding, developing og designing (2015, s. 129). Guiding knyttes til yrkesveiledning og empiri, og benytter veiledning og rådgivning, mens developing knyttes til karriereutvikling og humanisme, og benytter utdanning, coaching og tilrettelegging (Savickas, 2015). Designing knyttes til life design og konstruktivisme, og benytter design og healing (Savickas, 2015, s. 140). Hvert paradigme er knyttet til en odontologisk antakelse som synliggjør hvordan verden forstås (Haug, 2018, s. 23; Savickas, 2015, s. 129). Et paradigme viser til gitte tankemønstre og begreper, Kuhn gjengitt i Savickas, definerer et vitenskapelig paradigme som: «universally recognized scientific achievements that, for at time, provide model problems and solutions for a community of researchers» (2015, s. 129-130). Ontologi, som er av gresk opprinnelse, kan defineres som «slik ting er», og er læren om slik ting faktisk er (Jacobsen, 2015, s. 22). Savickas viser til at odontologiske perspektiver videre «begets philosophy, philosophy begets paradigm, and paradigm begets processes and procedures» (2015, s. 129). Et paradigme omhandler altså en gitt måte å se verden på (odontologisk), som gir et gitt filosofisk innhold og på samme tid gir rammer for utøvelse gjennom prosesser og prosedyrer, eller som Savickas skriver «pattern of practice that directs the conduct of career counseling» (2015, s. 129). Disse momentene er altså med på å gi retning og er sammenfallende på en slik måte, at det knyttes sammen i et paradigme. Et paradigmeskifte oppstår når man innenfor eksisterende paradigme ikke klarer å forstå

eller løse problematikken en står ovenfor, skiftet skjer over lang tid og består av omfattende prosesser. Nye forståelsesrammer må skapes for å komme videre (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 56).

Savickas beskriver at de tre paradigmenes bygger på hverandre og er utviklet i takt med at nye momenter er kommet til (2015). De må sees på som komplementære og at de utfyller hverandre. Utvikling av nye paradigmer skapte intellektuelle omveltninger, eller som Savickas skriver «caused intellectual upheaval» (2015, s. 130). I dette ligger det ikke noe revolusjonært i tenkingen, og grunnleggende antakelser og verdier for fagfeltet lå fremdeles til grunn for de nye paradigmenes. Dette innebærer at praktikere kan benytte elementer fra alle paradigmenes med utgangspunkt i veisøkers behov.

Haug har i sin bok oversatt de tre paradigmenes til Savickas; logisk positivistisk paradigme (guiding), utviklings- og læringsparadigme (developing) og konstruktivistisk paradigme (designing) (2018, s. 24). I sin doktogradsavhandling valgte han også å inkludere Patton og McMahons meta-teoretiske tilnærming som eget paradigme (Haug, 2018, s. 21). Dette kan bygges opp under det Patton og McMahons selv skriver om hensikten med utformingen av System Theory Framework. Det er ikke en teori om karriereutvikling, men et grunnlag for et overordnet rammeverk som inkluderer alle begreper om karriereutvikling uavhengig karriereteori, men som allikevel posisjonerer og utnyttes i teori og praksis (Patton & McMahon, 2014, s. 193).

3.3.1 Guiding eller logisk positivistisk paradigme

Dette paradigmet ble navngitt av Parson i 1908 og ble kalt «vocational guidance», og henviser til en guide og har til hensikt å «leads newcomers through an unknown or unmapped landscape» (Savickas, 2015, s. 131). Parson utviklet en modell som ble brukt til å matche mennesker og jobber. Den bestod av tre trinn; først forstå selvet, så få kunnskap om muligheter for suksess og til sist «reason correctly» omkring de to første punktene (Savickas, 2015, s. 132). Matchingmodellens hensikt har vært å finne match mellom enkeltpersoner og større samlinger av mennesker, i denne oppgaven forstås dette som arbeidsplasser. Kuhn referert i Savickas, betegnet dette som normalvitenskap, som innebærer bruk av standardmodeller for å løse kjente problem (2015, s. 131). Modellen ble raskt en normal for hvordan man så på sammenhengen mellom ledige stillinger og ledig arbeidskraft. Paradigmet har røtter til et positivistisk vitenskapsteoretisk ståsted og metodene som ble/blir brukt innenfor feltet karakteriseres som rasjonelle, vitenskapelige, empiriske, problemløsende og kliniske, etter hvert kalt «the Minnesota point-of-view (Savickas, 2015, s. 131). Brown gjengitt i Haug trekker frem at karrierevalget ansees som en enkeltstående hendelse (2018, s. 25). Gjennom objektiv bruk av data, innsamlet ved hjelp av vitenskapelige metoder som kartlegger den enkeltes evner og interesser, gir dette karriereveilederen kunnskap til å bistå den enkelte i videre prosess. Dette ble utgangspunktet for den

første karriereveiledningsteorien utformet av Williams i 1939, trait-and-factor counseling, i dag bedre kjent som person-environment fit (Savickas, 2015, s. 131).

En annen kjentmann i dette paradigmet, er John Holland og hans RIASEC modell fra 1959 (Savickas, 2015). Han overtok, utviklet videre og forenklet en del av Ann Roes teori, om hvordan personers egenskaper får betydning for hvor og hvordan hver enkelt deltar i arbeidslivet (Norvik, 2006, s. 72-73). Målsetningen i Hollands teori er å reflektere og kartlegge yrkespersonligheter og jobbmiljøer, som i neste ledd kobles sammen, og videre fører til jobbtrivsel og gode resultater (Norvik, 2006). Modelltittelen har tatt første bokstav i ulike ord og satt de sammen til RIASEC: R(ealistic), I(nvestigative), A(rtistic), S(ocial), E(nterprising) og C(onventional) (Norvik, 2006, s. 72-73). I norsk utgave har Svendsrud benyttet dette som utgangspunkt for kartleggingen han har utviklet, karriereverktøy (2023). Svendsrud har etter hvert utviklet kartleggingen til ulike områder av karriereveiledningen, for eksempel til NAV og arbeidsinkluderingsbedrifter, arbeid med flyktninger eller videregående skoler (2023). Dette er et digitale verktøy man må betale for.

I sin artikkel «Matchingteori og RIASEC: Kartet som ikke lenger stemmer med terrenget», mener masterstudent Petter B Falch at RIASEC har utspilt sin rolle og fungerer som en quick fix på karriereveiledningsfeltet (2016). Det håndfaste og målbare modellen tilbyr, har ikke inkludert en moderne forståelse av individ og arbeidsmarkedet (Falch, 2016).

3.3.2 Developing eller utviklings- og læringsparadigmet

Paradigmet ser på karriere som en livsvei gjennom «a corporation emerged as both a creation and value of bureaucracies» (Savickas, 2015, s. 133). Det humanistiske perspektivet fikk innpass og den enkelte veisøker ble verdsatt som individ med handlingsfrihet. Fra fokuset på yrker og kategoriseringen av yrkesutøverne, som forrige paradigme representerte, tok D.E. Super til ordet for karriere som en livslang prosess, hvor individets handlefrihet står sentralt (Savickas, 2015, s. 133). Savickas trekker frem tre elementer som er sentrale i paradigmet, disse ble spesielt benyttet i skoler og rådgivningstjenester i andre halvdel av 1900-tallet (2015, s. 133). Det første er en vurdering av situasjonen, det andre er en orientering omkring utfordringer og ressurser, og det tredje er en utvikling av ressursene som trengs for videre fremgang. Som nevnt innledningsvis i dette paradigmet vises det til koblingen til det humanistiske synet på mennesket. Det er altså noen likehetstrekk til den utviklingsrettede eller humanistiske diskursen til Habermas nevnt i kapittel 2.6.2. For eksempel er Carl Rogers like sentral, og representere innenfor paradigmet et syn på den enkelte som ekspert på eget liv. I Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning understreker Haug Rogers antakelse om at utfallet av veiledningen vil avhenge av veileders innstilling og grunnholdning (2018). Veisøker må ha hovedrollen i eget liv og veiledningen må orienteres mot individets makt og evne til å ta

kontroll over eget liv. En annen sentral komponent innen paradigmet er karrierevalget ansees som en livslang utviklings- eller læringsprosess (Haug, 2018, s. 24-25). D.E Super var her en forkjemper, og fremmet et karrieresyn som en livslang prosess (Savickas, 2015). Han ønsket avstand fra guiding-paradigmet, som søkte match mellom mennesker og yrker, og nærhet til den utviklingsprosessen han anså karriere å være (Savickas, 2015, s. 133). Savickas plasserer karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning innunder dette paradigmet (2015).

3.3.3 Designing eller konstruktivistisk paradigme

Fra en tid hvor gullklokka eller medalje for lang og tro tjeneste var en stor målsetning, dukket designingparadigmet opp. Gullklokka viser i denne settingen inn til en norsk ordning hvor en arbeidstaker har vært ansatt i samme bedrift kan motta en skattefri gave i form av en gullklokke med innskripsjon i gave. Ordningen falt bort i 2019 (NHO, 2019). Medaljen for lang og tro tjeneste er en sivil norsk belønningsmedalje som utdeles årlig til mellom 2000-2500 personer. Den utdeles til personer med 25 års tjeneste hos samme arbeidsgiver eller samme arbeidssted (Bratberg, 2021). Disse to utmerkelsene er altså noe som står i kontrast til designing paradigmet, hvor så lange karrierer hos samme arbeidsgiver, «has become outmoded for most people (Savickas, 2015, s. 136). Mullins gjengitt i Savickas peker på at de fleste skifter jobb hvert femte år (2015, s. 136). En svakere tilknytning til arbeidsgiver gjennom midlertidighet, prosjektarbeid, kontrakter og deltidsarbeid opptrer også hyppigere, og på samme tid har karriereansvaret blitt individets. Karrieren foregår ikke lenger stedlig i bedrifter, men tilhører individet, dets livsvei, valg og overganger. Fra at man før så tilbake og vurderte valg, er valgene nå knyttet til refleksivitet og vurdering av muligheter fremover: «examining a situation before acting» og på denne måten et fokus på hvordan «individuals design their own lives» (Savickas, 2015, s. 136). Savickas peker på et annet kjennetegn, projective lifedesign, i betydningen «to extend oneself outward into social context to constitute the self, design a life, and construct a career» og meningsskapingen skjer utenfor den enkelte, i den sosiale konteksten og sosialiseringen mellom mennesker (Savickas, 2015, s. 136-137). Sadeh & Karniol gjengitt i Savickas trekker frem at den enkeltes identitet skifter og endrer seg, samtidig som livshistorien skapes sammenhengende og gir mening (2015, s. 137). Gjennom dette komponeres og formes selvet, og utgjør en karriere, ifølge Savickas gjengitt i Savickas (2015, s. 137). Developingparadigmet gir dermed karrierebegrepet et større og bredere innhold enn det de to foregående paradigmenes gjør. Et eksempel på dette er at intimitet, vennskap og fritid innlemmes som en del av karriereforståelsen. I dette paradigmet får altså konteksten betydning og gjennom narrativ utforskes og tilføres nye perspektiver, som videre fører til en omskriving av narrativet til livsportrett. En videre gjennomgang av synliggjør neste steg og veisøker kan planlegge hensiktsmessige grep videre (Savickas, 2015, s. 137-138).

3.4 System Theory Framework (STF)

System Theory Framework, er et metateoretisk rammeverk som betrakter karriereutviklingsprosessen (Frigerio, 2023) og forsøker å besvare spørsmål om menneskelig atferd (Patton & McMahon, 2014, s. 153). At rammeverket er metateoretisk innebærer at det er sammensatt av flere ulike teorier (Bolstad, 2022). Karriereutviklingen sees på som en prosess i forandring, utvikling og bevegelse, stadig influert av gjentakende påvirkning, endring over tid og tilfeldigheter. På samme tid er det et åpent system som påvirker utenfor seg selv og påvirkes utenfra. Fortid, nåtid og fremtid er uløselig forbundet; fortiden påvirker nåtiden, og disse to påvirker videre fremtiden (Patton & McMahon, 2014, s. 154-155). Rammeverkets styrke ligger i koblingen den får frem mellom teori og praksisfelt, den gir et bilde over karriereveiledningen fordi den knytter sammen ulike måter og se verden på (Patton & McMahon, 2014, s. 158), en annen måte å si det på er at det synliggjør diskurser.

Forfatterne understreker at tradisjonelle tilnærminger må i utøvelsen knyttes sammen med sirkulære tenkemåter, fremfor mer lineære måter (Patton & McMahon, 2014, s. 158). En lineær tenkemåte har røtter tilbake til et mekanisk paradigme, kanskje mer gjenkjennelig som årsak-virkning-tenkingen, med tilhørighet innenfor den positivistiske vitenskapsteorien (Ulleberg & Jensen, 2017). For å løse et problem må vi se forbi virkningen, eller symptomet, for å finne årsaken. Dette er en kjent fremgangsmåte innen mange felt, for eksempel det medisinske, men når man skal forsøke å forstå og beskrive forholdet mellom mennesker blir modellen vanskelig å benytte. Sirkulære tenkemåter, det systemiske paradigmet, er et sirkulært feedback-paradigme, tilhørende et hermeneutisk vitenskapsteoretisk ståsted (Ulleberg & Jensen, 2017). Her foregår en kontinuerlig interaksjon i et system, som videre er selvregulerende i form av tilbakemeldinger og feedback som systemet selv gir (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 57-60).

Patton og McMahon har utformet en modell som synliggjør kompleksiteten i karriereveiledningprosessen og hvordan den tar plass i «the social and environmental-societal systems» (Patton & McMahon, 2014, s. 159). Sentralt i modellen er samkonstruering mellom karriereveileder og veisøker gjennom språk. Begge parter eksisterer innenfor sitt eget skiftende system, som stadig endres og påvirkes. Karriereveileders rolle blir å forstå relevante påvirkninger og hvordan disse danner en karrierehistorie. Historien blir til i møte mellom to system, karriereveileder og veisøker, som gjennom samspillet danner det nye systemet, det terapeutiske systemet (Patton & McMahon, 2014, s. 159). Systemteorien vektlegger helheten og delene i et samspill, og beveger seg frem og tilbake mellom disse to (Frigerio, 2023). Et individ kan ikke skilles fra konteksten, atferden kan ikke ha en lineær forklaring. Kunnskapen konstrueres ikke gjennom undervisning, men gjennom den enkeltes erfaring. Teori kan derfor ikke benyttes på individet, individet konstruerer sin egen personlige teori. Videre formes kunnskapen gjennom dialogen mellom veisøker og karriereveileder,

ny virkelighet blir konstruert gjennom en samkonstruksjon. Veisøker konstruerer karrierehistorien gjennom språket (Patton & McMahon, 2014, s. 161-162). Peavy gjengitt i Patton og McMahon peker på at karriereveiledere med et konstruktivistisk utgangspunkt legger til rette for en karriereutviklingsprosess som rommer utforskning og omstrukturering gjennom få retningslinjer og lite informasjon (2014, s. 162). Dette til sammenligning med mer tradisjonelle karriereveiledningstilnærminger, lik guiding diskursen nevnt i kapittel 2.7.1. Der fremstår karriereveileder som ekspert og søker å løse veisøkers problemer, vedkommende forklarer gjennom å vurdere eller å gi råd (Patton & McMahon, 2014, s. 162).

Videre synliggjør modellen mulighetsrommet for å intervensere på andre områder enn kun det individuelle. Ved å påvirke systemnivået kan karriereveileder bidra til endringer som får innvirkning for individet. Dette kan være system som familien eller en organisasjon, eller det kan handle om å være talerør for eksempelvis grupper opp mot politiske instanser (Patton & McMahon, 2014, s. 160). Dette siste kan nok sees i sammenheng med en frigjørende diskurs, hvor karriereveileder tar en aktiv rolle for å gjøre endring sammen med individet. Eller som Patton og McMahon gjengitt i *The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice* skriver: «A systems theory perspective may also assist clients to construct new meanings of their circumstances. For example, it may be helpful for individuals to view their employment circumstances in terms of the social and economic climate of the nation» (2014, s. 161).

3.5 Karriereveiledning og makt

I denne bolken er Kjærgårds doktorgradsavhandling, *Karriereveiledningens genealogi* oppsummert med søkelys på maktaspektet i karriereveiledningen (2013). I avhandlingen peker Kjærgård på det gjensidige avhengighets- og spenningsforholdet mellom friheten til individet og samfunnets behov (2013, s. 8). Den individuelle muligheten til å selv velge, men det skal gagne samfunnet. Dette gjør at påvirkning og styring blir sentrale spørsmål, og samtidig får karriereveiledning en gitt posisjon og oppgave, å skape aktive medborgere (Kjærgård, 2013, s. 8). I sitt arbeid viser Kjærgård karriereveiledningens opphav og begynnelse, frem til nåtiden gjennom et samtids- og diskursanalytisk blikk, dette gir seg uttrykk i et epistemologisk ståsted inspirert av Michael Foucault (2013, s. 9-10). Karriereveiledning gis en funksjon som reguleringsmekanisme i spenningen mellom individet og samfunnet, og problematiserer forholdet mellom individuell service og politisk redskap (Kjærgård, 2013, s. 10). Samtiden, som også er nåtidens epoke, viser til et kunnskap- og konkurransesamfunn, hvor hjernekraft og individuelt ansvar er i førersetet, innpakket i globalisering, markedsøkonomisk tenking, kunnskapsøkonomi og human-kapital (Kjærgård, 2018, s. 34). Individet er med dette selv ansvarlig. Spenningen beskrevet mellom individ og samfunn, etableres med dette også som et indre spenningsforhold i den enkelte. Dette som en konstruert og disiplinert strategi hvor subjektet

fremstår økonomisk, tilpasningsdyktig og nyttig, lik Parsons individuelle og samfunnsmessige harmoni (Kjærgård, 2018, s. 27).

4 Metode

På mange måter har kanskje denne biten av oppgava vært det mest krevende, det føles derfor godt å ha kommet i mål og ha et faktisk resultat foran meg. Det sies at man lærer mens man går, det har i hvert fall vært tilfellet for min del underveis i jobbinga med dette kapittelet.

Først vil jeg presentere metodiske valg og vitenskapsteoretisk ståsted, før jeg introduserer metoden jeg har benyttet og videre hvordan analysen er gjennomført, begrunnelse for valg og synliggjøring av styrker og svakheter.

4.1 Metodiske valg

Ifølge Album kan analyser være teoridrevne eller datadrevne (Johannessen et al., 2018, s. 37). Mens man i teoridrevne, eller deduktive analyser, lar teorien definere hvilke data som er interessant, lar de datadrevne, eller induktive, dataene styre (Johannessen et al. 2018). Det er allikevel ikke slik at de datadrevne analysene er teoriløse, men et kjennetegn er at de kan endre våre teoretiske antakelser underveis. Selv i sterkt datadrevne analyser, har man som forsker med seg ulike teorier som vil kunne medvirke til at man ser og gjør oppdagelser underveis i analysen som påvirker forskningen (Johannessen et al., 2018, s. 37). Min analyse er hovedsakelig datadreven og derfor en induktiv analyse, dette sammenfaller med det Jacobsen skriver om at «forskerne går fra empiri til teori» (2015, s. 29). På samme tid er jeg ute etter å beskrive noe vi vet lite om, samtidig som jeg vil få frem en beskrivelse av dagens situasjon, og problemstillinger med dette som utgangspunkt sees på som *eksplorerende problemstillinger*. Dette krever en metode som går i dybden og får frem nyanserte data, samtidig som den er åpen for kontekstuelle forhold (Jacobsen, 2015, s. 64). I min forskning har jeg hatt blikk for føringer, og dermed også hvilken styring som fremtrer i dokumentet jeg undersøker og hvordan dette vises i praksisfeltet. Min tidligere kjennskap til Habermas karrierediskurser, gjorde at den allerede tidlig i prosessen ble en aktuell teoretisk sparringspartner i analysen. Noe av grunnen til det er at den spør hvem karriereveiledningen er for? I min oppgave foregår karriereveiledningen i en «lukket kontekst», da alle veisøkerne er tilknyttet NAV. Disse to momentene gjør det svært interessant å se på hva et «ønsket resultat» skal være, i betydning hvilke føringer som kommer frem og gis av organisasjonen. På sett og vis synliggjør dette kanskje at det har foregått en pendelbevegelse mellom det induktive og deduktive – og kanskje befinner mitt arbeid seg en plass imellom? Jeg har allikevel valgt å vektlegge dette som en induktiv analyse, fordi dataene er utviklet underveis gjennom en prosess hvor også min forståelsesramme og kunnskap (jamfør Gadamer) har innvirkning på utviklingen (Krogh, 2014).

Kvalitative metoder studerer livet fra innsiden og gjenspeiler endringer i samfunnet. Felles for kvalitative metoder er også at dataene som analyseres kommer til uttrykk gjennom tekst, hvilken tekstlig form varierer ut fra valgt metode (Thagaard, 2018, s. 11, 13). Som forsker har man ofte mer nærhet til kildene man studerer med kvalitative metoder, til sammenligning med kvantitative tilnærminger. Gjennom dokumentstudier, som jeg har valgt, har man allikevel noe mer distanse til kildene, enn hva man har ved for eksempel intervju, hvor forsker er tett på intervjuobjektet. Størst distanse får man ved å velge kvantitative metoder (Thagaard, 2018, s. 16).

Som nevnt i avsnittet over har jeg hatt NAV under lupen i dette arbeidet. I denne oppgava utøves et feltarbeid i et dokument, dette innebærer at det ikke er en datainnsamling, men en prosess hvor jeg som forsker utvikler data i møtet med dokumentet. Det er et fleksibelt forskningsopplegg, som er et kjennetegn for kvalitative metoder (Thagaard, 2018). Man jobber med ulike deler av forskningen samtidig og kan utvikle, endre problemstilling og planer underveis. Det er et fasearbeid, og de ulike fasene; utforming av problemstilling, datautvikling, tolkning og analyse, påvirker hverandre gjensidig underveis (Thagaard, 2018, s. 27-28). Det er mitt forståelsesglass som studerer teksten, det er mitt valg av tema, problemstilling og forskningsspørsmål – og det er også mitt møte med det teksten forteller meg.

Fangen gjengitt i Thagaard trekker frem at forskers reaksjoner i forbindelse med feltarbeid kan brukes analytisk (2018, s. 203). Ved å synliggjøre og analysere reaksjoner, kan dette vise frem situasjoner som har bidratt til forståelsen forskningsprosessen har kommet frem til underveis i arbeidet. Det kan også bidra til at leser opplever tilstedeværelsen til forskeren i større grad (2018, s. 203). Jeg har valgt å trekke inn flere av disse reaksjonene som Fangen kaller det (Thagaard, 2018), i det jeg har skrevet. Du vil derfor bli kjent med noe av mine opplevelser i denne sammenhengen, spesielt i kapitlene 2.4.2, 2.4.3 og 2.4.4, hvor dette er flettet sammen med det fokuset de enkelte delene har. Jeg har også tatt et valg om å la dette være en naturlig del av teksten, og ikke ytterligere fremhevet det som noe eget, ved å for eksempel henvise til Fangen.

4.2 Vitenskapsteori

Teori beskrives av Johannessen, Rafoss og Rasmussen som «et sett med antakelser om et fenomen» som kan brukes til å stille spørsmål, og samtidig begrunne eller besvare de (Johannessen et al., 2018, s. 28-29). Det er altså snakk om noe som knyttes sammen i en forståelsessammenheng, hvor man gjennom denne sammenhengen kan utforske, begrunne og forstå dette fenomenet. Ved å innta et vitenskapsteoretisk ståsted, ser man på hva vitenskap er eller hva det bør være. En ser på vitenskapen i et «metaperspektiv». Videre innebærer dette at grunnleggende kjennetegn og forutsetninger i vitenskapelig kunnskap er under lupen, og gjennom systematisk undersøkelse og refleksjon ser man

blant annet på hva som tas for gitt (Thomassen, 2006, s. 14-15). I min oppgave har jeg inntatt et hermeneutisk ståsted – og gjennom dette blikket har jeg tatt stilling til mine data og reflektert over disse.

Hermeneutikken oppstod som en motreaksjon til positivismens ideal, der det å studere uforanderlige naturvitenskapelige sammenhenger, er ulikt fra å studere foranderlige mennesker og sosiale systemer, som hermeneutikken representerer (Jacobsen, 2015, s. 27; Thomassen, 2006, s. 155-156).

Hermeneutikk kommer fra det greske ordet *hermeneuein* og Thomas Krogh gjengir verbets tre betydninger; utrykke, utlegge og oversette, altså ord som er i bevegelse (2014, s. 12). I følge Thagaard vektlegger hermeneutikken fortolkning på flere nivåer, det er derfor ikke mulig å finne *en* faktisk sannhet (2018, s. 37). Videre handler fortolkningen om å dykke dypere i meningsinnholdet, og ikke bare se på det som er innlysende ved første øyekast. Forståelsen bygger på sammenhengen noe ytres i, samtidig som konteksten er av betydning. På samme måte er også de enkeltstående delene en bit av helheten (2018, s. 37).

Hans-Georg Gadamer (1900-2002) representerte gjennom sitt hovedverk *Sannhet og Metode*, et bidrag som den dag i dag gjør verket høyaktuelt innen hermeneutikken (Krogh, 2014). Krogh skriver «at denne boken er det samlede verk innenfor den hermeneutiske tradisjon, dvs. forståelsesteori, i nyere tid, er hevet over tvil» (2014, s. 38). Mens noen har hevdet at hermeneutisk tilnærming kun er en metode, var Gadamer sterkt uenig i dette. Han mente at hermeneutikken klargjør det ontologiske, i betydningen at den avdekker «slik som ting faktisk er» og «ikke det metodologiske grunnlaget for vitenskap» (Jacobsen, 2015, s. 22; Thomassen, 2006, s. 162). Gadamer peker på at man ikke kan begrunne kunnskap ved å alene benytte en metode for å gå fra data til teori (Thomassen, 2006). Dataene vil til enhver tid ha tilgang til vår forståelseshorisont – de vil være innvevet i forskerens sfære (Thomassen, 2006, s. 93). I dette ligger essensen av hermeneutikken som vitenskapsteori – den vil påvirkes av forståelseshorisonten og derfor kunne forståes forskjellig. Hvordan vi forstår vil pendle mellom vår forståelseshorisont og våre fordommer (Thomassen, 2006, s. 91). Slik vi opprinnelig har oppfattet noe, vil kunne utfordres i møte med noe nytt og skape ny forståelse. Dette i motsetning til de uforanderlige sammenhengene nevnt ovenfor, som positivismens to streker under svaret gir.

Den hermeneutiske sirkel fremstilt av Gadamer, er en pendel mellom to forståelseshorisonter, teksten og leserens (Thomassen, 2006). Teksten formidler noe til leser, som videre oppfattes og videre endrer leserens forståelse av teksten. Innbakt i dette ligger også leserens fordommer. Samtidig er leser åpen for at teksten har et budskap som kan anvendes. Dette betyr ikke at tekstens mening rekonstrueres fra det opprinnelige, men innlemmes og anvendes i møte med nåtiden (Thomassen, 2006, s. 163-164).

I denne oppgaven blir hermeneutikken sentral, fordi jeg gjennom forskningen har skapt forståelse gjennom tolkning. Ved å benytte praktisk dokumentanalyse har jeg klarlagt bakenforliggende grunner for handling eller intensjon, som har resultert i ny forståelse. Eller slik Gilje referert i Asdal og Reinertsen skriver: «forsøke å gjøre noe forståelig som er uklart eller uforståelig» og samtidig avdekke dypere mening og underliggende sammenhenger (2020, s. 244).

4.3 Praktisk dokumentanalyse

Denne studien er basert på en dokumentanalyse av opplæringsmodulen «*Karriereorientert veiledning i NAV*». Dokumentanalyse handler om å se på dokumenter med et analytisk blikk og videre undersøke disse (Asdal & Reinertsen, 2020). Gjennom praktisk dokumentanalyse kombineres metoder for å studere praksis; noe skjer i dokumentene og med dem, målsetningen er å avdekke *hva* (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 43). En kan se på flere dokumenter gjennom denne metoden, men også studere et enkelt dokument, slik jeg har valgt å gjøre. I dette kapittelet vil jeg synliggjøre hvordan jeg har gått frem for å finne ut av dette. Gjennom emnet 1MAVITEN, Vitenskapsteori og forskningsmetode, ble jeg introdusert for metoden jeg har valgt for min forskning, praktisk dokumentanalyse, i en seminarrekke mot slutten av emnet. Allerede før jeg hadde påbegynt masteroppgaven, hadde jeg sett meg ut at jeg ønsket å skrive en oppgave basert på eksisterende dokumenter – og da denne metoden ble presentert, appellerte den til meg og jeg bestilte meg raskt boka som beskrev den, *Hvordan gjøre dokumentanalyse – en praksisorientert metode* (Asdal & Reinertsen, 2020).

Suzanne Briet (1894-1989), kanskje bedre kjent som «Madame Documentation», var en fransk bibliotekar, lidenskapelig opptatt av systematisk dokumenthåndtering (Asdal & Reinertsen, 2020). Hun skrev avhandlingen «*Qu'est-ce que la documentation?*» eller min oversettelse, hva er dokumentasjon, og bidro med dette til å sette dokumenthåndtering på agendaen (Buckland, 1995, s. 1). Systematisk dokumenthåndtering er forgjengeren til det vi i dag kjenner som bibliotekvitenskap, arkivvitenskap og informasjonsvitenskap (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 15).

Hva er så et dokument og hvordan kan vi bruke det? Briet trakk frem at ved å ta vare på og skrive ned dokumenter, utøves en aktiv handling; noe blir dokumentert, i den hensikt å bevare (Asdal & Reinertsen, 2020). Videre vil et dokument være relasjonelt; det har en tilknytning til noe utenfor seg selv. «Dokumenter inngår i en rekke konkrete praksiser og bidrar selv til å forme disse praksisene. Dokumenter er også en integrert del av sine omgivelser – sin egen kontekst. De kan gripe inn og forandre sine omgivelser og kontekster» (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 15-16). Dokumenter kan hovedsakelig finnes tre steder; i arkiver, på nett eller i organisasjoner (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 40). I denne oppgaven befinner dokumentet seg i en organisasjon, i NAV. Dokumenter utgjør i organisasjonen både et fundament, og er en aktiv del av arbeidshverdagen (Asdal & Reinertsen, 2020,

s. 40). Det er også viktig å være bevisst et dokumentets «nøytralitet»; da det alltid vil ha en rolle inn i saken det omhandler (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 14).

Metoden praktisk dokumentanalyse søker å forklare et problem eller en utvikling (Asdal & Reinertsen, 2020). Det er derfor vesentlig å få fatt i bestanddelene for å videre kunne studere betydning; både i form av seg selv og hvordan disse er sammensatt – og videre hva det formidler. Metoden jeg tar utgangspunkt i, har trukket frem seks metodiske komponenter; dokumentsteder, dokumentverktøy, dokumentarbeid, dokumenttekster, dokument saker og dokumentbevegelser (Asdal & Reinertsen, 2020). Dette er deler som bygger på hverandre og virker sammen, en nærmere beskrivelse av komponentene følger i neste avsnitt. I et analysearbeid kan du benytte en eller flere av komponentene.

Dokumentsteder ser på hvordan dokumentet kan tilnærmes; et sted der noe skjer og foregår noe som har betydning for det jeg skal undersøke, målet er å forstå det særegne og spesielle med dokumentet (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 144). *Dokumentverktøy* søker å avdekke hvordan dokumenter kan tas i bruk for å skape noe, realisere, etablere eller oppnå noe – altså som et verktøy (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 147). *Dokumentarbeid* søker å forstå hva selve arbeidet med og omkring dokumentet er; kompetansen til de som utarbeider dokumentet eller konkrete ferdigheter som blir brukt i utarbeidelsen og videre hvordan påvirker og former dette det ferdige dokumentet (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 148). *Dokumenttekster* tar for seg selve tekstene og hva de gjør, hvem har skrevet teksten, hvem leser den, hvilke virkemidler benyttes i teksten, hva hevdes og hva er mindre standhaftig – hvilken sjanger har dokumentet, alt dette er momenter som inngår i denne metodiske komponenten (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 150). *Dokument saker* søker å se på aktiviteten i teksten og hvordan den arbeider på saker; hvordan den formes, hvordan det skjer og på hvilken måte dette befester saken og kan virke inn på «saksetablering» og «saksomforming» (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 150). *Dokumentbevegelser* handler om hvordan dokument konkret er i bevegelse og settes i bevegelse, det søker også å se på hvordan verden utenfor kan ta del i dokumentet, innvirke og bevege seg videre, hvordan dokumentet tas imot og betydningen det kan få (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 150-151). Dokumentets reiserute; hvordan beveger de seg, innenfor hva, bygges de videre på er momenter som er viktige her (Asdal & Reinertsen, 2020).

I min analyse har jeg valgt å benytte to komponenter; *dokumentsteder* og *dokumentverktøy*. Dette er valgt for å avgrense oppgaven, samtidig som det er komponenter som passer til min problemstilling: *Hvilke karriereveiledningsdiskurser kommer til syne i NAV og hvordan påvirker dette praksis?* Dette fordi jeg ønsker å se på noe som skjer i dokumentet, hva er det særegne og spesielle? På hvilken måte kommer dette frem og hvordan etableres og realiseres det? Komponentene jeg ikke valgte, hadde

også tilført oppgaven nyttig data, men det har vært nødvendig å sette noen grenser for å kunne klare å komme i mål med arbeidet.

Ved å bruke dokumentsteder ønsker jeg å finne frem til det særegne med dokumentet. En dokumentanalyse kan utføres ved å se på flere dokumenter, men i dette tilfellet er det kun et dokument som er tatt inn i analysen. Komponenten dokumentsted kan sees på som både feltarbeid eller etnografi, noe som representerer både praksis og samtidighet (Asdal & Reinertsen, 2020). Det er en integrert del av analysen, kombinert med dokumentanalyse – som forholder seg til teksten og historien. På denne måten blir praktisk dokumentanalyse et grep for å bruke dokumenter til å studere praksis – hva skjer i dokumentet og hvordan påvirker det det som skjer utenfor dokumentet (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 43). Ved å lete etter det spesielle og særegne utgjør dokumentsted en fin analyseinngang – forfatterne beskriver det som å se etter hvordan «møbleringen» i dokumentet er (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 144). Som et utgangspunkt for analysen og komponenten *dokumentsted*, har jeg valgt ut noen av spørsmålene Asdal og Reinertsen foreslår å stille når man skal gå dypere inn i et dokument (2020, s. 44):

1. Hva er viktige dokumentsteder i ditt tilfelle?
2. Hva skjer på disse stedene – og hvilken rolle spiller dokumenter her?
3. Hva slags praksiser kan jeg følge i dokumentet som berører problemstillingen min?

Dokument kan sees på som en form for teknologi, eller et virkemiddel for å få noe til å skje. Noen har iverksatt/utformet det, med en målsetning om at det skal brukes til noe. Videre pekes det på at dokumenter ofte er verktøy muliggjør handlinger helt andre steder (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 47). Ved å bruke metodegrepet *dokumentverktøy* ønsker jeg å finne se på hvordan saker skapes, utføres og etableres, hva som skjer i dokumentet og hvordan det virker utenfor seg selv (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 50). En målsetning for meg har vært å undersøke hva dokumentet har å si i en større sammenheng og kontekst. Asdal og Reinertsen peker også på at dokumentverktøy kan være ulike, og at de kan virke forskjellig på det området de studerer, et felt kan ha «ulike krav til kvalitet, autoritet og gyldighet (2020, s. 51). Dette er spørsmålene forfatterne foreslår å bruke for å belyse metodegrepet *dokumentverktøy* (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 50):

1. Hvor kommer dette dokumentet fra?
2. Hvordan ble det utformet?
3. Hvem har utformet dokumentet?
4. For hvilket formål er dokumentet utformet?
5. Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?
6. Hvordan blir det brukt, og hva fører det til?

Ved å sette spørsmålene jeg bruker for å avdekke de to metodegrepene inn i en tabell, besvares analyse spørsmålene og knyttes sammen med sitater fra teksten. Tabellen ligger som vedlegg til oppgaven.

4.4 Hvordan er dataene samlet inn og behandlet?

Thagaard trekker frem tre forhold som er viktig å inkludere i utvelgelsen av et analysedokument; relevans, autentisert og troverdighet (2018, s. 119). Modulen jeg analyserer har helt klart en relevans knyttet til min problemstilling; det er et dokument som aktivt forholder seg til praksisutførelse i NAV og er en del av en opplæringspakke alle NAV-veiledere skal kjenne til og benytte. Autentisitet er det lite tvil om; dokumentet befinner seg på navet, intranettet i NAV, og er av den grunn et dokument man går god for, at det har vært en del av opplæringen over flere år, underbygger også dette. Dokumentets troverdighet er i utgangspunktet godt, samtidig vil elementer av dette komme frem i diskusjonen; for eksempel spørsmål omkring dokumentets utvalg av teori. Vi kan anta at forfatterne har valgt, men det sies lite i dokumentet om hvorfor, utover at det skal ha en relevans til praksisutførelsen i NAV (Klæbu et al., 2014, s. 2).

Asdal og Reinertsen skriver: «Ord, retorikk og fortellinger er kraftfulle virkemidler for å endre og forme ikke bare vårt syn på verden, men også omformingen av samfunnet – de har reelle effekter. Det gjelder også de med mindre karismatiske og iøynefallende sjangrene, slik som offentlige dokumenter» (2020, s. 25). Å sette søkelyset på hvordan dette foregår i den konteksten jeg har valgt, er derfor viktig. Dokumentet er utformet for NAV av ulike forfattere; noen ansatt i NAV og andre i fagfeltet (tilhørende Karrieresenter og Nasjonal Enhet for karriereveiledning), dette indikerer at forfatterne har god kjennskap og kunnskap til fagfeltet, noe som videre gir en høyere troverdighet til dokumentet (Klæbu et al., 2014). Opplæringsmodulen i karriereorientert veiledning er en *offentlig kilde* (Klæbu et al., 2014); det er ment for et større publikum, ønsker gi et spesifikt inntrykk av noe, og «er viktig hvis vi vil forstå hvordan den som har forfattet informasjonen, ønsker å bli oppfattet av andre» (Jacobsen, 2015, s. 189-190). Videre er NAV en offentlig aktør, og kan anses som en troverdig institusjon og en institusjonell kilde. Jacobsen peker på at det er viktig å utforske om en institusjon kan ha interesse av å forvrengte informasjon i egen interesse (2015, s. 191). Et viktig spørsmål å stille i denne sammenhengen, er om NAV har en egeninteresse av å få frem et bestemt situasjonsbilde.

Etter at metodevalget var på plass jobbet jeg mye med å forstå hvordan det var naturlig å avgrense oppgaven. Jacobsen peker på at for å belyse en sak godt, bør man ha flere kilder (2015, s. 191). Dette har jeg ikke gjort i utvalg av mitt datamateriale, jeg har forsket på et dokument og det hadde blitt for tidkrevende å inkludere flere dokumenter i denne prosessen, samtidig har min forskning handlet om dypdykk, et feltarbeid i opplæringsmodulen. Det er allikevel på det rene å påpeke at det senere i

drøftingen trekkes inn flere kilder. Praktisk dokumentanalyse kan være en meget omfattende affære, dersom du inkluderer alle seks metodegrepene. Til å begynne med gjorde jeg dette, ikke fordi jeg skulle bruke alle i oppgaven, men fordi jeg tenkte dette ville gi meg en indikasjon på hva som pekte seg ut som nyttig. Dette var en strategi som nok gjorde det vanskeligere for meg, og jeg måtte ta et steg tilbake til metoden. Jeg måtte jobbe med å forstå den bedre, men også ta standpunkt til hvilke metodegrep passet min oppgave. Etter en vurdering valgte jeg ut tre; dokumentsted, dokumentverktøy og dokument saker. Dokumentsted fordi det sier noe om det som skjer i dokumentet, dokumentverktøy fordi det søker å avdekke hvordan noe skapes eller etableres og dokument saker fordi det ser på aktiviteten som foregår i teksten (Asdal & Reinertsen, 2020). Et videre dypdykk i disse, avgjorde jeg at det ble for omfattende å ta med alle tre. Dokument saker ble ekskludert fordi det i størst grad hadde «tilhørighet» i selve opplæringsmodulen, og ikke har fokus på saker utenfor seg selv, et moment jeg ønsket å vektlegge i forskningen. De to valgte grepene sted og verktøy virker i større grad utover opplæringsmodulen, enn det dokument saker gjør. Dokumentsted knytter sammen steder, utover seg selv og påvirker andre steder lengre unna (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 36). Dokumentverktøy ser på hvordan en sak realiseres og settes i bevegelse (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 47).

Selve datainnsamlingen kommer fra mitt analysedokument fordypningsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV». En 105 siders lang PowerPoint med mye informasjon. I starten leste jeg gjennom dokumentet fra start til slutt flere ganger. Noterte meg det jeg så underveis, stilte spørsmål til teksten, markerte og gjorde meg kjent. Jeg brukte store flipoverark, tusjer i ulike farger, post-it lapper og noterte fra teksten om tanker, spørsmål og ideer den skapte. I en lang periode og over flere måneder, kava jeg mye med hvordan jeg skulle få dette i system «ned på papiret». Hodet jobba mye med materialet utenom de tiden jeg rent fysisk jobbet med dette. Når jeg etter hvert fikk grep på hvordan jeg skulle utforme den skriftlige biten av analysen, løsna dette arbeidet.

Løsningen for å organisere analysen fant jeg gjennom lesning av andre masteroppgaver. Flere hadde brukt en tabellfremstilling av datamaterialet, noe som appellerte til meg. Jeg valgte derfor å sette opp analysen i en enkel tabell, hvor det i den første kolonna stod spørsmål knyttet til metodegrepene nevnt i kapittel 2.4.2. Svar på spørsmålene og relevante sitat ble satt opp i den andre. Fra en opplevelse å kave mye, ble det nå en konkret og håndfast form på analysen – som gjorde at jeg lettere kom meg videre. Etter hvert ble kom en ny kolonne til, hvor jeg oppsummerte og sammenfattet det jeg så ut fra analysen, altså min egen tolkning og forståelse. Du kan se hvordan tabellen ser ut i kapittel 2.4.6, i delen omhandlende pålitelighet. Dette arbeidet bidro til å klargjøre funnene mine, som er presisert i kapittel 4. Gjennom hele prosessen var jeg bevisst å ha en åpen holdning til spørsmålene og svarene de gav, og videre til funnene som kom frem. Alt jeg hadde notert og tenkt før

jeg laga tabellen, fikk i etterkant en mer konkret ramme gjennom tabellen, og jeg opplevde at mine data og funn ble systematisert på en mer oversiktlig måte. Ved å inkludere analysetabellen som vedlegg, søker jeg å synliggjøre så godt det er mulig, det arbeidet jeg har gjort.

I bearbeidingen har analyse spørsmålene nevnt i kapittel 2.4.2 vært førende. De har vært driveren for å komme fremover, og synliggjorde etter hvert behovet for å avgrense antall analysegrep. Ved å stille spørsmålene til teksten og besvare disse i tabellen, hjalp det meg mye i prosessen. Ved bruk av spørsmålene fikk jeg hjelp til å utforske praksisen som foregår i dokumentet. Derav feltarbeid som inkluderer samtidighet og praksis, kombinert med mer tradisjonell tilnærming gjennom analyse av tekst og historie (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 43). I den første kolonna stod analyse spørsmålene, og i den andre svarte jeg disse ut. Ved kun å svare på spørsmålene ved bruk av teksten, forsøkte jeg å svare de ut så objektiv som mulig. På samme tidspunkt er det jeg som forsker som finner frem til svarene, det er ikke utenkelig at en annen hadde vektlagt noe annet. Dette gjelder selvsagt de spørsmål som ikke har fasitsvar, men som kan ha en mer åpen svarmulighet. Den tredje kolonna ble opprettet etter en veiledning, hvor jeg fikk innspill på å tilføye stikkord om funnene ytterligere forkortet og stikkordbasert, inkludert mine egne tanker. Dette var et punkt i dette arbeidet jeg syntes var spesielt utfordrende, å ta steget fra det jeg opplevde som en mer objektiv måte å besvare spørsmålene i kolonne to på, til å tolke å forstå ut fra mine egne forutsetninger, en mer subjektiv tilnærming, i kolonne tre.

Funnene mine er oppsummert fra kolonne tre og det var også her de ble fremtredende sammen med den teorien jeg hadde valgt ut. Det har vært bevisst handling å gjøre ferdig analysedelen, før jeg så nærmere på hvordan drøftingen skulle se ut. Hensikten med dette var at funnene i størst mulig grad skulle være koblet til analysen. Dersom drøftingen skulle få frem andre momenter, var det nyttig å vite når i prosessen dette kom frem, og ikke som en del av funnene.

4.5 Hvorfor er disse metodene valgt?

Metodevalget var en av de største utfordringene jeg møtte. Hvilken metode dekket problemstillingen min og på hvordan belyste den problemstillingen – hva søkte den å avdekke/belyse? Som urutinert forsker har jeg vært på en lang og omfattende reise gjennom faglitteratur og YouTube-filmer i ulike forskningsdesign og analyseverktøy. En frykt for å ikke være «god nok eller verdig nok» forsker har hele tiden lurt under overflaten. De foregående studieårene har vært en forberedelse – men på et tidspunkt ble det tydelig at jeg måtte ta et bevisst valg om å gå inn i «forskerrollen», med alt det det innebærer – og med en tro på at dette kan jeg få til. Det er ingen tvil om at jeg kunne valgt flere av metodene jeg utforska på dette tidspunktet – kanskje hadde resultatet da blitt annerledes?

Dokumentstudier er spennende, fordi det er en måte å forske på som kun «omhandler meg» og ikke

krever tid ovenfor andre, slik som for eksempel intervju eller observasjon ville gjort. Samtidig passet også metoden min livssituasjon bedre, da jeg kunne tilpasse og velge når jeg jobbet med oppgava.

Karriereorientert veiledning i NAV er et nøkkelbegrep i det jeg undersøker. Thagaard trekker frem dokumentanalyse som en god tilnærming for å gjøre undersøkelser innenfor en organisasjon (2018, s. 119). I dokumentet kan jeg følge spor videre ut i verden; praksisfeltet, politisk styring, andre organisasjoner og andre dokumenter. Dette har vært viktig å avdekke, samtidig som en del av avgrensningen har vært å ikke gå for langt. Formålet med oppgaven er å avdekke hvilke føringer som kommer frem gjennom opplæringsmodulen. Hva ligger skjult innimellom, under og over? Sammen med problemstillingen og forskningsspørsmålene har jeg ved bruk av metoden identifisert og belyst tre dokumentsteder i mitt materiale; karriereorientert veiledning, karriereveiledning og føringer.

Asdal og Reinertsen skriver «et særpreg ved den praksistilnærmingen vi presenterer i denne boka, er at den vektlegger hvordan dokumenter er noe rent tekstlig og diskursivt, men også noe «tinglig», noe materielt» (2020, s. 16). I min oppgave inngår forskningsobjektet som en del av organisasjonen NAV, men også som en del av opplæringen til veileder, og videre som en del av en ønsket tilnærming ovenfor NAVs brukere. Forfatterne hevder at metoden er bredere enn for eksempel tekstanalyse eller diskursanalyse, fordi det inkluderer praksiselementet (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 3). Det er også dette som gjør metoden spesielt interessant for meg, noe som medfører at den fremstår mer helhetlig. Dette kombinert med metodens ønske om å få frem «det produktive ved tekstene og det de gjør og skaper», er undersøkelsesform som passer til min problemstilling (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 250). I dette tilfellet hva bes veileder om å gjøre og hvordan preger dette praksis ovenfor bruker.

Praksisorientert dokumentanalyse er et kvalitativt undersøkelsesopplegg, hvor dokumentene analyseres og vurderes i lys av seg selv, men også i forhold til hvordan de virker på omgivelse (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 21). En slik tilnærming til tekstdata i dokumenter, gir meg som forsker noe mer avstand til kildene enn undersøkelser utført i felten, men allikevel en større nærhet til datamaterialet sammenlignet med en kvantitativ studie (Thagaard, 2018, s. 16). Jacobsen viser til at dokumenter kan si noe om hva mennesker har gjort, og derfor ligne en form for observasjon (2015, s. 170). Derfor vil mitt prosjekt være en måte å observere hvordan veileder i NAV handler ovenfor sine brukere eller i en karriereveiledningskontekst.

4.6 Hva er styrker og svakheter?

Opplæringsmodulen «*Karriereorientert veiledning i NAV*» baserer seg på sekundærdata, informasjon andre har hentet inn (Jacobsen, 2015, s. 145). Et interessant spørsmål i denne sammenhengen er knyttet til utvalg; hva er kommet med og hva er valgt bort i fremstillingen. Jacobsen peker på at dokumentundersøkelser kan være «lite spontan», og derfor «mer reflektert og gjennomtenkt» (2015,

s. 172). Han viser til at informasjon kan være bearbeidet med den hensikt å vise et gitt bilde, og på samme tid kan informasjonen blitt bearbeidet ved at forfatterne for eksempel kan hatt større diskusjoner og vurderinger om hva som skulle være med i modulen i forkant (Jacobsen, 2015, s. 172). Dette er ikke synliggjort i opplæringsmodulen, men et interessant grep forfatterne har gjort i så måte, er å oppfordre kursleder til å trekke sammenhenger for de som deltar i opplæringen, Karriereorientert veiledning i NAV (Klæbu et al., 2014, s. 3, 9, 11, 32, 78).

En undersøkelse vil alltid bare vise en liten del av virkeligheten, det er ikke mulig å gi et fullstendig og helhetlig bilde, selv om man kan benytte flere samtidige metoder til å se på det samme (Jacobsen, 2015, s. 174). Å bruke flere metoder kunne vært interessant med tanke på bidrag til et større bilde. Samtidig hadde dette vært svært ressurskrevende og tatt mye tid, for min del har det derfor vært en naturlig måte å avgrense oppgaven på.

4.6.1 Gyldighet

Gyldigheten, eller validiteten til undersøkelsen, vil i en dokumentundersøkelse passe godt når en ønsker synspunkter eller fortolkning av en hendelse, og dette er vanskelig å innhente fra primærdata (Jacobsen, 2015, s. 173). Gyldigheten sees i sammenheng med resultatene forskningen gir og hvordan vi tolker disse (Thagaard, 2018, s. 189). Videre vil teoretisk gjennomskiktighet eller transparens, styrke gyldigheten (Thagaard, 2018). Det innebærer at mitt teoretiske ståsted og dermed grunnlaget for mine tolkninger, blir beskrevet, og gjennom analysen fører til konklusjoner og tolkninger. Dette legger et grunnlag for spørsmål om disse tolkningene og konklusjonene, hvorvidt de er gyldige sett opp mot den virkeligheten som er studert ifølge Silverman gjengitt i Thagaard (2018, s. 189). Gjennom å vise til alternative tolkninger og avvikende studier, kan jeg synliggjøre betingelser for mine tolkninger relevans og dermed si noe om når disse ikke gjelder. Et prinsipp er at det skal finnes dokumentasjon for all tolkingen som gjøres av dataene (Thagaard, 2018, s. 189).

I min undersøkelse ønsker jeg å se på føringer i NAV som innvirker på karriereveiledningen, dette inkluderer synspunkter og fortolkning, men også et blikk på hvordan man ønsker at praksisutførelsen skal være. Praksisorientert dokumentanalyse er et kvalitativt undersøkelsesopplegg, hvor dokumentene analyseres og vurderes i lys av seg selv, men også i forhold til hvordan de virker på omgivelsene (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 21). Ved å se på et dokumentes egenskaper og kvaliteter, og se på hvordan dette virker på de sakene de omhandler – og også på saker utenfor seg selv, vil jeg kunne si noe om hvordan karriereveiledningen foregår i NAV, og også hva som ligger til grunn for hvordan dette skal gjøres.

4.6.2 Pålitelighet

Pålitelighet, eller reliabilitet, i dokumentundersøkelser vil blant annet handle om «tilgang til dokumenter, hvordan passer dokumentenes bruk av data til problemstillingen? Har vi kontroll over mulige feilkilder? Kan vi stole på de kildene dataene kommer fra?» (Jacobsen, 2015, s. 173). Dersom en annen forsker kommer frem til det samme resultatet ved å benytte de samme metodene, vil dette understøtte forskningens pålitelighet (Thagaard, 2018, s. 187). På samme tid vil man innenfor kvalitativ forskning i et hermeneutisk perspektiv, ikke kunne trekke like tydelige resultatsammenhenger, som man kunne gjort dersom forskningen hadde et positivistisk utgangspunkt med steg for steg oppskrift, jamfør Lincons henvisning til paradigmeskifte innen kvalitative metoder (Thagaard, 2018, s. 187-188). Dette har direkte sammenheng med meg som forsker, min forståelseshorisont og mine fordommer. Det vil allikevel øke kvaliteten på arbeidet jeg har utført ved å synliggjøre så godt som mulig det jeg har gjort for å få frem resultat og funn.

Jeg tar utgangspunkt i et dokument som ligger på Navet, NAVs intranett. Dette har jeg innpass til i form av å være ansatt i NAV. Som ekstern part kunne jeg fått tilgang ved å be om innsyn. Jeg vil utdype mer om dette temaet i avsnittet «min tilknytning til NAV» lengre ned i dette kapittelet.

Opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV» har seks forfattere med ulike ståsted, disse har valgt ut hvordan modulen skal se ut og hva den skal inneholde: «det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV» (Klæbu et al., 2014, s. 1). Forfatterne er ansatt i ulike offentlige stillinger; NAV, karrieresenter, Nasjonal Enhet for karriereveiledning og Arbeids- og velferdsdirektoratet – alle troverdige institusjoner. Dette gjør at modulens troverdighet øker og at kildene kan stoles på. Samtidig er det ikke mulig å vite hva forfatterne har valgt bort, med henblikk til praktisk nytteverdi over. Hadde modulen sett annerledes ut dersom det hadde vært andre innfallsvinkler, teori og fremstillinger? Hadde den hatt den samme nytteverdien?

Ved å sette opp dataene i en tabell og samtidig synliggjøre direkte sitat fra teksten, søker jeg å gjøre forskingen min så gjennomiktig som mulig. Samtidig er det problemstilling og forskningsspørsmål som blir førende for hva jeg ser etter i teksten, noe som også får konsekvenser for hva jeg finner. For eksempel har jeg tidligere referert til å ha identifisert tre dokumentsteder; karriereorientert veiledning, karriereveiledning og føringer. Disse tre representerer en sammenheng mellom analysedokumentet og spørsmålene jeg har stilt innledningsvis i dette arbeidet.

Tidligere forklarte jeg hvordan tabellen var inndelt, med analysespørsmål i første kolonne, svar på disse direkte sitert fra teksten i andre og i tredje min tolkning og oppsummering. Mitt forskningsmateriale er sekundærdata, da det er tekster jeg fortolker (Jacobsen, 2015, s. 140). Allikevel

kan den andre kolonna i analysetabellen sammenlignes med det Seale gjengitt i Thagaard, refererer til som primærdata (2018). Primærdata er data som er atskilt fra forskers fortolkning, så godt det er mulig (Thagaard, 2018, s. 188). Isolert sett er dataene i denne kolonna trukket ut for å besvare analyse spørsmålene, de er i utgangspunktet ikke fortolket av meg som forsker, men et utdrag fra teksten som er analysert. På samme tid vil jo det som er angitt som svar på analyse spørsmålene, være det jeg har valgt ut, og dermed er kanskje ikke utvelgelsen helt objektiv allikevel. Grunnen til at jeg tenker å sammenligne kolonne to med primærdata, er at de i kolonne tre settes i sammenheng med min forståelse og tolkninger, gjennom oppsummering og egen begrepsbruk. Noe som synliggjør overgangen fra tekstens budskap til min forståelse som forsker. Det viser hvordan jeg har anvendt og videreutviklet dataene, dette må også sees i sammenheng med videre skriving av oppgaven. Tabellen er for stor til at jeg kan inkludere den som en del av teksten, jeg har derfor valgt å legge den som vedlegg. Under kan du se et utdrag fra tabellen og hvordan den er utformet, hensikten med dette er at du som leser lettere kan følge mitt resonnement tidligere i dette avsnittet. Analysegrepene har hver sin tabell; en for dokumentsted og en for dokumentverktøy.

Utvalgte analyse spørsmål	Svar på analyse spørsmål og sitat fra teksten	Sammenfatning; stikkord, min forståelse og tolkning
<p>Hva er viktige dokumentsteder i ditt tilfelle?</p>	<p>Med utgangspunkt min problemstilling, har jeg identifisert tre dokumentsteder; karriereorientert veiledning, karriereveiledning og føringer.</p> <p>1. Karriereorientert veiledning</p> <p>Dokumentet definerer ikke karriereorientert veiledning spesifikt, men det beskrives allikevel i flere sammenhenger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «I karriereorientert veiledning behøver vi å utvikle vår evne til å tenke mål på ulike nivåer! Hvorfor: for å holde stø kurs, for å komme videre og å få noe til å skje» (s 28). - «I sammenheng med neste foil, plasser temaet: karriereorientert veiledning inngår i flere sammenhenger i NAV: Du kan om du 	<p>Karriereorientert veiledning</p> <p>Styrt veiledning Klar målsetning Fremgang (teknokratisk)</p> <p>Middel for å komme i jobb Målet er jobb</p>

	<p>ønsker, nevne noen av dem kort:</p> <p>Veiledningsplattformen, NAVs samfunnsoppdrag, Veiledning i NAV, Standard for arbeidsrettet oppfølging av brukere i NAV» (s 3)</p> <p>- «Alle som har behov for bistand for å komme i arbeid kan være aktuelle for karriereorientert veiledning.» (s 17)</p>	<p>Todelt lojalitet: individ og samfunn</p>
--	---	---

4.6.3 Min tilknytning til NAV

Jeg er ansatt i NAV og har vært det siden 2014. Dette innebærer at jeg kjenner organisasjonen godt og har kunnskap og erfaring fra dens «indre liv». Som ansatt i NAV, er mitt analysedokument trolig lettere tilgjengelig, enn dersom jeg skulle befunnet meg utenfor organisasjonen. Kanskje hadde jeg ikke vært bevisst dets eksistens uten å være det heller? Thagaard skriver at dersom man har kjennskap til et miljø, kan man utvikle forståelse «innenfra» (2018, s. 190). Det innebærer at man utvider forståelsen ved å forene tolkningen av det gamle og nye sammen. Videre kan man overse det som er ulikt fra vår egen forforståelse, og dermed bli «mindre åpne for nyanser i de situasjoner vi studerer» (2018, s. 190). Det er derfor viktig at du som leser er kjent med mitt ståsted, slik at du kan vurdere hvorvidt dette har hatt noe å si for tolkningen av resultatene. Kan det være at jeg som forsker ikke er tilstrekkelig åpen for funn utenfor min erfaringsbakgrunn, eller overser nyanser som ikke samsvarer med den (Thagaard, 2018, s. 190-191)?

Som ansatt i NAV har jeg tilgang til mye informasjon og materiell som ligger organisasjonsinternt. Opplæringsmodulen jeg har analysert har vært tilgjengelig internt på navet frem til omtrent januar 2023. Til sammenligning har jeg funnet en eldre versjon av modulen liggende åpent tilgjengelig på nettet. Andre deler av veiledningsplattformen, som modulen er en del av, ligger ikke åpent tilgjengelig. Dette er altså data jeg fritt kan finne frem, i form av å være ansatt i NAV. Dersom jeg ikke hadde et utgangspunkt som ansatt, hadde jeg vært i stand til å stille de «riktige spørsmålene» som skulle til for å få tilgang til de dataene jeg hadde trengt? Veldig enkelt hadde svaret kunne vært «ja», og jeg hadde fått tilgang til opplæringsmodulen. Samtidig vet jeg som ansatt, at det er mye som ligger rundt denne opplæringsmodulen, og på mange måter «trekker i noen tråder». Som en rutineret forsker, hadde jeg trolig funnet frem til en del av dette omliggende og derfor kunne etterspurt det

direkte. Men som fersking i gamet, har jeg hatt stor nytte av å være en del av organisasjonen jeg har forsket på, fordi jeg allerede har hatt et overblikk, et kart, over hvordan organisasjonen fungerer før jeg har startet forskningen, samtidig som jeg som ansatt har «enkel» tilgang til det interne livet i NAV. På en annen side kan nettopp dette være med på å sløre blikket mitt, gjennom relasjon til organisasjonen kan det være vanskelig å opptre uavhengig og kritisk (Thagaard, 2018, s. 188). For å motvirke dette har jeg forsøkt å gjøre forskningen så gjennomsiktig som mulig, være konkret og spesifikk i beskrivelsen av prosessen.

5 Funn

Min forskning er utført med bruk av praktisk dokumentanalyse, hvor metoden har til hensikt å studere praksis gjennom undersøkelse og analyse av dokumenter – i dette tilfellet et dokument. Målsetningen er avdekke hva som skjer i og med dokumenter (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 43). Forfatterne bak metoden har utformet seks analysegrep, hvor jeg har benyttet to av disse. Selv om jeg mer inngående går inn på metoden i kapittel 4, og da spesielt 4.7, vil jeg kort beskrive metodegrepene som ligger til grunn for mine funn, slik at du som leser kanskje kan se logikken i mitt resonnement. Selv om dette vil kreve mer inngående lesing, kombinert med en grundig gjennomgang av funntabellen (vedlagt oppgaven), ønsker jeg å legge til rette for en slik mulighet.

Metodegrepene som er benyttet i analysen er dokumentsteder og dokumentverktøy. Dokumentsted har til hensikt å forstå det som er særegent og spesielt med dokumentet. Det sees på som sted, fordi det er noe som skjer og foregår i dokumentet som betyr noe for det jeg undersøker (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 144). Dokumentverktøy forsøker å avdekke hvordan dokumentet forsøker å etablere, skape eller oppnå noe (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 147). Analysegrepene avdekkes ved hjelp av å stille spørsmål til teksten. Spørsmålene jeg benyttet i analysen er gjengitt i kapittel 4.7, nedenfor har jeg kun trukket ut de to spørsmålene som avdekket fire fremtredende funn, som resten av kapitlet er organisert rundt. Ved å fremstille funnene på denne måten, tenker jeg å synliggjøre metoden ytterligere inn i denne delen. Hensikten er at sammenhengen mellom benyttet metode og funn blir tydeligere for deg som leser, samtidig er det ingen tvil om at dette kunne vært gjort på andre måter, kanskje også på måter som synliggjør funnene enda mer.

Opplæringsmodulen i karriereorientert veiledning har som tidligere nevnt vært utgangspunktet for min forskning. Med utgangspunkt i analysespørsmålet «hva er viktige dokumentsteder i ditt tilfelle?» (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 44), ble dokumentet studert som et sted der det foregår handlinger, konflikter, samarbeid og forhandlinger og gitte praksiser utspiller seg (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 43). Dette gjorde at jeg identifiserte tre steder hvor blant annet gitte praksiser foregikk; *karriereorientert veiledning, karriereveiledning og føringer*. Det fjerde funnet ble fremtredende

gjennom analysegrepet dokumentverktøy, og spørsmålsstillingen «hvilke større systemer og prosesser inngår det i?» (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 50). Når et dokument sees på som et verktøy, handler dette om at det kan fremstå som en mekanisme for å få noe til å skje, realisere, overtale eller igangsette noe. Forfatterne sammenligner analysegrepet med en form for teknologi, i forståelsen av at teknologi er menneskeskapt og muliggjør en spesifikk handling (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 47). Det fjerde funnet er navngitt som *større system og prosesser*.

Kapittelet er inndelt i fire delkapitler, med utgangspunkt i de fire hovedfunnene som ble synlig i analysearbeidet og beskrevet i forrige avsnitt. Deloverskriftene gjenspeiler disse fire utvalgte funnene, og har naturlig nok sammenheng med problemstillingen og forskningsspørsmålene; *karriereorientert veiledning, karriereveiledning, føringer og større system og prosesser*. I resten av kapittelet vil jeg gå nærmere inn på funnene og beskrive det jeg har sett. For at det skal være mer synlig og mer lettleselig, har jeg valgt å synliggjøre direkte gjengitte sitater fra opplæringsmodulen ytterligere, ved å utheve disse i kursiv.

5.1 Karriereorientert veiledning

Karriereorientert veiledning har en helt klar målsetning; å få flest mulig i arbeid, og har med det som utgangspunkt en noe snevrere målsetning enn karriereveiledning. Veiledningen er styrt og det legges flere føringer på hvordan veileder skal gå frem ovenfor veisøker. «*I karriereorientert veiledning behøver vi å utvikle vår evne til å tenke mål på ulike nivåer! Hvorfor: for å holde stø kurs, for å komme videre og å få noe til å skje*» (Klæbu et al., 2014, s. 28). Det oppfordres til å plassere karriereorientert veiledning i en større kontekst: «*Veiledningsplattformen, NAVs samfunnsoppdrag, veiledning i NAV, Standard for arbeidsrettet oppfølging av brukere i NAV*» (Klæbu et al., 2014, s. 3). Beskrivelsen av hvordan veiledningen skal foregå fremstår noe mekanisk, samtidig som at målsetningen er klar og tydelig, veisøker skal komme seg raskest mulig ut i jobb. Praksisen og målet synliggjør sammen med henvisningen til en større kontekst, arbeidsfokuset i arbeidslinja og en politisk ønsket intensjon. Å utøve karriereorientert veiledning har også en klar sammenheng til andre deler av NAV også; for eksempel veiledningsplattformen og Standard for arbeidsrettet brukeroppfølging i NAV. Dette gir karriereorientert veiledning en dedikert plass i et større NAV-bilde.

Veiledningsprosessen har en tydelig målsetning om at den skal føre til jobb, samtidig synliggjøres skvisen veileder kan få mellom veisøkers ønske og NAVs samfunnsoppdrag: «*Bevisstgjøre og anerkjenne skvisen mange veiledere vil kjenne på i spenningen mellom individets behov og systemets føringer i karriereorientert veiledning*» (Klæbu et al., 2014, s. 50). Det gis ikke konkret føring på hvor lojaliteten skal ligge for veileder, hos veisøker eller systemet. Det poengteres likevel at lojaliteten kommer i konflikt med samfunnsoppdraget. I modulen vises det til at en *profesjonell karriereveileder* i

et smalt perspektiv, er udelt lojal ovenfor individet (Klæbu et al., 2014, s. 13). Denne udelte lojaliteten synliggjør at en veileder i NAV ikke sees på som en utøver av et smalt perspektiv. Veileder oppfordres til at *«forventninger avklares slik at begge ser hverandres forventinger og at disse kan justeres til hverandre og ift systemets rammer (her NAV) og ev andre begrensinger»* (Klæbu et al., 2014, s. 29). Dette forsterkes ved at man tydeliggjør den profesjonelle veileders etiske retningslinjer; udelt lojalitet til veisøker. Samtidig trekker forfatterne frem at dette ikke nødvendigvis er en skvis, ved å påpeke *«slik sett kan denne rollen skille seg noe fra veilederrollen i Nav»* (Klæbu et al., 2014, s. 13). Så lenge veisøker har et klart mål om jobb, vil ikke dette bli en skvis, dermed kan en profesjonell veileder og en veileder i NAV fremstå likt. Utfordringen kommer frem dersom veisøker har et annet mål enn dette, og da kan rollene skille seg fra hverandre. Ordet «kan», uthevet i sitatet ovenfor, får med dette en funksjon som indikerer brudd mellom lojalitet til veisøker eller systemet. Siden en profesjonell veileder har udelt lojalitet til veisøker, kan det da fremstå som at bruddet synliggjøres ved at NAV veileders lojalitet ligger til systemet.

Opplæringsmodulen gir ingen klar definisjon av karriereorientert veiledning. Dette er interessant, og det vil være naturlig å utforske hvorfor det er slik. Gjennom hele modulen trekkes det frem begreper og setninger som beskriver, og sier noe om hva karriereorientert veiledning er uten å komme med en klar definisjon. Modulen skal belyse karriereveiledning og samtidig *«avgrense hva dette innebærer for karriereorientert veiledning i NAV»* (Klæbu et al., 2014, s. 7). *«I karriereorientert veiledning behøver vi å utvikle vår evne til å tenke mål på ulike nivåer! Hvorfor: for å holde stø kurs, for å komme videre og å få noe til å skje»* (Klæbu et al., 2014, s. 28). *«Alle som har behov for bistand for å komme i arbeid kan være aktuelle for karriereorientert veiledning.»* (Klæbu et al., 2014, s. 17). Forfatterne av modulen åpner også opp for at forståelsen av begrepet kan endres, ved å poengtere *«Hva som menes med det slik vi ser det nå»* (Klæbu et al., 2014, s. 7), hvor det i setningen foran vises til karriereorientert veiledning. Begrepet karriereorientert veiledning fremstår noe vagt og forsiktig i opplæringsmodulen, men på samme tid er intensjonen er veldig tydelig. Begrepet oppstod gjennom utarbeidelsen av veiledningsplattformen (NOU 2016:7, s. 178), nærmere bestemt i utarbeidelsen av opplæringsmodulen karriereorientert veiledning i NAV (K.Midttun, personlig kommunikasjon, 31.05.2013). Midttun var en av forfatterne til opplæringsmodulen.

5.2 Karriereveiledning

Karriereveiledning har til sammenligning med karriereorientert veiledning, en tydelig og klargjort fremtreden i dokumentet, hvor forfatterne har vektlagt en forståelse av et bredt og smalt perspektiv på karriereveiledning. OECD sin definisjon beskriver det brede perspektivet: *«Karriereveiledning er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere»* (Klæbu et al., 2014, s.

11). Mens det smale perspektivet, er hentet fra Gravås og Gaarder: *«Profesjonelle individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon, kunnskap og ferdigheter i å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv. Foregår ofte innenfor rammen av etiske retningslinjer som blant annet vektlegger uavhengighet og udelt lojalitet til veisøkeren»* (Klæbu et al., 2014, s. 13). Disse to definisjonene er sammen med funnene om karriereorientert veiledning, med på å synliggjøre spenningsfeltet begrepene karriereveiledning og karriereorientert veiledning, et spenn mellom individets ønsker og samfunnets målsetning. Samtidig trenger dette ikke være et spenningsfelt, så lenge veisøker ønsker arbeid (Klæbu et al., 2014, s. 13). Karriereveiledning representerer med dette individets ønsker, uavhengighet og udelt lojalitet, men underbygger også et syn på at det forholder seg til noe større. Det trekkes frem valgkompetanse, refleksjon, motivasjon, kunnskap og ferdigheter, alle momenter som synliggjør en prosess som handler om noe mer enn bare å få seg en jobb, men å kunne ivareta og være en del av livet.

«Den skal forsøke å belyse hva karriereveiledning er eller kan være – og til sist avgrense hva dette innebærer for karriereorientert veiledning i NAV» (Klæbu et al., 2014, s. 7). Dette sitatet om opplæringsmodulen, viser at karriereorientert veiledning er en mindre del av det større feltet *karriereveiledning*. På denne måten fremstår karriereveiledning som storebror og karriereorientert veiledning som lillebror. Videre vil det i NAVs kontekst kun være karriereorientert veiledning som fullt ut er gjeldende, da raskeste vei til arbeid, trumfer udelt lojalitet til veisøker, men også veien om utdanning. Mens karriereorientert veiledning avgrenser seg tydelig, har karriereveiledning et mer helhetlig blikk for en større del av livet. Noe som synliggjøres av dette sitatet fra side 13 i opplæringsmodulen (Klæbu et al., 2014):

«hensikten med veiledningen er å styrke veisøkerens evne til å håndtere sin egen karriere gjennom livet – ikke å gi råd eller å utelukkende fokusere på den umiddelbare utfordringen som har bragt vedkommende til veiledning. Formuleringen peker også på at en person har behov for flere typer innsikt og kompetanse i forbindelse med sin egen karriereutvikling.»

5.3 Føringer

Føringer er det neste dokumentstedet jeg ønsker å fremheve. I dette ligger formelt regelverk, lover, rutiner og fremgangsmåter som er innbakt i opplæringsmodulen. I modulen vises det til mange oppskrifter på utføring av oppgaver. Det vises til for eksempel til arbeidsevnevurdering, NAV lovens § 14 a, aktivitetsplan og Standard for brukerrettet oppfølging, hvor sistnevnte er et detaljert arbeidsverktøy for NAV ansatte for å sikre likeverdig praksis, og vil i det videre kalles standarden (Klæbu et al., 2014, s. 3, 6, 105). Ved å trekke linjer til det formelle regelverket, har dette en litt

oppdragende effekt og påminner til den som læres opp/utøver; som veileder er du forvalter av et regelverk. Kursleder har en sentral rolle i dette, og oppfordres flere ganger til å trekke sammenhenger mellom disse føringene og praksisfeltet ovenfor de som deltar i opplæringen. Disse koblingene ligger delvis «skjult» for deltakerne, ved at de er beskrevet i et eget notatfelt, ofte om talt som «tekst til kursholder» eller lignende. Det er ikke synlig i PowerPoint-ene som vises i opplæringen, men vil kunne være synlig dersom man går gjennom disse selv og inkluderer notatfeltene.

Det trekkes også frem GAP-analyse som virkemiddel for å avdekke behov: hva har du, hvor skal du, hva mangler du og hva skal til for å dekke gapet. I en karriereorientert veiledningskontekst, er målet arbeid, og det som mangler må tilføres før man kommer i mål. Flere steder i opplæringsmodulen bes kursholder om å knytte standarden sammen med veileders refleksjoner og oppgaver (gitt i modulen): *«Øke bevissthet om at karriereorientert veiledning/ livslang veiledning er element i dialogen med bruker når NAV veileder arbeider i verktøyet Standard for arbeidsrettet oppfølging»* (Klæbu et al., 2014, s. 105). Kursholder kan også velge at deltakerne skal *«oppdage»* sammenhengen selv (Klæbu et al., 2014, s. 71). Forvalterrollen synliggjøres og vaker hele tiden litt under overflaten, ved bruk av disse føringene som gjøres tydelig i modulen. Kursholder eier kartet og jobber med å vise dette til deltakerne, på denne måten får de forklaringer og innføringer, nøye utvalgt av forfatterne – og deltakerne lærer og forstår på en måte som passer til de sammenhenger som er ønsket at de ser og jobber mot.

Utvalgt teori i opplæringsmodulen kan også sees på som en føring, da *«det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV»* (Klæbu et al., 2014, s. 1). Tilbake til hva som er hensikten med karriereorientert veiledning, kan dette da oversettes til utvalgt teori som har praktisk nytteverdi for at veisøker skal komme i arbeid. Det kommer ikke frem i modulen om dette også innebære en begrensning i så hensikt. Samtidig er det ønskelig at deltakerne (veilederne i NAV) oppsøker aktuell litteratur og får påfyll utover det de lærer i modulen. Modulen fremstår som åpen ved å synliggjøre teorier og litteratur som blir benyttet, det gis flere tips til nettressurser, mulige kurs og litteratur i karriereveiledningsfeltet (Klæbu et al., 2014, s. 1, 21, 44, 76, 80-96). Det oppfordres også bruk av karrieresentrene som støtte i læringsprosessen: *«Når modulen skal tas i bruk, kan det være hensiktsmessig å benytte lokale krefter og ressurspersoner på feltet, som bl.a. kjenner metoder og verktøy og kan vise disse i praktisk bruk. Eksempelvis kan dette være fylkets Karrieresenter, Vox»* (Klæbu et al., 2014, s. 1). *«Delta på kurs og opplæring i regi av et fylkesvis karrieresenter, eksempelvis i bruk av refleksjonsverktøy og interessedestester»* (Klæbu et al., 2014, s. 1).

5.4 Større system og prosesser

Modulen legger opp til at opplæringen skal «strekke» seg til noe utenfor opplæringsmodulen. Internt i NAV; «*veiledningsplattformen, NAVs samfunnsoppdrag, veiledning i NAV, standard for arbeidsrettet oppfølging av brukere i NAV, plattform for arbeidsmarkedsopplæring*», det oppfordres også til internt samarbeid med «*NAV ARK, NAV ALT, Hjelpemiddelsentral, NAV Kontaktsenter, o.a enheter*» (Klæbu et al., 2014, s. 79). Men også verden utenfor er inkludert; «*situasjonen på arbeidsmarkedet: hva sier forskning og SSB, livslang læring og livslang veiledning, samt betydningen av god lokalkunnskap og samarbeid med arbeidsgivere*» (Klæbu et al., 2014, s. 3). Også eksterne samarbeidsparter trekkes her frem: «*Fagopplæring, godkjenner lærebedrift, godkjenner grunnlag for fagprøve*», «*Voksenopplæring, grunnskole, grunnleggende ferdigheter, norskopplæring*», «*Videregående skole / Oppfølgingstjenesten*», «*Høgskoler/universitet*», «*Karrieresenter i fylket*», «*Arbeidsgivere*», «*Tjenester innen psykisk helse, PPT og andre kommunale tjenester*» og «*Introprogrammet*» (Klæbu et al., 2014, s. 79). Ved å trekke disse linjene ut mot andre kontekster og samarbeidsparter, er dette med på å stadfeste modulen som en brikke som en del av noe større. Samarbeid med andre områder fremstår som viktig og sentralt i arbeidet. Det synliggjøres dermed at dette er en oppgave som ikke isolert ligger til veileder i NAV, men forbindes med verden utenfor. Opplæringsmodulen er også tydelig på at samarbeid «*styrker kvaliteten i NAV veileders oppfølging*» (Klæbu et al., 2014, s. 78).

Gjennom hele modulen er arbeid et uttalt mål, og hovedmålene i arbeid og velferdspolitikken trekkes frem «*et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse, sikre økonomisk trygghet for den enkelte, flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad ... at virksomheter med ledige jobber får dekket sitt behov for arbeidskraft*» (Klæbu et al., 2014, s. 98). Arbeidslinjen trer med dette sitatet tydelig frem, ved å benytte karriereorientert veiledning er hensikten at; flere kommer i arbeid og mottar lønn, færre går på stønad, arbeidsgivere får arbeidstakere. NAV er en politisk styrt organisasjon, og ønsket politikk blir synlig i praksisutøvelsen.

Et større politisk bilde tegnes også opp. «*Arbeidsrettede tiltak skal tilpasses behovene til den enkelte og etterspørselen i arbeidsmarkedet, Bidra til at ungdom gjennomfører videregående opplæring/fag- og yrkes opplæring, Forebygge barnefattigdom og bedre oppvekst vilkår for utsatte barn og unge*» (Klæbu et al., 2014, s. 98). Dette etablerer en forståelse av at NAV må gjøre sin del for å bidra til at samfunnet fungerer best mulig. Selv om individet er noe synlig inni dette, er det allikevel ganske så borte, til sammenligning med samfunnspektivet. Norge AS, skal få mer solide arbeidstakere, som mestrer endring og omstilling og innehar de ferdighetene som vårt samfunn trenger nå (Klæbu et al., 2014, s. 100). Dette begrunnes blant annet gjennom funn i NAVs omverdensanalyse: «*flere eldre og økt innvandrerbefolkning gir flere NAV-brukere, overskudd av arbeidskraft uten fullført videregående, underdekning av yrkesfagutdannede, økt trygdebruk på grunn av psykiske lidelser, ny teknologi og*

globalisering kan gi økte inntektsforskjeller, økte forventninger til selvbetjening med skreddersøm» (Klæbu et al., 2014, s. 99). Dette synliggjør en intensjon om et samfunn som fungerer best mulig, ved å ha nok arbeidskraft til å sørge for at oppgavene blir utført, samtidig som at økonomien er velfungerende.

Karrierekompetanser trekkes frem som sentralt for å møte disse utfordringene, også NAVs brukere skal lære seg dette (Klæbu et al., 2014, s. 100). Opplæringsmodulen er brukt til opplæring og kompetanseheving for veiledere i NAV, og det trekkes linjer mellom en NAV-veileders oppgaver og verden utenfor. Det en veileder utfører og utvikler i samarbeid med bruker, vil kunne få en konsekvens for noe utenfor denne forbindelsen. Dette er trukket frem i foregående avsnitt gjennom eksempelvis arbeidsmarkedspolitik, NAVs samfunnsoppdrag og beskrivelse av hva samfunnet vil trenge i fremtiden gjennom Omverdensanalysen (Klæbu et al., 2014, s. 3, 98-99).

Karrierekompetanser kan med dette som utgangspunkt, fremstå som et instrument for å møte de fremtidige utfordringene, hvor veisøker skal bli *ansattbar* og veileder katalysere dette. På samme tid vil ervervelse av karrierekompetanser gi veisøker ferdigheter og kunnskaper som gir muligheter av en mer individuell karakter, dette blir i mindre grad synliggjort til sammenligning med samfunnsgevinsten som kommer frem tidligere.

Det oppfordres også til samarbeid med karrieresentre for å supplere eller utdype karriereveiledningen i større grad enn det veileder i NAV kan: *«For noen kan det være behov for mer omfattende karriereveiledning enn NAV veileder/kontor har kapasitet eller kompetanse til, f.eks ved spørsmål om utdanning/opplæring/godkjenning, m.m. Da kan karrieresentre være et supplement (ikke erstatning for oppfølgingen i NAV)»* (Klæbu et al., 2014, s. 78). I dette tydeliggjøres en nivådeling mellom det en veileder i NAV kan/skal kunne, tidligere i modulen lagt frem som karriereorientert veiledning (Klæbu et al., 2014, s. 7, 17 og 28), og det en karriereveileder ved et karrieresenter kan/skal kunne, karriereveiledning. Det understrekes likevel at NAV har oppfølgingen av veisøker. Dette er med på å synliggjøre ulikheten mellom disse to begrepene, samtidig utelukkes ikke karriereveiledning som en del av det som foregår i NAV. Da det i starten av setningen ikke presiseres at det er snakk om karriereorientert veiledning, men *«mer omfattende karriereveiledning enn NAV veileder/kontor har kompetanse til»* (Klæbu et al., 2014, s. 78). Hadde forfatterne vært tydeligere på at det ikke gjorde det, hadde trolig formuleringen inneholdt begrepet karriereorientert veiledning. På samme tid kan *«mer omfattende karriereveiledning»* fremstå som en hentydning til karriereorientert veiledning, men i en sammenheng som dette hadde det ryddigste vært å kalle det nettopp det, hvis det var det man mente. Med utgangspunkt i formuleringen, velger jeg å forstå funnet ut fra en antakelse om at det foregår karriereveiledning i NAV.

5.5 Oppsummering av funnene

Gjennom praktisk dokumentanalyse har jeg saumfart og utforsket opplæringsmodulen i karriereorientert veiledning i NAV. Fokuset har vært dokumentsteder og dokumentverktøy, og fire «hovedbolker» ble tydelige gjennom analysen. Som nevnt innledningsvis, har problemstillingen og forskningsspørsmålene bidratt til at nettopp disse bolkene ble spesielt synlige. Dokumentstedene som ble synlige var *karriereorientert veiledning*, *karriereveiledning* og *føringer*. Mens *større system og prosesser* ble synlig i tilknytning til analysegrepet dokumentverktøy. Nedenfor vil jeg oppsummere hver bolk i et eget avsnitt.

Karriereorientert veiledning har en klar målsetning om å føre til jobb. I opplæringsmodulen fremgår ingen klar definisjon, men intensjonen er tydelig. Begrepet har fått en dedikert og klar plass i NAV, og passer godt inn i konteksten den er gitt, sammen med andre virkemiddel og målsetninger som ligger i organisasjonen. Den karriereorienterte veiledningen oppfattes som en mekanisk og teknisk prosess. Systemets rammer fremstår som styrende for hvilken veiledning og på hvilken måte den gis, i den grad at individet må vike.

Karriereveiledning er tydelig definert og understreker lojaliteten til individet. Selv om begrepet på mange måter brukes som en måte fremstille hva som er hva i opplæringsmodulen, er det tydelig at karriereveiledning er overordnet det karriereorienterte. Karriereveiledning fremstår som en helhetlig tilnærming, til sammenligning med det karriereorienterte, det fremhever også verdier som kommer på kollisjonskurs med den karriereorienterte veiledningen.

Føringer viser til det veileder får beskjed om å gjøre eller forholde seg til. Noe av dette er av mer formell art, som regelverk eller lover, mens andre deler gir anbefalinger og oppskrifter på hvordan noe skal løses eller oppnås. Fra at veileder er fremtredende i de to foregående bolkene, trer forvalteren frem og tar veileders plass i denne delen. Kursholder bes flere ganger om å gjøre enkelte sammenhenger synlig for kursdeltakerne, samtidig som at forfatterne har valgt ut teori med tanke på praktisk nytteverdi for NAV, dette er noe som kanskje kan bidra til gitte oppfatninger eller forståelser hos kursdeltakerne.

Større systemer og prosesser tydeliggjør opplæringsmodulens ringvirkninger utenfor seg selv. Både internt og eksternt. På et vis formidles modulen som en del av løsningen på en del av de problematiseringene som gjøres, for eksempel med utgangspunkt det som trekkes frem i omverdensanalysen. Her synliggjøres den karriereorienterte veiledningens mulighetsrom, og dels også effekt dersom den lykkes, og mulighet for å imøtekomme noe av det fremtiden vil bringe og bidra til en balanse i samfunns- og arbeidsliv.

6 Diskusjon

Formelt er inngangen til NAV at den enkeltes bistandsbehov blir vurdert. Ved behov for en mer omfattende vurdering, gjennomføres en arbeidsevnevurdering og vedkommende vil ha en rett til å delta i utarbeidelsen av en aktivitetsplan (NAV-loven, 2006). I dette ligger den juridiske forankringen som gir tilgang til veiledning og tilgangen til arbeidsrettet oppfølging i NAV (NOU 2016:7, s. 184). Dette er altså lovgrunnlaget som gir mulighet for karriereveiledning i NAV, mens utenfor organisasjonen har alle gratis tilgang gjennom de offentlige karrieresentrene. Karriereveiledningens «navske navn», karriereorientert veiledning, oppstod som tidligere nevnt når veiledningsplattformen skulle utvides med en egen opplæringsmodul innenfor dette fagfeltet. Karriereorientert veiledning retter effektivt bistanden mot å finne raskeste vei ut i jobb, imøtekomme NAVs samfunnsoppdrag, rammer og regelverk. Begrepet tilfredsstillende i høyeste grad arbeidslinja, og veileder får den givende oppgaven med å balansere i dette spennet, mellom den enkelte bruker og det oppdraget som er gitt Norsk Arbeids- og Velferdsforvaltning. Siden opplæringsmodulen ble utviklet i 2014, har både utarbeidelsen av *NOU 2016:7 Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn* og *Kvalitetsrammeverket* kommet til og blitt viktige dokumenter med innvirkning på karriereveiledningsfeltet, også i NAV. Internt i NAV har også mye skjedd, jobbspesialistrollen har kommet til og supplert veilederrollen, og en dreining fra raskeste vei til jobb over til stabil tilknytning har blitt et uttalt mål synliggjort i NAVs gjeldende virksomhetsstrategien.

Innledningsvis stilte jeg spørsmål om *hvilke karriereveiledningsdiskurser kommer til syne i NAV og hvordan påvirker dette praksis, hva karriereorientert veiledning er og hvordan det forbindes med karriereveiledning*, og til sist *hvilke karriereveiledningsdiskurser blir fremtredende i NAV*. Videre i dette kapittelet vil jeg drøfte funnene mine og sette de teorien jeg tidligere har valgt ut.

6.1 Hvorfor er det nødvendig å skape et skille mellom NAV og karriereveiledning?

Et spørsmål som har dukket opp underveis i dette arbeidet handler om hvorfor ble det nødvendig å utarbeide et nytt begrep? Et av mine funn viste at det finnes mange «oppskrifter» og føringer i NAV. Det innbefatter alt fra det formelle regelverket, til rutiner eller andre former for synliggjøring av hvordan noe skal utføres. Som eksempler på dette kan Standard for arbeidsrettet brukeropfølging, arbeidsevnevurdering eller aktivitetsplan nevnes, alle føringer som skal bidra til arbeid og aktivitet (Klæbu et al., 2014, s. 3, 6, 39). På samme tid skal NAVs samfunnsoppdrag «bidra til sosial og økonomisk trygghet, og fremme overgang til arbeid og aktivitet. Målet er å skape et inkluderende samfunn, et inkluderende arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked» (NAV, 2023a). Et ganske omfattende oppdrag med mange komponenter, forventninger, mål og krav som følger med – og sammen med slagordet «arbeid først» som fulgte NAVs virksomhetsstrategi fra 2011-2020

(Glemmestad et al., 2014, s. 5), kan det hele bli ganske overveldende. «Arbeid først» og karriereorientert veilednings betydning «korteste vei til ethvert arbeid», viser sammen en tydelig vei. Her strekker også betydningen seg ut over organisasjonen, et sitat fra opplæringsmodulen søker å synliggjøre hovedmålet i arbeids- og velferdspolitikken viser dette: «et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse, sikre økonomisk trygghet for den enkelte, flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad, at virksomheter med ledige jobber får dekket sitt behov for arbeidskraft» (Klæbu et al., 2014, s. 98). I disse momentene kommer igjen et teknokratisk bilde frem, kanskje kan vi med litt godvilje knytte økonomisk trygghet til en humanistisk diskurs. Det er likevel et bilde av et stort maskineri, NORGE AS, noe større enn bare NAV, som skal fungere så godt som mulig for å sikre en sterk økonomi. På mange måter blir individet redusert til en brikke i et stort spill – hvor spillbrettet ikke tilpasser seg, men individet må være omstillingsdyktig, fleksibelt og «ansattbar» for å få en plass i den store sammenhengen.

I bildet som tegnes er det betimelig å stille seg spørsmål om hvor karriereveiledning skal passe inn. Et litt enkelt svar kan kanskje være å plassere det hele i guiding-paradigmet nevnt i kapittel 3.3.1, på mange måter passer det som hånd i hanske. Problematiseringen kan oppsummeres i at vi har mange mennesker som trenger jobb, og vi har mange ledige stillinger – la oss sette dette sammen! Standardmodeller ble brukt for å matche (Savickas, 2015) og vipps var problemet løst, den arbeidsledige fikk en egna jobb og arbeidsgivere fikk dekket sitt behov. Ser vi til Brown gjengitt i Haug, skulle dette bare skje en gang – jobben hadde du resten av livet (2018, s.25). Det er ingen tvil om at mange av elementene som tegner et bilde av NAV synliggjør både et guiding-paradigme og en teknokratisk diskurs. På samme tid kan en humanistisk forståelse av karriereveiledning fremstå som en vakker historie om utforskning og handlingsfrihet. Forankret i humanistiske verdier, hvor den enkelte er ekspert på eget liv (Sultana, 2018). Mens du i guiding-paradigmet kun tok yrkesvalget en gang (Haug, 2018), hadde du flere muligheter i developing-paradigmet, da karrieren var en livslang prosess (Savickas, 2015). På mange måter høres dette veldig flott ut, og for mange mennesker tror jeg dette fungerer godt. Men hva skjer når de som ikke mestrer å håndtere dette selv? Hva skjer når du krasjlanda ut av videregående, uten vitnemål og uten hverken lyst eller rett til å ta steget videre? Nå skal det nevnes at fullføringsretten står på trappene, men slik det er akkurat nå finnes det mange uten rett. Det er likevel ingen tvil om at vedkommende trenger både støtte og hjelp til å komme seg videre, men hva skal vi tilby og hvordan skal vi gjøre det? Vi vet at lediggang er rota til alt vondt.

Det teknokratiske synet underbygges av politiske prosesser og styringssignal gjennom å sørge for at samfunnet får det som trengs; «et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse» og «at virksomheter med ledige jobber får dekket sitt behov for arbeidskraft (Klæbu et al., 2014, s. 98). Samfunnets behov blir svært tydelig, og dermed blir også spenningen mellom samfunnet og individet

svært synlig. På samme tid forsvinner ikke individet; «arbeidsrettede tiltak skal tilpasses behovene til den enkelte og etterspørselen i arbeidsmarkedet» (Klæbu et al., 2014, s. 98). Dette beskriver en tilpassing av tiltakene, en standardisering som skal fungere for den enkelte. Kan det tenkes at det blir plass for valgfriheten det humanistiske representerer i en slik utforming? Punkt 9 i de etiske retningslinjene i kvalitetsrammeverket trekker frem bevissthet omkring verdigrunnlag og målsetning for karriereveiledning, og dette skal vise seg som en del av refleksjon og god etisk kompetanse (s 86-88). Som tidligere nevnt, er karriereveiledning forankret i en humanistisk diskurs, se kapittel 2.6.2. Spenningen mellom den enkeltes ønsker og samfunnets behov, ble sentrale når behovet for et nytt begrep ble konstruert. På samme tid understreker Sultana at alle diskursene kan være til stede parallelt (2018, s. 41), kan det av den grunn tenkes at en kunne gått bort fra å konstruere begrepet karriereorientert veiledning? Tilbake til hovedspørsmålet og hvorfor det ble nødvendig å skape et skille, kan det se ut som om svaret blir: du kan få velge det du vil, så lenge det gagnar samfunnet.

Som alt annet er heller ikke dette svart/hvitt, og det er viktig å vise til diskursenes flytende og samtidige tilstedeværelse (Sultana, 2018, s. 39). Tar vi turen innom Patton og McMahons systemteoretiske rammeverk (2014), får vi noe av forklaringen på dette. Rammeverket kobler teori og praksisfeltet, samtidig som tradisjonelle tilnærminger må kombineres med sirkulære tenkemåter (Patton & McMahon, 2014, s. 158). Det vil med utgangspunkt i dette bety at diskurser trer frem på ulike måter i rammeverket, med utgangspunkt i hvilket ståsted vi tar og hvilken vei vi ser. På samme måte vil dette variere i den navske konteksten ut fra hvor du befinner deg. For eksempel vil dette se ulikt ut om du står i opplæringsmodulen og vurderer ut fra denne, enn om du er veisøker og betrakter med et slikt utgangspunkt eller kanskje er en politiker som vurderer fagfeltet. Et paradigme vil også innvirke på hvordan vi ser og oppfatter verden, og hva vi vektlegger. Et vitenskapelig paradigme ble definert av Kuhn gjengitt i Savickas som «universally recognized scientific achievements that, for at time, provide model problems and solutions for a community of researchers» (Savickas, 2015, s. 129-130). Gitte paradigmer vil derfor gi gitte praksiser som styrer utøvelsen av karriereveiledning (Savickas, 2015, s. 129). Paradigmeskifter skjer når man ikke klare å løse de problemene som ligger i eksisterende paradigme, skiftene skjer over tid og er omfattende prosesser (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 56). På det tidspunktet opplæringsmodulen ble skrevet var det tydelige diskursive konflikter som gjorde det vanskelig å ikke opprette et nytt begrep som anerkjente den institusjonelle logikken NAV representerte og samtidig ivaretok alt det karriereveiledningen stod for. Den teknokratiske og humanistiske kjempet mot hverandre. Karriereveiledningsbegrepet ville trolig mistet noe av sitt innhold, dersom det helt og fullt skulle inkluderes i NAV. På samme tid ville nok NAV måtte gå på akkord med egne føringer og rammer som var styrende på den tiden. NAV ala 2014, hadde mange likhetstrekk til det logisk positivistiske eller guiding-paradigmet, sammenflettet med en sterk

teknokratisk diskurs. Løsningen ble derfor å utvikle et nytt begrep som tok høyde for NAVs særpreg, samtidig som karriereveiledning fikk stå selvstendig på egne ben, og tas i bruk «når det passet». Ved å introdusere karriereorientert veiledning unngikk man altså den diskursive konflikten som ville bli høyaktuell, dersom man tok i bruk karriereveiledningsbegrepet og hele dets innhold i NAV.

6.2 Hvordan påvirkes utøver?

«Det er et iboende dilemma det å skulle bruke verktøy, men ikke ha nok faglig ballast knyttet til verktøyet» (Klæbu et al., 2014, 43). Dette sitatet fra opplæringsmodulen er på mange måter kjernen i kompetanser og ferdigheter – uavhengig fag. På mange måter fremstår karriereorientert veiledning som et noe mekanisk begrep – tilpasset NAV og konstruert for å passe til den konteksten på det tidspunktet modulen ble utarbeidet. Veldig forenklet, som et grep for å bidra til å opprettholde arbeidsmarkedets behov for arbeidskraft; et arbeidsmarked som forsynes av smidige arbeidstakere som omstiller seg ved behov. Individet reduseres til en brikke i et puslespill, hvis rolle er å dekke et uttalt behov fra markedet. Veileder blir i forskningsmaterialet beskrevet som stifører for veisøker frem til jobb, hvor begrep som «stø kurs», «komme videre» og «få noe til å skje» underbygger dette (Klæbu et al., 2014, s. 28). Progresjon og en klar målsetning fremstår som sterke verdier som legger klare føringer for karriereveileders virke. I noen grad sammenfaller dette med karriereveiledning, andre ganger gjør det ikke det. Veisøker skal få et resultat av karriereveiledningen, det skal føre til noe som også gir gevinst for samfunnet. Mens karriereveiledning synliggjøres gjennom opplæringsmodulen som en helhetlig tilnærming gjeldende hele livet, er karriereorientert veiledning en tydelig avgrenset del omhandlende arbeid. Så lenge korteste vei til arbeid er målet, kommer ikke disse to i konflikt og det vil for utøver ikke ha noe å si. Utfordringen kommer i det øyeblikket målet inkluderer noe mer, og tar inn over seg karriereveiledning som en prosess for å ivareta seg selv og være en del av livet. Følgende sitat fra opplæringsmodulen blir her høyaktuelt: «slik sett **kan** denne rollen skille seg fra veilederrollen i NAV» (Klæbu et al., 2014, s. 13). Det er dermed når dette kan-et inntreffer, at rolleutøvelsen skiller lag, og utøvere av karriereveiledning og karriereorientert veiledning påvirkes i ulike retninger.

Mens karriereveiledning stiller seg åpen for utfallet, har karriereorientert veiledning et klart mål om korteste vei til arbeid. Korteste vei til arbeid kan også være resultatet i en karriereveiledning, men det er ikke den eneste muligheten, heller ikke en klar målsetning. Som veileder i NAV og utøver av karriereorientert veiledning, får du inputen «vil delt lojalitet overfor bruker og NAVs samfunnsoppdrag gjøre rollen din mer kompleks.» (Klæbu et al., 2014, s. 18). Karriereveiledning i et smalt perspektiv «foregår ofte innenfor rammen av etiske retningslinjer som blant annet vektlegger uavhengighet og udelt lojalitet til veisøkeren» (Klæbu et al., 2014, s. 13). Hvordan ser dette ut når karriereveiledningen skal ha en NAVsk forståelse?

Opplæringsmodulen trekker frem tydelige sammenhenger mellom ulike deler av NAV, koblinger mellom lover, regler og standardiserte arbeidsmåter underbygger en gitt tilnærming som gir føringer for utøvelsen. Det er derfor liten tvil om at opplæringsmodulen har en dedikert plass og funksjon i en større NAV-verden. Selv om mandatet er klart; korteste vei til jobb, kommer lojalitetsskvisen mellom individ og samfunn frem. Mens karriereveilederen får tydelig beskjed om å være lojal til enkeltindividet, indikeres det at den karriereorienterte veilederen skal være lojal til samfunnsoppdraget; «forventningene avklares slik at begge ser hverandres forventninger og at disse kan justeres til hverandre og ift systemets rammer (Klæbu et al., 2014, s. 29). Sett i sammenheng med kan-et nevnt tidligere i delkapittelet, kan dette synliggjøre lojalitetsbruddet, hvor veileder i NAV er lojal til systemet. Rønning trakk frem at NAV hadde tatt med seg for mye av det gamle inn i den nye organisasjonen, stivhengighet, som nevnt i kapittel 3.5 (2021, s. 51). Godtfredsen og Framnes fant at en tendens til at jobbspesialister valgte å følge metodekrav fremfor å utøve skjønn, og dermed viste en institusjonell ansvarlighet fremfor en etisk forsvarlighet (2021, s. 116-117). I en tid hvor tydelige styringssignaler viste retning «nærmeste» jobb, er det kanskje nesten selvfølgelig at karriereorientert veiledning oppstod.

NOUen viser til at det er 16 000 ansatte NAV, og en stor andel av disse jobber med karriereorientert veiledning (NOU 2016:7, s. 48). På NAV.no kan vi lese at dette tallet i dag steget til 22 000 (NAV, 2023b). Dette betyr at NAV, sammen med utdanningssektoren, fremdeles er en av de største sektoraktørene i karriereveiledningsfeltet (NOU 2016:7, s. 48). «NAV er en viktig og sentral offentlig aktør i et helhetlig system for karriereveiledning, og (karriere)veiledningen i NAV er et viktig element i arbeidsrettet brukeroppfølgning forankret i NAVs samfunnsoppdrag og rammebetingelser, hvis hovedmål er å få folk raskt i arbeid (NOU 2016:7 s 177). Dette er et viktig poeng, fordi det viser at NAV ikke bare er en liten del av dette, det er faktisk en betydelig andel av utøverne, og på samme tid også en viktig premissleverandør i fagfeltet. Det tverrsektorielle kvalitetsrammeverket har derfor vært et viktig grep for å skape et helhetlig system for livslang karriereveiling. Ved å utforme tverrsektorielle nasjonale kompetansestandarder gir dette en oversikt over de kompetanser en utøver av karriereveiling bør ha. Samtidig samles man om en tydeliggjøring av hva som er felles uavhengig sektor, og som gir fagfeltet en standard for profesjonalitet og kompetanse (Bakke et al., 2020).

Tidligere ble karriereveiledningsbegrepets sterke tilknytning til den humanistiske diskursen understreket. Ved at jeg peker på en sterk rådene teknokratisk diskurs gjennom den karriereorienterte veiledningen, betyr ikke dette at disse verdiene er enerådende. Menneskemøtet vil kunne bringe kompleksitet inn i det hele, og egenskaper som å bygge relasjoner til veisøker har vist seg å ha en betydningsfull effekt (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Hvem er jeg, hva kan jeg, hva står jeg

for og hvordan kan jeg komme meg videre, kan være betydningsfulle spørsmål for en som er usikker og trenger hjelp. Å ta seg tid til å utforske slike spørsmål, kan være vel investert tid med tanke på at vedkommende skal kunne ha et langtidsperspektiv på karrieren – og her representerer det meste det humanistiske utgangspunktet. Men dersom man går mer inn på muligheten den enkelte har for å komme seg videre, og kanskje bidrar til å synliggjøre problematiske ting i samfunnet som vanskeliggjør dette, trår vi inn i en mer friggjørende diskurs. Jobbspesialistene som er så tett på den enkelte, jobber skulder mot skulder for å finne mulighetsrom, har en unik mulighet til å løfte denne diskursen sammen med veisøker. Det å kunne bidra med forklaringer, årsakssammenhenger og kanskje også hjelpe til å fjerne skyld fra den som har opplevd å ikke mestre, kan sees på som en unik anledning. Ved bruk av inkluderingskompetanse, sammen med en tverrfaglig yrkesutøvelse, ligger det store muligheter i dette.

Kjærgård synliggjør karriereveiledningens funksjon i sitt doktorgradsarbeid som en reguleringsmekanisme i spennet mellom utøvelsen som politisk redskap eller individuell service (2013, s. 10). Han synliggjør også samtidens kunnskap- og konkurransesamfunn, hvor hjernekraft og individuelt ansvar står sentralt (2013, s. 34), og kanskje det mest vesentlige, individet er selv ansvarlig for egen karriere (2013, s. 27). I mitt materiale finner jeg at karriereorientert veiledning har mer spesifikke mål enn karriereveiledning. Begrepet *karriereorientert veiledning* oppstod som et behov for å synliggjøre forskjellen mellom karriereveiledning og NAVs samfunnsoppdrag, og helt spesifikt målet korteste vei til jobb (NOU 2016:7, s. 178). Slagordene «arbeid først» og «korteste vei til ethvert arbeid» fra forrige virksomhetsstrategi (2011-2020) (Glemmestad et al., 2014), synliggjorde også behovet for et eget NAV begrep. Karriereveiledningens oppdrag er knyttet til individets egenverd og autonomi (Bakke et al., 2020, s. 83), dette kommer på kollisjonskurs med det karriereorienterte. I opplæringsmodulen trekkes det frem at en profesjonell individuell samtale mellom veileder og veisøker «foregår ofte innenfor rammen av etiske retningslinjer som blant annet vektlegger uavhengighet og udelt lojalitet til veisøkeren» (Klæbu et al., 2014, s. 13). Sistnevnte har altså en bredere tilnærming og rommer mer enn det NAV-konstruerte begrepet, og kan knyttes opp mot den humanistiske diskursen (Bakke et al., 2020, s. 83). NAV begrepet karriereorientert veiledning kan sies å innta en teknokratisk diskurs; «I karriereorientert veiledning behøver vi å utvikle vår evne til å tenke mål på ulike nivåer! Hvorfor: for å holde stø kurs, for å komme videre og å få noe til å skje» (Klæbu et al., 2014, s. 28). Dette synliggjør en tydelig effektivitetstanke, hvor Helgøy (2011, s. 33-35) i sine studier fant at brukerroretting måtte vike, til fordel for detaljerte og kontrollerte krav. Samtidig oppdaget de at aktivitetsplikten stod sterkt; veilederne fokuserte på aktivitet fremfor passiv ytelse (Helgøy et al., 2011). Sammen med brukerroretting og effektivisering av saksbehandlingen, var et siste mål med NAV-reformen arbeidsretting (Helgøy 2011). Sitatet gjengitt over har også en sterk

forbindelse til arbeidsrettingen, ikke direkte uttalt, men som en indikasjon på at arbeid eller aktivitet er likebetydende med «komme videre» eller «noe» som skal skje.

Som veileder i NAV har man store porteføljer, som stadig medfører en prioritering blant den gruppen man følger opp. Gjennom aktivitetskrav unngås passive ytelser, og en prioriterer å sikre livsoppholdet til de som trenger det (Andreassen & Aars, 2015, s. 101). Med dette perspektivet som utgangspunkt, kommer tilsynelatende jobbspesialistene flyvende inn i NAV på en blå sky. Ikke at dette på noe som helst vis hverken undervurderer veiledernes jobb, eller i motsatt fall tar for lett på det arbeidet jobbspesialistene utfører. En jobbspesialist med maks 20 deltakere har utvilsomt mer tid til oppfølging av hver enkelt deltaker, enn hva en veileder med mangedoblet portefølje har. Samtidig som NAVs byråkratiske logikk er rådende, trekkes blant annet opplærings- og veiledningstilbudet til arbeidslivssenteret (Andreassen & Fossetøl, 2014), og jobbspesialister frem som et brudd med denne. Roness peker på at nye ledd i organisasjoner ofte har til hensikt å ivareta noe bedre enn tidligere (1997, s. 80). Dagens økte bevissthet omkring bruk av opplæringstiltaket og innføring av opplæringskoordinatorer (Det kongelige arbeids- og sosialdepartementet, 2021), synliggjør det samme bruddet. Dette er derfor interessante endringer, og kanskje er dette med på å berede grunnen for at karriereveiledning skal ta større plass i NAV.

Med dette kommer vi tilbake til menneskemøtet og relasjonen. Med en begrenset portefølje vil dette være elementer hvor jobbspesialistene kan utfolde seg, i større grad enn hva som vil være mulig for en veileder. Jeg vil påstå at et fokus på karriereveiledning, ikke karriereorientert veiledning, vil være en unik mulighet til å utvikle gode tjenester. Finnes det mange andre roller som jobbspesialistene som har så store muligheter til å jobbe godt og grundig med karrierelæring og utvikling av karrierekompetanser? Det er allerede synliggjort at det ikke er mulig for veileder, og trolig er det heller ikke mulig for en karriereveileder i et karrieresenter, det er det ikke nok tid og ressurser til. Samtidig, om man ser til Godtfredsen & Famnes sine funn om at jobbspesialistenes tendens til institusjonell ansvarlighet og prioritet av NAVs krav (2021), kan det være interessant å spørre seg om karrierelæring og karrierekompetanser vil bli prioritert når alt kommer til alt. For eksempel kan det være interessant å se dette opp mot Molanders kommunikative paternalisme; hvor velferdsforvalteren styrer og avgrenser samtalen i gitte retninger (Stjernø & Øverby, 2012, s. 24). Kan det tenkes at det er dette jobbspesialisten ender med å gjøre? Terum og Jessen fant at ansatte i NAV med sosialfaglig utdanning i større grad brukte dialog og forhandling som et virkemiddel for arbeidsretting og aktivitet, gjennom bruker- og forhandlingsrettet praksis (2015). Dette kan tyde på at den sosialfaglige utdanningen trenger å ta større plass, både i karriereveiledningsfeltet, men kanskje også som jobbspesialister i NAV.

Andreassen og Fossetøl plasserer NAV innenfor den idealtypiske logikken organisasjonslogikk, hvor byråkratisk logikk er fremtredende (2014). Styring gjennom regelverk, prosedyrer og lover blir synlige standarder, og en søker å oppnå likhet i oppgaveutførelsen (Andreassen & Fossetøl, 2014, s. 176). Stikkord som arbeidsrettet brukeroppfølgning, standarden med mer, har hatt sterk innvirkning på veileders handlingsrom. I dette gjenkjennes guiding eller det logisk positivistiske paradigmet, hvor matchingen stod sentralt og den enkelte ble sett som et bidrag til et større hele, gjennom kartlegging og kobling til arbeidsmarkedet med utgangspunkt i markedets behov (Savickas, 2015). Ved å ta steget tilbake og se nærmere på karriereveiledningens logikk, er verdigrunnlaget et sentralt utgangspunkt. Autonomi og respekt for den enkeltes egenverdi knyttet sammen med nysgjerrighet, undring og åpenhet ovenfor veisøker (Bakke et al., 2020, s. 83). Karriereveiledningen vil med dette innta en funksjon hvor tillitt blir viktig. I et karrieresenter vil samtaler være begrenset til å omhandle få samtaler og kontaktpunkt, og i hovedsak kun en samtale med veisøker (Stortingets utredningsseksjon, 2022, s. 13). Rammene for en slik samtale må derfor se annerledes ut enn hva den gjør i NAV. Felles for samtaler i NAV er at de skjer over tid, dette gjelder både veiledere og jobbspesialister. For jobbspesialistene vil menneskemøtet ha potensiale til å bygge en sterk relasjon med veisøker, på den ene siden er de fritatt den byråkratiske portvokterrollen som veileder har, og på den andre siden har de mer tid og skal investere tid til å finne frem til drømmer og ønsker. Med utgangspunkt i dette kan slike element sammenfalle med den humanistiske diskursen, og derfor også med det karriereveiledningen representerer. Settes dette opp mot de etiske retningslinjene i kvalitetsrammeverket, spesielt punktene 7 og 12 (Bakke et al., 2020), kan den navske konteksten bli utfordrende. Punkt 7 trekker frem en bevissthet om at makten skal forvaltes til fordel for veisøker og prosessen, og punkt 12 fremhever bevissthet omkring rammene for fagutøvelse, men samtidig en oppfordring til å utfordre disse dersom det er nødvendig (Bakke et al., 2020, s. 86). Mens en karriereveileder i et karrieresenter vil stå «friere» og kanskje mer uavhengig, vil det i NAV bli vanskeligere å forvalte makten til fordel for veisøker dersom dette stritter mot systemet. Dette handler om den sterke forventningen knyttet til hvordan veiledning i NAV skal foregå, men også sett i forhold til at enkelte oppgaver får forrang, vektlegges og prioriteres (Andreassen & Aars, 2015; Helgøy et al., 2011). Tilbake til funn knyttet til føringer, har dette en oppdragende effekt gjennom dokumentet jeg har studert. Man minnes stadig vekk på lovverk, rutiner og standardiserte fremgangsmåter man må forholde seg til. Som veisøker medfører nettopp dette klare formelle rammer, som for eksempel gir rettigheter og et mulighetsrom til å klage på vedtak. Selv om dette ikke er vedtak som nødvendigvis handler om karriereveiledning, vil en slik organisering stå i kontrast til de frivillige tjenestene karrieresentrene yter, hvor veisøker i større grad selv bestemmer seg for å oppsøker tjenestene. Tilhørigheten til NAV gir rettigheter, men et flertall har nok allikevel valgt dette bort om de hadde hatt andre muligheter. For med rettighetene følger også plikter som ansvarliggjør.

Et betimelig spørsmål og avrunde med her er Halvorsen og Hammerstads undring om hvorvidt den enkelte bruker har det som skal til for å ivareta ansvaret for å oppnå målet om arbeid, siden dette krever at man tar ansvar og gjøres ansvarlig (2021, s. 110). På samme tid er det forventet at NAV møter hver enkelt og gir den bistanden som trengs, er det mulig å yte gode tjenester i et slikt spenningsfelt?

6.3 Hva preger dagens situasjon?

På mange måter fremtrer samfunnet og veisøker som to ytterpunkter i en skala. Samfunnet fordi det ligger klare forventninger om å oppfylle samfunnsoppdraget og ha et velfungerende arbeidsmarked, og veisøker fordi det vender fokus mot enkeltindividet. Ved å ha søkelys på markedets og samfunnets behov, representerer dette totalt sett en teknokratisk diskurs. I karriereorientert veiledning blir veileder påminnet lovverk, arbeidsevnevurdering, standard for brukerrettet oppfølging og aktivitetsplan, alle disse er formelle rammer for hvordan en veileder skal jobbe (Klæbu et al., 2014, s. 3, 6, 105). Når dette videre settes i sammenheng med større kontekster, som situasjonen på arbeidsmarkedet eller fremtidige utfordringer som flere eldre, en voksende andel uten fullført videregående opplæring, ny teknologi og globalisering, trekkes linjer som tydeliggjør den teknokratiske diskursen (Klæbu et al., 2014, s. 98-99). Målsetningen om å sikre en sterk økonomi gjennom å skape en balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, vil gi et velfungerende maskineri som prioriterer dette over enkeltindividet (Sultana, 2018, s. 39-40). Det teknokratiske synet ser til den store verdens behov og fungering. Løsningen er at den enkelte må utvikle karrierekompetanser, slik at det skapes «ansettbare» mennesker (Klæbu et al., 2014, s. 101). Videre underbygger arbeidslinja, arbeidsretting og aktivitetskrav opp under dette, beskrevet i ulike dokumenter som for eksempel standard for arbeidsrettet brukeroppløping. I andre enden av skalaen fremmer karriereveiledning lojalitet til veisøker. Disse momentene representerer den humanistiske diskurs og den enkeltes vel og ve (Sultana, 2018, s. 40). Dermed kan karriereveiledningen inkludere flere mål enn korteste vei til jobb, for eksempel mål om utdanning eller utvikling av valgkompetanse.

Hvis man ser på karriereorientert veiledning som noe snevrere enn karriereveiledning, hvor sistnevnte inkluderer et langtidsperspektiv på veiledningen, fremfor en snarlig løsning, vil det da være naturlig å opprettholde en slik tankegang? Det har allerede blitt tydelig at dette ikke trenger å være det beste for den enkelte, og kanskje ikke for samfunnet heller. Dersom noen har kommet ut raskt i jobb, uten at man har sørget for at dette skal kunne gå bra i det lange løp, hva skjer da? Kan det tenkes at noen ramler like fort ut av arbeidslivet igjen? Blir noen sykemeldte og har vansker med å komme tilbake – skulle vi egentlig tenkt annerledes rundt dem, kanskje planlagt bedre løp? Hva skjer når vi jobber langsiktig, støtter opp under utdanning og hjelper til når en skal ut i jobb? Hva om vi bidrar til at den enkelte opparbeider seg god karrierekompetanse gjennom læring og støtte fra

maskineriet rundt? Kan det tenkes av vi kan inkludere de som ikke klarer dette bedre enn vi gjør i dag?

NAV 2023 er noe annet enn NAV 2014, det er det lite tvil om. Dagens NAV tar til orde for økt bruk av utdanning, jobbutvikling og målsetning om at man skal stå i jobb over tid (Det kongelige arbeids- og sosialdepartementet, 2021). Det svært spennende å se hva som skjer når man nå har tatt et klart standpunkt i retning av en mer bærekraftig holdning, hvor blant annet stabil tilknytning til arbeidslivet skal vektlegges ifølge ny virksomhetsstrategi.

7 Avslutning og oppsummering

I denne masteroppgaven har jeg gjort en kvalitativ praktisk dokumentanalyse av Veiledningsplattformens opplæringsmodul «karriereorientert veiledning i NAV». Gjennom oppgaven har jeg besvart problemstillingen: *Hvilke karriereveiledningsdiskurser og kommer til syne i NAV og hvordan påvirker dette praksis?* For å besvare denne har jeg brukt to forskningsspørsmål:

Hva er karriereorientert veiledning og hvordan er det forbundet til karriereveiledning?

Hvilke karriereveiledningsdiskurser blir fremtredende i NAV?

Under vil jeg oppsummere det jeg har funnet, før jeg til slutt vil presentere et grunnlag for videre forskning.

I mitt materiale fremkommer tydelige ulikheter mellom karriereorientert veiledning og karriereveiledning. Dette kommer særlig til syne i det etiske og verdimessige grunnlaget. Mens karriereveiledningen skal ha en udelt lojalitet til veisøker, skal utøver av den karriereorienterte veiledningen samtidig balansere dette opp mot systemets føringer og NAVs samfunnsoppdrag. Dette skaper et spenningsforhold mellom de to begrepene; den udelte lojaliteten settes opp mot målet om korteste vei til jobb.

Da opplæringsmodulen ble utformet i 2014, så NAV noe annerledes ut enn det gjør i dag. Slagord som «arbeid først» og «korteste vei til jobb» ble frontet og tegner bilde av en regjerende teknokratisk diskurs. Den enkelte skulle gjerne få velge selv, så lenge hen valgte jobb. Arbeidsmarkedet måtte fylles med arbeidstakere, og gjennom den karriereorienterte veiledningen ble NAVs funksjon å matche ledige arbeidstakere med ledige stillinger. På samme tidspunkt var karriereveiledningen forankret i en humanistisk diskurs, som medførte at begrepet ikke kunne tas inn i NAV uten at det ville bli problematisk.

NAV 2023 har endret seg mye siden 2014, blant annet har jobbspesialister tilført kontorene en ny måte å jobbe på. Ved å ha porteføljer på opptil 20 deltakere, har de god tid til å jobbe godt med den

enkelte, samtidig som relasjon er sentralt i samarbeidet. På samme tid skal det satses på utdanning og langsiktig jobbtilknytning. Egne opplæringskoordinatorer skal være pådrivere for å øke opplæring som tiltak, legge til rette for samarbeid og utvikle nye utdanningstilbud. Fra en organisasjon som vegret seg for å bruke utdanning, er det nå et område som er løftet og fremmet. Med dette bakteppet tør jeg å hevde at NAV i dag er klar for å innlemme karriereveiledning i sitt repertoar, med alt det innebærer. Hvorvidt det faktisk er mulig er et annet spørsmål, har de som eventuelt skal ta det i bruk den kunnskapen og kompetansen som trengs? Og har organisasjonen endret seg nok til at de ulike logikkene kan møtes og forenes og møte mennesker med et mer likt utgangspunkt? Mye tyder på at det ikke har endret seg nok og at det fremdeles er en vei å gå, da praksisen henger litt etter både intensjoner og føringer som ligger i organisasjonen. Samtidig må vi ha tro på at noe er på gang og at et stort skip bruker lang tid på å snu.

Våren 2023 ble opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV» tatt bort fra navet. En henvendelse omkring dette til Arbeids- og velferdsdirektoratet, gir en bekreftelse på at modulen er fjernet og vil ikke komme tilbake. Karriereveiledning vil i det videre bli inkludert gjennom flere deler av Veiledningsplattformen. Uten å legge for mye inn i dette, er det allikevel betimelig å spørre seg om dette er en måte å nærme seg karriereveiledningsfeltet ytterligere, og ta steget bort fra karriereorientert veiledning. Dette blir kanskje en litt annerledes avslutning, med tanke på at jeg i stor grad har argumentert for at karriereorientert veiledning er et utdatert begrep. Samtidig har jeg bevisst valgt å ikke nevne dette tidligere, fordi du som leser skulle bli kjent med begrepet. På et tidspunkt lurte jeg på om jeg måtte endre hele forskningen min, men heldigvis fortsatte jeg etter oppmuntring fra min veileder. Kanskje ble dette tidenes punktum for et forskningsprosjekt? Det kan bli en ganske god historie å fortelle; det var en gang en opplæringsmodul om karriereorientert veiledning – i dag er den borte.

7.1 Grunnlag for videre forskning

Gjennom dette arbeidet har jeg fått en forståelse av hvordan man kan se verden på ulike måter gjennom ulike diskurser. Dette gjør at vi mange ganger kan se ting ganske så ulikt, og noen ganger finner vi noen som ser noe likt. En videre utforskning på hvordan vi samler oss om bestemte oppfatninger hadde vært interessant. For eksempel hadde det vært spennende å se på hvordan den frigjørende diskursen kunne tatt plass i NAV. Et slikt prosjekt kunne for eksempel vært utført som aksjonsforskning. Kanskje er det det vi trenger for å kunne utvikle oss mer innovativt og løse floker vi ikke håndterer på egenhånd? Jeg har troen på at både fagfelt, akademia og ulike sektorer må delta, kanskje bør også nabokona være med! Vi løser ikke morgendagens utfordringer med gårsdagens løsninger, vi må tenke annerledes! Og jeg er overbevist om at karriereveiledningsfeltet har noe å bidra med gjennom sin måte å inkludere hele livet på.

Et annet perspektiv som hadde vært spennende å ta videre er det som handler karrierelæring og mulighetsrommet for de som jobber med mennesker over lengre tid. Hvordan kan man sørge for at dette er noe man gjør, og hvordan kan man skaffe seg kompetanse på det? Kvalitetsrammeverket har vært viktig for å samle fagfeltet, og kanskje kunne det vært benyttet for å heve kompetanse og bevissthet rundt karrierekompetanser? Etter selv å hatt jobbspesialistskoene på, har jeg erfart at det er få av mine tidligere kollegaer som anerkjenner at de utøver karriereveiledning. Dette hadde vært en spennende materie å gå inn i!

8 Litteraturliste

- Andreassen, T. A. & Fossetøl, K. (2014). Utdfordrende inkluderingspolitikk - Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(2), 174-202. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2014-02-02>
- Andreassen, T. A. & Aars, J. (2015). *Den store reformen. Da NAV ble til*. Universitetsforlaget.
- Asdal, K. & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse. En praksisorientert metode*. Cappelen Damm akademisk.
- 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. K. Norge. https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf
- Becken, L. E., Klingenberg, S., Berg, S. L., Jordell, H. & Staalesen, P. D. (2014). *Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene - med søkelys på samhandlingen med NAV* (Proba-rapport nr 2014-09). Proba samfunnsanalyse og Damvad. <https://proba.no/wp-content/uploads/rapport-2014-09-evaluering-av-de-fylkesvise-karrieresentrene-med-sokelys-pa-samhandlingen-med-nav.pdf>
- Bjerke, T. & Svebak, S. (1997). *Psykologi for høgskolen*. Gyldendal akademisk.
- Bolstad, E. (2022, 15.11.2022). *meta-*. Store norske leksikon. <https://snl.no/meta->
- Bratberg, T. (2021, 12.05.2021). *Medaljen for lang og tro tjeneste*. Store norske leksikon. https://snl.no/Medaljen_for_lang_og_tro_tjeneste
- Buckland, M. (1995). The centenary of "Madame Documentation" Suzanne Briet, 1894-1989. *Journal of the American society for information science* 46(3), 235-237. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199504\)46:3<235::AID-ASI7>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(199504)46:3<235::AID-ASI7>3.0.CO;2-J)
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P. G. & Røvik, K. A. (2015). *Organisasjonsteori for offentlig sektor* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Damvad AS. (2012). *Et ønske om noe helt – ikke stykkevis og delt, En kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning i Norge, gjort på oppdrag fra Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk*. VOX.
- Det kongelige arbeids- og sosialdepartementet. (2021). *Prop. 1 S (2021-2022)*. Det kongelige arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/031d037cff7c482c9142ec04a75cc2e8/no/pdfs/prp202120220001asdddpdfs.pdf>

- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2023a, 03.07.2023). *Om karriereveiledning*.
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse,. <https://hkdir.no/karriereveiledning-og-utdanningsvalg/om-karriereveiledning>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2023b, 07.06.2023). *Styrande dokument*.
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/om-oss/styrande-dokument>
- Falch, P. B. (2016). Matchingteori og RIASEC: Kartet som ikke lenger stemmer med terrenget.
Veilederforum.no. <https://veilederforum.no/artikler/teori/matchingteori-og-riasec-kartet-som-ikke-lenger-stemmer-med-terrenget>
- Forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. (2023). *Forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi* (FOR-2023-06-20-1073). Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2023-06-20-1073/kap4#kap4>
- Fossestøl, K., Breit, E. & Borg, E. (2016). Hvorfor lykkes ikke NAV-kontorene med å jobbe mer arbeidsrettet? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(Utgave 1-2), 5-23.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-01>
- Freire, P. (1999). *De undertryktes pedagogikk* (2. utg.). Ad notam Gyldendal.
- Frigerio, G. (2023). Karriereveilederens plass i veiledningen. *Veilederforum.no*.
<https://veilederforum.no/artikler/teori/karriereveilederens-plass-i-veiledningen>
- Glemmestad, H., Kristiansen, L., Schulstok, T. & Solheim, L. J. (2014). *Arbeid først – ambisjon eller illusjon? NAVs samhandling og kompetanse i møte med det nye arbeidslivet* (Forskningsrapport nr. 159 / 2014). Høgskolen i Lillehammer.
https://brage.inn.no/inn-xmloi/bitstream/handle/11250/193314/159_forskrapp_2014.pdf?sequence=1
- Godtfredsen, M. & Framnes, M. V. (2021). *Jobbspesialister i NAV. En institusjonell etnografi av jobbspesialister i NAV sitt arbeid med arbeidsinkudering* [Masteroppgave,]. University of Agder, Brage. <https://uia.brage.unit.no/uia-xmloi/bitstream/handle/11250/2827886/Maiken%20Velure%20Framnes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Halvorsen, K. & Hammerstad, G. T. (2021). Mellom ansvarliggjøring og autonomi: Tilskriving av ansvar i interaksjon mellom brukere og veiledere i den norske arbeids- og velferdsetaten (NAV) *Språk och interaktion*, 5(5), 93-114. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmloi/bitstream/handle/11250/2979126/Halvorsen%2b%2bHammerstad%2b2021%2bMelom%2bansvarliggi%25C3%25B8ring%2b%2bautonomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Halvorsen, K., Riis-Johansen, M. O., Andenæs, E. & Hammerstad, G. T. (2018). *UTVEI - Utvikling av veiledningssamtalen i NAV*. NTNU.
https://www.ntnu.no/documents/1274006046/1276246524/UTVEI_Rapport+2018_enkeltsider.pdf
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning. Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforlaget.
- Helgøy, I., Kildal, N. & Nilssen, E. (2011). *Mot en spesialisert veilederrolle i Nav? En dokumentasjonsrapport* (Notat 12-2011). Uni Rokkansenteret, Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier. <https://norce-research.brage.unit.no/norce-research-xmlui/bitstream/handle/1956/5991/Notat%2012-2011%20Helgoy%2c%20Kildal%2c%20Nilssen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Helgøy, I., Kildal, N. & Nilssen, E. (2013). Utvikling av en arbeidsrettet spesialistrolle i Nav. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 16(3), 141-156. https://www.researchgate.net/profile/Even-Nilssen/publication/269389555_Utviklingen_av_en_arbeidsrettet_spesialistrolle_i_Nav/links/589d8f45a6fdcc3e8bee8dae/Utviklingen-av-en-arbeidsrettet-spesialistrolle-i-Nav.pdf
- Hooley, T., Sultana, R. & Thomsen, R. (2018). *Career Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism*. Milton: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315110516>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Kane, A. A. (2020). *Handlings- og løsningsdyktige NAV-kontor - Forståelser av lokalt handlingsrom og ansvar ved arbeidsrettet bistand* (Septentrio Reports, Nr 9, 2020). UiT Norges arktiske universitet.
- Kjærgård, R. (2013). *Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg* [Doktorgrad, Institut for Uddannelse og Pædagogik DPU, Aarhus Universitet]. Veilederforum. København.
<https://veilederforum.no/sites/default/files/public/2023-04/PhD%20avhandling%20Roger%20Kj%C3%A6rg%C3%A5rd.pdf>
- Kjærgård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 17-37). Gyldendal.
- Kjærgård, R., Bøckman, K., Enerstvedt, T. R., Birkeland, M. B., Fredriksen, S., Gudbrandsen, S. & Flatland, Ø. (2019). *Karriereveiledning for NAV-brukere. Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?* NAV Vest-Viken, Buskerud fylkeskommune ved Karriere

Buskerud og Universitetet i Sørøst-Norge

https://www.nav.no/_/attachment/download/61505678-6e47-417b-b6de-19ef080cf594:c7c6b2f320ce9557a9e6eba7b66af37f13a528da/Karriereveiledning%20for%20NAV-brukere,%20USN.pdf

Klæbu, S., Torrisen, L. E., Vassbotn, T., Midttun, K. & Hagen, I. (2014). *Karriereorientert veiledning i NAV [opplæringsmodul i Veiledningsplattformen]*. Arbeids- og velferdsdirektoratet, A.-o. velferdsdirektoratet.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2017). *Etiske retningslinjer for statstjenesten*.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

https://www.regjeringen.no/contentassets/6febade60054700aadd61535e979198/no/pdfs/etiske_retningslinjer_rev_2017.pdf

Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk. Om å forstå og fortolke* (2. utg.). Gyldendal akademisk.

Kvam, C., Andreassen, I. H., Gaarder, I. E., Hagen, I., Haug, E. H., Isachsen, K. I., Kjærgård, R., Mathisen, M., Plant, P. & Syvertsen, G. (2015). *Karriereveiledning i en digital verden - delrapport fra Karriereveiledningsutvalget*. Kunnskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/karriereveiledning-i-en-digital-verden/id2458082/>

Lium, K. L., Arvesen, A. L. L., Stø, A. & Straand, S. P. (2023,). *Vedlegg til MD-brev 2023. Faglige føringer for oppfølgingstjenester i egen regi*. Arbeids- og velferdsdirektoratet. NAV.

Maximova-Mentzoni, T., Spjelkavik, Ø., Frøyland, K., Schafft, A., Egeland, C., Report, L. i. s. & Fyll ut feltene: Author, Y., Title, Report number (Her skriver du inn hele serieopplysningen), Institution, URL. (2019). *Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere: To år med metodeutprøving og metodeutvikling i åtte forsøksprosjekter* (Arbeidsforskningsinstituttet AFI Rapport 02:2019). Arbeidsforskningsinstituttet AFI.

<https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/10642/8916>

Munkejord, M. C. & Arntzen, C. (2021). En analyse av arbeidssøkeres erfaringer med å få oppfølging: "Jobbspesialisten ble min redning!". I A. A. Kane & Ø. Spjelkavik (Red.), *Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i NAV* (s. 77-103).

<https://doi.org/https://doi.org/10.33673/OOA20211/3>

NAV-loven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2006-06-16-20). Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>

NAV. (2019, 1. desember 2019). *Arbeidsområder i NAV*. NAV. https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/om-nav/sok-jobb-i-nav/nav-som-arbeidsgiver/arbeidsomrader-i-nav_kap

NAV. (2023a, 26. mai 2023). *Hva er NAV?* NAV. <https://www.nav.no/hva-er-nav>

- NAV. (2023b, 26.mai 2023). *Hvordan er NAV organisert?* NAV. <https://www.nav.no/hva-er-nav#organisering>
- NAV. (2023c, 31.mai 2023). *NAV's strategi*. NAV. <https://www.nav.no/strategi>
- NHO. (2019). *Fra 1. januar 2019 ble det innført nye regler om naturalytelser og skatt*. NHO. <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/lonn/artikler/bonuspoeng-og-personalrabatter/>
- Nicolaisen, H. & Kann, I. C. (2019). Hvem får hva og hvorfor? Utdanning, opplæring og unge NAV-brukere. *Arbeid og velferd*, 1, 3-18. https://www.researchgate.net/profile/Inger-Kann/publication/336949386_Hvem_far_hva_og_hvorfor_Utdanning_opplaering_og_unge_Nav-brukere/links/5dbc24ee299bf1a47b07f657/Hvem-far-hva-og-hvorfor-Utdanning-opplaering-og-unge-Nav-brukere.pdf
- Nielsen, T. H. (2020, 20. oktober 2020). *Anthony Giddens*. Store norske leksikon. https://snl.no/Anthony_Giddens
- Norvik, H. (2006). Personlighet og yrke. I P. Ø. Saksvik & K. Nytrø (Red.), *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring: nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske*. Cappelen akademisk forlag.
- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- Nyberg, T. E., Friis-Petersen, S. & Løe, A. K. (2022). Måling av brukeres erfaringer fra møter med veileder – muligheter og utfordringer. *Arbeid og velferd nr.2-2022*(2), 5-20, Artikkel Arbeid og velferd nr.2-2022. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.2-2022/maling-av-brukeres-erfaringer-fra-moter-med-veileder--muligheter-og-utfordringer>
- OECD. (2002). *OECD Review of Career guidance policies Norway*. OECD. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/ufd/rap/2002/0011/ddd/pdfv/15576_3-cn_norway.pdf
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice: 3rd edition*. Sense Publishers. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>
- Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., Løvik, C. & Lie, S. A. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Uni Research. <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/1956/15564/Sluttrapport%20IPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Roness, P. G. (1997). *Organisasjonsendringar, teoriar og strategiar for studiar av endringsprosessar*. Fagbokforlaget.
- Rønning, R. (2021). *Innovasjon i offentlig sektor. Innover eller bli innvert*. Universitetsforlaget.
- Savickas, M. (2015). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. I P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Red.), *APA Handbook of Career Intervention - foundations* (s. 129-143). American Psychological Association.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations. Ideas, interests, and identities* (4. utg.). Sage.
- Sikt. (2021, 30.06.2021). *Forvaltningsdatabase*. Sikt.
<https://forvaltningsdatabasen.sikt.no/data/enhet/25638/endringshistorie>
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Ø. Spjelkavik & K. Frøyland (Red.), *Inkluderingskompetanse, ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-50). Gyldendal akademisk.
- Spjelkavik, Ø., Enehaug, H., Klethaugen, P. & Schafft, A. (2020). *Arbeidsinkludering og mentor - inkluderingskompetanse gjennom samskaping* (AFI Rapport;2020:01). Arbeidsforskningsinstituttet AFI. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/10642/8925>
- Spjelkavik, Ø., Enerhaug, H. & Schafft, A. (2022). *Inkluderingskompetanse som samskaping - Underveisrapport* (AFI-notat;2022:01). Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2987622/n_Inkluderingskompetanse%20som%20samskaping_01_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Spjelkavik, Ø. & Frøyland, K. (Red.). (2014). *Inkluderingskompetanse, ordinært arbeid som mål og middel*. Gyldendal akademisk.
- Spjelkavik, Ø., Mamelund, S.-E. & Schafft, A. (2016). *Evaluering av forsøket Kjerneoppgaver i NAV* (AFI-rapport 2016:05). Arbeidsforskningsinstituttet AFI. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6278/R2016_05_KjerneoppgaverINAV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- St.mld. nr. 030 (2003-2004). (2004). *Kultur for læring*. Utdannings- og forskningsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-030-2003-2004-/id404433/>
- Stortingets utredningsseksjon. (2022). *Karriereveiledning - et kunnskapsgrunnlag* (Oppdragsnr: 2021284). Stortinget.
<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/utredningsseksjonen/utredningsnotater/2021/karriereveiledning---et-kunnskapsgrunnlag-2021284.pdf>
- 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* (s. 38-49). Gyldendal.

- Svendsrud, A. (2023). *Karriereverktøy*. Karriereverktøy. <https://karriereverktoy.no/om/>
- Terum, L. I. & Jessen, J. T. (2015). Den tvetydige aktiveringen. En studie av veiledere ved lokale NAV-kontor. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 18(Nr. 2.), 96-109. <https://oda.oslomet.no/oda-xmloi/bitstream/handle/10642/3009/1245804.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Tiltaksforskriften. (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak* (FOR-2015-12-11-1598). Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598?q=tiltaksforskriften>
- Ulleberg, I. & Jensen, P. (2017). *Systemisk veiledning i profesjonell praksis*. Fagbokforlaget.
- Øverbye, E. & Stjernø, S. (Red.). (2012). *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Universitetsforlaget.

9 Vedlegg

Vedlegg 1: Tabell med funn

Vedlegg 1, Tabell med funn

Dokumentsted

Dokumentsteder ser på hvordan dokumentet kan tilnærmes; et sted der noe skjer og foregår noe som har betydning for det jeg skal undersøke, målet er å forstå det særegne og spesielle med dokumentet (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 144).

Utvalgte analysespørsmål (s 44)	Svar på analysespørsmål og sitat fra teksten	Sammenfatning; stikkord, min forståelse og tolkning
Hva er viktige dokumentsteder i ditt tilfelle?	<p>Med utgangspunkt min problemstilling, har jeg identifisert tre dokumentsteder; karriereorientert veiledning, karriereveiledning og føringer.</p> <p>2. Karriereorientert veiledning</p> <p>Dokumentet definerer ikke karriereorientert veiledning spesifikt, men det beskrives allikevel i flere sammenhenger:</p> <ul style="list-style-type: none">- «I karriereorientert veiledning behøver vi å utvikle vår evne til å tenke mål på ulike nivåer! Hvorfor: for å holde stø kurs, for å komme videre og å få noe til å skje» (s 28).- «I sammenheng med neste foil, plasser temaet: karriereorientert veiledning inngår i flere sammenhenger i NAV: Du kan om du ønsker, nevne noen av dem kort: Veiledningsplattformen, NAVs samfunnsoppdrag, Veiledning i NAV, Standard for arbeidsrettet oppfølging av brukere i NAV» (s 3)- «Alle som har behov for bistand for å komme i arbeid kan være aktuelle for karriereorientert veiledning.» (s 17)- «Det vil være elementer av karriereveiledning i din veiledning og definisjonen presentert tidligere vil på en måte gjelde: Profesjonelle, individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon, kunnskap og ferdigheter i å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv. Derimot vil delt lojalitet overfor bruker og NAVs samfunnsoppdrag gjøre rollen din mer kompleks.» (s 18)	<p>Karriereorientert veiledning</p> <p>Styrt veiledning Klar målsetning Fremgang (teknokratisk)</p> <p>Middel for å komme i jobb Målet er jobb</p> <p>Todelt lojalitet: individ og samfunn</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - «Den skal forsøke å belyse hva karriereveiledning er eller kan være – og til sist avgrense hva dette innebærer for karriereorientert veiledning i NAV. Hva som menes med det slik vi ser det nå» (s. 7) <p>3. Karriereveiledning</p> <p>Er en aktivitet som skal utvikle valgkompetanse hos veisøker – det får dermed en vesentlig innvirkning på hvordan dette skal skje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Karriereveiledning er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere (OECD)» (s 11) <p>Modulen trekker frem to perspektiv; smal og bred karriereveiledning</p> <p><u>Smalt perspektiv:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - «er karriereveiledning avgrenset til den individuelle samtalen mellom en veileder og den som blir veiledet» (s 1) - «Profesjonelle individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon, kunnskap og ferdigheter i å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv. Foregår ofte innenfor rammen av etiske retningslinjer som blant annet vektlegger uavhengighet og udelt lojalitet til veisøkeren» (s 13). - Foregår i en formell ramme, for eks skole, attføringsbedrift osv, og institusjonen gir veilederen legitimitet til å veilede (s. 13) - Eksempler på aktiviteter i et smalt perspektiv (hentet fra Gravås og Gaarder 2011): Kartlegge kompetanser, interesser og verdier, utforske muligheter på arbeidsmarkedet, vurdere utfordringer og muligheter i valgsituasjonen, valg av opplæring eller utdanning, jobbsøking og langsiktig karriereplanlegging (s.14). - Videre er «hensikten med veiledningen er å styrke veisøkerens evne til å håndtere sin egen karriere gjennom livet – ikke å gi råd eller å utelukkende fokusere på den 	<p>Karriereveiledning</p> <p>Hjelp til selvhjelp på flere områder</p> <p>Innsnevring av begrepet</p> <p>Kollektiv tilnærming</p> <p>Uavhengighet og udelt lojalitet til veisøker</p> <p>Individuell tilnærming Kanskje også en humanistisk tilnærming?</p> <p>NAV nevnes ikke, men attføringsbedrift trekkes frem. Hvorfor? Er ikke en attføringsbedrifts oppdrag gitt av NAV, og hvorfor er da NAV fokusert på karriereorientert veiledning, dersom tiltaksbedrift utfører karriereveiledning (smalt)?</p> <p>Bred tilnærming, balanse og overganger</p>
--	--	--

	<p>umiddelbare utfordringen som har bragt vedkommende til veiledning. Formuleringen peker også på at en person har behov for flere typer innsikt og kompetanse i forbindelse med sin egen karriereutvikling.» (s 13).</p> <ul style="list-style-type: none"> - «En profesjonell karriereveileder som jobber innenfor dette smale perspektivet arbeider ofte innenfor rammen av etiske retningslinjer som blant annet vektlegger uavhengighet og udelt lojalitet til veisøkeren. Slik sett kan denne rollen skille seg noe fra veilederrollen i Nav der veilederen har en «delt lojalitet» overfor brukeren og Navs samfunnsoppdrag.» (s 13) <p><u>Bredt perspektiv:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - «karriereveiledning andre aktiviteter som skal bidra til at brukeren blir i stand til å håndtere sin situasjon og ta valg som fører fram til utdanning eller arbeid» (s 1) - Definisjonen over fra OECD er en bred definisjon (s 11) - Eksempler på aktiviteter i et bredt perspektiv: «jobbmesser, arbeidspraksis, undervisningsopplegg, jobbsøkerkurs, gruppeveiledning og digitale karrieretjenester (s.14). <p>4. Føringer</p> <p>Som «sted» rommer føringer alt fra formelt regelverk, lover eller rutiner. Utgangspunktet er noe som sier noe om hvordan noe skal gjøres.</p> <p><u>Standard for arbeidsrettet brukeroppfølging</u></p> <p>Når målet med modulen gjennomgås, nevnes begrepet to ganger. En gang i selve foilen «kunne koble kunnskap om karriereveiledning til arbeidsprosesser og prosedyrer i Standard for arbeidsrettet oppfølging i NAV», og en gang spesifiseres det til kursleder å trekke sammenhengen: «kunne koble kunnskap om karriereveiledning til arbeidsprosesser og prosedyrer i Standard for arbeidsrettet oppfølging i NAV». En tredje presisering, er at begrepet inngår i flere sammenhenger i NAV (s 3). Videre pekes det på side 6 om arbeidsevnevurdering at «Modulen er aktuell i alle faser av Standard for arbeidsrettet</p>	<p>Individuell tilnærming: bli i stand til å håndtere dette selv</p> <p>Ingen fasit, men flere unike tilnærminger</p> <p>Etikk; uavhengighet og udelt lojalitet</p> <p>Skiller seg fra NAV; delt lojalitet mellom individ og samfunn</p> <p>Kan skille seg...</p> <p>Føringer</p> <p>Oppskrifter</p> <p>Balansegang mellom opplæring og utføring, hvordan forholde seg som ny veileder, hvordan forholde seg som rutinert veileder?</p>
--	---	--

	<p>brukeroppfølgning», På den aller siste foilen i presentasjonen benevnes det en femte og siste gang. Foilen oppmuntrer til refleksjon og dialog gjennom ulike spørsmålstillinger, og hensikten klargjøres med informasjon til kursleder i kommentarfeltet: «Øke bevissthet om at karriereorientert veiledning/ livslang veiledning er element i dialogen med bruker når NAV veileder arbeider i verktøyet Standard for arbeidsrettet oppfølging» (s 105). Kursholder oppmuntres til å knytte foilen sammen med en annen omhandlende karrierekompetanser (s 105). 4 av 5 henvisninger til begrepet er lagt «skjult» for deltakerne, som kommentarer til kursleder i Power-Pointen.</p> <p><u>Arbeidsevnevurdering</u> På side 6 vises det til NAV loven § 14 a, 1 ledd har «alle som henvender seg til kontoret, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid, har rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Brukere som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering. Brukeren skal få en skriftlig vurdering av:</p> <ol style="list-style-type: none"> sine muligheter for å komme i arbeid hva slags arbeid som skal være målet behovet for bistand for å komme i arbeid om, og eventuelt hvor mye, arbeidsevnen er nedsatt hvilken type bistand som kan være aktuell for brukeren» <p><u>Aktivitetsplan</u> Gjennom karriereorienterte samtaler (GAP-analyse var det konkrete eksempelet sitatet er tatt ut fra) kan man knytte dette sammen; «De aktiviteter og handlinger man blir enige om kan overføres til aktivitetsplan etterpå.» (s 39).</p>	<p>Karriereorientert veiledning eller livslang veiledning – hva betyr begrepene?</p> <p>Er det vesentlig å si mer om de karrierekompetansene som nevnes?</p> <p>Hvorfor legges henvisningen til standarden skjult til kursleder de fleste gangene?</p> <p>14 A: rett til å få vurdert sitt bistandsbehov</p> <p>AEV skriftlig</p> <p>GAP: Hva har du, hva mangler du – hva skal til for å dekke gapet</p> <p>Mekanisk tilnærming, hvorfor skal ikke samfunnet tilnærme seg bruker?</p>
<p>Hva skjer på disse stedene – og hvilke roller spiller dokumentet her?</p>	<p>Karriereorientert veiledning Slide 3 trekker frem målsetningen med modulen gjennom utvikling av ferdigheter, «trene på å bruke enkle verktøy i karriereorientert veiledning i møte med bruker» (s 3). Videre gis det veiledning til kursholder om denne delen: «Den skal forsøke å belyse hva karriereveiledning er eller kan være – og til sist avgrense hva dette innebærer for karriereorientert veiledning i NAV. Hva som menes med det slik vi ser det nå» (s. 7). Oppsummert synliggjør dokumentstedet <i>karriereorientert</i></p>	<p>Karriereorientert veiledning Karriereorientert veiledning er snevrere enn karriereveiledning</p> <p>Legger mindre vekt på veisøker enn samfunnet?</p>

	<p><i>veiledning</i> et kart, en oversikt over landskapet, og hva dette skal være i NAV.</p> <p>«I karriereorientert veiledning er det spesielt viktig å finne ut av hva både bruker og du tenker skal ha fokus i samtalen. Da må forventninger avklares slik at begge ser hverandres forventninger og at disse kan justeres til hverandre og ift systemets rammer (her NAV) og ev andre begrensinger. Det er også viktig å tydeliggjøre selve målet med samtalen/hele prosessen.» (s 29)</p> <p>Karriereveiledning Det er en tydelig målsetning med opplæringsmodulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «I denne modulen skal du få innblikk i temaet karriereveiledning og hvordan utvalgte verktøy kan styrke og videreutvikle din praksis som veileder i NAV» (s 1) - «gi deg introduksjon til et stort fagfelt og forhåpentlig vekke interesse» (s 2) - «Den skal forsøke å belyse hva karriereveiledning er eller kan være – og til sist avgrense hva dette innebærer for karriereorientert veiledning i NAV. Hva som menes med det slik vi ser det nå.» (s 7). <p>Som aktivitet skal karriereveiledning utvikle valgkompetanse hos veisøker:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Karriereveiledning er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere (OECD)» (s 1) - «Profesjonelle individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karrierelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon, kunnskap og ferdigheter i å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv. Foregår ofte innenfor rammen av etiske retningslinjer som blant annet vektlegger uavhengighet og udelt lojalitet til veisøkeren» (s 13) <p>Dokumentet trekker frem ulike perspektiver, teorier og karriereveiledningsaktiviteter. Gjennom modulen skal tilhørerne blant annet gjennomføre gruppeøvelser av verktøy som presenteres, kollegaveiledning, gruppeveiledning eller reflektere over ulike spørsmål både individuelt og i gruppe.</p>	<p>Åpner for en usikkerhet: «hva som menes med det nå», det er altså noe som kan endre seg</p> <p>Man må se hverandres perspektiv; veisøkers behov og NAV-veileders rammer (implisitt systemets rammer)</p> <p>Klart mål</p> <p>Karriereveiledning</p> <p>Karriereveiledning rommer karriereorientert veiledning, sistnevnte er snevrere</p> <p>Verdisynet i karriereveiledning er humanistisk</p> <p>Uavhengighet Udelt lojalitet veisøker</p> <p>Etiske retningslinjer</p>
--	---	---

	<p>Det blir presisert til kursholder at deltakerne skal: «kunne koble kunnskap om karriereveiledning til andre arbeidsprosesser og prosedyrer i oppfølgingsmetodikken i NAV» (s. 3) og at «Karrieresentrene utøver mer omfattende karriereveiledning enn NAV-kontor har kapasitet til å dekke» (s 4).</p> <p>Føringer Standard for arbeidsrettet brukeroppfølging er en detaljert stegvis beskrivelse av hvordan ansatte skal møte brukerne i NAV. Det er en mal for hvordan oppfølgingen skal foregå, innført i 2013 (s 41 St.mld 33 2015/16/nav i nyere tid). Dokumentet oppfordrer til bruk av standarden ved å flere ganger knytte dette sammen med veilederes refleksjoner og oppgaver (se første analyse spørsmål for detaljer).</p> <p>Samtidig som denne fremgangsmåten holdes frem, trekkes det frem etiske aspekter i oppfølgingen. På side 71 gis en rettleiding til kursholder: «vurder om informasjonen under også skal integreres i case-teksten, eller om det skal overlates til deltakerne å «oppdage» at dette handler om mobilitetskrav og forvalterrolle. Som ansatt i Nav har du også en forvalterrolle. Du vet at det er krav til geografisk mobilitet når en bruker er arbeidsledig og mottar dagpenger og at du er forpliktet til å vurdere kravet til mobilitet» (s 71).</p>	<p>Føringer</p> <p>Mal for møtet med brukere; kan føre til en måte å møte brukerne mest mulig likt, men også en måte å ta fra veiledere egenbestemmelse og vurderingsevne, et maskineri som skal fungere</p> <p>En styrt opplæring; oppdage selv eller synliggjøring av «sånn skal det være». Autonomi i arbeidshverdagen</p> <p>Forvalterrolle vs veilederrolle</p>
<p>Hva slags praksiser kan jeg følge i dokumentet som berører problemstillingen min?</p>	<p>Innledningsvis gis det informasjon om avgrensning: «Karriereveiledning er et stort fagfelt og det er begrenset hvor mye denne modulen kan omfatte. Det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV.» (s 1) Dette tegner en tydelig sammenheng mellom det forfatterne anser som relevant teori knyttet til praksisutføringen i NAV. Et eksempel på dette kan være Gravås og Gaarders smale definisjon av karriereveiledning.</p> <p>I del 6: <i>Karrierekompetanse i et arbeidsmarkeds perspektiv</i> tydeliggjøres oppdraget til NAV, og ringen blir på et vis sluttet med målsetningen for etaten; sliden «hovedmål i arbeids- og velferdspolitikken» trekker blant annet frem mål</p>	<p>Utvalg av teori i modulen: praktisk nytteverdi for å oppnå hovedmål i arbeid- og velferdspolitikken</p> <p>Teknokratisk virkemiddel</p>

	<p>som: «et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse, sikre økonomisk trygghet for den enkelte, flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad (...) at virksomheter med ledige jobber får dekket sitt behov for arbeidskraft» (s 98).</p> <p>Modulen trekker også frem sammenhenger mellom balanse ganger veilederne må være bevisst på eller kjent med, dette gjøres gjennom hele presentasjonen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - «..... og det hender ofte at det kan være begrensninger ift hva systemet kan støtte og hva bruker egentlig ønsker – når bruker introduserer et ønske du ikke kan støtte gjennom NAVs ressurser..... hvordan håndterer du det?» (s 34) - «Veileder som balanse kunstner; mellom informasjon og refleksjon, mellom å ta autoritet og være demokratisk, mellom refleksjon og handling, rollevalg - ekspert, utspørter eller prosessleder?» (s 42) - «Bevisstgjøre og anerkjenne skvisen mange veiledere vil kjenne på i spenningen mellom individets behov og systemets føringer i karriereorientert veiledning» (s 50). - «Noen av samtalerne vi har er ekstremt krevende. Etisk kompetanse kan gi faglig identitet og økt trygghet» (s 67) - «I karriereorientert veiledning er det spesielt viktig å finne ut av hva både bruker og du tenker skal ha fokus i samtalen. Da må forventninger avklares slik at begge ser hverandres forventninger og at disse kan justeres til hverandre og ift systemets rammer (her NAV) og ev andre begrensninger. Det er også viktig å tydeliggjøre selve målet med samtalen/hele prosessen.» (s 29) <p><u>Kursholders rolle</u></p> <p>Gjennom hele modulen får kursholder oppgaver som skal formidles til kursdeltakerne. Dette gjøres på ulike måter; noen ganger skal hen oppgi sammenhenger, andre ganger skal deltakerne selv oppdage disse. For eksempel har forfatterne skrevet</p>	<p>Balanse mellom individ og systemets krav</p> <p>Løsning: etisk kompetanse</p> <p>Avklare/avstemme forventninger og ha tydelige mål</p> <p>En mekanisk tilnærming; veiledere er maskiner som skal nå målene i arbeid og velferdspolitikken</p> <p>Dette stemmer ikke med min opplevde virkelighet – hvor menneskemøter med varme og omsorg også er viktige i NAV-veileders hverdag</p> <p>Det ligger litt mellom linjene at kursdeltakerne er ikke selvstendige tenkende</p>
--	--	--

	<p>en hjelpetekst som kan benyttes for å ønske velkommen: «Velkommen til denne delen av modulen om karriereorientert veiledning. Den skal forsøke å belyse hva karriereveiledning er eller kan være – og til sist avgrense hva dette innebærer for karriereorientert veiledning i NAV. Hva som menes med det slik vi ser det nå.» (s 7).</p> <p>Kursholder blir bedt om knytte karriereorientert veiledning til andre områder i NAV og lister opp følgende: «Veiledningsplattformen, NAVs samfunnsoppdrag, Veiledning i NAV, Standard for arbeidsrettet oppfølging av brukere i NAV, Plattform for arbeidsmarkedsopplæring, og dermed si noe om situasjonen på arbeidsmarkedet: hva sier forskning og SSB, Betydningen av god lokalkunnskap og samarbeid med arbeidsgivere, Livslang læring og livslang veiledning, Driver vi med livslang veiledning i NAV?» (s 3 til kursleder).</p> <p>Det oppmuntres hele tiden til at kursdeltaker skal strekke seg ut og bli bedre kjent i fagfeltet utover denne modulen. Noe er konkret knyttet til opplæring og videreutvikling av egen praksis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Delta på kurs og opplæring i regi av et fylkesvis karrieresenter, eksempelvis i bruk av refleksjonsverktøy og interestetester, faglig oppdatering gjennom nettsiden utdanning.no og veilederforum, abonner på nyhetsbrev fra vox.no» eller ta «etter- og videreutdanning i karriereveiledning» (s 1) - På sidene 21, 44 og 76 anbefales videre lesestoff og sidene 80-96 tipser om flere nyttige nettsteder. - Deltaker får også informasjon som kan bidra til det jeg kaller «å utvide karrierkartet». Det handler om å se et større bilde enn bare veiledningen, for eksempel kunnskap om sentrale aktører i fagfeltet: OECD (s 11) og ELGPN (s 16), eller informasjon om det modulen omtaler som ulike lands «karriereutviklingsrammeverk» (s 15). På tidspunktet modulen ble utarbeidet, var ikke det vi i dag kjenner som Kvalitetsrammeverket utarbeidet. 	<p>individer – kursholder fører de på riktig vei</p> <p>Åpner opp og er ikke så bastant, gjennom å presisere: slik vi ser det nå</p> <p>Knytte sammenhenger/tegne kart</p> <p>Oppfordre til påfyll; utvide kartet</p> <p>Konkrete forslag</p>
--	--	---

Dokumentverktøy

Dokumentverktøy søker å avdekke hvordan dokumenter kan tas i bruk for å skape noe, realisere, etablere eller oppnå noe – altså et verktøy (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 147).

Analysespørsmål Spm. s.50	Svar på analysespørsmål og sitat fra teksten	Sammenfatning; stikkord, min forståelse og tolkning
Hvor kommer dette dokumentet fra?	Dokumentet er en del av arbeidsrettet brukeroppfølging i Veiledningsplattformen. Det er publisert på NAVs interne sider; heretter omtalt som «Navet».	
Hvordan ble dokumentet utformet?	<p>Fordypningsmodulen er utarbeidet som en PowerPoint-presentasjon. Den består av 105 sider og er inndelt i seks kapitler.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Innledning, side 1-62. Hva er karriereorientert veiledning i NAV, side 7-213. Hvordan gjennomføre karriereorientert veiledning, side 22-444. Etikk i karriereveiledning, side 45- 775. Samarbeidsparter og nyttige nettsteder, side 78-966. Karrierekompetanse i et arbeidsperspektiv, side 97-105 <p>Flere av slidene har tekst på notatsiden, denne innledes flere ganger med for eksempel «Til kursleder» (s 3) eller «Hjelpetekst til kursholder» (s. 7).</p> <p>«Modulen består av korte introduksjoner, refleksjon og trening på utvalgte verktøy» (s. 1)</p> <p>«Vi har valgt ut noen forståelser som vi legger til grunn for kurset i karriereorientert veiledning» (s.10)</p> <p>«Det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV» (s 1)</p>	<p>Enkel utforming, ikke noe fancy</p> <p>Forståelser, praktisk nytteverdi</p>
Hvem har utformet dokumentet?	Opplæringsmodulen «Karriereorientert veiledning i NAV» ble utarbeidet i 2014 av Sine Klæbu og Liv Erna Torrisen fra NAV, Tone Vassbotn fra karrieresenteret i Telemark, Kristin Midtun fra Nasjonal Enhet for karriereveiledning, VOX og Ingunn Hagen fra Oppfølgingsseksjonen (s 1).	

<p>For hvilket formål er dokumentet utformet?</p>	<p>Dokumentet er utformet for å konstruere en treningsarena for veiledere, utvikle ferdigheter og kunnskap, reflektere rundt dilemmaer som oppstår i krysspresset mellom individ og samfunn og få konkrete verktøy til gjennomføring.</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Trene enkelt verktøy i karriereorientert veiledning» (s 3) - «Det er et iboende dilemma det å skulle bruke verktøy, men ikke ha nok faglig ballast knyttet til verktøyet» (s 43) - «For å kunne bruke verktøy i karriereveiledning må man forstå mer enn verktøyene slik at man selv er i stand til å avgjøre når de er nyttige, hvordan man kan bruke de på ulike måter og for hvem de vil være nyttige.» (s 3) - «Det er ikke strengt tatt ulike verdier som står i tydelig konflikt med hverandre, men det er allikevel krevende å gjøre vurderinger om hva som er rett, galt eller klokt å gjøre» s. 54 - «I denne modulen skal du få innblikk i temaet karriereveiledning og hvordan utvalgte verktøy kan styrke og videreutvikle din praksis som veileder i NAV» (s. 1) - «Karriereveiledning er et stort fagfelt og det er begrenset hvor mye denne modulen kan omfatte. Det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV» (s 1) - «Bevisstgjøre og anerkjenne skvisen mange veiledere vil kjenne på i spenningen mellom individets behov og systemets føringer i karriereorientert veiledning» (s 50) - «Øke kunnskap og bevissthet hos NAV veileder om hvilke tjenester og aktiviteter fra NAV eller andre aktører som kan gi bruker <i>læring og kompetanse som varer</i>, til å mestre overganger og mestre jobb og utdanning. (tenk på <i>OECDs brede og smale</i> definisjon - jf økt fokus på <i>læringsutbyttet</i> av karriereveiledning)» (s 105) 	<p>En treningsarena; ferdigheter og kunnskaper Refleksjon Krysspress</p>
<p>Hvilke større systemer og prosesser inngår det i?</p>	<p>Kursholder oppfordres ved flere anledninger å knytte sammenhenger, belyse et landskap og trekke tydelige linjer. Modulen legger opp til at opplæringen skal «strekke» seg til noe utenfor opplæringsmodulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - På side 3 oppfordres kursholder til å plassere «karriereorientert veiledning» inn i flere 	<p>Overblikk som en integrert del av arbeidshverdagen</p> <p>Rammeverk CMS/skills</p>

	<p>sammenhenger. Her nevnes blant annet: veiledningsplattformen, NAVs samfunnsoppdrag, veiledning i NAV, standard for arbeidsrettet oppfølging av brukere i NAV, plattform for arbeidsmarkedsopplæring, situasjonen på arbeidsmarkedet: hva sier forskning og SSB, livslang læring og livslang veiledning, samt betydningen av god lokalkunnskap og samarbeid med arbeidsgivere (s 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - «kunne koble kunnskap om karriereveiledning til andre arbeidsprosesser og prosedyrer i oppfølgingsmetodikken i NAV, link til Standard for arbeidsrettet brukeropfølging» (s 3). <p>Internasjonale henvisninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Flere land har laget «karriereutviklingsrammeverk» som definerer hvilke karrierekompetanser man ønsker at alle individer i befolkningen skal utvikle – og som karriereveiledning i alle sektorer skal forsøke å bidra til.» (s 15) - «I engelskspråklig sammenheng bruker man gjerne begrepet «Career Management Skills» om det på legge an et læringsperspektiv på karriereveiledningen - med hensikt om å utvikle befolkningens karrierekompetanser» (s 15) - «Også i Norge har en del veiledningsmiljøer vridd sitt arbeid i retning av å legge til rette for <i>læringsprosesser</i> som skal bidra til å utvikle <i>karrierekompetanser</i>» (s 15), det vises også til at man utreder muligheten for å utvikle et norsk rammeverk (s 15) <p>Politiske prosesser og styringssignal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Hovedmål i arbeid- og velferdspolitikken: Et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse, Sikre økonomisk trygghet for den enkelte, Flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad; Ungdom, langtidsledige og innvandrere prioriterte målgrupper, Egne ungdomsgarantier som forplikter NAVs bistand, Arbeidsrettede tiltak skal tilpasses behovene til den enkelte og etterspørselen i arbeidsmarkedet, Bidra til at ungdom gjennomfører videregående opplæring/fag- og yrkes opplæring, Forebygge barnefattigdom og bedre oppvekst vilkår for 	<p>Karrierekompetanse</p> <p>Er dette en form for bevisføring? Andre tenker også slik?</p>
--	---	--

	<p>utsatte barn og unge og At virksomheter med ledige jobber får dekket sitt behov for arbeidskraft» (s 98)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Omverdensanalysen s 99 «... betydelig befolkningsøkning i årene fremover. Dette betyr flere brukere. Som igjen betyr at NAV må effektiviseres, først og fremst gjennom økt automatisering og flere selvbetjeningsløsninger, Omverdensanalysen angår oss alle, og sier noe om hva vi i NAV har i vente og hva som blir forventet av oss i årene fremover.» - Fremtidsbildet og hovedfunn fra omverdensanalysen: flere eldre og økt innvandrerbefolkning gir flere NAV-brukere, overskudd av arbeidskraft uten fullført videregående, underdekning av yrkesfagutdannede, økt trygdebruk på grunn av psykiske lidelser, ny teknologi og globalisering kan gi økte inntektsforskjeller, økte forventninger til selvbetjening med skreddersøm (s 99) - Det vises til at det blir behov for økt kompetanse i arbeidslivet; grunnskole vil ikke lenger være nok for å få seg jobb (s 100). Det trekkes frem eksempler på hvilke karrierekompetanser som trengs: «grunnleggende ferdigheter (inkl muntlige og digitale - i tillegg til lesing/skriving/regning), sosiale og relasjonelle ferdigheter, problemløsningsferdigheter, employability/ sysselsettbarhet – hvilke ferdigheter kan det være?, omstillings-/ samarbeids-/tilpasnings ferdigheter - hva betyr det?, fagkompetanse – yrkesfag / høyere utdanning» (s 100) <p>Arbeidsmarkedet er sentralt og nevnes flere ganger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Karriereorientert veiledning berører noe eksistensielt fordi det blant annet omhandler en sentral dimensjon i mange menneskers liv – nemlig arbeid» (s 50). - «Et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse, sikre økonomisk trygghet for den enkelte» (s 98) - «Flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad» (s 98) - «at virksomheter med ledige jobber får dekket sitt behov for arbeidskraft» (s 98) - «å øke bevissthet og forståelse for sammenhengene mellom utvikling og 	<p>Vi må gi samfunnet det det trenger, «se det større bildet»</p> <p>Hvor blir det av enkeltindividet?</p> <p>Egenskaper som skal bidra til at dette skjer Både et individperspektiv, men også viktig teknokratisk</p> <p>Employability</p> <p>Endring i arbeidsmarkedet: en mer «solid» arbeidstaker</p> <p>Hvordan håndtere dette?</p>
--	--	--

	<p>endring i arbeidsmarkedet – <i>følger</i> for arbeidskraften, og situasjonen de kan komme i <i>flere ganger</i> gjennom livet, i arbeid, utdanning, deltakelse i samfunn og i livet som helhet.» (s 105)</p> <p>I modulen er arbeid et virkemiddel for å kunne nå målene NAV og arbeid- og velferdspolitikken (s 98).</p> <p>Forfatterne har prioritert hva som skal få plass i modulen: «Det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV» (s. 1)</p> <p>Målet og hensikten er «Et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse, sikre økonomisk trygghet for den enkelte, flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad og at virksomheter med ledige jobber får dekket sitt behov for arbeidskraft» (s 98).</p>	<p>Arbeid er virkemiddel for å oppnå et velfungerende samfunn</p> <ul style="list-style-type: none"> *Velfungerende arbeidsmarked *Høy yrkesdeltakelse *Økonomisk trygghet for den enkelte og færre på stønad/kan være både individfokus og et samfunnsfokus; samfunnet slipper ansvaret *Arbeidsmarkedet; dekket sitt behov for arbeidskraft
<p>Hvordan blir det brukt, og hva fører det til?</p>	<p>Dokumentet er brukt til opplæring og kompetanseheving for veiledere i NAV. Dette fører til at det gis opplæring og trekkes linjer mellom en NAV-veileders oppgaver og verden utenfor. Det en veileder utfører og utvikler i samarbeid med bruker, vil kunne få en konsekvens for noe utenfor en selv. For eksempel nevnes både arbeidsmarkedspolitikken (s 98) og NAVs samfunnsoppdrag (s 3).</p>	<p>En del av en større helhet</p> <p>Kontekstbygging ovenfor veileder</p>