

# **Høgskolen i Innlandet**

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

**Line Liland Richardsen**

**Masteroppgave**

## **Karriereveiledning for et bærekraftig arbeidsmarked?**

**En studie av hvordan Norge skal oppnå bærekraftig utvikling i  
arbeidsmarkedet, og hvilken betydning dette kan ha for  
karriereveiledning i tilknytning til NAV**

Breddemaster i karriereveiledning

KARR3005

**Vår 2024**

## Sammendrag

Bærekraftig utvikling har siden 1987 vært en visjon som store deler av verden har sluttet seg til. Visjonen ble reaktualisert gjennom FNs 17 bærekraftsmål i 2015, som beskrives som verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene (FN-sambandet, 2023b). Bærekraftsmålene har fått oppmerksomhet i karriereveiledningsfeltet de siste årene, men det har vært lite forskning som undersøker bærekraftmålenes betydning for karriereveiledning i Norge.

Problemstillingen for dette masterprosjektet er: *Hvordan skal Norge, ifølge Meld. St. 40, oppnå bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, og hvilken betydning kan dette ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV?*

Problemstillingen er undersøkt gjennom en kvalitativ dokumentanalyse av Stortingsmelding 40 - Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030 (2020–2021). Prosjektet er vitenskapsteoretisk forankret i hermeneutikken, og valgt analysestrategi er tematisk analyse. Analysen resulterte i to hovedtemaer, som kan forstås som overordnede ambisjoner for arbeidsmarkedsutviklingen: 1) Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked, og 2) Mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet. For å innfri den første, viser funnene at omstilling, vekst og ny næringsutvikling, samt tilgang på nok arbeidskraft og riktig kompetanse er blant regjeringens hovedstrategier. Også i forbindelse med den andre ambisjonen, er kompetanseutvikling en sentral strategi, men i tillegg vektlegges blant annet bistand og samfunnsansvar for å øke mulighetene til utsatte grupper, redusere forskjeller og forhindre frafall.

I oppgaven belyses funnenes potensielle betydning for karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV, gjennom en drøfting av hvilke forventninger som kan skapes, hvordan disse kan imøtekommes i praksis, og hvilke etiske utfordringer man kan møte i karriereveiledningen. Et viktig funn er at de fleste forventningene kan forstås som en del av karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV, per i dag. De nye forventningene som kan skapes, knytter seg særlig til behovet for kompetanse som kan bidra til det grønne skiftet, samt ønsket om et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked. Oppgaven synliggjør at karriereveiledere bør ha kjennskap til et bredt spekter av karriereteorier, verktøy og metoder, for å kunne bidra til å innfri regjeringens ambisjoner. Sentrale etiske utfordringer som kan oppstå, er knyttet til å ivareta veisøkers autonomi, vurdere ulike bærekraftshensyn opp mot hverandre, og være bevisst egne holdninger og kompetanse. Uavhengig av politiske føringer for karriereveiledningsfeltet, er det sannsynlig at regjeringens ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen, kan få betydning for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV. Utviklingen som skisseres, vil blant annet forsterke behovet for å bistå veisøkere, som av ulike årsaker vil ha utfordringer med å imøtekomme økende kompetansekrav og stadige endringer.

## Abstract

Sustainable development has been a vision that large parts of the world have embraced since 1987. The vision was reinvigorated through the UN's 17 Sustainable Development Goals in 2015, described as the world's shared agenda to eradicate poverty, combat inequality, and halt climate change (FN-sambandet, 2023b). The Sustainable Development Goals have gained attention in the career guidance field in recent years, but there has been little research examining the significance of the goals for career guidance in Norway.

The research question for the master's thesis is: How should Norway, according to Meld. St. 40, achieve sustainable development in the labor market, and what implications can this have for future career guidance associated with NAV (Norwegian Labor and Welfare Administration)?

The research question is explored through a qualitative document analysis of Meld. St. 40 (2020-2021), which is a report to the Storting (Parliament) regarding Norway's action plan to achieve the Sustainable Development Goals by 2030. The analysis resulted in two main themes, which can be understood as overarching ambitions for labor market development: 1) A greener, value-creating labor market, and 2) Reduced exclusion and inequality in the labor market. To achieve the first, the findings indicate that restructuring, growth, and new business development, as well as access to an adequate workforce and appropriate skills, are among the government's key strategies. Ensuring that the workforce has the right skills is also a central strategy to achieve the second ambition, but in addition, assistance and social responsibility are emphasized to increase opportunities for vulnerable groups, reduce inequality, and prevent dropout.

The paper highlights the potential implications of the findings for career guidance practice in connection with NAV, through a discussion of the expectations that can be created, how these can be met in practice, and the ethical challenges that may arise in career guidance. An important finding is that most expectations can be understood as part of the career guidance mission in connection with NAV, as of today. The new expectations that can arise, are particularly related to the need for skills that can contribute to the green shift, as well as the desire for a less gender-segregated labor market. The paper demonstrates that career counselors should have knowledge of a wide range of career theories, tools, and methods to contribute to fulfilling the government's ambitions. Key ethical challenges that may arise are related to safeguarding the individuals autonomy, assessing various sustainability considerations against each other, and being aware of one's own attitudes and competence.

## Forord

Formuleringen av disse linjene markerer slutten på fire år som har vært utrolig lærerike, hektiske, spennende, og ikke minst utviklende- både faglig og personlig. Jeg vil benytte muligheten til å takke alle dyktige fagfolk som med sine ulike perspektiver, interesser og kunnskaper, har bidratt til at jeg sitter igjen med en svært utvidet forståelse av karriereveiledningsfagets mange muligheter og utfordringer!

Det er vanskelig å peke på en konkret årsak til at jeg valgte *bærekraftig utvikling* som tematikk for min masteroppgave i karriereveiledning. Det er mye mulig jeg ble påvirket av at bærekraft sto på agendaen for den nasjonale karriereveiledningskonferansen i 2023, eller at mailinnboksen stadig inneholdt invitasjoner fra den lokale næringsforeningen med titler som «*Bærekraftsdagen: fra strategi til handling*». Interessen- og oppmerksomheten min for jordas tåleevne har nok vokst som følge av at jeg ble mor et halvt år før jeg skulle i gang med oppgaven, og at klimautfordringene kom tett på den sommeren, med uværet «Hans», som skapte store ødeleggelser i mine hjemtrakter.

Da jeg gikk i gang med masterprosjektet hadde jeg lite kunnskap om bærekraftig utvikling. Som de fleste andre, var jeg klar over at vi har en stor jobb foran oss for å stoppe klimaendringene, og at vi må bruke jordas ressurser på en måte som gjør at også fremtidige generasjoner kan tilfredsstille sine behov. Bærekraftsmålene, som ble lansert av FN i 2015, viser hvor omfattende og sammensatt denne oppgaven er, og samtidig at ulike nasjoner har ulike utfordringer som må prioriteres for å nå målene. Min intensjon har vært å bli klokere på hvilken betydning Norges handlingsplan for å nå målene, kan ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV. Jeg har ønsket å synliggjøre potensielle muligheter for å bidra til bærekraftig utvikling, samt hvilke etiske utfordringer man kan møte i denne sammenheng, og håper funnene kan være et nyttig kunnskapsbidrag til praksisfeltet, uavhengig av fremtidige politiske føringer.

Mange fortjener en takk for å ha støttet (og holdt ut med) meg i løpet av denne prosessen. En spesiell takk til min kjære samboer som har gjort det hele mulig ved å være en fantastisk pappa, kokk, motivator og kjæreste. Gode venner og medstudenter, spesielt Marte, fortjener også en stor takk for oppmuntrende ord og heiarop når det har stormet som verst. Sist, men ikke minst, vil jeg takke min veileder Lars Christian Sandlie, som både har støttet, utfordret og heiet på meg.

Haugesund, 14.05.24

Line Liland Richardsen

# Innholdsfortegnelse

---

<b>1 Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Introduksjon.....	1
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	3
1.2.1 Bærekraftig utvikling – Et fokusområde for karriereveiledningsfeltet? .....	3
1.2.2 Min tilhørighet i karriereveiledningsfeltet og motivasjon for temaet.....	4
1.2.3 NAVs omverdensanalyse .....	6
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	7
1.3.1 Avklaringer og studiens hensikt .....	7
1.4 Oppsummering av innledningen og oppgavens videre oppbygging .....	9
<b>2 Kunnskapsgrunnlag</b> .....	<b>10</b>
2.1 Samfunnsutviklingen og hensikten med karriereveiledning .....	10
2.2 Politiske mål og karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV.....	12
2.3 Bærekraftig utvikling som grunnlag for praksisutvikling .....	15
<b>3 Teorigrunnlag</b> .....	<b>18</b>
3.1 Tre hovedretninger/tilnærminger til karriereveiledning.....	18
3.1.1 Teknokratisk tilnærming til karriereveiledning .....	19
3.1.2 Utviklingsrettet tilnærming til karriereveiledning.....	20
3.1.3 Frigjørende tilnærming til karriereveiledning .....	22
<b>4 Metode</b> .....	<b>26</b>
4.1 Vurderinger knyttet til Stortingsmelding 40.....	26
4.2 Vitenskapsteori og metodisk tilnærming .....	27
4.3 Gjennomføring av dokumentanalysen .....	28
4.3.1 Analysestrategi: Tematisk analyse .....	28
4.3.2 Steg 1: Forberedelse .....	29
4.3.3 Steg 2: Koding.....	30
4.3.4 Steg 3: Kategorisering .....	32
4.3.5 Steg 4: Rapportering.....	34
4.4 Etikk, reliabilitet og validitet .....	37
<b>5 Funn</b> .....	<b>39</b>
5.1 Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked .....	39
5.1.1 Omstilling i eksisterende virksomheter .....	40
5.1.2 Vekst i lønnsomme næringer og satsing på grønne næringer .....	41

5.1.3 Sikre tilgang på nødvendig kompetanse.....	42
5.1.4 Sikre tilgang på nok arbeidskraft.....	43
5.2 Mindre utenforskap fra - og ulikhet i arbeidsmarkedet.....	44
5.2.1 Sikre tilgang til arbeidsmarkedet gjennom kompetanse.....	44
5.2.2 Sikre tilgang til arbeidsmarkedet gjennom arbeidsinkludering .....	45
5.2.3 Forhindre frafall.....	47
5.2.4 Motvirke ulikhet mellom kjønnene .....	47
<b>6 Drøfting .....</b>	<b>49</b>
6.1 Hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV kan skapes gjennom ambisjonene og strategiene, og hvordan kan disse imøtekommes i praksis? .....	49
6.1.1 Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked: forventninger og praksis .....	50
6.1.2 Mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet: forventninger og praksis .....	57
6.2 Hvilke etiske utfordringer kan man møte i karriereveiledning i tilknytning til NAV, dersom man skal fremme bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet? .....	64
<b>7 Avslutning .....</b>	<b>68</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>72</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>I</b>

# 1 Innledning

---

## 1.1 Introduksjon

“In order to carry a positive action we must develop here a positive vision”

(Dalai Lama XIV, u.å.)

Det berømte sitatet stammer fra Tenzin Gyatso, bedre kjent som den 14. Dalai Lama. På nettsidene til Nobels fredspriscenter kan vi lese at han bygger sin fredsfilosofi på ærefrykt for alt levende og tanken om et universelt ansvar som omfatter både menneskene og naturen (Nobel peace center, u.å.). Gyatso har vært en kilde til inspirasjon og refleksjon over de store spørsmålene i livet, for mange i min generasjon. I 1989 mottok han Nobels fredspris, og samme år satte Kong Olav ord på noen av utfordringene som den gang preget det norske samfunnet:

Vårt land opplever for tiden store økonomiske problemer, med en arbeidsløshet større enn på 50 år. Samtidig vet vi at vi må ta hensyn til naturens begrensede evne til å tåle belastninger. Selv om det kan være forskjellige syn på både mål og virkemidler, håper jeg at det snart må finnes løsninger som forhindrer at problemene skyves over på kommende generasjoner. Livskvaliteten bør være bedre - eller i hvertfall ikke verre - for våre etterkommere enn for oss (Kong Olav, 1989).

Kong Olav pekte i sin tale på at ulike samfunnsutfordringer må ses i sammenheng med hverandre, og at fremtidige generasjoner er avhengige av at vi møter utfordringene med et langsiktig perspektiv. Mon tro om ikke både Nobels fredspriskomiteen og Kong Olav lot seg inspirere av det solide arbeidet som to år tidligere ble presentert for generalforsamlingen i FN, av vår egen Gro Harlem Brundtland, nemlig rapporten *Vår felles framtid*. Rapporten bidro blant annet til å knytte fattigdomsbekjempelse, miljøvern og fremtidige generasjoners behov sammen (Holden & Linnerud, 2021, s. 11), og begrepet *Bærekraftig utvikling* fikk fotfeste med følgende definisjon: «Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov» (Verdenskommisjonen for miljø og utvikling, 1987, s. 42).

Ifølge Dalai Lama må vi utvikle en positiv visjon for å kunne utføre positive handlinger. Bærekraftig utvikling må kunne anses som vår tids største visjon. Holden og Linnerud, som har skrevet en utførlig bok om bærekraftig utvikling, bruker ordet idé, og forklarer: «Vi kan ikke se og ta på en bærekraftig utvikling, men vi har muligheten til å forestille oss den, og vi har i tillegg evnen til kollektivt å samarbeide effektivt om å nå denne ideen» (Holden & Linnerud, 2021, s. 15). De hevder at det er gjennom FNs bærekraftsmål ideen kommer til uttrykk (2021, s. 23).

Bærekraftsmålene omtales som verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene (FN-sambandet, 2023b). De har imidlertid høstet en del kritikk. Blant annet for at det er noen tydelige interessekonflikter mellom målene, som krever stadige prioriteringer og avveininger av ulike hensyn opp mot hverandre (FN-sambandet, 2023a). Norge er ett av landene som har utarbeidet en egen nasjonal handlingsplan for å nå bærekraftsmålene. Stortingsmelding 40 (2020-2021) *Mål med mening – Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030* (heretter: stortingsmeldingen), ble lagt frem av regjeringen Solberg (heretter: regjeringen) i juni 2021, og vedtatt av Stortinget i april 2022 (FN-sambandet, 2023b). I stortingsmeldingen presiseres det at å avklare mål- og interessekonflikter er politiske valg (s. 11). Med andre ord skal stortingsmeldingen bidra til å klargjøre Norges prioriteringer og avveininger i arbeidet med bærekraftsmålene. Målet er: «å sette de globale målene inn i en norsk kontekst, og presentere mulige nasjonale målepunkter for måloppnåelse som norske virksomheter, organisasjoner og offentlige myndigheter kan bruke som verktøy i arbeidet med bærekraftsmålene» (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 9).

Bærekraftsmålene har tilsynelatende stor betydning for norsk politikk:

Regjeringen har bestemt at 2030-agendaen med bærekraftsmålene skal være det politiske hovedsporet for å ta tak i vår tids største utfordringer. Det betyr at bærekraftsmålene utgjør en overbygning for regjeringens politikk, både nasjonalt og internasjonalt (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 9).

Dette gjør dem etter mitt syn også relevante for karriereveiledningsfeltet, så lenge myndighetene er involvert i tilbudet om karriereveiledning. Gjennom dette masterprosjektet er jeg interessert i å undersøke hvilken betydning det politiske fokuset på bærekraftig utvikling kan få for min karriereveiledningspraksis, og har valgt å gjøre en dokumentanalyse av stortingsmeldingen. Bærekraftig utvikling favner imidlertid svært bredt, og det har vært nødvendig å avgrense forskningen. Siden karriereveiledningens gjenstandsfelt kan forstås som arbeidsmarkedsfeltet og utdanningsfeltet (Kjærgård, 2012), har jeg valgt å fokusere på bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet. Denne utviklingen synes også å være av stor betydning for bærekraftig utvikling i samfunnet generelt. En ekspertgruppe på bærekraftig utvikling fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) uttrykker det på følgende måte:

Sustainable development is only possible with the active engagement of the world of work. Governments, employers and workers are not passive bystanders, but rather agents of change, who are able to develop new ways of working that safeguard the environment for present and future generations, eradicate poverty and promote social



justice by fostering sustainable enterprises and creating decent work for all (ILO, 2015, s. 4–5).

Problemstillingen min er formulert slik: Hvordan skal Norge, ifølge Meld. St. 40, oppnå bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, og hvilken betydning kan dette ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV?

For å besvare problemstillingen vil jeg i analysen søke å avdekke hvilke ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen som kommer til uttrykk i stortingsmeldingen. På bakgrunn av resultatene fra analysen, vil oppgavens drøftingsdel dreie seg om hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV som kan skapes gjennom ambisjonene og strategiene, og hvordan disse kan imøtekommes i praksis. Videre vil jeg drøfte hvilke etiske utfordringer man kan møte i veiledningen i denne sammenheng.

Resten av innledningskapittelet inneholder en tredelt begrunnelse for temavalg, samt en nærmere forklaring av problemstillingen med tilhørende forskningsspørsmål.

## 1.2 Bakgrunn for valg av tema

### 1.2.1 Bærekraftig utvikling – Et fokusområde for karriereveiledningsfeltet?

Bærekraftsmålene ble lansert i handlingsplanen *Agenda 2030* i 2015, nesten to tiår etter rapporten fra Brundtlandkommisjonen, og brakte med det tenkningen om bærekraftig utvikling tilbake på dagsorden over hele verden. På FN-sambandet sine sider kan vi lese at mange av målene allerede er oppfylt i Norge, men at også vi har en vei å gå. For å nå de ambisiøse målene, kreves handling. Under Stortingets debatt om regjeringens handlingsplan for å nå bærekraftsmålene, uttaler Mudassar Kapur at det kreves samarbeid for å nå målene: «og derfor inviteres nå hele det norske samfunnet til en felles innsats for å nå bærekraftsmålene» (Storting, tirsdag 5. april 2022). Kathrine Klevland følger opp med å poengtere at vi må sette målene i sammenhenger vi allerede har. Med andre ord må både enkeltpersoner og virksomheter tolke hvordan de gjennom sin livsførsel og virke kan bidra til at vi oppnår en bærekraftig utvikling.

Karriereveiledningsfeltet i Norge er etter min oppfatning i startgropen med å avklare sitt forhold til bærekraftsmålene, men deler av feltet var allerede i gang forut for regjeringens handlingsplan. Winjewoll og Syvertsen, som jobber med karriereveiledning i hver sin fylkeskommune, utforsker i artikkelen *Ingen skal utelates*, hvilket potensiale karriereveiledning har for å bidra til å oppfylle FNs bærekraftsmål (2023). I artikkelen fremgår det at Viken fylkeskommune allerede i desember 2019 vedtok at bærekraftsmålene skal danne rammen og premissene for regional planstrategi, mens

Innlandet fylkeskommune høsten 2020 vedtok Innlandsstrategien, som bygger på bærekraftsmålene. At bærekraft er et tema som opptar karriereveiledningsfeltet i Norge, viser seg også når fagfeltet samler seg på tvers av sektorer. Blant annet var bærekraft på agendaen til den nasjonale karrierefestivalen i 2022 (Karrierefestivalen, 2022), og under den nasjonale karriereveiledningskonferansen i 2023 (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2023). Dette viser at karriereveiledningsfeltet tar oppfordringen fra Klevland på alvor, og aktivt forsøker å sette bærekraftsmålene i sammenheng med karriereveiledningsarbeidet.

Valget av tema er i stor grad basert på at det oppleves svært dagsaktuelt og relevant for karriereveiledningsfeltet som helhet. Jeg vurderer at det er mye som tyder på at et bærekraftsperspektiv er i ferd med å få godt fotfeste i norsk politikk, og antar at det på sikt vil ha betydning for karriereveiledningspraksis i Norge. I denne oppgaven er jeg særlig opptatt av å undersøke hvilken betydning dette kan få for karriereveiledningspraksis *i tilknytning til NAV*. Det er denne delen av karriereveiledningsfeltet jeg tilhører, og erfaringer og kunnskap herifra er også en del av bakgrunnen for temavalget.

### 1.2.2 Min tilhørighet i karriereveiledningsfeltet og motivasjon for temaet

Min tilknytning til karriereveiledningsfeltet er gjennom arbeidsinkluderingsbedrifter som leverer anbudsutsatte, arbeidsrettede tiltak til NAV. Siden 2015, har jeg titulert meg som *jobbkonsulent*, *karriererådgiver* og *karriereveileder*, og arbeidet i ulike arbeidsrettede tiltak. I alle roller og tiltak har karriereveiledning vært en vesentlig del av min praksis. Jeg har samtidig jobbet tett på arbeidsmarkedet, og opplevd at arbeidsgiveres behov, krav og forventninger til jobbsøkere og ansatte er i endring. Per i dag jobber jeg som leder og karriereveileder i avklaringstiltaket, og etter fem år i lederrollen har jeg gradvis fått økt interesse og behov for å forstå hvilken betydning politikk har for min praksis.

Jeg har flere ganger erfart at samfunnsutviklingen og politiske satsningsområder får direkte konsekvenser for mitt arbeid. Et eksempel er hvordan innstramningen av varigheten på arbeidsavklaringspenger i 2018 førte til et akutt behov for «raske avklaringer» (Lande, 2021). Mange veisøkere opplevde å miste arbeidsavklaringspengene mens de sto i kø for å motta karriereveiledning og avklaring av arbeidsevnen sin. I lys av et bærekraftsperspektiv kan en spørre seg hvorvidt dette var en sosialt bærekraftig politisk beslutning. Et annet eksempel er det jeg tolker som en konsekvens av koronapandemien: Når vi så hvem som ble arbeidsledige under- og etter pandemien, ble det økt satsning på utdanning og mindre strenge vilkår for å få innvilget utdanning kombinert med ytelse fra NAV, noe som senere førte til en varig endring i folketrygdloven (Stortinget, 2021). Når det nå er besluttet at bærekraftsmålene skal være det politiske hovedsporet for å ta tak i vår tids største

utfordringer (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 9), anser jeg det som rimelig å anta at politiske ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen vil ha betydning for min praksis.

En av årsakene til at jeg opplever det så meningsfullt, og utfordrende å jobbe som karriereveileder i den delen av feltet jeg tilhører, er livssituasjonen til veisøkerne. Ekspertutvalget som har utredet karriereveiledningstilbudet i Norge, skriver at karriereveiledning i tilknytning til NAV vil være et særlig relevant virkemiddel i overganger fra passivitet til aktivitet, i forbindelse med arbeidsledighet, omstilling knyttet til permitteringer, og i forbindelse med nedsatt arbeidsevne knyttet til helserelaterte utfordringer (NOU 2016: 7, 2016, s. 177). Dette stemmer godt med mine erfaringer. Veisøkerne er ofte i en sårbar situasjon, og det å takke ja til karriereveiledning er vanligvis er ett av vilkårene for den økonomiske ytelsen de mottar fra NAV.

Et av hovedprinsippene i bærekraftsmålene er at ingen skal utelates, og de mest sårbare menneskene må derfor prioriteres. (FN-sambandet, 2023b). De aller fleste som mottar karriereveiledning i tilknytning til NAV står utenfor arbeidslivet, og årsakene er mange og gjerne sammensatte for den enkelte. Ofte handler det om lav kompetanse, dårlige språkferdigheter, funksjonsnedsettelse, helse- eller rusutfordringer, eller en kombinasjon av disse, som begrenser mulighetene i arbeidsmarkedet. Jeg har også veiledet mange sykemeldte som står i fare for å «falle ut» av arbeidslivet, som opplever at kravene i stillingen, arbeidsmiljøet, eller andre forhold ikke er forenlig med deres ressurser og situasjon. Det er viktig å presisere at listen på ingen måte er uttømmende, og målet mitt er hverken å generalisere eller kategorisere mennesker med ulike ressurser, utfordringer og behov. Eksemplene er derimot et utvalg av de problemstillinger karriereveiledere som jobber i tilknytning til NAV, prøver å hjelpe mennesker med å håndtere i et karrieresperspektiv. Et fellestrekk er at det arbeidsgivere etterspør, og samfunnet/NAV forventer, ofte står i kontrast til individenes ressurser, ønsker eller behov, og som karriereveileder føler jeg ofte på et krysspress. Min erfaring, og subjektive vurdering, er at utfordringene ofte oppleves personlige, mens problemet i realiteten er et samfunn som stiller urealistiske krav til enkeltindivider, og ikke evner å inkludere godt nok. Kanskje kan bærekraftsmålene fungere som et felles verdsett som gir oss kraft til å slå tilbake mot urettferdighet i samfunnet, slik Sultana har etterlyst (2018, s. 49). Det viser seg nemlig at det er de samme «utfordringene» som går igjen, og når arbeidsledigheten holder seg relativt stabil til tross for stor etterspørsel etter arbeidskraft, blir vi nødt til å se på virkemidlene.

### 1.2.3 NAVs omverdensanalyse

NAVs siste omverdensanalyse er for perioden 2023-2035, og beskriver samfunnstrender og konsekvenser for NAV. For min oppgave er det særlig interessant hvilke utfordringer NAV forventer å måtte håndtere i tilknytning til utviklingen i arbeidsmarkedet, og hvordan NAV stiller seg til det politiske fokuset på bærekraftsmålene.

På grunn av teknologiske endringer, det grønne skiftet og en aldrende befolkning, forventes det store omstillinger i arbeidsmarkedet frem mot 2035. Følgende fremstår som de mest sentrale utfordringene (Myklathun, 2023, s. 30–39):

- Teknologi og det grønne skiftet endrer arbeidsmarkedet og kan gi økte forskjeller
- Høyest ledighet blant de med lite utdanning
- Mangel på helsepersonell, personer med fagbrev og IKT-kompetanse

Om politiske trender står det innledningsvis: «Omstilling, inkludering og velferdsstatens bærekraft blir viktige politiske utfordringer» (Holbæk-Hanssen et al., 2023, s. 118). Holbæk-Hanssen et al. skriver at de fleste bærekraftsmålene er relevante for politikkområder som treffer NAV, og at NAVs nyeste virksomhetsstrategi viser til målene (2023, s. 119). Virkemidler for å sikre velferdsstatens bærekraft inkluderer å redusere utgiftene og øke inntektene, øke pensjonsalderen og gjennomføre en tillitsreform (som blant annet innebærer økt tillit til ansatte som jobber tett på bruker), samt omstilling, kompetanse og inkludering (Holbæk-Hanssen et al., 2023, s. 119–123).

Basert på framskrivningene synes målet om bærekraftig utvikling å ha stor betydning for NAV som organisasjon. NAV skal både bidra til bærekraftig utvikling, og håndtere utfordringene som kan oppstå for deler av befolkningen som følge av utviklingen. I denne sammenheng er det verdt å påpeke at regjeringen har varslet en ny stortingsmelding om arbeidsmarkedspolitikken (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Den 20. juni, 2023, ble det avholdt et frokostseminar om arbeidslinja, hvor tidligere arbeids- og inkluderingsminister, Marte Mjøs Persen, holdt et innlegg med tittelen: «En arbeidslinje for fremtiden». Hun uttaler at regjeringen vil møte utfordringene og gripe mulighetene vi har foran oss ved å styrke og videreutvikle arbeidslinjen. Hun problematiserer blant annet at: «Mange står på utsiden av arbeidslivet selv om situasjonen på arbeidsmarkedet er bedre enn på mange år» (Mjøs Persen, 2023). I tråd med tematikken for min oppgave, løfter Mjøs Persen problemstillinger knyttet til utenforskap, det grønne skiftet, og finansieringen av velferdsstaten i talen sin. Etter mitt syn gir både omverdensanalysen, og varslingen om den nye arbeidslinja, grunnlag for å tro at NAV vil innrette sitt arbeid etter bærekraftsmålene, og at dette vil ha betydning for karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV.

## 1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Opgavens problemstilling er som følger:

Hvordan skal Norge, ifølge Meld. St. 40 (2020-2021), oppnå bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, og hvilken betydning kan dette ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV?

For å besvare problemstillingen har jeg formulert følgende forskningsspørsmål, som utgangspunkt for oppgavens analysedel (spørsmål 1) og drøftingsdel (spørsmål 2 og 3):

1. Hvilke ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen kommer til uttrykk i Meld. St. 40?
2. Hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV kan skapes gjennom ambisjonene og strategiene, og hvordan kan disse imøtekommes i praksis?
3. Hvilke etiske utfordringer kan man møte i karriereveiledning i tilknytning til NAV, dersom man skal fremme bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet?

### 1.3.1 Avklaringer og studiens hensikt

Første forskningsspørsmål danner grunnlaget for analysen av stortingsmelding 40, hvor målet er å synliggjøre hvordan norske myndigheter mener vi skal oppnå bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet. I tråd med problemstillingen, er målet med det andre forskningsspørsmålet å bli klokere på hvilken betydning regjeringens ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen, kan ha for karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV. Mine tolkninger og diskusjon av hvilke forventninger som kan skapes gjennom ambisjonene og strategiene, og hvordan disse kan imøtekommes i praksis, blir belyst og forklart ved hjelp av Sultanas tre diskurser om karriereveiledning, og ulike teorier og modeller som kan plasseres innenfor diskursene (se kap. 3). Tanken bak å stille spørsmålet på denne måten, er at jeg ønsker å belyse hvilken tenkning og teoretiske tilnærminger innen karriereveiledning som aktualiseres som følge av regjeringens ambisjoner og strategier, og hvordan dette kan ses i sammenheng med karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV.

Videre er problemformuleringen min blant annet inspirert av eksisterende forskning og kunnskap om det spenningsforholdet karriereveiledning inngår i, ved at praksisutøvere må ta hensyn til nasjonalpolitiske mål, samtidig med å ivareta individers rett til å fritt velge utdanning og arbeid (Kjærgård, 2012; Haug 2016). Som beskrevet tidligere, opplever jeg ofte et krysspress i min utøvelse av karriereveiledning i tilknytning til NAV. Årsaken til dette, er slik jeg ser det, at karriereveilederen må forholde seg til NAVs samfunnsoppdrag for å løse karriereveiledningsoppdraget, noe som fører til en rekke etiske utfordringer. Med det siste forskningsspørsmålet har jeg derfor valgt å sette fokus på

hvilke etiske utfordringer man kan møte i karriereveiledning, dersom man skal fremme bærekraftig utvikling. Ettersom bærekraftig utvikling kan forstås som et normativt verdisystem og en etisk forpliktelse (Holden & Linnerud, 2021, s. 25–26), er det min antagelse at nye etiske utfordringer kan oppstå dersom målet om bærekraftig utvikling skal legges til grunn for fremtidig praksis. Diskusjonen vil ta utgangspunkt i verdigrunnlaget og de etiske retningslinjene i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.

Noen begrepsavklaringer er nødvendig:

*Bærekraftig utvikling:* Stortingsmeldingen har et tydelig bærekraftsperspektiv. Det vil si at målet om bærekraftig utvikling ligger til grunn for all informasjon som formidles i meldingen. Forståelsen av begrepet danner likevel et viktig grunnlag for min forskning, for å sikre at jeg i analysen retter oppmerksomhet mot datautdrag som til sammen rommer alle dimensjonene det innebærer. I forståelsen jeg legger til grunn i denne oppgaven, består *bærekraftig utvikling* av tre dimensjoner: Klima- og miljø, Økonomi og Sosiale forhold. Disse blir redegjort for i oppgavens kunnskapsgrunnlag (kap. 2.3)

Følgende definisjon beskriver min forståelse av *arbeidsmarkedet*: «Arbeidsmarkedet er det samlede tilbud av, og etterspørsel etter arbeidskraft innen et geografisk område» (snl.no). I denne oppgaven konsentrerer jeg meg om arbeidsmarkedet i Norge. Definisjonen synliggjør at arbeidsmarkedet både består av de som etterspør arbeidskraft (offentlige og private virksomheter), og de som tilbyr arbeidskraft (personer som ikke er i jobb, eller potensielt skal bytte jobb). Begge «sider» er like betydningsfulle i min studie. Begrepet innebærer også at det er snakk om betalt arbeid, noe som er i tråd med målsettinger for karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV.

*Karriereveiledning i tilknytning til NAV:* Med karriereveiledning i tilknytning til NAV, mener jeg karriereveiledning som gis i forbindelse med ulike arbeidsrettede tiltak som er finansiert av NAV. Det overordnede målet for karriereveiledningen i de fleste arbeidsrettede tiltakene er etter mitt syn så likt (å bidra til at den enkelte kommer i inntektsgivende arbeid), at jeg mener resultatene av forskningen min vil være relevant på tvers av tiltakene. Målgruppen for tiltakene er arbeidsledige og personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Videre må veilederne forholde seg til resultatmål, og er pliktet til å rapportere resultatene av karriereveiledningen til NAV (se eksempel i Vedlegg 1: «Kravspesifikasjon Avklaring»). I kunnskapsgrunnlaget redegjør jeg ytterligere for det spesielle med karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV.

## 1.4 Oppsummering av innledningen og oppgavens videre oppbygging

I det første kapitlet har jeg gitt en introduksjon til ideen om bærekraftig utvikling. Jeg har redegjort for min motivasjon og tilhørighet i karriereveiledningsfeltet, og reflektert over tematikkens aktualitet. Problemstillingen, med tilhørende forskningsspørsmål, avgrensninger og begrepsavklaringer er presentert. Jeg håper å ha engasjert leseren, og belyst hvorfor tematikken jeg tar for meg er interessant for det norske karriereveiledningsfeltet.

I kunnskapsgrunnlaget som følger, presenterer jeg informasjon og forskning som skal bidra til at leseren forstår konteksten og problemstillingen min bedre, og samtidig tjene til å plassere min studie i forskningsfeltet.

Kapittel 3 inneholder det teoretiske grunnlaget for oppgaven. I det fjerde kapitlet redegjør jeg for metodisk tilnærming og forklarer hvordan jeg har gjennomført dokumentanalysen. Funnene av analysen, som svarer ut mitt første forskningsspørsmål, presenteres i kapittel 5, og drøftingen av de andre forskningsspørsmålene kommer i kapittel 6. I det siste kapitlet samles trådene til et svar på oppgavens problemstilling, og jeg kommer med noen betraktninger om begrensninger ved studien og veien videre.

## 2 Kunnskapsgrunnlag

---

Jeg vil i det følgende presentere kunnskap som er relevant for oppgavens problemstilling, men vil først si litt om hvilke forhold som har hatt betydning for hva jeg inkluderer i kunnskapsgrunnlaget. Stortingsmeldingen er et relativt ungt dokument, og omhandler et tema som foreløpig har vært lite utforsket innenfor det norske karriereveiledningsfeltet. I mine søk via databasene Oria, Idunn og Google Scholar, har jeg funnet svært lite norsk forskning som tar for seg sammenhenger mellom *bærekraftig utvikling, eller bærekraftsmålene og karriereveiledning*. Søkene avdekte ingen undersøkelser av stortingsmeldingen i relasjon til karriereveiledning. Likevel fordrer min studie, som er rettet mot et norsk, politisk dokument, med fokus på *bærekraftig utvikling, arbeidsmarkedet og karriereveiledning i tilknytning til NAV*, at jeg konsentrerer meg om kunnskap som bidrar til å beskrive og forklare det spesielle ved den norske konteksten. Kunnskapsgrunnlaget inneholder derfor noe forskning fra andre fagfelt, blant annet fra flere masteroppgaver, men også kunnskap hentet fra ulike rapporter, fagbøker og artikler, skrevet av teoretikere og praktikere i karriereveiledningsfeltet.

Det er særlig kunnskap om følgende forhold jeg legger til grunn for min oppgave:

- Samfunnsutviklingen og hensikten med karriereveiledning
- Politiske mål og karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV
- Bærekraftig utvikling som grunnlag for praksisutvikling

### 2.1 Samfunnsutviklingen og hensikten med karriereveiledning

Jeg vil starte med et historisk tilbakeblikk, og presentere kunnskap jeg mener underbygger en av antagelsene min problemstilling hviler på; nemlig at samfunnsutviklingen, og det som får politisk oppmerksomhet, kan ha betydning for karriereveiledningspraksis. Gjennom et governmentalt perspektiv, tilbyr Kjærgård en mulig forståelse av hvordan karriereveiledning har utviklet seg i tråd med samfunnsutviklingen det siste århundret (Kjærgård, 2018). Han identifiserer tre epoker: Industrisamfunnet, velferdssamfunnet og kunnskaps- og konkurransesamfunnet, og viser hvordan disse er preget av en tenkning eller rasjonalitet, som på hver sin måte har bidratt til utviklingen av moderne karriereveiledning.

I *industrisamfunnet*, fra starten av 1900-tallet, var det viktig å sikre «rett mann på rett plass» i arbeidslivet, og karriereveiledningen i epoken bygget på psykoteknikk og matching metoder (Kjærgård, 2018, s. 34). Frank Parsons, som ofte omtales som den moderne karriereveiledningens grunnlegger, lot seg inspirere av et positivistisk vitenskapssyn, som kom til uttrykk gjennom en antagelse om at det var mulig å matche individers anlegg og interesser med omgivelsenes eller



yrkenes krav. Samtidig anså han, på bakgrunn av kristne verdier, yrkesvalg som et livskall. Han var opptatt av solidaritet og at veiledningen skulle bidra til harmoni, både i enkeltindividers liv, og i samfunnet (Kjærgård, 2018, s. 20–21). Samtidig som Parsons trekk- og faktortilnærming ansporet til mutualisme og støtte til underordnede grupper (Sultana, 2018), forbindes hans tilnærming kanskje først og fremst med en samfunnsmessig målsetting om å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet.

Epoken Kjærgård kaller *velferdssamfunnet*, tegner han opp fra starten av 50- tallet, og hevder at borgernes behov og rettigheter står sentralt. Velferdstjenester bygges ut, og staten inntar en mer omsorgsfull rolle basert på verdier som likhet, enhet og sosial utjevning (Kjærgård, 2018, s. 22). Tenkningen er preget av humankapital (nytteperspektiv på utdanning), pedagogiske og psykologiske vitensformer, og innenfor karriereveiledningsfeltet blir det tatt i bruk ulike differensierings-teknikker og livsfaseorienterte metoder (Kjærgård, 2018, s. 34). En sentral karriereveiledningsteoretiker, som starter sitt arbeid innen epoken, er Donald Super med sin utviklingsrettede tilnærming som fokuserer på at mennesker utvikler karrieren sin gjennom livet, i stedet for å matche seg selv til et passende arbeid (Savickas, 2015). En definisjon av hensikten med karriereveiledning som jeg mener gjenspeiler den utviklingsrettede tilnærmingen som vokste frem i denne epoken, finner vi i det nasjonale 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 utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter og støtte til handling og valg. [...] (Kompetanse Norge, 2020, s. 11).

Arbeidsgruppen bak kvalitetsrammeverket poengterer at noen definisjoner vektlegger hensikter med karriereveiledning på samfunnsnivå, mens andre fokuserer på individnivået. I kvalitetsrammeverket er det individnivået som står i fokus: «Vi har ikke inkludert samfunnseffekter i formuleringen av hensikten med karriereveiledning i definisjonen» (Kompetanse Norge, 2020, s. 11). Samtidig er denne definisjonen skapt i den siste epoken Kjærgård beskriver: *kunnskaps- og konkurransesamfunnet*, en epoke hvor samfunnsmessige gevinster av karriereveiledningen fremstår som viktig. Kjærgård hevder nemlig at både OECD, EU og norske myndigheter fra starten av 2000-tallet promoterer karriereveiledning som et nyttig politisk redskap for å styrke befolkningens kompetanse innenfor en kunnskapsøkonomisk konkurransediskurs (Kjærgård, 2018, s. 26). En neoliberal styringstenkning synes å prege karriereveiledningspraksisene i denne diskursen (Kjærgård, 2012), og som resultat vektlegges: «økt konkurranse, fleksibilitet, individuelt ansvar og nødvendigheten av økt kompetanse i et kunnskapsbasert samfunn» (Kjærgård, 2018, s. 33). Karriereveiledningen baserer seg derfor på læringsfokuserte og konstruktivistiske metoder (s. 34). Epoken strekker seg etter min forståelse helt

fra 80- tallet og frem til i dag, og har blant annet ledet fram til den sterke vektleggingen av livslang læring og karrierekompetanse som vi finner innenfor karriereveiledningsfaget i dag.

Kjærgård et al. (2023) har nylig hevdet at det er naturlig at karriereveiledningsfeltet lar seg påvirke av nye vektlegginger i samfunnsutviklingen, herunder oppmerksomheten rundt FNs bærekraftsmål. Kanskje danner bærekraftsmålene grunnlag for en ny epoke i samfunnsutviklingen (?) Inspirert av Kjærgårds beskrivelser av epokene over, tar min forskning sikte på å produsere kunnskap om hvilken betydning et bærekraftsperspektiv på arbeidsmarkedsutviklingen (fra politisk hold), kan ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV.

## 2.2 Politiske mål og karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV

I NOU 2016: 7 beskrives karriereveiledning som både et samfunnsmessig og et personlig anliggende, som kort sagt skal bidra til befolkningens deltakelse i utdanning og arbeid. Basert på EUs resolusjon om livslang karriereveiledning, presenteres to overordnede politiske mål for karriereveiledning (s. 22):

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

En tolkning, og problematisering, av disse to målene som synes å gå igjen i fagfeltet, er at karriereveiledning skal ivareta både samfunnets- og individenes interesser. I Kjærgårds avhandling, viser han blant annet til to norske stortingsmeldinger som omhandler arbeid og utdanning, når han hevder at karriereveiledning både fungerer som et politisk redskap og en individuell service til individene, som skal bidra til at de kan leve gode og meningsfylte liv (Kjærgård, 2012, s. 5–8). Også i Haugs doktoravhandling er en overordnet tematikk hvorvidt karriereveiledning skal være en individfokuset tjeneste, eller et virkemiddel for å dekke samfunnets kompetansebehov (Haug, 2016). Haug finner at karriereveiledning i skolen vektlegger elevenes autonomi, men at denne er rammesatt av ulike styringsdokumenter som formidler hvilken kompetanse som er nødvendig for å være en del av, og bidra i fellesskapet (2016, s. 63 og 66). Politiske mål og styringsdokumenter er altså med på å skape noen rammer og forventninger til karriereveiledningen som plasserer karriereveiledning i et gjensidig avhengighets- og spenningsforhold mellom nasjonalpolitiske mål og individers rett til frie utdannings- og yrkesvalg. Forskningen til Kjærgård og Haug synliggjør at karriereveiledningsfeltet forholder seg til *ulike* politiske styringsdokumenter, og i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, påpekes det at karriereveiledningsoppdraget vil være ulikt innenfor de ulike sektorene:

Karriereveiledningstjenester er ulikt organisert i de ulike sektorene og tilbys innenfor organisasjoner med ulike samfunnsoppdrag. [...] I noen tjenester vil lovverk, forskrifter eller andre slike føringer være med på å gi retning og premisser for beskrivelser av karriereveiledningsoppdraget (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, u.å.-a).

Siden jeg ønsker å undersøke hvilken betydning politiske målsettinger knyttet til bærekraftig utvikling kan ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV, anser jeg det som viktig å belyse hvordan karriereveiledningsoppdraget kan forstås per i dag, og hvorfor det har blitt slik.

I tiden etter at Brundtlandkommisjonen avla sin rapport, var Kong Olav svært bekymret over den høye arbeidsledigheten. Forbruket av trygd hadde steget voldsomt, og dette fikk følger for arbeids- og velferdspolitikken (Bay et al., 2015). Arbeidslinja ble lansert i stortingsmelding nr. 35 fra 1995, på følgende måte: «Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle» (St meld nr. 35, 1995, s. 89). Arbeidslinja førte til at det ble en klarere kopling mellom borgernes rettigheter og plikter i velferdspolitikken (Øverbye & Stjernø, 2012). En viktig politisk strategi ble å aktivere de som sto utenfor arbeidsmarkedet gjennom ulike arbeidsrettede tiltak, med mål om å raskest mulig få trygdede over i inntektsgivende arbeid (Bay et al., 2015, s. 38). Arbeidslinja ble styrket gjennom NAV-reformen i 2006, og har tilsynelatende hatt stor betydning for karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV. I tråd med arbeidslinja må karriereveiledere som jobber i, eller i tilknytning til NAV, se formålet med veiledningen, eller sitt *karriereveiledningsoppdrag*, i sammenheng med det som er NAVs samfunnsoppdrag. Dette innebærer en forventning om at:

[...] karriereveiledning vil bidra til å nå høyt prioriterte mål i arbeids- og velferdspolitikken som å opprettholde høy sysselsetting ved få flere i arbeid, motvirke og redusere utstøting, sykefravær og tidlig avgang, og dekke etterspørselen etter arbeidskraft (NOU 2016: 7, s. 177).

De aller fleste arbeidsrettede tiltakene i regi av NAV skal tilby karriereveiledning til deltakerne, og målene knyttet til veiledningen viser tydelig at NAVs samfunnsoppdrag står i sentrum. For å ta et konkret eksempel, kan vi se til den nyeste kravspesifikasjonen fra NAV for avklaringstiltaket i Rogaland. Her presenteres følgende resultatmål: «80% av deltakerne skal ved avslutning av tiltaket ha forslag til **realistiske** [min utheving] arbeidsrettede aktiviteter for å komme i/beholde arbeid» (Vedlegg 1, s. I). Det presiseres ikke hva NAV legger i ordet *realistisk*, som også brukes i sammenheng med karriereveiledningen som skal tilbys: «karriereveiledning for valg av **realistiske** [min utheving]

yrkesmål og arbeidsoppgaver» (Vedlegg 1, s. III). Min forståelse er at deltakers yrkesmål, som følge av karriereveiledning og andre aktiviteter i tiltaket, skal være *realistisk* i den forstand at det er gode muligheter for ansettelse i det aktuelle yrket, noe følgende opplysning i kravspesifikasjonen også tyder på:

I løpet av avtaleperioden vil NAV antakeligvis innføre en ny måte å måle resultater på, som baserer seg på faktisk versus forventet overgang til arbeid kontrollert for en rekke individkjennetegn samt lokalt arbeidsmarked. [...] Leverandørens grad av oppfyllelse av resultatmålene vil kunne ha stor betydning for om Kunden velger å ta ut opsjoner på forlengelse av avtalen (Vedlegg 1, s. I).

Denne mulige nye tilnærmingen til resultatmåling forsterker og synliggjør det spenningsforholdet karriereveiledere i tilknytning til NAV står i, som uttrykt gjennom NOU 2016: 7: at de må ha delt lojalitet til veisøkeren og NAVs samfunnsoppdrag (NOU: 2016: 7, s. 178).

Like etter stortingsmelding 40 ble vedtatt av Stortinget, lanserte NAV en ny virksomhetsstrategi, hvor det blant annet står følgende:

Stabil tilknytning til arbeid blir prioritert fremfor raskeste vei til jobb. For å møte behovet for kvalifisert arbeidskraft jobber vi sammen med utdanningssektoren for at arbeidslivet får tilført etterspurt kompetanse. Vi gir utdanning til dem som ikke har fullført videregående opplæring, slik at de står sterkere i arbeidsmarkedet (NAV, 15. september, 2023)

Dette står i kontrast til den nåværende arbeidslinja og målet om «raskeste vei til passende arbeid», noe som også poengteres i en masteroppgave fra 2023. Gjennom en dokumentanalyse av opplæringsmodulen «karriereorientert veiledning i NAV», søker Schönning å forstå hva som påvirker og setter rammer for praksisfeltet hun tilhører. Ekspertutvalget mente i 2016 at det kan gi mening å bruke begrepet *karriereorientert veiledning* i NAV-sammenheng (NOU 2016: 7, s. 178), men Schönning skriver i sitt sammendrag:

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. [...] Jeg argumenter for et pågående paradigmeskifte i NAV, hvor det legges til rette for en mer bærekraftig arbeidstilknytning og individets autonomi får mer plass (Schönning, 2023, s. 2).

Oppsummert er min forståelse at karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV innebærer en forventning om å bidra til at flest mulig kommer i arbeid, jobber så mye som mulig, og ikke faller fra. I lys av den nye virksomhetsstrategien, og Schønnings funn, kan det synes som om NAVs samfunnsoppdrag er i endring. For å sikre stabil arbeidstilknytning i dagens arbeidsmarked fremstår det som en strategi å bidra til at befolkningen har arbeidsmarkedsrelevant kompetanse i et mer langsiktig perspektiv.

### 2.3 Bærekraftig utvikling som grunnlag for praksisutvikling

I dette delkapittelet vil jeg starte med å redegjøre for hvordan begrepet *bærekraftig utvikling* må forstås i min oppgave. Deretter presenteres tidligere forskning fra karriereveiledningsfeltet og utdanningssektoren.

Bærekraftig utvikling er på lik linje med menneskerettighetene et normativt verdisystem (Holden & Linnerud, 2021, s. 25). FN har gjennom bærekraftsmålene lagt noen føringer for hvordan dette verdisystemet skal forstås, men samtidig må alle land ta eierskap til sine utfordringer, og prioritere sine ressurser (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 6). En felles oppfatning er at bærekraftig utvikling har tre dimensjoner: Klima- og miljø, Økonomi og Sosiale forhold. Et viktig prinsipp er at de tre dimensjonene står i et gjensidig forhold, er like viktige og må behandles som en helhet (ILO, 2015, s. 4). På den måten skal det sikres at utviklingen blir bærekraftig for både mennesker og miljøet. Basert på informasjon fra FN-sambandets nettsider (FN-sambandet, 2023a), kan innholdet i de tre dimensjonene oppsummeres på følgende måte:

**Klima- og miljø:** Utviklingen må redusere utfordringer knyttet til klima og miljø. Menneskeskapt klimagassutslipp, hovedsakelig fra brenning av olje, kull og gass gjør at vi står overfor en klimakrise. Endringer er nødvendig for å forhindre ytterligere oppvarming og for å tilpasse oss klimaendringene. Naturmangfoldet er også truet, blant annet som følge av belastningen på naturen fra landbruk, skogbruk og fiske.

**Økonomi:** Den økonomiske dimensjonen handler om å sikre økonomisk trygghet for mennesker og samfunn, og velstandsutvikling og økonomisk vekst er sentrale mål. Et omstridt spørsmål er hvorvidt økonomisk vekst er en forutsetning for bærekraftig utvikling - eller en del av problemet.

«Utfordringen er å gjøre økonomien bærekraftig, såkalt grønn vekst, slik at den både sikrer menneskers behov, og holder seg innenfor naturens tåleevner»

**Sosiale forhold:** Utvikling som er i tråd med den sosiale dimensjonen, vil bidra til muligheter for alle og mindre sosiale forskjeller. Den sosiale dimensjonen er nært knyttet til menneskerettighetene, og handler om å sikre at alle mennesker får et godt og rettferdig grunnlag for et anstendig liv. Viktige

målsettinger er blant annet å sikre tilgang på utdanning, anstendig arbeid, likestilling og kulturelt mangfold.

Eksemplene på tidligere forskning som følger, peker dels på sammenhenger mellom karriereveiledning og bærekraftig utvikling, og på dels hvordan målet om bærekraftig utvikling kan ha betydning for praksisutvikling.

I en masteroppgave i karriereveiledning fra 2022 er problemstillingen: «Hvordan kan karriereveiledning bidra til å redusere barnefattigdom?» (Stabo, 2022). Analysen baseres på utvalgte kapitler i sosialtjenesteloven og NOU 2016: 7, konteksten er karriereveiledning i NAV, og teorier om bærekraft og sosial rettferdighet utgjør det teoretiske grunnlaget. Stabos analyse resulterte i følgende temaer: «1. Karriereveiledning for utjevning av sosiale forskjeller, 2. Arbeidsinkludering og samfunnsinkludering og 3. Arbeidsrettet oppfølging i NAV bidrar indirekte i reduksjon av barnefattigdom» (Stabo, 2022, s. 4). Stabos funn er interessante for min forskning, da hun viser at NAVs samfunnsoppdrag, og karriereveiledning i denne konteksten, sammenfaller med flere av bærekraftsmålene. Min forskning vil kunne avdekke flere slike sammenhenger, men også peke på hvilke etiske utfordringer praktikere kan møte på, dersom de skal fremme bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, basert på politiske ambisjoner og strategier.

Artikkelen *Kulturell bærekraft i et livsformsperspektiv med fokus på samisk reindrift* (Kjærgård et al., 2023), er et annet eksempel. Den omhandler hvordan karriereveiledning kan ses i sammenheng med kulturell bærekraft. Undersøkelsen baserer seg på 12 intervjuer med ungdom og voksne med tilknytning til samisk reindrift i Finnmark. Kjærgård et al. skriver at karriereveiledningsfaget i stor grad har latt seg inspirere av en vestlig majoritetskultur, og slik jeg tolker det; at karriereveiledere må tilpasse seg og forstå minoritetskulturen (i dette tilfellet samisk reindrift) for at karriereveiledning skal bli relevant. De trekker frem at karriereveiledningsdiskursen om sosial rettferdighet kan bidra til å rette fokus mot hvordan ytre forhold kan undergrave muligheten for vekst og utvikling for ulike grupper i befolkningen. Et viktig mål for karriereveiledningen blir derfor å bevisstgjøre om årsakene til problemene som erfares (Kjærgård et al., 2023, s. 133-134). Undersøkelsen viser etter mitt syn at bærekraftsmålene kan være et grunnlag for utvikling av karriereveiledningspraksis. Ved å innta et bærekraftsperspektiv belyser Kjærgård et al. viktigheten av hvilke diskurser som er styrende for praksis, samt karriereveilederens kunnskap og evne til å sette seg inn i veisøkerens/målgruppens virkelighetsforståelse.

I en annen masteroppgave, tyder funnene på at behovet for videreutvikling også gjelder dersom karriereveiledning skal bidra i tråd med dimensjonen i bærekraftig utvikling som omhandler klima- og miljø. I oppgaven undersøkes hvilke perspektiver på karriereveiledning som trer tydeligst fram i

*Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning* (Bergane, 2020). Bergane argumenterer for at miljøperspektivet er et utelatt perspektiv, og at dette blant annet kan ha sammenheng med den sterke vektleggingen av individets autonomi i kvalitetsrammeverket, som kan stå i veien for å uttrykke eksplisitte forventninger til veisøker om miljøbevissthet (2020, s. 64). Hvorvidt dette kan ha betydning for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV, avhenger blant annet av hvordan regjeringen forholder seg til klima- og miljøspørsmål i relasjon til utviklingen i arbeidsmarkedet, noe forskningen min vil bidra til å belyse.

Per i dag foreligger det ingen politiske styringsdokumenter som sier eksplisitt at karriereveiledning skal bidra til bærekraftig utvikling. Utdanningssektoren er etter mitt syn det nærmeste vi kommer et sammenliknbart fagfelt til karriereveiledningsfaget, og her synes temaet å ha fått stor oppmerksomhet det siste tiåret. I en masteroppgave fra 2017 ble følgende undersøkt: «Hvordan opplever samfunnsfaglærere i den videregående skole sitt mandat både personlig og i praksis til å utdanne miljøbevisste mennesker gjennom utdanning for bærekraftig utvikling?» (Øverland, 2017, s. 2). I sammendraget fremgår det at Øverland gjennom semistrukturerte intervjuer av 4 lærere, undersøkte deres forhold til temaet, til tverrfaglig arbeid med temaet, samt hvilke utfordringer de møter i praksis. Han konkluderer med at lærerne jevnt over er positive, men har ulike opplevelser, og at utfordringene er å få til et godt tverrfaglig samarbeid mellom kolleger, ledelse og eksterne aktører for å legge til rette for utdanning for bærekraftig utvikling (Øverland, 2017, s. 64).

Siden fagfornyelsen i 2020, har bærekraftig utvikling inngått som ett av tre tverrfaglige temaer i læreplanen for grunnskolen (Utdanningsdirektoratet, 2020). I 2022 skrev en masterstudent på lærerstudiet sin masteroppgave med dette som grunnlag for temavalget, og søkte svar på: «Hvilken forståelse har lærerstudenter i norsk og samfunnsfag av det tverrfaglige temaet bærekraftig utvikling, og hvordan ser de for seg at det kan implementeres i grunnskolen?» (Sandvik, 2022, s. 9). Resultatene fra to fokusgruppeintervjuer, viste at lærerstudentene har kjennskap til utdanning for bærekraftig utvikling, og ønsker et godt tverrfaglig samarbeid. Utfordringer som løftes i Sandviks konklusjon er knyttet til studentenes bekymringer om for lite kunnskap om temaet, og forslag til løsninger er å sikre lærere den kunnskapen de trenger, tid til planlegging av undervisningsopplegg, og bedre samarbeid på tvers av fagene underveis i lærerstudiet (Sandvik, 2022, s. 3). Jeg finner både Øverlands og Sandviks funn interessante for min forskning. Felles for de to undersøkelsene, er at organisatoriske forhold oppleves som reelle og potensielle utfordringer for å utvikle god undervisning for bærekraftig utvikling. Min forskning vil kunne tilføre kunnskap om muligheter og utfordringer for å fremme bærekraftig utvikling gjennom karriereveiledning i tilknytning til NAV, og vil således kunne øke forståelsen av forhold som er av betydning på tvers av ulike fagfelt, og forhold som er særegne for karriereveiledning i tilknytning til NAV.

## 3 Teorigrunnlag

---

I dette kapittelet beskrives det teoretiske fundamentet som skal bidra til å belyse min forskning. Å foreta en avgrensning og gjøre et utvalg av relevante teorier har vært utfordrende fordi tematikken og problemstillingen min favner bredt. Basert på tidligere forskning og egen kunnskap om teamet, har jeg vurdert Sultans diskurser om karriereveiledning som et godt rammeverk. De tre diskursene kan anses som hovedretninger, eller tilnærminger innen karriereveiledning. Sultanas (2018) beskrivelser av de to første diskursene; Teknokratisk og utviklingsrettet, sammenfaller etter mitt syn med Savickas' (2015) to første paradigmer; guiding og developing, som senere er oversatt av Haug (2018). For å gi en rikere beskrivelse av den tenkningen jeg ønsker å synliggjøre, vil jeg derfor også vise til Savickas' og Haugs paradigmer under disse diskursene.

Jeg har valgt å løfte frem teorier fra sentrale karriereteoretikere, som Parsons, Holland, Super, Plant, Hooley mfl., som jeg opplever representerer tenkningen innenfor de ulike diskursene. I tråd med tematikken for oppgaven, vil jeg i tilknytning til Sultanas siste diskurs, som han kaller sosialrekonstruksjonistisk/frigjørende, presentere sosial rettferdighet og grønn veiledning som aktuelle perspektiver. Både utvalget- og presentasjonen av teoriene, er et forsøk på å synliggjøre de mest sentrale forskjellene i *tenkningen* som ligger til grunn for karriereveiledningspraksis. Undervegs i drøftingskapittelet vil jeg også trekke inn teori og faglige perspektiver som ikke er presentert her.

### 3.1 Tre hovedretninger/tilnærminger til karriereveiledning

Sultana beskriver tre grunnleggende diskurser som legger føringer for karriereveiledningspraksis, og forklarer at: «Ulike diskurser fungerer som objektiver som gjør at vi vurderer bestemte sosiale praksiser som problemer, beskriver slike problemer på bestemte måter, og velger visse løsninger på dem fremfor andre» (Sultana, 2018, s. 39).

Etter min forståelse vektlegges ulike hensikter med karriereveiledning i de tre diskursene, basert på hvordan vi oppfatter virkeligheten, hva vi prioriterer og verdsetter. I likhet med dette, hevder Savickas at ulike tilnærminger til karriereveiledning er forankret i ulike grunnleggende forståelser av hvordan virkeligheten er, såkalte ontologiske antagelser (Savickas, 2015). Han beskriver tre faglige paradigmer innenfor karriereveiledning, som består av praksisformer som bygger på de samme antagelsene: *Guiding*, *developing* og *designing* (Savickas, 2015, s. 129). På bakgrunn av meningsinnholdet i hvert paradigme, har Haug omdøpt disse til et logisk positivistisk paradigme (guiding), et utviklings -og læringsparadigme (developing) og et konstruktivistisk paradigme (designing) (Haug, 2018). Savickas påpeker at paradigmene ikke har erstattet hverandre i det de har vokst frem, men at praktikere kan anse paradigmene som komplementære, og velge blant dem



basert på veisøkerens behov (Savickas, 2015, s. 130). Det samme gjelder diskursene, som Sultana hevder gjør seg gjeldende parallelt, selv om én gjerne er fremtredende, ofte avhengig av økonomisk situasjon (Sultana, 2018, s. 41).

### 3.1.1 Teknokratisk tilnærming til karriereveiledning

Innenfor den *teknokratiske* diskursen om karriereveiledning er hovedmålet å styrke samfunnsøkonomien gjennom å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse. Karriereveilederens oppgave blir derfor: «å hjelpe den enkelte med å identifisere sin kompetanseprofil og avstemme denne best mulig med arbeidsmarkedets (antatte behov)» (Sultana, 2018, s. 39). Her handler det altså om å hjelpe individer med å ta realistiske yrkesvalg med hensyn til egne forutsetninger sett opp mot hvilke jobber som er tilgjengelig, noe som etter mitt syn vitner om en instrumentalistisk tenkning. Tenkningen som preger denne diskursen, finner vi igjen i paradigmet Savickas kaller guiding (Savickas, 2015). Parsons og Holland fremstår som de mest sentrale karriere-teoretikerne, og jeg vil i det følgende presentere deres teorier i korte trekk.

#### 3.1.1.1 Parsons matching modell

Parsons' matching modell består av tre steg som skal bidra til et godt yrkesvalg; «(a) study and understand the self, (b) get knowledge about opportunities and conditions of success, and (c) reason correctly about the relations of these two groups of facts» (Savickas, 2015, s. 131-132). Ifølge Savickas er modellen særlig anvendelig for: “matching an individual to collectives of people who are employed in various occupations, with the best fit being to the collective a client most resembles” (s. 132). Målet er å matche individers ferdigheter, interesser, personlighet og andre trekk opp mot yrkers jobbkrav og kultur, og på den måten forutsi muligheter for suksess og trivsel (Savickas, 2015, s. 131; Hartung, 2013, s 85.). Testing og analyse er viktige komponenter som skal bidra til vitenskapelig forankring av veiledningen, og Savickas hevder at: «[...] the epitome of this guidance technology is Holland's (1997) theory of vocational personality types and work environments (Savickas 2008, s.104).

#### 3.1.1.2 Holland's Theory of Vocational personality types and work environments

Hollands teori bygger videre på Parsons trekk- og faktor tilnærming, men videreutvikler den med inspirasjon fra sosiologi og differensialpsykologi (Kjærgård, 2018). Essensen i teorien er at både mennesker og miljø kan bli beskrevet ut fra hvor like de er seks ulike personlighetstyper/jobbmiljøer, og tanken er at mennesker vil prestere og trives best i jobber som interesser dem og som sammenfaller med deres personlighet (Nauta, 2013, s. 56). Hollands modell, ofte kalt RIASEC modellen, skisserer seks personlighetstyper: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising og

Conventional. I Norge synes modellen å være et sentralt utgangspunkt for Arne Svendsruds *Karriereverktøy*, og jeg vil i det følgende bruke hans oversettelser og beskrivelser: (Svendsrud, u.å.-c):

- Praktisk (R): Praktisk, fysisk, flink med hendene, kan håndtere verktøy og maskiner
- Teoretisk (I): Analytisk, intellektuell, vitenskapelig, utforskende
- Kreativ (A): Bruke og uttrykke kreativitet, skapende, nytenkende
- Sosial (S): Arbeid med mennesker, hjelpe, undervise, veilede
- Foretaksom (E): Salg, service, overtalelse, ledelse, politikk
- Systematisk (C): Detaljorientert, nøyaktighetsarbeid, system- og rutinearbeid

Et viktig poeng er at mennesker ikke vil kunne beskrives ut fra en personlighetstype alene, og Holland anbefalte å bruke en rangering ved bruk av alle de seks RIASEC-kategoriene (Nauta, 2013, s. 56).

Svendsrud, som bruker begrepet *interesseområder* i stedet for *personlighetstyper*, forklarer bruken av RIASEC slik:

Måten du bruker RIASEC på er å velge ut de tre interesseområdene som er mest aktuelle for deg, de du vil satse på, de du vil gå for. Det kalles en RIASEC kode. Om du velger f.eks R-Praktisk, I-Teoretisk og S-Sosial blir RIASEC koden RIS. Så utforsker du hvilke konkrete yrker og utdanninger som finnes i de interesseområdene du har valgt ut [...] (Svendsrud, u.å.-c)

Etter mitt syn er både Parsons' matching modell og RIASEC modellen eksempler på teknokratiske tilnærminger til karriereveiledning. Til tross for at individers personlighet, evner og interesser får oppmerksomhet, er hovedfokuset på å gjøre gode karrierevalg her og nå, basert på kunnskap om seg selv, og kunnskap om krav og muligheter innen ulike utdanninger og yrker.

### 3.1.2 Utviklingsrettet tilnærming til karriereveiledning

Den neste diskursen Sultana mener legger føringer for karriereveiledningspraksis, kaller han *utviklingsrettet*, eller *humanistisk*. Her er individers personlige vekst og selvrealisering det viktigste, og valgfrihet og identitetsbygging står sterkt (Sultana, 2018, s. 40). Fokuset i karriereveiledningen vil være rettet mot det enkelte individs læring og utvikling. Tilsvarende er en humanistisk eller personsentrert tilnærming sentralt i *developing* paradigmet, som Haug kaller utviklings- og læringsparadigmet. Haug skriver at en viktig byggestein er: «en orientering mot individets makt og evne til å ta kontroll over egen karriereutvikling» (Haug, 2018, s. 24). Han viser blant annet til Rogers (1961) som framholder viktigheten av at veisøker i karriereveiledningen må anses som ekspert på eget liv, og Sommerbeck (2002) som mener at mennesker av natur vil utvikle seg i den mest positive retningen som er mulig under gitte omstendigheter og betingelser. Videre anses karrierevalg som en livslang utviklings- eller læringsprosess, og karriereveiledningen bør bidra til at enkeltindivider blir i

stand til å ta kontroll over egen utvikling (Haug, 2018, s. 25–26). Sultana, Savickas og Haug omtaler alle Super som en fremtredende representant for lærings- og utviklingssynet, og jeg vil i det følgende forsøke å gi en kortfattet oppsummering av hans Life-span, Life-space teori.

### 3.1.2.1 Supers Life-span, Life-space teori

Super startet arbeidet med sin karriereutviklingsteori for over 70 år siden, og har siden videreutviklet den en rekke ganger, før den på midten av 90-tallet fikk navnet «Life-span, life-space theory» (Hartung, 2013). Supers teori er forankret i utviklingspsykologien, og er basert på ideen om at mennesker forandrer og utvikler seg gjennom livet. Karriereutvikling må anses som en livslang prosess som påvirkes av både individuelle og kontekstuelle faktorer. Teorien beskrives ofte som heldekkende, og den enkeltes karriereutvikling må ses i sammenheng med deres livsforløp, leverom og selvoppfattelser (Kjærgård, 2018, s. 23). Med sin Life-Career Rainbow visualiserer Super dette ved fem ulike stadier/faser i livet hvor individet står overfor spesifikke utviklingsoppgaver og utfordringer i forhold til deres karriere: Barndom (vekst), Ungdomstid (utforskning), Ung voksen (etablering), Voksen (opprettholdelse), og Alderdom (tilbaketrekning) (oversatt av Haug, 2018, s. 27). Karriereutviklingen foregår parallelt med individets generelle utvikling og modning, og karriereveiledere bør tilrettelegge veiledningen og læringsaktiviteter i henhold til veisøkerens karrieremessige modenhet (Haug, 2018, s. 27).

Leverommet utvikles gjennom livsforløpet og består av forskjellige roller, relasjoner, situasjoner og miljøer som påvirker individets karrierevalg og utvikling (Hartung, 2013, s. 91). I «livsregnbuen» er de ulike rollene eksemplifisert som: Child, Student, Leisure, Citizen, Worker og Homemaker (Hartung, 2013, s. 92). Her illustreres kompleksiteten i leverommet, da de ulike rollene, og dermed relasjonene, miljøene og situasjonene individene forholder seg til, ofte eksisterer parallelt gjennom livsløpet. Supers teori, og regnbuemodellen synliggjør livets kompleksitet og gjør det til en sentral oppgave for karriereveiledning å hjelpe individer med å finne en balanse mellom ulike livsroller. I et bærekraftsperspektiv er det også relevant at Super vurderte det som nyttig å avdekke individers karriereverdier i karriereveiledning. Eksempler på slike verdier er både indre/iboende (eksempelvis autonomi, og intellektuelle utfordringer) og ytre (eksempelvis lønn og status) (Hartung, 2013, s. 85).

### 3.1.2.2 Karrierekompetanse og karrierelæring

Et bærende prinsipp for metoder innen utviklings- og læringsparadigmet er ifølge Haug at håndtering av karrieremessige utfordringer kan læres (Haug, 2018, s. 27). En samlebetegnelse for det læringen skal føre til, er karrierekompetanser, som kan defineres slik:

Karrierekompetanse refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette

inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg (oversatt definisjon fra ELGPN i NOU 2016: 7, s. 19)

Karrierelæring er læringsprosessen som skal resultere i utvikling av karrierekompetanse. Følger man DOTS-modellen til Watts og Law, skal resultatet av læringen være fire kompetanseområder som i stor grad sammenfaller med bestanddelene i definisjonen fra ELGPN (Haug, 2018, s. 40). Haug påpeker at forståelsen av karriereutvikling har vært i forandring siden modellen ble lansert i 1977. Jeg velger likevel å presentere den kort her, da jeg opplever at den er svært relevant med hensyn til de forventninger som stilles til karriereveiledning i tilknytning til NAV. Jeg velger her å ta utgangspunkt i Haugs tolkninger av meningsinnholdet i de fire ulike kompetanseområdene (Haug, 2018, s. 40-41):

*Valgkompetanse* (Decision learning): Handler om å ha kompetanse til å gjøre valg, samt å forstå at valg kan gjøres på ulike måter. Veilederen må avklare veisøkers beslutningsstil for å kunne legge til rette for læringsopplevelser som er tilpasset den enkelte.

*Mulighetsoppmerksomhet* (Opportunity awareness): Her er målet at veisøkeren skal få forståelse for muligheter og begrensninger. Dette inkluderer evne til å vurdere egne karakteristika opp mot de krav som stilles innen ulike yrker og utdanningsveier, samt å vurdere disse mulighetene med hensyn til andre livsroller.

*Kompetanse i å takle overganger i karrieren* (Transition learning): Slik jeg leser utdraget fra Watts og Law (1977, s. 77, sitert i Haug, 2018, s. 50), skal læringen gjøre veisøkeren i stand til å håndtere overgangsfasene ved å bidra til 1) forståelse av ulikheter mellom f.eks. studietilværelsen og arbeidslivet, 2) relatere kompetanse fra studier til hva som vil møte dem senere i livet, og 3) kunnskap og ferdigheter for å håndtere nye situasjoner.

*Selvbevissthet* (Self awareness): Haug peker på at dette kompetanseområdet viser modellens forankring i Parsons forståelse av hva karrierevalg handler om. Nemlig å kjenne seg selv, kjenne mulighetene sine og gjøre en vurdering basert på sammenhengen mellom de to. Hovedfokuset bør være på å kjenne sine styrker, som kvalifikasjoner, evner, holdninger, praktiske evner, personlige kvaliteter og fysisk styrke.

### 3.1.3 Frigjørende tilnærming til karriereveiledning

Sultanas siste diskurs kaller han *sosialrekonstruksjonistisk* eller *frigjørende*. I kontrast til de to andre, vil frigjørende diskurser innebære å stille kritiske spørsmål og utfordre samfunnsstrukturer. Man er opptatt av å avdekke: «[...] hvordan økonomien og arbeidsmarkedet undergraver muligheten for vekst og personlig utvikling for hele grupper av befolkningen på grunnlag av sosial klasse, etnisk

tilhørighet og/eller kjønn» (Sultana, 2018, s. 40). En frigjørende tilnærming til karriereveiledning tar sikte på å bevisstgjøre individer og grupper om årsakene til situasjonen de står i, slik at problemer som i realiteten er strukturelle kan utfordres (Sultana, 2018, s. 41).

Frigjøringsdiskurser kommer ifølge Sultana sannsynligvis som en motreaksjon på teknokratiske tilnærminger (s. 41). Kjærgård et al. hevder at *grønn veiledning og karriereveiledning i et sosialt rettferdighetsperspektiv* kan anses som motdiskurser til den dominerende samfunnsøkonomiske og individualiserte diskurs som har preget karriereveiledningsfeltet i Norge de siste 20 årene (Kjærgård et al., 2023, s. 119). Begge tilnærmingene forutsetter at karrierevalg og karriereveiledning kan ha betydning for å løse samfunnsmessige utfordringer som strekker seg ut over et individperspektiv, og danner et viktig grunnlag for drøftingen i kap. 6.

### 3.1.3.1 Karriereveiledning i et sosialt rettferdighetsperspektiv

Hooley, Sultana og Thomsen har i en årrekke samarbeidet om å undersøke og utvikle frigjørende perspektiver på karriereveiledning. Et resultat av samarbeidet er fem forslag til hvordan man gjennom karriereveiledning kan bidra til sosial rettferdighet, ofte kalt: “Five signpost towards socially just career guidance” (Hooley et al., 2019). *Signposts* kan etter min forståelse oversettes til *peilemerker*, forstått som rettesnorer eller veianvisninger for praksis. De fem peilemerkene gjengis i mange sammenhenger, senest av forfatterne selv i antologien *Karriereveiledning og bæredygtighet* (Thomsen et al., 2023, s. 58–65). Her argumenterer de for at sosial rettferdighet er et viktig perspektiv i karriereveiledning, som kan bidra til sosial bærekraft, både for enkeltindivider, de fellesskap vi er en del av, og for samfunnet som helhet (Thomsen et al., 2023, s. 55). De fem peilemerkene går i korte trekk ut på følgende i veiledningen (mine oversettelser):

*Bygg kritisk bevissthet:* Målet er å hjelpe mennesker å utvikle bevissthet om den sammenhengen de er en del av, hvorfor ting er som de er. Veiledning skal støtte mennesker i å gripe inn i deres eget liv og handle, på egenhånd og kollektivt.

*Synliggjør/navngi undertrykkelse:* Karriereveiledning kan hjelpe mennesker med å gjenkjenne urettferdighet og til å bli bevisst de faktorer de kan påvirke.

*Still spørsmål ved «det normale»:* Her er det aktuelt å diskutere og reflektere over hva som oppfattes som normalt, og hvorfor. Det er sentralt å problematisere normer, utbredte antagelser og maktrelasjoner.

*Oppmuntre til samarbeid:* Karriereveiledning kan legge til rette for sosial interaksjon, solidaritet og samarbeid.

*Arbeid på ulike nivåer:* Frigjørende karriereveiledning krever at det arbeides på ulike nivåer. Man bør ha både mikro- (individer og grupper), meso- (organisasjoner og institusjoner), og makro- (sosiale og politiske systemer) nivåene i tankene.

Ett av hovedprinsippene for denne tilnærmingen er at vi lever i en verden med mye ulikhet, og at mennesker derfor har ulike muligheter for å utvikle sin karriere. Karriereveiledning kan være et virkemiddel for å hjelpe mennesker med å forstå den verden de lever i, bli bevisst undertrykkelse og maktstrukturer som påvirker dem, og selv bli i stand til å utfordre disse (Thomsen et al., 2023, s. 56).

### 3.1.3.2 Grønn veiledning

I artikkelen *Paradigms under pressure: Green guidance*, argumenterer Plant for at en grønnere og mer bærekraftig framtid krever nye tilnærminger innen veiledning: «Vejledning behøver en ny-orientering: et paradigmeskift» (Plant, 2020, s. 1). Plant hevder at størsteparten av eksisterende karriereteori har et individrettet fokus som er nært knyttet til ideen om ubegrenset økonomisk vekst. Han problematiserer dette i relasjon til bærekraft og mener at grønn veiledning bidrar med et bredere perspektiv på karrierevalg og karriereutvikling.

Plant har utarbeidet 5 prinsipper for grønn veiledning. Her vil jeg beskrive tre av dem, som jeg opplever særlige relevante for min praksis. Ett av prinsippene er følgende: "Vejledningsresultater bør måles, ikke kun ved en økonomisk målestokk, men også ved grønt regnskap, dvs. ved at relatere bæredyktighetsmål til vejledningsaktiviteter" (Plant, 2023, s. 147). Dette prinsippet er interessant og relevant med tanke på sektoren jeg jobber i, hvor resultater av karriereveiledningen (som vist i kunnskapsgrunnlaget) per i dag måles på bakgrunn av om yrkesvalget gir realistiske jobbmuligheter.

Av de to andre prinsippene går det frem at Plant mener karriereveiledning bør bidra til at veisøkere blir bevisst at deres karrierevalg og karriereutvikling kan ha konsekvenser for miljøet, samt at de får tilgang på informasjon om relevante karrieremuligheter innenfor et miljø-/bærekraftsperspektiv (Plant, 2023, s. 147). Prinsippene legger etter mitt syn opp til at karriereveilederen skal utøve en viss grad av påvirkning i veiledningsrelasjonen, med mål om at veisøker skal ta et «grønt/bærekraftig» karrierevalg.

Plant (2020; 2023) viser også til Packer (2019), som ved bruk av Watts fire sosiopolitiske ideologier har laget en firefelts analysemodell som skiller mellom lysegrønne og mørkegrønne tilnærminger, og om tilnærmingen er liberal, konservativ, progressiv eller radikal.

	Focus on society	Focus on individual
Focus on change  <b>DARK GREEN (Ecologism)</b>	<b>RADICAL (social change)</b>  In careers practice this might look like: helping individuals to see social and environmental challenges as group – rather than just individual – challenges, e.g. through green critical pedagogy.	<b>PROGRESSIVE (individual change)</b>  In careers practice this might look like: encouraging and empowering individuals to make individual career choices that take ecological wellbeing into account.
Focus on status quo  <b>LIGHT GREEN (Environmentalism)</b>	<b>CONSERVATIVE (social control)</b>  In careers practice this might look like: acting as a 'gatekeeper', assisting individuals to develop their skillset/attributes for a greener economy.	<b>LIBERAL (non-directive)</b>  In careers practice this might look like: helping individuals who are environmentally-minded to make career choices in line with their personal values and skillset.

Figur 3.1 (Packer (2019), Gjengitt i Plant, 2020, s. 4)

En lysgrønn tilnærming legger blant annet til grunn at miljøproblemer kan løses uten grunnleggende endringer i menneskers verdier, mens en mørkegrønn tilnærming tar utgangspunkt i at det trengs radikale endringer som krever at veilederen i større grad aktivt forsøker å påvirke veisøkeren (Plant, 2023, s. 145). Både Plants prinsipper for grønn veiledning, og Packers modell gir noen eksempler på hvordan man kan bringe et «grønt» perspektiv inn i veiledningssamtalen.

## 4 Metode

---

Målet med dette kapitlet er å beskrive og forklare hvordan jeg har gått frem for å besvare mitt første forskningsspørsmål: Hvilke ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen kommer til uttrykk i Meld. St. 40?

Jeg vil starte med å forklare hvilke vurderinger jeg har gjort knyttet til valget av Meld. St. 40. Deretter vil jeg redegjøre for oppgavens vitenskapsteoretiske forankring og metodiske tilnærming. Videre har jeg forsøkt å gi en grundig beskrivelse av selve gjennomføringen av undersøkelsen, og begrunne de metodiske valgene som er gjort. Avslutningsvis reflekterer jeg over etikk, reliabilitet og validitet.

### 4.1 Vurderinger knyttet til Stortingsmelding 40

I studier av dokumenter, hevder Thagaard at det er viktig å vurdere dokumentets *relevans* for vår problemstilling, dets *autentisitet* (om vi kan anse dokumentet som ekte) og dets *troverdighet* (om vi kan ha tillit til den informasjonen dokumentet gir oss) (Thagaard, 2018, s. 118–119). Jeg vil her redegjøre for mine vurderinger knyttet til disse tre forholdene.

I mitt valg av Stortingsmelding 40, har jeg foretatt det Thagaard definerer som en strategisk utvelging, ved at jeg har valgt et dokument «[...] som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen» (2018, s. 54). *Relevansen*, eller det *strategiske* i valget av stortingsmeldingen, må ses i sammenheng med mitt overordnede ønske om å bli klokere på hvilken betydning det politiske fokuset på bærekraftig utvikling kan få for min karriereveiledningspraksis. Som eksemplifisert i oppgavens innledning, tilsier mine erfaringer at karriereveiledningstjenester i regi av NAV vil gjenspeile politiske målsettinger i høy grad. Det var derfor viktig for meg å analysere et politisk dokument. Videre måtte dokumentet ha et tydelig bærekraftperspektiv, og naturligvis si noe om fenomener som er relevante for karriereveiledningsfeltet.

Autentisitet kan enkelt fastslås på bakgrunn av at stortingsmeldingen er en skriftlig, offentlig kilde, som man blant annet får tilgang til via regjeringens hjemmesider. Vurderingen av dokumentets *troverdighet*, eller hvorvidt vi kan ha tillit til informasjonen i dokumentet, handler blant annet om å vurdere motivene til opphavspersonen og hvordan disse motivene kan prege fremstillingen (Thagaard, 2018, s. 119). Stortingsmeldingen kan nemlig anses som et politisk verktøy: «De [dokumenter] er redskaper for å få noe til å skje, for å realisere noe, for å overtale og sette en sak i bevegelse» (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 47). Til tross for at stortingsmeldingen omhandler et tema som det er bred politisk enighet om (at vi skal nå bærekraftsmålene), er det derfor viktig å være bevisst på at regjeringens motiv samtidig er å fremme sin egen politikk, eller som de selv skriver:



«FNs medlemsland skal, **med utgangspunkt i sine egne politiske mål** [min utheving], vurdere hvor de står og hva som må gjøres for å innfri bærekraftsmålene nasjonalt» (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 9).

Det er derfor nødvendig å påpeke at dokumentanalysen min er begrenset til å undersøke hvilke ambisjoner og strategier regjeringen Solberg, som har utformet stortingsmeldingen, har for arbeidsmarkedsutviklingen. For som Asdal og Reinertsen poengterer: «Dokumenter kan både kontrollere og frigjøre, både samle og splitte, både åpne og skjule, både starte noe og stoppe noe» (2020, s. 53). Enkelte av de strategier som beskrives i oppgavens resultatdel kan være endret som følge av regjeringsskiftet i 2021, til tross for at Stortinget vedtok planen i 2022.

## 4.2 Vitenskapsteori og metodisk tilnærming

Et av de viktigste spørsmålene innenfor vitenskapsfilosofien handler om hvordan vi kan oppnå vitenskapelig kunnskap, og Thomassen beskriver at det tradisjonelt er to vitenskapsfilosofiske hovedretninger; en med røtter i naturvitenskapene som ofte betegnes som «positivisme» og den andre i humanvitenskapene som gjerne knyttes til «hermeneutikk» (2006, s. 44). Todelingen må anses som en overforenkling, men ved å stille dem opp mot hverandre kan vi se at kravene som stilles-, og metodene som benyttes for å frembringe vitenskapelig kunnskap, er forskjellige. For naturvitenskapene er idealet teoribygging som søker å årsaksforklare og forutsi fenomener (Thomassen, 2006, s. 44). Problemstillinger er rettet mot statistiske generaliseringer, og studerer typisk fenomeners utbredelse og antall. For denne type studier vil kvantitative tilnærminger være hensiktsmessig (Thagaard, 2018, s. 16). Humanvitenskapene vil på den andre siden «[...] søke forståelse og innsikt i menneskelige ytringer som for eksempel språklige uttrykk, kulturuttrykk, handlinger, historiske hendelser og lignende» og: «Metodisk dreier det seg om å fortolke et meningsinnhold ut fra den konteksten eller meningssammenhengen ytringene står i» (Thomassen, 2006, s. 45).

Målet med masterprosjektet mitt er å få innsikt i hvordan Norge, ifølge stortingsmelding 40, skal oppnå bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, og hvilken betydning dette kan ha for min karriereveiledningspraksis. Stortingsmeldingen er bygd opp rundt de 17 bærekraftsmålene. Det er ingen egen del som omhandler arbeidsmarkedsutviklingen, og karriereveiledning nevnes kun en gang i det 206 sider lange dokumentet. Riktignok er noen av målene (eksempelvis mål 4: God utdanning, og mål 8: anstendig arbeid og økonomisk vekst) nært knyttet til tematikken, men forhold av betydning for arbeidsmarkedsutviklingen beskrives under alle de 17 målene. Dette gjør det nødvendig med en fortolkende, kvalitativ tilnærming. I kvalitativ forskning søker vi økt forståelse av sosiale fenomener, eksempelvis gjennom analyser av tekster og visuelle uttrykksformer (Thagaard, 2018, s. 15).

Ved å innta perspektivet til den franske filosofen Ricoeur, kan vi anse tekst som ytringer fastholdt i skrift. Ved at ytringene er skriftliggjort, og ikke utveksles gjennom samtale, skapes en avstand mellom avsender og mottaker som gir teksten selvstendighet. Dette innebærer at teksten: «blir løst fra forfatterens mulige intensjoner [...] Teksten ligger åpen for å forstås på nye og andre måter» (Thomassen, 2006, s. 166). I tråd med Ricoeurs tankegang, har målet mitt vært «å fortolke *den mening som ligger i teksten selv*» (Thomassen, 2006, s. 167). Jeg har altså satt meg grundig inn i de ulike delene teksten består av, og forsøkt å avdekke det meningsinnholdet som handler om arbeidsmarkedsutviklingen. Selv om målet har vært å møte dataene på en åpen måte, er min fortolkende rolle i analysearbeidet sentral. Innenfor hermeneutikken er Gadammers begrep *forforståelse* velkjent. Vi forstår og skaper mening i verden omkring oss på bakgrunn av vår forforståelse, selv om vi ikke er den bevisst. (Thomassen, 2006, s. 86). Min forforståelse, som blant annet er basert på praksiserfaringer, tidligere forskning og teori, må derfor antas å ha betydning for hvordan jeg siler, tolker og velger ut relevant informasjon i stortingsmeldingen.

Som jeg har fått erfare viktigheten av, kjennetegnes kvalitative studier ved at metodeopplegget er preget av en fleksibilitet som gjør at vi kan endre undersøkelsen undervegs (Thagaard, 2018, s. 16). Undervegs i prosjektet førte blant annet oppdagelser i møte med datamaterialet, til at jeg endret problemstillingen og forskningsspørsmålene flere ganger. For å bruke nok ett av Gadammers begreper, vil jeg si at *forståelseshorisonten* min har utviklet seg i møte med datamaterialet. Ordet «horisont» tegner et bilde av at det er en grense for hva som er synlig fra det ståstedet vi har, men samtidig at horisonten kan endres og utvides (Thomassen, 2006, s. 87). Dette er også i tråd med den hermeneutiske sirkel mellom fortolker og tekst: «Ut fra vår forforståelse *foregriper* vi en mening i teksten. Forståelsen utvikles videre i en bevegelse frem og tilbake mellom to «horisonter»: leserens horisont og den horisonten teksten bærer med seg» (Thomassen, 2006, s. 92). Jeg kommer tilbake til dette når jeg i det videre beskriver gjennomføringen av analysen.

### 4.3 Gjennomføring av dokumentanalysen

Dokumentanalyse kan beskrives som en type kvalitativ innholdsanalyse, hvor man samler inn data som skal analyseres for å få frem sammenhenger og relevant informasjon om det eller de forhold i samfunnet vi ønsker å studere (A. Johannessen et al., 2021, s. 236). Jeg vil først kort presentere den valgte analysestrategien, før jeg går grundig gjennom de ulike stegene i analysen.

#### 4.3.1 Analysestrategi: Tematisk analyse

Tematisk analyse innebærer at vi ser etter temaer i dataene våre, med definisjonen av et tema som: «en gruppering av data med viktige fellestrekk» (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 279). Målet med en tematisk analyse er at temaene til sammen skal besvare forskningsspørsmålet vårt. Tematisk

analyse gir rom for mye fleksibilitet, og det har vært viktig for meg å gå frem på en systematisk måte for å ikke miste oversikten. Jeg har latt meg inspirere av Braun og Clarke sin tematiske analyse (2006), og fulgt en forenklet oppskrift basert på denne av Johannessen et al. (2018). Oppskriften inneholder fire steg: 1) forberedelse, 2) koding, 3) kategorisering, og 4) rapportering.

Før jeg beskriver selve gjennomføringen, vil jeg forberede leseren på at det har vært noen endringer underveis. Jeg vil gjøre mitt beste for å forklare disse grundig. Fordelen med kvalitativ metode og tematisk analyse er at man kan møte dataene på en åpen og utforskende måte, og forskningsspørsmålet kan gjerne endres, eller bli til i møte med datamaterialet, fordi vi oppdager at dataene er mer egnet til å besvare noen spørsmål fremfor andre (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 280). I tillegg til endringer som er gjort på bakgrunn av mitt møte med datamaterialet, har jeg mot slutten av prosjektet fått ny forståelse for selve forskningsprosessen, som følge av at jeg ble kjent med en nyere artikkel av Braun og Clarke (2019). Dette førte til noen endringer i framskrivningen av funnene fra analysen.

Jeg vil i det følgende redegjøre for stegene i analyseprosessen, forklare de vurderinger, valg og endringer som er gjort underveis, og beskrive prosessen med utdrag fra analysetabellen og annen bearbeiding av dataene.

#### 4.3.2 Steg 1: Forberedelse

Forberedelsesfasen handler om må skaffe til veie og få oversikt over data. Det anbefales å lese gjennom datamaterialet som helhet og gjerne ta notater (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 284). Som beskrevet i innledningen har interessen min for temaet sitt utspring i en undring over hvilken betydning det politiske fokuset på bærekraftig utvikling kan få for min karriereveiledningspraksis. Gjennom FN-sambandets nettsider fant jeg henvisning til Stortingsmelding 40 – Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene, og vurderte etter en første gjennomlesning at dokumentet var interessant for min studie (vurderingen er utdypet under 4.1). Jeg formulerte en problemstilling som handlet om å finne sammenhenger mellom de politiske målene for karriereveiledning og bærekraftsmålene, og gikk også videre til steg 2, kodingsfasen, og brukte mye tid på å utforme en analysetabell med sitater fra stortingsmeldingen. Det viste seg at problemstillingen både var for åpen; det virket på et tidspunkt som om alt som står skrevet i stortingsmeldingen på et eller annet vis kan knyttes til målene for karriereveiledning, - og for lukket; gikk jeg kanskje glipp av noe viktig ved å aktivt lete etter innhold som kunne knyttes til målene for karriereveiledning, slik de er i dag?

Jeg bestemte meg for at det var best å prøve igjen, og lagde flere utkast til nye problemstillinger som jeg testet opp mot datamaterialet. Jeg erfarte gjentatte ganger at dataene ikke var egnet til å svare på det jeg forventet de ville svare på. «Klok av skade», og med en utvidet forståelseshorisont, gikk jeg

tilbake til forberedelsessteget i oppskriften for analysen og bet meg merke i setningen: «Du må gjerne ta notater undervegs, men unngå å grave deg ned i detaljene» (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 284). Jeg bestemte meg for å ikke lage noen ny problemstilling, men bare notere kort hva jeg ble oppmerksom på ved neste gjennomlesning. Jeg satt igjen med følgende notater: Forhold knyttet til arbeidsmarkedet ilegges stor betydning for å nå bærekraftsmålene, skape jobber, utdanning, kompetanse, kunnskap, forskning, innovasjon, nye næringer, vekst, omstilling, teknologi. Sett i ettertid er det allerede her tydelig at det er uunngåelig at forforståelsen spiller en rolle i analyseprosessen. Oppmerksomheten min styres av min faglige tilhørighet og hva jeg er interessert i å bli klokere på. Jeg tok utgangspunkt i disse notatene når jeg utformet forskningsspørsmålet: *Hvordan beskrives en bærekraftig utvikling av arbeidsmarkedet i Meld. St. 40?* Forberedelsesfasen førte til det jeg anser som en viktig avgrensning som tillater meg å gå mer i dybden. Jeg gikk fra å skulle undersøke alle mulige sammenhenger mellom målene for karriereveiledning og bærekraftsmålene, til å konsentrere analysen om beskrivelser av arbeidsmarkedsutviklingen i stortingsmeldingen.

#### 4.3.3 Steg 2: Koding

Koding handler om å fremheve og sette ord på viktige poenger i dataene. Målet er å få oversikt over innholdet, generere nye og dypere innsikter, og tilrettelegge dataene for den påfølgende kategoriseringsfasen (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 284). Med andre ord skal kodingen bidra til at vi identifiserer det som er interessant i relasjon til forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2006). For å systematisere kodingen laget jeg en analysetabell i Word. Jeg hadde analysetabellen åpen på en skjerm, og stortingsmeldingen på en annen, og leste grundig gjennom stortingsmeldingen fra start til slutt flere ganger. Undervegs kopierte jeg tekstutdrag fra stortingsmeldingen som jeg tolket inneholdt beskrivelser av hvordan arbeidsmarkedet må utvikles. Som nevnt tidligere i metodekapittelet er stortingsmeldingen bygd opp rundt de 17 bærekraftsmålene, og jeg måtte tolke beskrivelser av status, mål, tiltak og strategier på tvers av de 17 bærekraftsmålene stortingsmeldingen omhandler. Johannessen et al. (2018) anbefaler at man markerer ett poeng i datamaterialet om gangen, fordi det er vanskelig å få tak på poenget, eller meningen, dersom datautdraget er for stort. Mange vil nok hevde at enkelte av utdragene i min analysetabell i så måte er for lange. Jeg har imidlertid ikke sett noen annen løsning, og vurderer at dette har sammenheng med temaet jeg undersøker. Bærekraftsmålene er «designet» på en måte som gjør at de må ses i sammenheng. Dette preger også regjeringens beskrivelser, der mange relevante momenter ved «en bærekraftig utvikling av arbeidsmarkedet» presenteres i ett og samme sitat. Under er et utdrag fra analysetabellen, som også er vedlagt oppgaven i sin helhet (vedlegg 2.)

Sitat fra Meld. ST. 40, relevant for forskningsspørsmål 1 (slik utarbeidelsen av tabellen): Hvordan beskrives en bærekraftig utvikling av arbeidsmarkedet i Meld. St. 40?	S.	Refleksjonsnotater/tolkning:	Koding:
1. Det betyr at et bærekraftig samfunn forutsetter økonomisk vekst og verdiskaping. Regjeringen mener derfor at en av hovedstrategiene for å nå bærekraftsmålene innen 2030 må være å skape flere arbeidsplasser, inkludere flere i arbeidslivet og gjøre det vi kan for å sikre økonomisk vekst i årene som kommer.	8	Utviklingen i arbeidsmarkedet er viktig for økonomisk vekst og verdiskaping. Det må skapes flere arbeidsplasser og inkluderes flere mennesker i arbeidslivet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomisk vekst og verdiskaping</li> <li>• Skape flere arbeidsplasser</li> <li>• Flere må inkluderes i arbeidslivet</li> </ul>
2. Ved hjelp av kapitalen, innovasjonsevnen og kompetansen i privat sektor ser vi at det stadig utvikles nye bærekraftige løsninger for fremtiden.	8	Aktører i arbeidsmarkedet vil bidra til bærekraftige løsninger for fremtiden.  Kapital, innovasjonsevne og kompetanse i privat sektor bidrar til utvikling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle bærekraftige løsninger ved hjelp av kapital, innovasjonsevne og kompetanse i privat sektor</li> </ul>
3. Regjeringen har som ambisjon at norske virksomheter skal ta sin del av det markedet som bærekraftsmålene utløser. Derfor vil vi legge til rette for et marked der det lønner seg å tenke bærekraftig – gjennom reguleringer og krav som ivaretar bærekraftig utvikling, og ikke minst ved å etterspørre grønne, innovative og bærekraftige løsninger	8	Regjeringen vil sørge for at det er lønnsomt å tenke bærekraftig. Ønske om vekst i arbeidsmarkedet i nye næringer.  Arbeidsmarkedet vil bli berørt gjennom reguleringer og krav, samt at det offentlige vil etterspørre grønne, innovative og bærekraftige løsninger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reguleringer og krav fra det offentlige skal bidra til at det er lønnsomt å tenke bærekraftig</li> <li>• Virksomheter må ta sin del av det markedet som bærekraftsmålene utløser</li> <li>• Grønne, innovative og bærekraftige løsninger</li> </ul>
4. Et grunnprinsipp bak 2030-agendaen er at ingen skal utelates – <i>leave no one behind</i> [...] I norsk sammenheng er det nødvendig å sørge for at hele befolkningen får tilgang på god helse og utdanning og kommer i arbeid.	8	Utviklingen skal ikke gå på bekostning av enkeltpersoner eller grupper. Tilgang på utdanning og arbeid er i Norsk sammenheng viktig for å motvirke utenforskap.  Innpass i arbeidsmarkedet krever utdanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utviklingen i arbeidsmarkedet må ikke gå på bekostning av enkeltpersoner eller grupper</li> <li>• Hele befolkningen må få tilgang på god helse, utdanning og arbeid for å unngå at noen utelates</li> </ul>

Figur 4.1

I neste kolonne noterte jeg ned mine refleksjoner og tolkninger av sitatet, og i siste kolonne forsøkte jeg etter beste evne å kortfattet oppsummere det viktige og meningsfulle ved datautdraget. I første runde med koding lagde jeg korte koder, i form av stikkord. Dette ga meg imidlertid problemer når jeg i neste omgang skulle forsøke å kategorisere kodene inn i mer generelle temaer. Jeg måtte derfor gjennom flere runder med koding, for å sikre at kodene representerte innholdet i sitatet på en god måte, og fanget opp *alle* poengene som var meningsfulle. Dette kan kalles *datanær* koding, og fordelene er at man enklere får øye på nyanser og distinksjoner i dataene, og det blir i neste omgang lettere å oppdage mønstre og sammenhenger (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 290).

Braun og Clarke poengterer at kodingen til en viss grad vil avhenge av hvorvidt analysen er datadrevet eller teoridrevet (2006, s. 18), ofte kalt induktiv eller deduktiv analyse (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 37). Utgangspunktet mitt var at analysen skulle være datadrevet

(induktiv). Samtidig er det kanskje et definisjonsspørsmål hva som gjør en (eller flere) teori(er) styrende for analysen. Som jeg var inne på tidligere er jeg bevisst på at min forforståelse har betydning for hvordan jeg siler, tolker og velger ut data. Det er blant annet høyst sannsynlig at min faglige tilhørighet, teoretiske kunnskaper (eksempelvis om ulike diskurser om karriereveiledning), og min forståelse av bærekraftig utvikling, har påvirket hvilke datautdrag jeg har ansett som relevante for min undersøkelse. Jeg slutter meg derfor til konklusjonen om at det sjelden er snakk om enten eller, at langt de fleste kvalitative studier er mer eller mindre teoridrevet (L. E. F. Johannessen et al., 2018, s. 38).

#### 4.3.4 Steg 3: Kategorisering

Det tredje steget i analysen går ut på å kategorisere de kodede dataene i mer generelle temaer, og krever at man zoomer ut og leter etter sammenhenger (L. E. F. Johannessen et al., 2018).

Kategoriseringen har mildt sagt vært en overveldende og omfattende prosess, preget av mye prøving og feiling. En viktig problemstilling man må ta stilling til, er ifølge Braun og Clarke hva som teller som et tema (2006). De gir ikke noe fasitsvar på dette, og hevder at det er opp til forskeren å vurdere. Det handler ikke nødvendigvis om kvantitet, altså hvor mye i datagrunnlaget som utgjør temaet, men hvorvidt temaet belyser noe viktig i relasjon til forskningsspørsmålet.

Jeg startet med å samle alle kodene i et eget Word-ark. Deretter gikk jeg grundig gjennom alle kodene og brukte ulike farger for å markere koder som omhandlet noenlunde det samme. I denne fasen ble jeg oppmerksom på mønstre i dataene, og hva jeg hadde tolket som meningsfullt. Jeg valgte på bakgrunn av dette å endre forskningsspørsmålet til følgende: *Hvilke ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen kommer til uttrykk i Meld. St. 40?* Den nye formuleringen viser mer konkret enn den forrige hva dataene beskriver, samt at formuleringen «kommer til uttrykk» peker på min fortolkende rolle. Det nye forskningsspørsmålet gjorde at det løsnet litt i kategoriseringsarbeidet. Jeg identifiserte 4 hovedtemaer som representerte *ambisjoner* for arbeidsmarkedsutviklingen, og 17 undertemaer som representerte ulike grupperinger av *strategier* for å innfri ambisjonene. Under er et utdrag fra arbeidet med den første kategoriseringen:

## Økonomisk vekst

1Økonomisk vekst og verdiskaping  
9Verdiskaping 27Økt  
verdiskaping 22Vekst og  
verdiskaping  
116Verdiskapingsevne 97Et  
lønnsomt  
næringsliv136Verdiskaping

Undertemaene: beskrivelser  
av hva som må skje,  
hvordan få det til, hvem/hva  
skal bidra

Verdiskaping og  
konkurranseskraft  
84Tilgang på nok  
arbeidskraft136Høy  
sysselsetting 8Høy sysselsetting  
9Høy sysselsetting for å  
19Økt produktivitet og  
inntektsutvikling for småskala  
matprodusenter  
75Effektivitet og lave utslipp  
fra petroleumsnæringen  
19Bærekraftig  
kostnadsutvikling og god  
markedstilpassing

25Kunnskap og kompetanse  
som konkurransefaktor  
152Bærekraftig og ansvarlig  
drift er viktig for å ha en  
konkurransedyktig virksomhet  
32Forskning og kunnskap er  
viktig for konkurranseevne,  
bearbeiding og  
produktutvikling.

## Grønt skifte

128Grønn vekst 129Grønn  
omstilling 181Grønn omstilling  
20Omstilling og klimatilpassing

Undertemaene: beskrivelser  
av hva som må skje,  
hvordan få det til, hvem/hva  
skal bidra

Forskning, utdanning og  
innovasjon  
181Forskning  
2Utvikle bærekraftige løsninger  
ved hjelp av kapital,  
innovasjonsevne og  
kompetanse i privat sektor  
22Innovasjon  
156Dekke behov for kunnskap  
og kompetanse  
123Forskning og innovasjon  
187Høyere utdanning og  
forskning må bidra til  
kunnskapsutvikling og  
innovasjon  
98Forsknings- og  
innovasjonsprosjekter skal  
bidra til bærekraftig  
næringsutvikling  
3Grønne, innovative og  
bærekraftige løsninger  
75Petroleumsnæringen skal  
bidra til å utvikle og ta i bruk ny  
teknologi  
94Overgang fra verdiskaping i  
petroleumsnæringen til andre  
næringer  
97God omstillingsevne  
99Innovasjon skal bidra til  
bærekraftig vekst og eksport.

## Mindre utenforskap og ulikhet

4Utviklingen i arbeidsmarkedet  
må ikke gå på bekostning av  
enkeltpersoner eller grupper  
125Rettferdig (ingen skal  
utelates)4Hele befolkningen  
må få tilgang på god helse,  
utdanning og arbeid for å  
unngå at noen utelates

Undertemaene: beskrivelser  
av hva som må skje,  
hvordan få det til, hvem/hva  
skal bidra

Kompetanse og  
utdanning:  
10Tilgang på opplæring  
11Opplæring/utdanning/kvalifi-  
sering  
7Flere må få kompetanse og  
utdanning som øker  
mulighetene i arbeidsmarkedet  
83Høy kompetanse og  
spesialisering blir viktigere for  
gode jobbmuligheter  
87Individer må ha utdanning  
og ferdigheter i tråd med krav i  
arbeidslivet

89Flere unge må ta  
utdanning/få opplæring og  
komme i jobb  
15Unge må ta utdanning og  
komme i jobb  
134Flere må fullføre  
videregående for å dekke  
samfunnets kompetansebehov

## En retningsgivende og innovativ offentlig sektor

Undertemaene: beskrivelser  
av hva som må skje,  
hvordan få det til, hvem/hva  
skal bidra

Rammebetingelser,  
reguleringer, krav og  
virkemidler

186Offentlige virkemidler må  
stimulere til nye, bærekraftige  
løsninger

189Ansvarlige kommuner og  
virksomheter

189Kan være behov for  
økonomiske midler, økt  
kapasitet eller økt kompetanse  
for å utvikle bedre løsninger

3Reguleringer og krav fra det  
offentlige skal bidra til at det er  
lønnsomt å tenke bærekraftig  
101Samarbeid og koordinert  
innsats mellom næringsliv,  
forsknings- og  
innovasjonsmiljøer og  
myndigheter

Dekke sysselsetting- og  
kompetansebehov

38Flere sysselsatte innen  
helse- omsorg

40Flere sysselsatte innen  
helse- omsorg

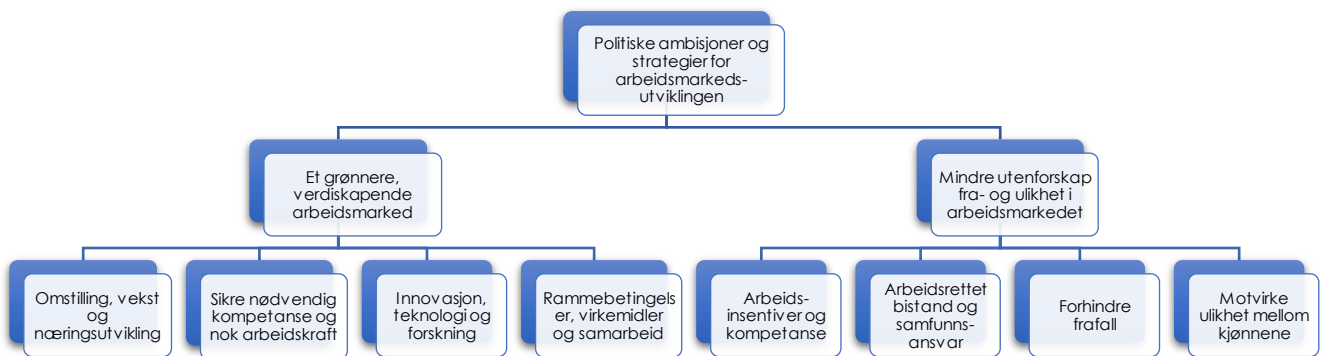
Figur 4.2

Jeg tenkte umiddelbart at jeg måtte gjøre noe for å redusere antall undertema. Utfordringen var ikke antallet i seg selv, men at innholdet i undertemaene, altså strategiene for å innfri regjeringens ambisjoner, ved flere tilfeller var likt på tvers av hovedtemaene (som også var årsaken til det høye antallet undertemaer). Et eksempel er at «tilgang på nok arbeidskraft og kompetanse» blir fremstilt som en forutsetning for å oppnå økonomisk vekst, men også for å styrke offentlig sektor og få til et grønt skifte i arbeidsmarkedet. Braun og Clarke skriver:

It is important that the analysis (the write-up of it, including data extracts) provides a concise, coherent, logical, **nonrepetitive, and interesting** [min utheving] account of the story the data tell – within and across themes (2006, s. 23).

Jeg jobbet derfor lenge med å sortere kodene på andre måter, og beveget meg frem og tilbake mellom analysetabellen (hvor jeg kunne lese sitatene i sin helhet) og arket hvor jeg jobbet med å kategorisere kodene. Til slutt fant jeg ut at det var hensiktsmessig å kopiere alle sitatene inn i oppgavens resultatdel og sortere dem i henhold til de temaer jeg satt igjen med etter å ha kategorisert kodene. Jeg endte til slutt opp med to store endringer. For det første «løste jeg opp» hovedtemaet som omhandlet offentlig sektor, da jeg vurderer at det heller er et svar på hvordan vi skal få til bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, enn en ambisjon i seg selv. Videre valgte jeg å slå

sammen de to temaene «Økonomisk vekst» og «Grønt skifte» til temaet «Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked». De to kunne fint ha stått på egne ben, og sammenslåingen begrunnes i at presentasjonen av funnene blir mer lesbar og interessant på denne måten. Jeg unngår å måtte gjenta de samme poengene under flere temaer, og reduserer behovet for å vise til informasjon på tvers av temaene. Etter disse grepene hadde jeg to hovedtemaer: «Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked», og «Mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet», med 4 undertemaer hver:



Figur 4.3

#### 4.3.5 Steg 4: Rapportering

Det siste steget i analyseprosessen innebærer å skrive frem temaene og deres innhold i oppgavens resultatdel. Johannessen et al. poengterer at det ikke er «vanntette skott» mellom de ulike stegene i analyseprosessen, og at det særlig kan være overlapp mellom kategoriseringsfasen og rapporteringen (2018, s. 301). Som beskrevet, måtte jeg bevege meg inn i rapporteringsfasen for å fullføre kategoriseringen av dataene, og ende opp med de temaer og undertemaer som er presentert i figuren over. Det var først når jeg kunne lese alle sitatene jeg hadde kodet til hver kategori (tema), at jeg fikk oversikt over gjentakelser på tvers av hovedtemaene og undertemaene, og ble i stand til å gjøre de beskrevne endringene.

Presentasjonen av funnene er i hovedsak basert på direkte sitater fra stortingsmeldingen. Ved å bruke sitater forsøker jeg både å gi leseren nærhet til datamaterialet og styrke oppgavens reliabilitet. Samtidig opplever jeg at direkte sitater gir mer liv, og bedre leseflyt i oppgaven.

Da jeg skulle velge ut hvilke sitater som skulle få plass, tok jeg utgangspunkt i tre kriterier fremsatt av Braun og Clarke (2006, s. 23):

- 1) Your writeup must provide sufficient evidence of the themes within the data – i.e., enough data extracts to demonstrate the prevalence of the theme



2) Choose particularly vivid examples, or extracts which capture the essence of the point you are demonstrating, without unnecessary complexity

3) The extract should be easily identifiable as an example of the issue

Min forståelse av kriteriene er at det første handler om å vurdere *mengde*, mens de to andre skal sikre at sitatene som anvendes har høy *relevans*. Jeg har forsøkt å bruke et antall sitater som underbygger at temaet faktisk «eksisterer» i datamaterialet, samtidig med å velge sitater med omhu, slik at jeg får frem de sentrale poengene uten å gå for detaljert til verks.

Braun og Clarke poengterer imidlertid at resultatene av analysen må være noe mer enn en beskrivelse av dataene, og skriver at du som forsker må: «[...] make an *argument* in relation to your research question» (2006, s. 23). Dette gjelder selv om man har identifisert temaene på et såkalt semantisk nivå, som innebærer at temaene identifiseres på bakgrunn av det som eksplisitt blir formidlet i teksten. De skriver nemlig:

Ideally, the analytic process involves a progression from *description*, where the data have simply been organized to show patterns in semantic content, and summarized, to *interpretation*, where there is an attempt to theorize the significance of the patterns and their broader meanings and implications [...] (Braun & Clarke, 2006, s. 13).

Som uerfaren forsker, har det vært utfordrende å forstå hvordan jeg skulle sikre at resultatene fra analysen min ble noe mer enn en beskrivelse. Utgangspunktet mitt var å ha en induktiv/datadrevet analyse, med mål om å synliggjøre et meningsinnhold som eksisterer i teksten, altså på et semantisk nivå. Slik jeg forsto det, var dette i tråd med «oppskriften» for tematisk analyse, slik den er beskrevet av Johannessen et al. (2018) og Braun og Clarke (2006). Ganske sent i masterprosjektet ble jeg imidlertid klar over at Braun og Clarke i 2019 ga ut en artikkel kalt *Reflecting on reflexive thematic analysis*. I artikkelen hevder de at tilnærmingen til tematisk analyse de ga ut i 2006 har blitt feiltolket og misforstått, og reflekterer også over hvordan deres egen tenkning har utviklet seg siden 2006 (Braun & Clarke, 2019). En viktig endring fra 2006 til 2019, er en tydeliggjøring av hvordan temaer «blir til». Forfatterne har i sitt senere arbeid erstattet ordet “identify” med ord som “produce”, “develop” og “construct”, og forklarer:

Themes do not passively emerge from either data or coding; they are not ‘in’ the data, waiting to be identified and retrieved by the researcher. Themes are creative and interpretive stories about the data, produced at the intersection of the researcher’s theoretical assumptions, their analytic resources and skill, and the data themselves (Braun & Clarke, 2019, s. 594).

Som beskrevet tidligere har det vært nødvendig for meg å møte datamaterialet på en fortolkende måte, for å kunne utvikle temaene og undertemaene som svarer ut forskningsspørsmålet mitt. Jeg mener derfor at temaene er et resultat min aktive rolle i analyseprosessen, og at de ikke «lå klare» for beskriving i datagrunnlaget. Samtidig kan det hevdes at jeg til dels har misforstått hva som utgjør et tema, på den måten Braun og Clarke mener mange har gjort: “Our conceptualisation of themes – as stories about particular patterns of shared meaning across the dataset – is confused with ‘domain summaries’ – summaries of the range of meaning in the data related to a particular topic or ‘domain’ of discussion” (Braun & Clarke, 2019, s. 592). Min induktive tilnærming og ønske om å påvirke dataene i minst mulig grad, gjør at temaene og undertemaene lett kan oppfattes som oppsummeringer, i kontrast til historier som viser meningsinnholdet i dataene. På det tidspunktet i prosjektet når jeg ble klar over dette, var det ikke tilstrekkelig tid igjen til å møte datamaterialet med nye øyne. Jeg ønsket likevel å gjøre noe for å synliggjøre min rolle i utviklingen av temaene, og presentere funnene på en måte som gjør at deres relevans for karriereveiledningsfeltet kommer tydeligere frem. Braun og Clarke skriver nemlig at: «The researcher’s role in knowledge production is at the heart of our approach!» (Braun & Clarke, 2019, s. 594), og mener at forskerens subjektivitet må forstås som en ressurs, heller enn en potensiell trussel i produksjonen av kunnskap (2019, s. 591). Jeg har forsøkt å utvikle analysen med dette som utgangspunkt. Den kanskje viktigste erkjennelsen i arbeidet med å spisse funnene, er at jeg ikke så behovet for å gjøre store endringer. Dette kan være et tegn på at min forforståelse allerede hadde spilt en viktig rolle i utviklingen av temaene. Den største endringen er at jeg har gjort justeringer på undertemaene, altså det jeg kaller grupperinger av strategier, som tilhører hovedtemaet «Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked». Det som var de to første undertemaene: «Omstilling, vekst og næringsutvikling» og «sikre nødvendig kompetanse og nok arbeidskraft», utgjør nå de fire endelige undertemaene. Jeg har dermed flettet informasjonen fra undertemaene som omhandlet «Innovasjon, teknologi og forskning», og «Offentlige rammebetingelser, virkemidler og samarbeid», inn under de fire nye undertemaene. Videre har jeg lagt mer vekt på å få fram hvordan ambisjonene og strategiene vil påvirke norske virksomheter, ansatte og arbeidssøkere, og mindre vekt på regjeringens virkemidler og tiltak som understøtter strategiene. Til sist har jeg kortet ned på antall sitater, men forsøkt etter beste evne å bevare meningsinnholdet.

#### 4.4 Etikk, reliabilitet og validitet

God forskningsetikk innebærer å samle inn og bruke informasjon på en etisk forsvarlig måte (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 212). Min studie omfattes ikke av de mange etiske hensyn som må tas i forskning hvor man samler inn personsensitive data, ettersom den er en ren dokumentanalyse av et offentlig dokument. Asdal og Reinertsen poengterer imidlertid at forskningsetikk ikke bare handler om hvordan vi behandler våre kilder, men om at det vi skriver skal være etterrettelig og etterprøvbart (s. 216). De knytter dermed etter min forståelse det etiske opp mot en vurdering av undersøkelsens reliabilitet og validitet.

Vurderingen av reliabilitet handler om hvorvidt forskningen er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte. For kvantitativ forskning kan en studies reliabilitet (pålitelighet) påvises med hensyn til om resultatene er mulig å replisere, dersom de samme metodene benyttes av en annen forsker (Thagaard, 2018, s. 187). Dette er et kriterium som ikke er forenlig med kvalitativ forskning, så lenge forskeren er med på å *utvikle* dataene, som jeg gjennom metodekapittelet har argumentert for at jeg har gjort. Undersøkelsens reliabilitet kan likevel styrkes gjennom å grundig redegjøre for utviklingen av dataene i løpet av forskningsprosessen (Thagaard, 2018, s. 188). Jeg har forsøkt å beskrive fremgangsmåten og de valgene jeg har tatt gjennom undersøkelsen på en detaljert måte. Videre vurderer jeg at oppgavens gjennomsiktighet og etterprøvbarhet styrkes ved at funnene av analysen presenteres med direkte sitater fra stortingsmeldingen med sidehenvisning. Dette gjør det mulig for leseren å følge sporet fra min tekst tilbake til den opprinnelige konteksten sitatet sto i, og dermed vurdere hvorvidt mine tolkninger (den nye konteksten jeg har plassert sitatet i) er gyldige.

Validitet handler om hvorvidt de resultater forskeren kommer frem til gjennom sine tolkninger er gyldige (Thagaard, 2018). I denne sammenheng er min forforståelse en mulig svakhet. Da særlig med hensyn til oppgavens eksterne validitet, eller *overførbarhet* til andre fagfelt som måtte ha interesse av kunnskap om regjeringens ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen. Som Thagaard poengterer, er vi som forsker: «[...] forankret i en faglig tradisjon, og den preger vår forståelse av dataene» (2018, s. 179). Et konkret eksempel er at jeg har valgt ut data som beskriver tiltak for å motvirke ulikhet mellom kjønnene i arbeidsmarkedet. Det er rimelig å anta at min faglige bakgrunn gjør at jeg tolker dette som relevant informasjon for å besvare forskningsspørsmålet. Vi kan kanskje tenke oss at en økonom som stilte det samme forskningsspørsmålet ville hatt et helt annet fokus i møte med datamaterialet, og dermed tolket andre data som relevante. Studiens problemstilling, som fokuserer på karriereveiledning i tilknytning til NAV, er også en svakhet for undersøkelsens overførbarhet til andre deler av karriereveiledningsfagfeltet, som jobber innenfor andre rammer og med andre målgrupper.

Samtidig med at min forforståelse er en mulig svakhet for undersøkelsens validitet, kan den også øke sannsynligheten for å frembringe troverdige resultater, fordi jeg har satt meg godt inn i det temaet jeg skal studere. Argumentet bak denne påstanden er at man ved å bli godt kjent med feltet, blir bedre i stand til å skille mellom relevant og ikke-relevant informasjon i datamaterialet (A. Johannessen et al., 2021, s. 256). Her har arbeidet jeg har lagt ned i oppgavens kunnskapsgrunnlag og for å forstå fenomenet, eller *ideen* «bærekraftig utvikling», vært viktig. Det har også et mål å styrke oppgavens validitet gjennom teoretisk gjennomsiktighet: «Det vil si at vi beskriver det teoretiske ståstedet som representerer grunnlaget for våre tolkninger, og viser hvordan analysen gir grunnlag for konklusjonene og tolkningene vi har kommet frem til» (Thagaard, 2018, s. 189). Ettersom min analyse er datadrevet, gjelder dette i hovedsak oppgavens drøftingsdel. Samtidig er teoretiske kunnskaper en del av min forforståelse, og jeg har vært åpen om at dette kan ha preget utviklingen av funnene.

## 5 Funn

---

I denne delen av oppgaven presenteres funnene fra undersøkelsen av Stortingsmelding 40: Mål med Mening – Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030. Som beskrevet i metodekapittelet har jeg gjort en tematisk analyse, inspirert av Braun og Clarke (2006), og Johannessen et al. (2018), og videreutviklet den basert på en nyere artikkel fra Braun og Clarke (2019). Funnene svarer ut mitt første forskningsspørsmål: Hvilke ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen kommer til uttrykk i Meld. St. 40?

Analysen har resultert i følgende hovedtemaer:

- Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked
- Mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet

Hovedtemaene representerer det jeg tolker som regjeringens overordnede ambisjoner for arbeidsmarkedsutviklingen, og har fire undertemaer hver som beskriver grupperinger av strategier for å innfri ambisjonene. Funnene danner grunnlaget for drøftingen av mine to andre forskningsspørsmål i kapittel 6. Der er målet å belyse hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV som kan skapes gjennom regjeringens ambisjoner og strategier, hvordan disse kan imøtekommes i praksis, og hvilke etiske utfordringer man kan møte i denne sammenheng.

Alle referanser i dette kapittelet er til Meld. St. 40 (2020-2021). Av hensyn til leseflyt oppgis kun sidetall i parentes.

### 5.1 Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked

I denne delen presenterer jeg hvordan ambisjonen om et grønnere, verdiskapende arbeidsmarkedet, med tilhørende strategier for å innfri ambisjonen, kommer til uttrykk i stortingsmeldingen. Det *grønne skiftet* handler om hvordan Norge skal nå følgende mål: «Norge skal være et lavutslippssamfunn i 2050, med 90–95 prosent reduksjon i klimagassutslipp sammenlignet med 1990» (s. 88). Basert på beskrivelser i stortingsmeldingen, synes utviklingen i arbeidsmarkedet å ha stor betydning for om vi når dette målet. Samtidig er det en viktig målsetting å ha et arbeidsmarked som skaper verdier og bidrar til økonomisk velstand og vekst. Disse to utviklingsmålene kan anses som motsetninger i den forstand at økonomisk vekst gjerne forbindes med økt ressursbruk, effektiv og lønnsom produksjon, noe som står i kontrast til å respektere naturens tålegrenser og sikre at ressursbruken ikke går på bekostning av ressursbehov i fremtiden (FN-sambandet, 2023a). I tråd med ideen om bærekraftig utvikling forsøker regjeringen etter beste evne å forene disse motstridende målsettingene, og jeg finner at strategier for å nå dem begge går hånd i hånd gjennom hele

stortingsmeldingen. De følgende undertemaene inneholder grupperinger av strategier for å innfri denne ambisjonen: 1) Omstilling i eksisterende virksomheter, 2) Vekst i lønnsomme næringer og satsing på grønne næringer, 3) Sikre tilgang på nødvendig kompetanse og 4) Sikre tilgang på nok arbeidskraft

### 5.1.1 Omstilling i eksisterende virksomheter

For å komme det grønne skiftet i møte er det nødvendig at norske virksomheter reduserer utslipp og produserer mer klimavennlig (s. 88). Omstilling vil ifølge regjeringen (i alle fall på sikt) også være nødvendig for bedriftenes konkurransevne og lønnsomhet, ettersom: «Stadig mer bevisste forbrukere og virksomheter etterspør bærekraftige varer og tjenester» (s.125).

Ulike næringer har ulike utfordringer og forutsetninger for å bli mer lønnsomme og klima- og miljøvennlige. Eksempler på aktuelle endringer som blir presentert i stortingsmeldingen inkluderer blant annet økt produktivitet (s. 25), utnyttelse av lokale ressurser (s. 31), mer sirkulær produksjon (s. 34), effektivisering (s. 70) og digitalisering og bruk av teknologi (s. 47). Det synes som at regjeringen legger en del av ansvaret på norske virksomheter, når de skriver: «Norsk industri og næringsvirksomhet har over mange år måttet omstille seg og har gjennomgående god omstillingsevne» (s.88).

Samtidig skal regjeringen bidra til omstillingen gjennom tilgang på forskningsbasert kunnskap (s. 138), offentlige reguleringer og krav, samt at regjeringen vil etterspørre «grønne, innovative og bærekraftige løsninger» (s. 8). En viktig strategi er å bruke offentlige anskaffelser som virkemiddel for å nå klima- og miljømål, og understøtte grønn innovasjon (s.118, s. 126, s. 128): «Norsk offentlig sektor kjøper inn varer, tjenester og bygge- og anleggsarbeider for om lag 600 milliarder kroner årlig, og har derfor stor markedsmakt» (s. 118). For å nå opp i konkurransen om de offentlige anskaffelsene, fremstår det derfor som nødvendig at virksomhetene evner å omstille seg, og leverer bærekraftige tjenester og produkter.

Jeg finner at teknologisk utvikling og digitalisering både beskrives som uunngåelig og nødvendig. Regjeringen mener at teknologi kan endre de grunnleggende måtene vi løser oppgaver på (s. 193), og det fremstår som viktig at virksomheter evner å utnytte mulighetene det skaper. Riktig bruk skal blant annet bidra til: «[...] å utnytte nye og eksisterende ressurser bedre» (s.84), «[...] konkurransevne i jordbruk, havbruk, fiskeri og matindustri» (34) og «[...] økt trygghet og bedre tjenester for brukere og pårørende» (s.45). Å utvikle og ta i bruk ny teknologi knyttes altså både til sosiale, økonomiske og klima- og miljømessige mål.

### 5.1.2 Vekst i lønnsomme næringer og satsing på grønne næringer

For å skape et grønnere arbeidsmarked som samtidig har høy verdiskapingsevne, er det vesentlig å oppnå vekst innen allerede etablerte lønnsomme næringer, samtidig med utvikling av- og vekst i nye *grønne* næringer. Utsiktene beskrives som gode:

Det er gode muligheter for fremtidig vekst og nye arbeidsplasser, både i etablerte næringer som olje og gass, fiske, havbruk, skipsfart, og kystbasert reiseliv, og i fremvoksende næringer som havvind, havbunnsmineraler og nye biologiske ressurser til mat og medisiner (s.144).

Andre forretningsmuligheter som følge av bærekraftsagendaen, er ifølge regjeringen «[...] bl.a. innen energi, transport, grønn teknologi og smarte byer» (s. 184). Samarbeid mellom næringsliv, forsknings- og innovasjonsmiljøer og myndigheter beskrives som nødvendig: «Utvikling av nye, bærekraftige forretningsområder kan innebære så store og gjennomgripende endringer at det ikke er mulig å få til uten koordinert og langsiktig samarbeid mellom flere sektorer og interessenter» (s.84). Det er også et mål å utnytte innovasjonsevnen i privat sektor, - at det utvikles løsninger som det offentlige trenger: «[...] Offentlig sektor får de nye løsningene, mens næringslivet utvikler nye produkter som også kan selges til andre. På den måten skapes nye markeder» (s. 195).

Det antas at etterspørselen etter olje og gass på sikt vil avta, og regjeringen er tydelig på at andre deler av det norske næringslivet da må trekke opp veksten: «For å bevare et høyt velstandsnivå er det en forutsetning at veksten kommer i næringer med høy verdiskapingsevne og høy produktivitet» (s.77). Fornybar energiproduksjon synes å være et viktig satsningsområde: «Norge har et godt utgangspunkt for å skape store verdier fra våre fornybarressurser også i årene fremover» (s.75). Videre fremstår havbruk som en av de viktigste næringene, og det er et mål at Norge fortsatt skal være en ledende havnasjon: «For å oppnå dette vil regjeringen bidra til størst mulig samlet bærekraftig verdiskaping og sysselsetting i havnæringene» (s.144).

Det er også viktig å utnytte ressursene både i havet og på land på en bedre måte. Eksempler er blant annet å høste og dyrke arter fra lavere nivå i næringskjeden i havet, som f.eks. tare (s. 145), bærekraftig bruk av fornybare skogressurser (s.160), næringsutvikling basert på høstbare viltressurser (s. 159), og utnyttelse av Norges betydelige mineralressurser (s. 161).

For å få til omstillingen som kreves i eksisterende virksomheter, samtidig med vekst i de riktige næringene og ny næringsutvikling, fremstilles det som svært viktig å sikre tilgang på riktig kompetanse og nok arbeidskraft: «Tilgang på relevant kompetanse vil være avgjørende for omstillingsevnen i samfunns-, nærings- og arbeidsliv» (s. 48). Strategier for å sikre nødvendig kompetanse og nok arbeidskraft presenteres nærmere i de to undertemaene som følger.

### 5.1.3 Sikre tilgang på nødvendig kompetanse

Det kommer frem i stortingsmeldingen at mange norske virksomheter har utfordringer med å få tak i den kompetansen de trenger: «Allerede nå sier 60 prosent av bedriftene at de har et udekket behov for kompetanse. Utfordringene er størst i distriktene» (s. 91). Regjeringen viser til kompetansebehovsutvalget, som har funnet at kompetansebehovene vil endre seg i årene fremover på grunn av demografiske endringer, klimautfordringer og teknologisk utvikling (s. 91). Demografiske endringer øker behovene for helse- og omsorgstjenester, og regjeringen viser til planen *Kompetanseløft 2025*, hvor: «Målet er å bidra til en faglig sterk tjeneste, og til å sikre at tjenestene har tilstrekkelig og kompetent bemanning. Det er behov for å videreutvikle kompetanse og arbeidsmåter for å møte behovene og øke bærekraften i tjenestene» (s.45). Videre fremstilles et behov for kompetanseutvikling for å sikre gode utdanningstilbud: «Gode lærere med solid og oppdatert kunnskap er nøkkelen til at elever skal lære mer i skolen. Målet er at alle lærere skal ha fordypning i fagene de underviser i» (s. 53). For å nå målet om et grønt skifte, fremstilles blant annet plankompetanse som viktig, og regjeringen hevder at: «det arbeides kontinuerlig med å styrke den offentlige plankompetansen» (s. 116).

Også privat sektor vil oppleve at samfunnet er i endring, og livslang læring beskrives som nødvendig:

Teknologisk utvikling kan føre til at arbeidsoppgaver forsvinner, men også at nye arbeidsoppgaver oppstår. Det kan skje raskt, og nye oppgaver vil ofte kreve en annen kompetanse enn det ansatte har i dag. Læring hele livet er derfor viktig (s. 91).

Det fremstår dermed som nødvendig at både medarbeidere og arbeidssøkere utvikler kompetansen sin i takt med at oppgaver og arbeidsmåter endres, og kompetansekravene fremstår som økende: «For å være konkurransedyktig må norsk næringsliv ha medarbeidere blant de mest kompetente i verden innenfor sine fagområder» (s. 91). I offentlig sektor beskrives sterke fagmiljøer som nødvendig for å sikre kvaliteten på tjenestene (s.196), og: «Regjeringen vil vurdere kompetansetiltak for ledere og andre i staten som kan bidra til et nødvendig kunnskapsløft [...]» (s. 196). At arbeidstakere har et høyt kompetansenivå beskrives blant annet som avgjørende for: «[...] å kunne utvikle og ta i bruk ny teknologi og nye produksjonsmetoder utviklet av andre» (s.91). En av regjeringens strategier er å: «Innen 2030 oppnå en betydelig økning i antall unge og voksne som har kompetanse, blant annet i tekniske fag og yrkesfag, som er relevant for sysselsetting, anstendig arbeid og entreprenørskap» (s. 50). Presenterte norske målepunkter er blant annet: «andel av unge og voksne med kompetanse innenfor informasjons- og kommunikasjonsteknologi» og: «antall studenter som studerer realfag og teknologi» (s. 50).



Mange lokalsamfunn vil fremover møte utfordringer knyttet til tilgang på relevant kompetanse (s. 78), og regjeringen ønsker at utdannings- og opplæringstilbud skal tilpasses behovene i arbeidsmarkedet: «Det er viktig å se videregående opplæringstilbud i sammenheng med kompetansebehov i regionale arbeidsmarkeder» (s. 54). Videre vil regjeringen: «... sørge for et bredere og mer systematisk samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Dette vil styrke samfunnets omstillingsevne og bedre møte kompetansebehovene i offentlig, privat og frivillig sektor» (s. 55).

Til sist synes det å være en strategi å utnytte overførbart kompetanse fra eksisterende næringer inn fremvoksende næringer. Eksempelvis skriver regjeringen at: «Kompetansen i norsk olje- og gassnæring kan også være nyttig for andre næringer» (s. 75), og: «Norge har et særlig konkurransefortrinn innen flytende havvind basert på kompetansen i industrien» (s. 75).

#### 5.1.4 Sikre tilgang på nok arbeidskraft

For å sikre at norske virksomheter har tilgang på nok arbeidskraft, er det nødvendig med høy sysselsetting i befolkningen. Regjeringen vil: «Sikre høyest mulig sysselsetting og størst mulig deltagelse i arbeidslivet, blant annet gjennom inkluderingsdugnaden, integreringsløftet og utdanningsløftet» (s. 24). Ut over strategier for bedre integrering, arbeidsinkludering og utdanning/opplæring (som utdypes under kap. 5.2), ønsker regjeringen å stimulere til økt *arbeidsinnsats* i befolkningen: «En forsterket arbeidslinje og krav til aktivitet i velferdsordningene er viktige virkemidler for å stimulere til økt arbeidsinnsats i befolkningen» (s. 85). Tiltak er blant annet å: «Videreføre aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år, og norskopplæringsplikt og vurderingsplikt ved vedtak om økonomisk sosialhjelp for personer under 30 år» (s. 24).

Regjeringen er tydelig på at det «alltid skal lønne seg å jobbe» (s. 24), og dette får konsekvenser for de økonomiske ytelsene når man står utenfor arbeidslivet. Blant annet er minsteytelsen for arbeidsavklaringspenger redusert for nye mottakere under 25 år: «Endringene i regelverket for arbeidsavklaringspenger skal øke insentivene for arbeid og gjøre overgangen tilbake til arbeid enklere» (s.85).

Andre tiltak handler om å utnytte den enkeltes arbeidskapasitet til det fulle. Her presenteres løsninger som å: «Holde den gjennomsnittlige arbeidstiden oppe» (s.86), «Bekjempe ufrivillig deltid for å bedre utnytte potensialet i arbeidsstyrken» (s. 86), «Øke den øvre aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år for at flere kan arbeide lenger, og sørge for at alderspensjon kan kombineres med arbeidsinntekt» (s. 24), og «Legge til rette for at det blir lettere å kombinere trygd og arbeid» (s. 24).

## 5.2 Mindre utenforskap fra - og ulikhet i arbeidsmarkedet

Det andre hovedtemaet/ambisjonen jeg mener kommer til uttrykk i stortingsmeldingen, er å redusere utenforskap fra - og ulikhet i arbeidsmarkedet. Som vist er en stor og kompetent arbeidsstyrke essensielt for å oppnå et grønnere arbeidsmarked med høy verdiskapningsevne. Samtidig beskrives arbeidsdeltakelse som svært viktig i relasjon til den sosiale dimensjonen i bærekraftig utvikling, noe som illustreres godt gjennom disse sitatene fra stortingsmeldingen: «Et grunnprinsipp bak 2030-agendaen er at ingen skal utelates – leave no one behind [...] I norsk sammenheng er det nødvendig å sørge for at hele befolkningen får tilgang på god helse og utdanning og kommer i arbeid» (s.8), og: «Deltakelse i arbeidslivet er dessuten en viktig arena for å bidra til mindre inntektsforskjeller, og bidrar også til inkludering, tilhørighet og mening, sosial mobilitet, bedre helse, læring og mestring» (s.22). Kanskje ikke overraskende, fremstår det derfor som viktig for regjeringen å sikre at flest mulig kommer inn på arbeidsmarkedet, at færrest mulig faller fra, og at arbeidsmarkedet ikke er preget av ulikhet og urettferdighet.

Undertemaene som representerer grupperinger av regjeringens strategier for å motvirke utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet er som følger: 1) Sikre tilgang til arbeidsmarkedet gjennom kompetanse, 2) Sikre tilgang til arbeidsmarkedet gjennom arbeidsinkludering, 3) Forhindre frafall, og 4) Motvirke ulikhet mellom kjønnene

### 5.2.1 Sikre tilgang til arbeidsmarkedet gjennom kompetanse

Som vist i kapittel 4.1.3 er inntektssikringsordninger som stimulerer til arbeidsdeltakelse en av regjeringens strategier for å sikre høy sysselsetting, blant annet ved å redusere minsteytelsen for arbeidsavklaringspenger til nye mottakere under 25 år. Lavere ytelser beskrives parallelt som et virkemiddel for å motvirke utenforskap: «Bakgrunnen for å redusere ytelsen er at det ikke bør være slik at det på kort sikt er mer lønnsomt for unge mennesker å gå på trygd enn å arbeide eller ta utdanning. På lang sikt kan dette føre til økt risiko for varig utenforskap» (s. 85). Ut over å sikre at arbeidsledige har økonomisk motivasjon, fremstår det som en hovedstrategi å sikre at befolkningen har nødvendig kompetanse for å delta i arbeidslivet. Utviklingen i arbeidsmarkedet synes nemlig å føre til økt utenforskap for personer med lav utdanning:

Forskjellene i yrkesdeltakelse mellom de med lav utdanning og personer med gjennomført videregående opplæring har økt de siste 15 årene. [...] det er stadig flere unge voksne med kun grunnskoleutdanning som ikke deltar i arbeidslivet (s. 48).

Siden kompetanse og utdanning øker mulighetene på arbeidsmarkedet (s.22), vil regjeringen: «[...] prioritere kunnskap, kompetanse og tiltak rettet mot de som står utenfor arbeidslivet» (s. 104). Utdannings- og opplæringstilbud skal bidra til at: «[...] flere får den kompetansen som morgendagens

arbeids- og næringsliv trenger» (s. 22), og som er: «[...] nødvendig for å være en del av fremtidens arbeidsmarked» (s. 24). Videregående skole fremstår som en viktig del av løsningen: «I et samfunn som krever stadig mer kompetanse er det nødvendig at flere elever fullfører og består videregående opplæring» (s.100).

Regjeringen skriver at enkelte grupper har særlige utfordringer med å komme i jobb:

Dette gjelder spesielt personer med nedsatt funksjonsevne, personer med hull i CV-en, enkelte innvandrergupper hvor utdanningsnivået og de formelle ferdighetene er lave og unge mennesker uten fullført utdanning» (s. 78).

Sitatet setter blant annet utenforskap fra arbeidslivet i sammenheng med kompetanse, noe som tydeliggjøres ytterligere i videre beskrivelser av disse «gruppene» utfordringer og muligheter. For personer med nedsatt funksjonsevne vises det blant annet til en studie fra 2013: «[...] som konkluderte med at 64 prosent av elever med fysiske funksjonsnedsettelse ikke fullfører utdanningen. [...] Denne gruppen ender derfor opp med dårligere yrkesutsikter» (s. 49). Det vurderes at dette blant annet henger sammen med: [...] manglende universell utforming og individuell tilrettelegging, dårlige overganger og ekskluderende spesialundervisning i høyere utdanning» (s.49). Regjeringen skriver at de vil arbeide for bedre inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse i barnehage og skole (s.101), uten at jeg finner konkrete beskrivelser at hvordan dette skal gjøres i stortingsmeldingen.

Videre går det tydelig fram av en rekke sitater at det er norskferdigheter og kompetanse som skal til for at innvandrere skal ha muligheter i det norske arbeidsmarkedet: «Kunnskap, kompetanse og norskferdigheter er det viktigste grunnlaget for å komme i arbeid [...]» (s. 101). Regjeringen vil: «[...] legge til rette for at alle lærer seg norsk og får mulighet til utdanning, slik at de kan delta i arbeid og samfunnsnivå» (s. 100). Også for unge satses det på kvalifisering, men jeg finner samtidig et sterkere fokus på bistand for de unge arbeidsledige, noe som presenteres under.

### 5.2.2 Sikre tilgang til arbeidsmarkedet gjennom arbeidsinkludering

Arbeidsrettet bistand fremstilles som et viktig virkemiddel: «Enkelte grupper opplever særlige utfordringer med å få innpass i arbeidslivet, og har behov for bistand som styrker deres muligheter til å komme i jobb» (s.22). Unge voksne som verken er i utdanning eller arbeid, er en av gruppene det skrives mye om. Samtidig med å redusere ytelsen for unge mottakere av arbeidsavklaringspenger, ble oppfølgingen fra NAV styrket, og unge prioriteres: «[...] både ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak og gjennom oppfølging fra NAV» (s. 85).

For å nå målet om at flere skal inkluderes i arbeidslivet, fremstår *inkluderingsdugnaden* som regjeringens hovedstrategi, og regjeringen vil at: «[...] staten skal gå foran i inkluderings-dugnaden med mål om at minst fem prosent av de nyansatte i staten skal ha hull i CV-en eller funksjonsnedsettelse» (s. 24). Jeg finner ikke tilsvarende måltall for privat sektor, men samarbeid er sentralt, da: «Arbeidet mot utenforskap krever innsats på tvers av offentlig, frivillig og privat sektor» (s. 102). Fra frivillig sektor er viktige bidrag å: «[...] legge til rette for arbeidsrettede tiltak og ved å inkludere målgruppa i frivillig arbeid og aktiviteter» (s. 103). Samtidig med å «ruste» de arbeidsledige for arbeidslivet, skal dugnaden føre til redusert risiko for arbeidsgivere: «Innsatsen skal bidra til å senke terskelen inn i arbeidslivet og gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV» (s. 22).

I tillegg til *gruppene* som har vært nevnt så langt (unge, personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne), introduseres to nye «grupper» i beskrivelser av inkluderingsdugnaden: «[...] Inkluderingsdugnaden handler også om å videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske helseplager eller rusproblemer, slik at flere kan delta i arbeidslivet» (s. 22). Her beskrives samarbeid mellom NAV og helse- og omsorgstjenesten som viktig: «[...] for å se behandlingen og arbeidsutprøvingen blant personer med rus- og psykiske helseproblemer mer i sammenheng» (s. 22).

Til tross for at Norge har lover som forbyr diskriminering vedkjennes det at vi har: «[...] utfordringer med rasisme, religiøs diskriminering, antisemittisme, negativ sosial kontroll og fordommer basert på kjønn, seksuell identitet, funksjonsnedsettelse og etnisitet» (s. 97). Fordommer og diskriminerende holdninger vil unektelig kunne påvirke mulighetene til mange av de som står utenfor arbeidslivet, og i tråd med inkluderingsdugnaden vil regjeringen: «Oppfordre næringslivet til å ta et større ansvar for å ansette personer med funksjonsnedsettelse og andre som har utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet [...]» (s. 24). For å øke innvandreres muligheter, beskrives som nevnt kompetanse og norskerferdigheter som det aller viktigste, men ut over kvalifisering: «[...] er det også viktig å stimulere arbeidsgivere til økt bevissthet om mangfold som en ressurs» (s. 101). Det kan synes som vi fremdeles leter etter gode løsninger, når regjeringen skriver at de vil: «Vurdere å utvikle en samlet strategi for kunnskapsutvikling og forskning på likestillings- og diskrimineringsområdet, på tvers av sektorer og for alle diskrimineringsgrunnlag» (s. 65). Regjeringen mener også her at innovasjonsevnen i det private næringslivet vil kunne bidra til å utvikle nye, bedre løsninger. Et eksempel er en tilskuddsordning fra Arbeids- og velferdsdirektoratet:

[...] rettet mot sosiale entreprenører som jobber med fattigdomsbekjempelse og utenforskap. Regjeringen vil videreføre arbeidet med å bedre betingelsene for sosiale entreprenører slik at de kan bidra til å løse sosiale utfordringer, særlig ved å få flere inn i arbeidslivet (s. 103).

### 5.2.3 Forhindre frafall

I tillegg til at man må ha kompetanse *for å få tilgang til* arbeidsmarkedet, beskrives kompetanse som viktig *for å ikke falle fra*. Et eksempel er fullført videregående skole: «Å ha fullført videregående opplæring blir stadig viktigere for å få en varig tilknytning til arbeidslivet» (s. 53). Under 5.1.3 presenterte jeg undertemaet «Sikre nødvendig kompetanse», og viste at livslang læring beskrives som nødvendig for at arbeidslivet skal ha tilgang til den kompetansen det er behov for. Det andre målet med livslang læring er at: «Ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse» (s. 100). Med andre ord må arbeidstakere utvikle kompetansen sin for å forbli attraktive i arbeidsmarkedet, og det gjelder ikke bare de som ønsker ny jobb. Blant annet antas det at teknologisk utvikling og digital transformasjon vil føre til at arbeidsoppgaver forsvinner, at nye oppstår, og at arbeidsmåter endres (s. 91 og s. 130). Dette krever både omstillingsevne og fortløpende kompetanseutvikling for å mestre endringene som kan skje i nåværende jobb.

Gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø beskrives også som viktig for å forhindre frafall. Her er trepartssamarbeidet og avtalen om inkluderende arbeidsliv sentral, og innsatsen skal: «[...] rettes inn mot de bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall» (s. 86).

Regjeringen hevder at de fleste i Norge har gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø, men at det finnes utfordringer i deler av arbeidslivet: «Det kan blant annet handle om brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven om arbeidskontrakter, arbeidstid og overtid, eller mangler ved opplæring, sikkerhetstiltak og innkvartering som arbeidsgiver har ansvar for» (s. 78). Regjeringen ønsker et mer målrettet og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene, noe som både knyttes til sosiale mål, ved at det vil bidra til et: «helsefremmende arbeidsliv» og økonomiske, da det: «samtidig ivaretar et viktig konkurransefortrinn for norske virksomheter» (s. 86).

### 5.2.4 Motvirke ulikhet mellom kjønnene

De tre forrige undertemaene har inneholdt beskrivelser av de viktigste utfordringene og strategiene knyttet til å motvirke utenforskap fra arbeidsmarkedet, og det er synliggjort at befolkningen har ulike muligheter når det gjelder tilgang til ordinært arbeid. Dette siste undertemaet handler om ulikhet mellom kjønnene. Dette er en problemstilling som har fått relativt mye plass i stortingsmeldingen, og som synes å være viktig for regjeringen å ta tak i for å sikre en bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet. Som vist har utdanning og kompetanse mye å si for den enkeltes yrkesmuligheter. Individens utdanningsvalg har derfor stor betydning for kjønnsbalansen i arbeidsmarkedet: «Til tross for høy grad av likestilling er norske ungdommers utdanningsvalg i stor grad kjønns-tradisjonelle, noe som fører til et kjønnsdelt arbeidsmarked» (s. 57). Forskjellene viser seg også i utdanningsnivå, hvor: «58 prosent av kvinner i alderen 25–34 år hadde høyere utdanning eller høyere fagskoleutdanning i

2019, mot 40 prosent av menn» (s. 63). Dette kan ha sammenheng med at flere av de mannsdominerte yrkene krever fagbrev på videregående nivå, mens de kvinnedominerte (eksempelvis sykepleier og lærer) krever minimum bachelorgrad. Forskjellene i utdanningsnivå forsterkes av at: «Stadig flere kvinner tar tradisjonelt mannsdominerte høyere utdanninger, som medisin, juss, økonomi og i økende grad ingeniørfag. Menns utdannings- og yrkesvalg har endret seg mindre» (s. 57).

Regjeringen ønsker en bedre kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet. De vil ha: «flere menn inn i kvinnedominerte bransjer og flere kvinner inn i mannsdominerte bransjer» (s. 63). Eksempler på tiltak som skal bidra til dette er å:

Videreføre støtten til Jenter og teknologi i regi av NHO, NITO og NSR (Norsk Senter for Realfagsrekruttering) [og] Bidra til økt rekruttering av menn til omsorgssektoren ved at bevilgningen til Menn i helse er videreført i 2021 (s. 65).

Lønn er et annet område hvor det eksisterer forskjeller mellom kjønnene:

Vi har fremdeles et lønnsgap mellom menn og kvinner. Mesteparten av lønnsgapet kan forklares med at flere kvinner enn menn jobber i offentlig sektor, at kvinner og menn jobber i ulike næringer og at flere kvinner enn menn er å finne i yrker med lavere lønnsnivå (s. 57-58).

Flere kvinner enn menn jobber også deltid, men regjeringen mener at det ikke er en god forklaring på lønnsforskjellene: «[...] Det er yrkesvalget som betyr mest – ikke om man arbeider heltid/deltid» (s. 63). Samtidig står det at: «Kvinner er fremdeles underrepresentert blant ledere, og det er betydelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner med høyere utdanning» (s. 48). Dette tyder på at ikke utdanningsnivå og yrkesvalg alene kan forklare lønnsforskjellene; hvis kvinner og menn har ulike muligheter til ledende stillinger, er lønnsforskjeller en nærliggende konsekvens.

Regjeringen ønsker å: «Legge til rette for økt åpenhet om lønn, herunder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn» (s. 24). Videre har alle offentlige, og de største private arbeidsgiverne, fra 2020 en plikt til å gjennomføre lønnskartlegging i virksomheten fordelt etter kjønn: «Lønnskartleggingen vil gi et grunnlag for å vurdere om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og om det er risiko for kjønnsdiskriminering» (s. 63).

## 6 Drøfting

---

I problemstillingen min spør jeg: Hvordan skal Norge, ifølge Meld. St. 40 (2020-2021), oppnå bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, og hvilken betydning kan dette ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV? Svaret på mitt første forskningsspørsmål, som også besvarer første del av problemstillingen, ble presentert i kapittel 5. Funnene viser hvilke ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen, jeg mener kommer til uttrykk i stortingsmeldingen. Målet med dette kapittelet er å belyse hvilken betydning funnene kan ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV, og drøftingen tar utgangspunkt i mine to resterende forskningsspørsmål:

1. Hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV kan skapes gjennom ambisjonene og strategiene, og hvordan kan disse imøtekommes i praksis?
2. Hvilke etiske utfordringer kan man møte i karriereveiledning i tilknytning til NAV, dersom man skal fremme bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet?

Det teoretiske grunnlaget for oppgaven er Sultanas (2018) diskurser om karriereveiledning, og ulike teorier som bygger på tenkningen innen de tre diskursene, som redegjort for i teorikapittelet. Videre vil jeg blant annet trekke inn Lingås' (2018) synspunkter om instrumentalistisk tenkning innen karriereveiledning, samt verdigrunnlaget og etiske retningslinjene fra det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (2020).

### 6.1 Hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV kan skapes gjennom ambisjonene og strategiene, og hvordan kan disse imøtekommes i praksis?

Drøftingen under dette forskningsspørsmålet er strukturert etter de to hovedtemaene jeg fant i min analyse av stortingsmeldingen, som representerer regjeringens overordnede ambisjoner for arbeidsmarkedsutviklingen:

- Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked
- Mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet

Forskningsspørsmålet er ment å belyse hvilken betydning regjeringens ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen, kan ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV. Ved å se på funnene av analysen med «karrierefaglige briller», har jeg funnet tre sentrale forventninger som kan skapes til karriereveiledning i tilknytning til NAV, for hver av de to ambisjonene. Mine tolkninger av hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV som kan skapes gjennom regjeringens ambisjoner og strategier, og hvordan disse forventningene kan imøtekommes i praksis,

baseres på erfaringsbasert og teoretisk kunnskap, som redegjort for i oppgavens innledning, kunnskapsgrunnlag og teorikapittel. Undervegs vil jeg også trekke inn illustrerende eksempler basert på mine praksiserfaringer, der hvor det kan bidra til å tydeliggjøre argumentasjonen.

### 6.1.1 Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked: forventninger og praksis

I analysen av stortingsmeldingen fant jeg at en av hovedambisjonene til regjeringen kan forstås som å oppnå *et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked*. Ambisjonen berører særlig den økonomiske og den klima- og miljømessige dimensjonen i bærekraftig utvikling. Det er viktig å få til en arbeidsmarkedsutvikling som bidrar til å opprettholde det høye velstandsnivået vi har i Norge, samtidig med at det er behov for omstilling og satsing på næringer som kan føre til en reduksjon i negative effekter på klima- og miljø. I diskusjonen som følger vil jeg argumentere for at denne ambisjonen, med tilhørende strategier, kan skape forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV som omhandler individers:

- Yrkes- og utdanningsvalg
- Arbeidsinnsats
- Kompetanseutvikling og omstillingsevne

#### 6.1.1.1 Yrkes- og utdanningsvalg

At individers yrkes- og utdanningsvalg har betydning for ambisjonen om et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked, viser seg på tvers av regjeringens strategier. Tilgang på relevant kompetanse fremstilles både som nødvendig for å sikre verdiskaping i eksisterende og nye virksomheter, og for å få til omstilling som ivaretar klima- og miljømål. Regjeringen ønsker at utdannings- og opplæringstilbud, i både videregående og høyere utdanning, skal tilpasses behov i arbeidsmarkedet, og en sentral målsetting er at flere unge og voksne skal ha kompetanse innen tekniske fag og yrkesfag innen 2030 (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 50). En sannsynlig forventning til karriereveiledning i tilknytning til NAV, kan i denne sammenheng være at veiledningen skal bidra til arbeidsmarkedsrelevant kompetanse. For å imøtekomme dette synes tenkningen vi finner innenfor den teknokratiske diskursen om karriereveiledning å være aktuell. Her kan formålet med karriereveiledning forstås som å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse (Sultana, 2018). I praksis vil karriereveilederen søke å hjelpe veisøkeren med å treffe et utdannings- eller yrkesvalg som er basert på økt forståelse av seg selv og kunnskap om krav og muligheter i arbeidsmarkedet, slik Parsons foreslår i sin matching-modell (Savickas, 2015). Den samme tenkningen finner vi i Hollands RIASEC-modell, som i en norsk kontekst er grunnlaget for Arne Svendsruds *Karriereverktøy*. Målet med RIASEC-modellen er å matche individer med arbeidsoppgaver



og arbeidsmiljø som sammenfaller med deres personlighet/interesser, og består av seks ulike kategorier (Nauta, 2013). Som et konkret eksempel kan vi tenke oss en ung voksen som har avbrutt et høyere utdanningsløp. Han mottar dagpenger og får tilbud om karriereveiledning som del av et arbeidsrettet tiltak i regi av NAV. I bestillingen fra NAV står det at veisøker skal få bistand til valg av realistiske yrkesmål og oppgaver. Ved bruk av *Karriereverktøy* velger han ut interessante stillingstitler, oppgaver og verdier, og får en RIASEC-kode som viser de tre interesseområdene han skårer høyest på. Basert på RIASEC-koden får veisøkeren opp en oversikt med forslag om utdanninger og yrker (Svendsrud, u.å.-c). Ved en teknokratisk tilnærming til karriereveiledning, vil karriereveilederen oppfordre veisøkeren til å utforske de ulike yrkene med hensyn til behov i arbeidsmarkedet, noe verktøyet gjør mulig ved at man kan sortere yrkesforslagene basert på ledige stillinger i Norge. Karriereveilederen kan også oppfordre veisøker til å utforske arbeidsmarkedet via det nylig utviklede «jobbkartet» på utdanning.no. Her kan han se hvor mange som jobber i et yrke, og hvordan det utvikler seg i ulike deler av landet (HK-dir, u.å.-b). Dette kan samtidig tjene til å avklare om veisøkeren er villig til å ta arbeid hvor som helst i Norge, noe som etter folketrygdlovens § 4-5 er et krav når man mottar dagpenger fra NAV (Folketrygdloven, 1997).

Dersom veisøkeren ønsker å starte på en ny utdanning, kan karriereveilederen bidra til at han velger en studieretning som gir gode jobbmuligheter ved endt studietid, noe som kan bli lettere i fremtiden, dersom regjeringens ønske om å tilpasse utdanningstilbud til behov i arbeidsmarkedet realiseres. Det kan også hevdes at NAVs nye virksomhetsstrategi, som viser til bærekraftsmålene (Holbæk-Hanssen et al., 2023, s. 119), gjør det enklere for karriereveiledere å bidra til at veisøkere får nødvendig utdanning og kompetanse, ettersom «Stabil tilknytning til arbeid blir prioritert fremfor raskeste vei til jobb» (NAV, 15. september, 2023). I analysen av stortingsmeldingen kom det fram at regjeringen ser gode muligheter for vekst og nye arbeidsplasser innen blant annet olje og gass, fiske, havbruk og skipsfart, og at fornybar kraftproduksjon, som havvind, er et viktig satsningsområde (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 144). Ved å gi veisøkeren denne informasjonen direkte, inntar karriereveilederen en «ekspertrolle», med mål om at veisøkeren skal ta et informert, godt utdanningsvalg. Alternativt kan karriereveilederen anse veisøkeren som ekspert i eget liv, og legge til rette for læringsaktiviteter som vil bidra til at han selv kan ta kontroll over egen karriereutvikling. En slik tenkning finner vi innenfor den utviklingsrettede diskursen om karriereveiledning (Sultana, 2018). I dette tilfellet, hvor forventningen som skal innfris er at veisøkeren får arbeidsmarkedsrelevant kompetanse, kan veilederen ta utgangspunkt i DOTS-modellen, som Haug påpeker er forankret i Parsons forståelse av karrierevalg (Haug, 2018, s. 49). For å kunne legge til rette for tilpassede læringsaktiviteter, kan et første steg være å avdekke veisøkers beslutningsstil. Vi kan kanskje tenke oss at veisøker baserer sine valg i stor grad på interesser, uten hensyn til reelle jobbmuligheter. D-en i DOTS-modellen står for

*decision learning*, og målet er at læringen skal bidra til at han utvikler valgkompetanse; at han får forståelse for at valg kan gjøres på ulike måter, og på bakgrunn av ulike vurderinger. Videre kan karriereveilederen, med utgangspunkt i DOTS- modellen, legge til rette for læringsaktiviteter som bidrar til at veisøker utvikler økt bevissthet rundt sine egne styrker (selvbevissthet), og evne til å vurdere disse opp mot krav som stilles innen ulike yrker og utdanningsveier (mulighetsoppmerksomhet) (Haug, 2018). Dette kan tenkes å bidra til at han unngår å avbryte flere studieløp.

Regjeringens ambisjon og strategier kan etter mitt syn også gi grunnlag for å forvente at karriereveiledning skal bidra til yrkes- eller utdanningsvalg som kan imøtekomme kompetansebehov for det grønne skiftet. Basert på min forståelse av karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV, eksisterer ikke en slik forventning per i dag. Siden det heller ikke eksisterer noe metodisk rammeverk for grønn veiledning (I. B. Bakke, 2024), kan karriereveilederen la seg inspirere av Plants prinsipper for grønn veiledning, og søke å skape bevissthet om hvordan karrierevalg kan ha betydning for problemstillinger knyttet til klima- og miljø (Plant, 2023, s. 147). Ifølge Kjærgård et al. kan grønn veiledning anses som en motdiskurs til den dominerende samfunnsøkonomiske og individualiserte diskurs som har preget karriereveiledningsfeltet i Norge de siste 20 årene (2023, s. 119). I stedet for at individet, eller samfunnsøkonomiske interesser står i fokus, blir det et mål i seg selv at veiledningen skal bidra til å løse utfordringer knyttet til klima- og miljø. I praksis vil blant annet veisøkers interesser og verdier kunne spille en stor rolle for hvordan karriereveilederen utøver grønn veiledning. Kanskje kan det komme frem i kartlegging ved bruk av *karriereverktøy* at veisøker har interesse for arbeidsoppgaver som er å finne innenfor fornybarsektoren. Alternativt kan et ønske om å bidra til å stoppe klimakrisen komme til uttrykk gjennom kartlegging av veisøkers indre og ytre karriereverdier, som Super hevder kan være hensiktsmessig å avdekke for å bistå mennesker i deres karriereutvikling (Hartung, 2013). I så tilfelle kan karriereveilederen ha en liberal og «lysegrønn» tilnærming i veiledningen, og simpelthen hjelpe veisøkeren med å ta et karrierevalg som er i tråd med hans interesser og/eller verdier (Packer (2019), sitert i Plant, 2020, s. 4). I kontrast til dette, kan vi tenke oss at veisøkeren ikke er opptatt av klima- og miljøspørsmål, og helst ønsker en jobb i oljebransjen. I en slik situasjon må karriereveilederen vurdere hvorvidt hun skal forsøke å påvirke veisøkeren. Skal hun det, må hun sannsynligvis innta det som kan beskrives som en progressiv og «mørkegrønn» tilnærming i veiledningen (Packer (2019), sitert i Plant, 2020, s. 4), og aktivt oppfordre og styrke veisøkeren i å ta et mer klima- og miljøbevisst karrierevalg. For eksempel kan det være aktuelt å sikre at veisøkeren får tilgang på informasjon om relevante karrieremuligheter innenfor et miljø-/bærekraftsperspektiv (Plant, 2023, s. 147).

En vanlig innvending mot teknokratiske tilnærminger i karriereveiledning er at de bygger på instrumentalistisk tenkning, forstått som at mennesker reduseres til et middel for å nå andre formål (Lingås, 2018, s. 55). Slik Lingås fremstiller det, handler karriereveiledning om noe instrumentelt, ved at veiledningen skal bidra til at: «... veisøkeren treffer formålsorienterte, informerte valg, og utvikler valgferdigheter knyttet til slike valg» (2018, s. 56), slik eksemplene over har illustrert. En viss grad av instrumentalistisk tenkning synes altså å være nødvendig dersom karriereveiledning skal bidra til et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked. Blant annet for å bidra til å sikre samfunnet nødvendig yrkeskompetanse, men også for å sikre at flest mulig jobber så mye -og så lenge som mulig, og på den måten bidrar til verdiskaping og inntekter til statskassen. Den videre diskusjonen vil dreie seg om hvordan karriereveiledning i tilknytning til NAV kan imøtekomme en slik forventning.

#### 6.1.1.2 Arbeidsinnsats

Gjennom en forsterket arbeidslinje, med krav om aktivitet for de som mottar ytelser fra NAV som et viktig virkemiddel, vil regjeringen stimulere til økt *arbeidsinnsats* i befolkningen (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 85). For å belyse hvordan karriereveiledning i tilknytning til NAV kan bidra til dette, vil jeg igjen bruke et fiktivt illustrerende eksempel basert på egne praksiserfaringer: En kvinne i midten av 30-årene søkes inn til avklaringstiltaket. Som vist i kunnskapsgrunnlaget skal tiltaket tilby «karriereveiledning for valg av realistiske yrkesmål». Dette er også bestillingen fra NAV, sammen med en vurdering av om kvinnen kan ha høyere arbeidsevne i et annet yrke enn hun har per i dag. Kvinnen forteller at hun sliter med utmattelse. Hun er ansatt som sykepleier på et helse- og omsorgssenter. Det er forsøkt ulik tilrettelegging på arbeidsplassen, og konkludert med at hun har 50% arbeidsevne i denne jobben. Hun elsker jobben sin, men den er hektisk og fysisk krevende. Hjemme har hun tre barn i barnehage- og skolealder, og siden hun jobber turnus, og mannen jobber offshore, er logistikken i perioder nærmest umulig. Hun er åpen for å vurdere annet arbeid, men har ingen forslag selv.

Forventningen karriereveilederen i dette tilfellet må prøve å imøtekomme blir (i henhold til bestillingen fra NAV) å hjelpe kvinnen med å finne et yrke hvor hun kan ha høyere arbeidsevne og gode jobbmuligheter. Igjen ser vi at tenkningen innen den teknokratiske diskursen om karriereveiledning gjør seg gjeldende, men i dette tilfelle handler det om å bidra til at samfunnet får tilgang på nok arbeidskraft. For å begrense graden av instrumentalisme i veiledningen, kan en mulig tilnærming være å fokusere på å hjelpe kvinnen med å oppnå en bedre balanse mellom hennes ulike livsroller. Ved å benytte Supers Life-Career Rainbow, kan karriereveilederen legge til rette for samtaler om de ulike roller, relasjoner, situasjoner og miljøer som utgjør kvinnens leverom (Hartung, 2013, s. 91). Slike samtaler vil etter mitt syn romme det Lingås kaller et dannelsesperspektiv i

veiledningen, som blant annet handler om identitetsutvikling, modning og grunnlag for livsvalg (Lingås, 2018, s. 69). De mest dominerende rollene i kvinnens leverom kan synes å være «Worker» og «Homemaker», og kanskje er disse så krevende at rekreasjon, sosialt samvær og andre helsebringende aktiviteter («Leisure»), per i dag ikke får plass. En bevisstgjøring rundt dette kan potensielt lede kvinnen i retning av et yrkesvalg som er mindre fysisk belastende, og samtidig frigjør egentid ved at logistikken på hjemmebane blir mer overkommelig. En utfordring kan oppstå dersom kvinnens identitet er sterkt knyttet til at hun er *sykepleier*, og derfor har vanskelig for å vurdere andre yrkesretninger. Her kan den tidsmessige dimensjonen i livsregnbuen bidra til å synliggjøre at karriereutvikling er en livslang prosess, og at det er naturlig å bevege seg frem og tilbake mellom ulike faser i utviklingen. Muligens vil jobben på helse- og omsorgssenteret være forenlig med å ha en god livsbalanse senere i livet, når barna er større og mer selvstendige, mens et annet yrke kan være bedre for henne i dag. Samtidig fører demografiske endringer til et stadig større behov for helsepersonell (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 45), og det vil således ikke være i tråd med regjeringens strategier at kvinnen trer ut av helse-omsorgssektoren. En løsning på dette kan komme uoppfordret ved at veisøkeren ønsker å bruke kompetansen sin, og finner yrkesmuligheter som er bedre tilpasset hennes livssituasjon innenfor helsesektoren. I motsatt fall må karriereveilederens tenkning være instrumentalistisk for å arbeide i tråd med regjeringens strategier, og forsøke å (vei)lede kvinnen i denne retningen.

#### 6.1.1.3 Kompetanseutvikling og omstillingsevne

Omstilling, konkurransekraft, digitalisering, teknologisk utvikling og innovasjon er begreper som benyttes flittig i stortingsmeldingen. Regjeringen vil legge til rette for omstilling i arbeidsmarkedet, blant annet gjennom ulike rammebetingelser, økonomiske virkemidler og forskningsbasert kunnskap, men selve endringene må skje i virksomhetene. Det beskrives som sentralt at virksomhetene bidrar til utvikling av nye, innovative løsninger, tar i bruk ny teknologi og utnytter muligheter i digitalisering (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 88 og 195). Både for å bidra til- og håndtere utviklingen som beskrives, må ansatte ha høy kompetanse og også lære hele livet for å utvikle kompetansen i takt med at oppgaver og arbeidsmåter endres (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 91). I denne sammenheng er det tenkelig at det kan forventes at karriereveiledning i tilknytning til NAV skal bidra til individers kompetanseutvikling og omstillingsevne. Så hvordan kan dette imøtekommes i praksis? I NOU 2016: 7 hevdes «employability» å være et svært relevant begrep i arbeidsmarkeds- og NAV-sammenheng som referer til: «kompetanser ut over formell utdanning som styrker arbeidstakeres mestring og omstillingsevne og kan sees i sammenheng med begrepet karrierekompetanse» (s.178). Arbeidsrettede tiltak kan ifølge ekspertgruppen være godt egnet til å legge til rette for aktiviteter

som fremmer karrierelæring og karrierekompetanse (s. 178). Ser vi til ELGPN's definisjon av karrierekompetanse, inneholder denne blant annet:

[...] en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. [Og] [...] ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg (NOU 2016: 7, s. 19).

En rekke ulike teorier og modeller bygger på en slik utviklingsrettet tenkning, og både den omtalte DOTS-modellen, og Supers Life-Career Rainbow vil kunne støtte individer i deres utforskning og håndtering av endringer og overganger i karrieren. I karriereveiledning i tilknytning til NAV, er det imidlertid sentralt med «systematisk kartlegging» (Vedlegg 1, s. III), som grunnlag for vurderinger av veisøkers muligheter. Svendsrud har i senere år utviklet sitt *Karriereverktøy* med en egen del kalt *karrierestyrker*. Han viser til karriereknappene, som er en del av det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, men der karriereknappene består av fem ordpar som utgjør områder for utforskning, refleksjon og læring, mener Svendsrud at de ikke beskriver i detalj hvilke ferdigheter det er snakk om (Svendsrud, u.å.-a). Hans *karrierestyrker* består av ni kompetanseområder, med detaljerte beskrivelser av en rekke karrierekompetanser, blant annet en del som handler om å mestre omstilling og endring, og en del om livslang læring. Svendsrud hevder:

Karrierestyrker har også mer fokus på Employability skills dvs. hvilken spesifikk karrierekompetanse den enkelte trenger å utvikle for å mestre en jobbrolle, skolerolle og en studierolle. Dette er viktig for å alle som jobber med karriereveiledning med fokus på å utvikle jobbmestring og jobbfastholdelse, for eksempel i NAV, arbeidsinkludering osv. (Svendsrud, u.å.-a).

Fokus på å kartlegge og utvikle veisøkerens karrierekompetanser, fremstår som svært aktuelt for å bidra til den enkeltes evne til omstilling og kompetanseutvikling i møte med et arbeidsmarked i endring. Vi kan for eksempel tenke oss at en veisøker er sykemeldt grunnet store endringer i hans arbeidsoppgaver, som førte til at han ikke opplevde å mestre jobben lenger. Gjennom en kartlegging av hans karrierestyrker, kan det avdekkes potensielle utviklingsområder som gjør at veisøkeren kan vende tilbake til arbeidet, eller finne nytt arbeid. Ved at veisøkeren blir bevisst både behovet- og muligheten for å utvikle kompetansen gjennom hele livet, kan han bli bedre i stand til å håndtere nye endringer i fremtiden, og eventuelt selv bidra til omstillingen som trengs. En annen forkjemper for utviklings- og læringssynet innen karriereveiledning er Krumboltz. Han er særlig opptatt av konsekvensene av at vi lever i et ustabil og uforutsigbart samfunn (Haug, 2018), og har sitt eget syn på hva som er viktige karrierekompetanser. Hans synspunkter vil bli løftet i den videre diskusjonen.

#### 6.1.1.4 Oppsummering

Jeg mener å ha synliggjort at strategiene for å innfri ambisjonen om *et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked*, kan skape forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV som omhandler individers yrkes- og utdanningsvalg, arbeidsinnsats, og kompetanseutvikling og omstillingsevne. For å imøtekomme disse forventningene, synes det nødvendig at karriereveilederen anvender teoretiske tilnærminger og modeller som baserer seg på tenkningen vi finner innenfor den teknokratiske diskursen om karriereveiledning, men også den utviklingsrettede diskursen gjør seg gjeldende, og kan bidra til at veiledningen oppleves mindre instrumentalistisk. Karriereveilederen må søke å bidra til at veisøkerne treffer yrkes- og utdanningsvalg med hensyn til behov i arbeidsmarkedet. Dette kan både ses i sammenheng med målet om å oppnå vekst innen lønnsomme næringer, men også om å sikre kompetanse som kan bidra til omstilling og ny næringsutvikling. Her vil det også kunne skapes en forventning om at karriereveiledningen bidrar til at veisøkere utvikler kompetansen sin i en retning som kan bidra til det grønne skiftet. Slik jeg ser det, vil dette være en ny forventning til karriereveiledning i tilknytning til NAV. Karriereveilederen kan forsøke å imøtekomme en slik forventning ved å se til Plants prinsipper for grønn veiledning. Videre vil karriereveilederen, i tråd med regjeringens strategier for å sikre nødvendig arbeidskraft, søke å finne løsninger med veisøker som gjør at han eller hun kan jobbe så mye som mulig. Til sist har jeg gjennom diskusjonen argumentert for at karriereveiledning som retter seg mot veisøkerens utvikling av karrierekompetanser og livslang læring, kan være hensiktsmessig for å styrke veisøkers jobbmestring og omstillingsevne i et arbeidsmarked som er i stadig endring.

## 6.1.2 Mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet: forventninger og praksis

I kunnskapsgrunnlaget redegjorde jeg for Kjærgårds beskrivelser av ulike epoker i samfunnsutviklingen, og hvordan karriereveiledningsfaget har utviklet seg innen disse epokene. Basert på analysen av stortingsmeldingen, og diskusjonen så langt, synes det som at epoken Kjærgård kaller *kunnskaps- og konkurransesamfunnet*, vil vedvare i anskuelig fremtid. Kjærgård hevder at: «økt konkurranse, fleksibilitet, individuelt ansvar og nødvendigheten av økt kompetanse i et kunnskapsbasert samfunn» vektlegges innenfor den kunnskapsøkonomiske konkurransediskursen som preger epoken (Kjærgård, 2018, s. 33). Samtidig synes bærekraftsmålene å gi grunnlag for en slags revitalisering av statens rolle i epoken Kjærgård kaller *velferdssamfunnet*, hvor det var sentralt å legge til rette for sosial utjevning og like muligheter (Kjærgård, 2018, s. 22). I tråd med den sosiale dimensjonen i bærekraftig utvikling, viste analysen av stortingsmeldingen at regjeringen ønsker å oppnå mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet. Dette gir grunnlag for forventninger om at karriereveiledning i tilknytning til NAV skal bidra til:

- At flere får tilgang til arbeidsmarkedet
- Varig arbeidstilknytning
- Mindre ulikhet

### 6.1.2.1 Tilgang til arbeidsmarkedet

At karriereveiledning i tilknytning til NAV skal bidra til at flere får tilgang til arbeidsmarkedet, er på ingen måte en ny forventning. Det er kanskje den mest framtreddende forventningen knyttet til karriereveiledningsoppdraget. Det interessante her er hvilke løsninger som fremkommer i regjeringens strategier for å motvirke utenforskap, og hvordan disse kan gi retning for karriereveiledningspraksis. For å belyse hvordan karriereveiledning i tilknytning til NAV kan bidra til at flere får tilgang til arbeidsmarkedet, vil jeg ta utgangspunkt i en av gruppene det skrives mye om i stortingsmeldingen. Unge, som hverken er i utdanning eller arbeid, defineres som en utsatt gruppe, og regjeringen vil styrke gruppens muligheter for å komme i jobb (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 85). Jeg opplever at to ulike perspektiver kommer til syne i regjeringens strategier. På den ene siden handler det om å ruste de unge, i hovedsak gjennom å sikre at de får kompetanse som møter arbeidsmarkedets behov. På den andre siden handler det om bistand, samarbeid og samfunnsansvar for økt inkludering.

Med utgangspunkt i det første perspektivet, er et av eksemplene fra diskusjonen i tilknytning til ambisjonen om et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked også relevant her. I tråd med

regjeringens mål om å sikre arbeidsmarkedet nødvendig kompetanse, argumenterte jeg i eksempelet for at karriereveiledning i tilknytning til NAV kan bidra til den unge veisøkeren (som hadde avbrutt et utdanningsløp) tok et yrkes- eller utdanningsvalg som ville gi gode jobbmuligheter. Hvis vi utdyper informasjonen om den unge veisøkeren med at han i perioder er alvorlig deprimert, aktualiseres det andre perspektivet i regjeringens strategier (som handler om bistand, samarbeid og samfunnsansvar), og med det blir nye tanker og tilnærminger innen karriereveiledning relevante. Uten å gi slipp på målet om at mannen bør ta et yrkesvalg som gir reelle jobbmuligheter, kan det synes hensiktsmessig at veilederen setter den teknokratiske diskursen om karriereveiledning i parentes. Hvis hun i større grad baserer veiledningen på en tenkning som setter mannens personlige vekst, identitetsbygging og valgfrihet i fokus, kan veiledningen også romme noe eksistensielt. Karriereveilederen kan bidra til at den unge mannen utvikler forståelsen av seg selv og sine verdier, og legge til rette for at han treffer et valg som kan skape mening i hans liv (Lingås, 2018, s. 56). Som tidligere nevnt er Supers «livsregnbue» et eksempel på en modell som åpner opp for slike samtaler, men også Savickas, tilbyr med sin karriereteori, *Life Design*, en tilnærming som kan være nyttig i denne sammenheng. Savickas, som var elev av Super, bygger videre på Supers arbeid, i en retning som i større grad tar innover seg at samfunnet vi lever i er i stadig endring. Han skriver: “[...] individuals now own their careers and design their own lives” (Savickas, 2015, s. 136). *Design* kan i denne sammenhengen oversettes til *konstruksjon*, og i likhet med flere andre konstruktivistiske karriereteorier, er målet med Savickas’ *Life design*: «To prompt meaningful activities that further self-making, identity shaping and career constructing» (Savickas, 2012, s. 15).

Savickas er opptatt av at veiledningen bør avdekke veisøkerens livshistorie (2012), og har utviklet et karriereintervju med fem spørsmål. Uten å gå i detalj, er min forståelse at målet med spørsmålene er å avdekke tidligere erfaringer, interesser, rollemodeller m.m., som kan ha hatt betydning for veisøkerens verdier, holdninger, motivasjon, og dermed vært styrende for valg. Ved å få oversikt over sin egen historie, skal veisøker bli bedre i stand til å ta kontroll over hvordan han tenker og handler, og dermed kunne konstruere en ønsket fremtid (Savickas, 2015). Selv om det ikke er den primære hensikten, kan en veiledningsprosess inspirert av *Life design*, ifølge Savickas innebære en form for psykologisk helbredelse. Eksempelvis kan innebygde oppfatninger og antagelser han har om seg selv bli synliggjort og utfordret gjennom historiene han forteller, slik at han kan vurdere sine muligheter i et nytt lys (Savickas, 2015, s. 139).

For diskusjonens skyld, kan vi videre forestille oss at den unge mannen ankom Norge som flykning i starten av tenårene. Gjennom historiene han forteller blir det tydelig at han har opplevd mobbing og rasisme i ungdomstiden, men at han fikk det bedre når han begynte som matroslærling. Til tross for gode resultater, fikk han seg ikke jobb etter endt læretid, og han har gradvis fått dårligere selvbilde



og mestringstro, og hyppigere perioder med depresjon. Med utgangspunkt i veisøkerens historier og opplevelse av egen situasjon, er det ikke usannsynlig at forhold i arbeidsmarkedet er en del av problemet. Da vil tenkningen innen den frigjørende diskursen om karriereveiledning kunne komme til både veisøker og samfunnet til gode. Ved å innta en frigjørende tilnærming til karriereveiledning, vil veilederen søke å bevisstgjøre den unge mannen om årsakene til situasjonen han står i, slik at strukturelle problemer kan utfordres (Sultana, 2018, s. 41). Hun kan eksempelvis anvende Hooley et al. (2019) sine fem peilemerker for sosialt rettferdig karriereveiledning som rettesnor. I tråd med de tre første peilemerkene kan hun hjelpe veisøker med å utvikle kritisk bevissthet, gjenkjenne urettferdighet, og problematisere hva som oppfattes som normalt (Thomsen et al., 2023). Regjeringen hevder at det er utfordringer med blant annet rasisme, religiøs diskriminering og fordommer knyttet til etnisitet i Norge (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 97). Ved at veisøker blir bevisst at dette kan påvirke hans muligheter, kan kanskje hans lave mestringstro erstattes med en forståelse av at han kjemper med strukturelle faktorer, slik at det kan fokuseres på hvordan han kan håndtere eller utfordre dette.

De to siste peilemerkene går ut på å oppmuntre og legge til rette for samarbeid, og at karriereveilederen bør arbeide på ulike nivåer. Helt konkret kan det innebære at veilederen legger til rette for gruppeaktiviteter med andre veisøkere hvor eksempelvis urettferdighet og diskriminering diskuteres. Målet kan være å skape bevissthet om den sammenhengen de er en del av, og hvordan de enkeltvis, eller sammen kan håndtere eller utfordre de problemer de opplever (Thomsen et al., 2023, s. 60–62). I karriereveiledning i tilknytning til NAV vil det også være aktuelt at veilederen både benytter sitt nettverk i arbeidsmarkedet, og hjelper veisøker med å bygge sitt eget.

Informasjonsmøter, jobbsmak eller arbeidsutprøving hos ulike arbeidsgivere, kan bidra til at veisøker får presentere seg og vise sin motivasjon og ferdigheter, i kontrast til å kun være et navn i en bunke med søknader. I en slik sammenheng kan karriereveilederen også bevisstgjøre arbeidsgivere om mangfold som en ressurs, slik regjeringen mener er viktig (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 101). I tråd med peilemerket som handler om å arbeide på ulike nivåer, og regjeringens beskrivelser av inkluderingsdugnaden, kan karriereveilederen også legge til rette for samarbeid med NAV og/eller helsetjenesten. Det kan eksempelvis være hensiktsmessig med ulike virkemidler fra NAV, eller at en arbeidsutprøving gjennomføres parallelt med oppfølging av psykisk helse for å oppnå ønsket resultat. En sentral utfordring i denne sammenheng, er basert på mine erfaringer knyttet til å koordinere og få *tid* til gode samarbeid, eksempelvis med helsetjenesten som ofte har lang ventetid.

### 6.1.2.2 Varig arbeidstilknytning

Så langt har diskusjonen dreid seg om å belyse hvordan karriereveiledning kan bidra til å redusere utenforskap ved å hjelpe veisøkere med å få *tilgang* til arbeidsmarkedet. I det følgende vil det handle om hvordan karriereveiledning kan bidra til varig arbeidstilknytning, altså forhindre at mennesker *faller ut* av arbeidsmarkedet. Dette er allerede en sentral forventning til karriereveiledning i tilknytning til NAV, som blant annet veileder mange sykemeldte veisøkere. Også her synes regjeringen å ha to ulike perspektiver i sine strategier. Det første kan igjen knyttes til individers kompetanse og karrierekompetanse: «Ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse» (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 100), skriver regjeringen. Karriereveiledning som bidrar til livslang læring og utvikling av karrierekompetanse, kan dermed både bidra til at arbeidsmarkedet får den kompetansen det er behov for, og forhindre frafall. Også eksempelet med kvinnen som slet med utmattelse i jobben på helse- og omsorgssenteret, er relevant i denne sammenheng. Ved bruk av andre utviklingsrettede tilnærminger, som Supers «livsregnbue» eller Watts og Laws «DOTS-modell», kan karriereveiledning potensielt bidra til at kvinnen håndterer endringer og overganger i sin karriere, og unngår å bli uføretrygdet.

En annen teori om karrierelæring er Krumboltz *Happenstance Learning Theory* (Krumboltz, 2009). Et viktig utgangspunkt for teorien er en forståelse av samfunnet som usikkert og mindre stabilt og forutsigbart enn tidligere (Haug, 2018, s. 78). I likhet med Savickas, er han opptatt av at karriereveiledning må handle om noe mer enn å hjelpe veisøkere med å ta et yrkesvalg, i et samfunn som er i stadig endring: «The goal of career counseling is to help clients learn to take actions to achieve more satisfying career and personal lives- not to make a single career decision» (Krumboltz, 2009, s. 135). Når regjeringen skriver at blant annet teknologisk utvikling vil føre til at arbeidsoppgaver vil forsvinne og nye oppstå (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 91), synes derfor Krumboltz sin teori å være svært relevant. Krumboltz påpeker at karriereveiledning kan foregå på en rekke ulike måter, og at: «It is helpful to conceptualize five components of counseling using the HLT» (Krumboltz, 2009, s. 146). Han påpeker at «komponentene» ikke nødvendigvis skal anses som steg i veiledningen, da de kan være aktuelle i ulike sekvenser med ulike veisøkere. For kvinnen som ikke hadde en god livsbalanse når hun jobbet på helse- og omsorgssenteret, kan det tenkes at noen av komponentene, eller det Haug har oversatt til «faser eller tematiske områder for karriereveiledningen» (2018, s. 103), kan bidra til å forhindre frafall. For eksempel kan et supplement til samtaler om kvinnens leverom og livsfaser, være å få fram hennes «positive erfaringer med i utgangspunktet ikke-planlagte karrieremessige hendelser som et grunnlag for framtidsplanlegging», som er ett av de tematiske områdene i karriereveiledning basert på HTL (oversettelse i Haug, 2018, s. 103). Jeg vil ikke gå inn på alle de tematiske områdene, men heller oppsummere at essensen, slik jeg

ser det, er å hjelpe veisøker til å håndtere usikkerhet, forstå at det også kan innebære mange muligheter, og bli bevisst sine handlingsalternativer. Ettersom så mye som hender i livet skyldes tilfeldigheter og forhold som er utenfor vår kontroll, oppfordrer Krumboltz karriereveiledere til å i større grad fokusere på å hjelpe veisøkere med å utvikle nysgjerrighet, pågangsmot, utholdenhet, fleksibilitet og optimisme. Disse hevder Haug kan betegnes som hans karrierekompetanser (Haug, 2018, s. 79). En utvidet forståelse av hva *karrierekompetanser* er, kan således være en nyttig del av verktøykassen til karriereveiledere som vil bidra til å forhindre frafall i det arbeidsmarkedet regjeringen skisserer.

Regjeringens andre perspektiv, i forbindelse med å forhindre frafall, er på organisasjonsnivå. De ønsker et mer målrettet og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 78). Selv om regjeringen hevder de fleste i Norge har gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen sin, er det også utfordringer knyttet til brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Dette resonnerer med mine erfaringer. Jeg har veiledet mange veisøkere som har opplevd mangelfull opplæring, brudd på HMS-regler og uklare (eller ulovlige) regler knyttet til arbeidstid og overtid. Men hva kan karriereveiledning gjøre med dette? La oss si at en veisøker har blitt sykemeldt som følge av slike forhold på arbeidsplassen. Med en utviklingsrettet tilnærming kan karriereveilederen legge til rette for læringsaktiviteter som gjør veisøker i stand til å ta kontroll over situasjonen. Kanskje viser det seg at veisøkeren har svært lite kunnskap om rettigheter og plikter i arbeidslivet, og at slik kunnskap kunne gjort ham i stand til å påpeke utfordringer og bidra til et bedre arbeidsmiljø. Imidlertid vil tilnærminger som vektlegger individets autonomi, i en slik situasjon, innebære en risiko for å ansvarliggjøre veisøker for problemer som i realiteten krever beslutningsmyndighet og innsats på organisasjonsnivå for å kunne løses. Innenfor et sosialt rettferdighetsperspektiv, vil karriereveilederen arbeide på ulike nivåer (Thomsen et al., 2023), og i dette tilfellet er det aktuelt å forsøke å bidra til rettferdige, trygge forhold på arbeidsplassen. Som karriereveileder i tilknytning til NAV vil det være en naturlig del av rollen å også samarbeide med arbeidsgiver i forbindelse med veiledning av sykemeldte. Arbeidsgiver kan eksempelvis ha nytte av bistand i arbeidsmiljøarbeidet, og karriereveilederen kan gi informasjon om ulike verktøy for kartlegging og utarbeidelse av tiltak, samt henvise til instanser som kan hjelpe. Dersom det ikke er snakk om brudd på arbeidsmiljøloven, men at arbeidsmiljøet er utfordrende for veisøker, kan karriereveilederen i samarbeid med veisøker og arbeidsgiver kartlegge mulige endringer og tilrettelegginger som kan bidra til at veisøker kan vende tilbake til arbeidet.

### 6.1.2.3 Mindre ulikhet

For at utviklingen i det norske arbeidsmarkedet skal være sosialt bærekraftig, er det som vist viktig for regjeringen at flest mulig får tilgang til arbeidsmarkedet, samt å unngå frafall. De hittil beskrevne måtene karriereveiledning kan bidra på, vil samtidig kunne bidra til mindre ulikhet. Eksempelvis vil befolkningens tilgang til arbeid kunne utjevnes ved at mennesker som defineres som *utsatt* av regjeringen, får relevant kompetanse, karrierekompetanse og bistand i møte med arbeidsmarkedet. Ved å innta et sosialt rettferdighetsperspektiv, har jeg videre argumentert for at karriereveiledning kan bidra til å utfordre diskriminering og dårlige arbeidsmiljøforhold, som også har stor betydning når det er snakk om å redusere ulikhet.

I analysen av stortingsmeldingen fant jeg at det er viktig for regjeringen å redusere ulikhet mellom kjønnene, noe som potensielt kan skape nye forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV. Ulikheter mellom kvinner og menn viser seg både i utdannings- og yrkesvalg, utdanningsnivå, antall i stillinger på ledernivå, stillingsprosent og lønnsnivå. Regjeringen ønsker blant annet at flere kvinner velger tekniske fag, og at flere menn kommer i arbeid innen helse-omsorg (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 65). Her kan karriereveiledning bidra ved å søke å påvirke kvinner og menn til å velge utdanninger og yrker som er mindre kjønnstradisjonelle. På den ene siden kan dette anses som et instrumentelt mistak (Lingås, 2018), ved at veisøker blir et middel for å nå regjeringens mål. På den andre siden kan det argumenteres for at kjønnstradisjonelle utdannings- og yrkesvalg bidrar til å opprettholde ulikhet mellom kjønnene, og at det slikt sett kan være i individenes egeninteresse at slike mønstre blir utfordret (Gottfredson, 2005). Innenfor en frigjørende tilnærming til karriereveiledning er man blant annet opptatt av å avdekke hvordan: «økonomien og arbeidsmarkedet undergraver muligheten for vekst og personlig utvikling for hele grupper av befolkningen på grunnlag av [...] [blant annet] kjønn» (Sultana, 2018, s. 40). Igjen kan de fem peilemerkene til Hooley et al. (2019) komme til anvendelse, og kanskje spesielt det som handler om å stille spørsmål «ved det normale». Gjennom å diskutere og reflektere med veisøkeren om hva som oppfattes som normale utdannings- og yrkesvalg for kvinner og menn, kan det tenkes at veisøkeren blir bevisst på at retningen han eller hun ser for seg eksempelvis er basert på utbredte normer, og ikke på egne verdier, interesser eller ønsker. Det kan også tenkes at peilemerkene er et godt utgangspunkt for karriereveiledere som vil bidra til å redusere ulikhet mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Regjeringen skriver blant annet at det er betydelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med høyere utdanning, og at kvinner er underrepresentert blant ledere (Meld. St. 40 (2020–2021), s. 48). I denne forbindelse kan både samtaler om hva som er normalt og hva som er urettferdig, støtte veisøkere i å ta grep på egenhånd, eller kollektivt, for å sikre likebehandling i arbeidslivet.

#### 6.1.2.4 Oppsummering

I denne delen har jeg drøftet hvordan karriereveiledning i tilknytning til NAV kan bidra til veisøkeres tilgang til arbeidsmarkedet, varig arbeidstilknytning og mindre ulikhet. Dette synes å være hovedforventningene som kan skapes gjennom regjeringens strategier. Også her vil det være aktuelt å bidra til at veisøkere utvikler kompetansen sin med hensyn til behov og endringer i arbeidsmarkedet, både for å sikre tilgang- men også for å forhindre frafall fra arbeidsmarkedet. Samtidig synes det nødvendig å arbeide på flere nivåer, for å utfordre samfunnsstrukturer som bidrar til utenforskap og opprettholder ulikhet. Jeg har argumentert for at tilnærminger som bygger på tenkningen fra den utviklingsrettede og den frigjørende diskursen vil være hensiktsmessig. Jeg mener å ha vist at karriereveiledning i tilknytning til NAV blant annet kan søke å utfordre diskriminering og dårlige arbeidsmiljøforhold, samt ulikhet mellom kvinner og menn, ved å innta et sosialt rettferdighetsperspektiv, og ta utgangspunkt Hooley et al. (2019) sine fem peilemerker for sosialt rettferdig karriereveiledning.

## 6.2 Hvilke etiske utfordringer kan man møte i karriereveiledning i tilknytning til NAV, dersom man skal fremme bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet?

I denne delen av oppgaven er målet å belyse hvilke etiske utfordringer man kan møte i karriereveiledning i tilknytning til NAV, knyttet til å fremme bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet. I drøftingen av hvilke forventninger som kan skapes til karriereveiledning i tilknytning til NAV gjennom regjeringens ambisjoner og strategier, og hvordan disse kan imøtekommes i praksis, har Lingås (2018) sin kritikk av instrumentalistisk tenkning innen karriereveiledning vært løftet flere ganger. Han mener det er et mistak å bruke karriereveiledning som et redskap for å fremme politiske mål, og at etisk bevissthet blant karriereveiledere er nødvendig for å forhindre denne form for misbruk av tjenesten. Han hevder at karriereveiledere «må stå fast på et verdigrunnlag som omfatter respekt for veisøkers autonomi og integritet [...]» (Lingås, 2018, s. 58). Lingås er langt ifra alene om å ha disse synspunktene. I verdigrunnlaget som presenteres i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning [heretter: kvalitetsrammeverket], er det tydelig at individet er i fokus:

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

Når vi legger til grunn at et humanistisk menneskesyn normativt bør prege karriereveiledning, kan det hevdes at det vil være etisk utfordrende å overhode skulle fremme bærekraftig utvikling i karriereveiledning. Spesielt når det er snakk om å bidra i tråd med myndighetenes ambisjoner og strategier for en slik utvikling. Risikoen er at veisøker ikke lenger settes i sentrum for veiledningen, men blir et middel for formål utenfor seg selv. Samtidig handler den sosiale dimensjonen i bærekraftig utvikling nettopp om å sikre at alle mennesker får et godt og rettferdig grunnlag for et anstendig liv, med muligheter for alle og mindre sosiale forskjeller (FN-sambandet, 2023a). Etter mitt syn er det derfor i stor grad mulig for karriereveiledere å bidra i tråd med regjeringens ambisjon om mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet, uten å havne på kant med verdigrunnlaget i kvalitetsrammeverket. Likevel vil karriereveilederen kunne møte etiske utfordringer, blant annet fordi enkelte av regjeringens strategier for å innfri denne ambisjonen fordrer instrumentalistisk tenkning i veiledningen. Målet om å få flere kvinner inn i mannsdominerte yrker, og motsatt, er et eksempel. Videre vil det kunne oppstå etisk utfordrende situasjoner som følge av at det kan være

nødvendig å involvere mange aktører, som kan ha ulike synspunkter om hva som er det beste for veisøker (f.eks. arbeidsgiver, NAV og helsepersonell).

I kvalitetsrammeverket påpekes det at det ikke finnes noe fasitsvar på hva som er etisk rett i karriereveiledning, og at ulike perspektiver og teorier kan benyttes ved denne type vurderinger. De etiske retningslinjene som presenteres i kvalitetsrammeverket skal bidra til at karriereveilederen kan vurdere etiske utfordringer fra flere perspektiver, og er ment å være overordnede nok til at de kan fungere på tvers av sektorer (G. E. Bakke et al., 2020, s. 83–84). Basert på verdigrunnlaget de bygger på, synes de etiske retningslinjene å kunne være en god støtte for karriereveiledere som vil bidra til mindre utenforskap og ulikhet i arbeidsmarkedet, men hvordan fungerer de hvis karriereveiledning skal bidra i tråd med regjeringens ambisjon om et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked? Det vil jeg diskutere i det følgende.

De 12 retningslinjene er fordelt på kategoriene *kompetanse, relasjon og samarbeid, og refleksjon* (G. E. Bakke et al., 2020, s. 86). En viktig bemerkning fra forfatterne av rapporten er at retningslinjene forutsetter at karriereveiledere har et samfunnsmandat som gir dem autonomi i yrkesutøvelsen (s. 86). På bakgrunn av oppgavens omfang, vil jeg i den videre diskusjonen trekke inn utvalgte retningslinjer fra hver av de tre kategoriene.

I diskusjonen av hvordan karriereveiledning kan bidra til et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked, argumenterte jeg for at karriereveiledning blant annet kan bidra til at veisøkere tar et utdannings- eller yrkesvalg som imøtekommer arbeidsmarkedets behov for kompetanse og arbeidskraft. Den mest åpenbare etiske utfordringen man kan møte på her, er dersom veisøker har bestemt seg for et yrkesmål som karriereveilederen mener er urealistisk med tanke på jobbmuligheter. Skal karriereveilederen da utfordre veisøkers autonomi? Under kategorien *relasjon og samarbeid* er en av de etiske retningslinjene i kvalitetsrammeverket følgende: «I relasjon og samarbeid med veisøker viser jeg ydmykhet, og tar utgangspunkt i veisøkers forståelse av egen situasjon og muligheter (G. E. Bakke et al., 2020, s. 86)». Ifølge denne retningslinjen bør karriereveilederen etter min forståelse være varsom med å forsøke å påvirke veisøkers valg. Samtidig er det utvilsomt i veisøkers egeninteresse å ta et yrkesvalg som gir reelle muligheter for jobb, og en viss påvirkning synes å være etisk forsvarlig ifølge den neste retningslinjen i samme kategori: «I relasjon og samarbeid med veisøker er jeg oppmerksom på makten som er ilagt min rolle, og gjør mitt beste for å forvalte den makten **til fordel for veisøker** [min utheving] og prosessen vi er i sammen» (G. E. Bakke et al., 2020, s. 86). I kraft av sin rolle har veilederen blant annet makt til å velge blant ulike metoder og innfallsvinkler i veiledningen. Slik jeg ser det, vil dette kunne ha stor betydning for om det oppstår etiske utfordringer. I stedet for å velge metoder som innebærer at veilederen inntar en ekspertrolle, kan hun legge til rette for læringsaktiviteter som i større grad ivaretar veisøkers autonomi.

I karriereveiledning i tilknytning til NAV er også regjeringens strategi om å stimulere til økt arbeidsinnsats i befolkningen grunnlag for etiske utfordringer. Eksempelvis kan en veisøker ønske å fortsette å jobbe redusert i nåværende yrke, selv om hun potensielt kunne hatt høyere arbeidsevne i en annen type jobb. Hverken dette, eller utfordringer knyttet til målet om at veisøker skal ende opp med et «realistisk yrkesmål», er imidlertid nye etiske utfordringer for karriereveiledere som jobber i tilknytning til NAV. Ei heller vil det være en ny forventning at veiledningen skal kartlegge og bidra til utvikling av veisøkers karrierekompetanser, som Lingås (2018) mener er et eksempel på instrumentalistisk tenkning i karriereveiledning. Det kan hevdes at karriereveiledere som jobber i tilknytning til NAV, sammenliknet med karriereveiledere i andre sektorer, er mer vant til å befinne seg i et spenningsforhold mellom nasjonalpolitiske mål og individers rett til frie utdannings- og yrkesvalg. I kvalitetsrammeverket påpekes det at:

... de etiske retningslinjene må sees i forhold til den konteksten og de rammefaktorene som karriereveiledningen foregår innenfor [...] [og at] Møtet mellom de etiske retningslinjene og rammen gir i seg selv opphav til potensielle etiske utfordringer. (G. E. Bakke et al., 2020, s. 89)

Blant annet vil målet om likebehandling uavhengig av sosial posisjon, som er en del av verdigrunnlaget i kvalitetsrammeverket (HK-dir, 2023), kunne stå i konflikt med lover og regler som er del av rammeverket for karriereveiledning i tilknytning til NAV. Eksempelvis er det, som nevnt tidligere i drøftingen, et vilkår at personer som mottar dagpenger er villig til å ta ethvert arbeid, hvor som helst i landet. Dette legger åpenbart begrensninger for både veilederens og veisøkerens autonomi, og kan føre til etisk utfordrende situasjoner i karriereveiledningen.

En etisk utfordring som vil være ny, også for karriereveiledere i tilknytning til NAV, oppstår dersom veilederen skal søke å påvirke veisøker i en bestemt retning. Basert på analysen av stortingsmeldingen, kan en slik forventning skapes på grunnlag av behovet for å sikre nødvendig kompetanse for det grønne skiftet. Det kan hevdes at å aktivt gå inn for å skape bevissthet om miljømessige konsekvenser av yrkesvalg, slik Plant (2023) foreslår, ikke er forenlig med verdigrunnlaget i kvalitetsrammeverket. Som påpekt i en tidligere masteroppgave, kan dette ses i sammenheng med den sterke vektleggingen av individets autonomi i kvalitetsrammeverket (Bergane, 2020). Spesielt etisk utfordrende vil det være å utøve «grønn veiledning» dersom veisøkers yrkesmål er i en bransje som bidrar til høy verdiskaping, men som er skadelig for klimaet/miljøet. Da oppstår nemlig en ny etisk utfordring, knyttet til hvordan man veier ulike «bærekraftshensyn» opp mot hverandre. Hvilke hensyn skal her veie tyngst; økonomiske eller miljømessige? Holden og Linnerud påpeker at denne type utfordringer nå utgjør forskningsfronten i det internasjonale bærekraftsarbeidet, og at politiske myndigheter må ta til takke med noen vinn-tap-løsninger, frem til



forskningen bidrar til noe bedre (2021, s. 14). Det samme vil naturlig nok gjelde dersom karriereveiledning skal fremme bærekraftig utvikling.

Samtidig med at «grønn veiledning» kan by på etiske utfordringer, er det ikke utenkelig at karriereveiledere i framtiden kan havne i en situasjon der det oppleves etisk utfordrende å *ikke* kunne hjelpe veisøker med å ta et «grønt» yrkesvalg. I antologien *Karriereveiledning og bæredygtighet* (Buhl & Plant, 2023), skriver Miriam Dimsits om den unge generasjonen, at de er de mest bekymrede i forhold til bærekraftskrisen. Når de unge mister håp for fremtiden, er det risiko for at de mister motivasjon og engasjement for å ta utdanning og komme i arbeid, hevder hun (Dimsits, 2023, s. 86). Dimsits mener at kjerneoppgaven for karriereveiledning her, er å gi de unge agens til å forandre og påvirke fremtiden (2023, s. 87). I denne sammenheng kan det argumenteres for at grønn veiledning vil være i tråd med både det overordnede verdigrunnlaget, og flere av de etiske retningslinjene i kvalitetsrammeverket. Blant annet ved at veilederen tar utgangspunkt i veisøkers forståelse av egen situasjon og muligheter, og viser interesse for veisøkers framtid.

Karriereveiledere vil kunne møte på en rekke nye etiske utfordringer knyttet til å fremme bærekraftig utvikling, og refleksjon over egen praksis vil være desto viktigere. Spesielt viktig, er det kanskje at karriereveilederen er bevisst sine egne holdninger og verdier. En karriereveileder som er svært engasjert i klima- og miljøutfordringer vil potensielt kunne ha et overdrevet fokus på dette i veiledningen, uten at det er i veisøkers beste interesse. I motsatt fall, hvis det er veisøker som har dette engasjementet, kanskje kombinert med lite håp for fremtiden, kan etiske utfordringer oppstå knyttet til rammene for karriereveiledningen. Til tross for at NAVs nye virksomhetsstrategi vektlegger stabil tilknytning til jobb, kan dagens krav og forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV, gjøre det utfordrende å argumentere for et «grønt» yrkesvalg. Eksempelvis dersom yrkesvalget krever et lengre studieløp enn andre «realistiske» alternativer for veisøker. For at praktikere skal føle at det er innenfor oppdraget å gi grønn veiledning, kan det tenkes at resultatene må måles annerledes, slik Plant foreslår: "Vejledningsresultater bør måles, ikke kun ved en økonomisk målestok, men også ved grønt regnskab, dvs. ved at relatere bæredygtigheds mål til veiledningsaktiviteter" (Plant, 2023, s. 147). En annen utfordring er at det per i dag ikke eksisterer noe metodisk rammeverk for grønn veiledning (I. B. Bakke, 2024), noe som gjør det vanskelig å følge den etiske retningslinjen som sier at karriereveiledning skal gis: «på et oppdatert og kunnskapsbasert karrierefaglig grunnlag» (G. E. Bakke et al., 2020, s. 86).

## 7 Avslutning

---

Problemstillingen jeg har ønsket å besvare gjennom dette masterprosjektet er:

Hvordan skal Norge, ifølge Meld. St. 40 (2020-2021), oppnå bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, og hvilken betydning kan dette ha for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV?

For å belyse første del av problemstillingen, har jeg gjennomført en kvalitativ dokumentanalyse av Stortingsmelding 40: *Mål med mening- Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030*. Analysen tok utgangspunkt i mitt første forskningsspørsmål: Hvilke ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen kommer til uttrykk i Meld. St. 40?

I analysen av stortingsmeldingen fant jeg at regjeringens overordnede ambisjoner for arbeidsmarkedsutviklingen kan forstås som å oppnå: «Et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked» og «Mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet». For å innfri ambisjonen om et *grønnere, verdiskapende arbeidsmarked*, trengs det omstilling i eksisterende virksomheter, som både skal bidra til økt verdiskaping og mer klima- og miljøvennlige produkter, tjenester og produksjonsprosesser. Videre må det oppnås vekst i allerede lønnsomme næringer, og satsing på næringer som kan bidra til et grønt skifte i arbeidsmarkedet. Det er nødvendig å sikre tilgang på den kompetansen som trengs, samt nok arbeidskraft. For å innfri ambisjonen om *mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet* er det regjeringens plan å sikre befolkningens tilgang til arbeidsmarkedet gjennom kompetanse og ulike tiltak for økt arbeidsinkludering. Frafall skal også forhindres, gjennom satsing på livslang læring, og bedre arbeidsmiljø i virksomhetene. Regjeringen ønsker også et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, samt mindre ulikhet mellom kjønnene, noe som blant annet skal oppnås ved å stimulere til mindre kjønnsstradisjonelle yrkes- og utdanningsvalg.

For å belyse andre del av problemstillingen, har oppgavens drøftingsdel tatt utgangspunkt i mine to resterende forskningsspørsmål:

- Hvilke forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV kan skapes gjennom ambisjonene og strategiene, og hvordan kan disse imøtekommes i praksis?
- Hvilke etiske utfordringer kan man møte i karriereveiledning i tilknytning til NAV, dersom man skal fremme bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet?

Strategiene for å innfri den første ambisjonen; *et grønnere, verdiskapende arbeidsmarked*, mener jeg kan skape forventninger til karriereveiledning i tilknytning til NAV som omhandler individers yrkes- og utdanningsvalg, arbeidsinnsats, og kompetanseutvikling og omstillingsevne. Den andre ambisjonen, om å oppnå *mindre utenforskap fra- og ulikhet i arbeidsmarkedet*, kan gi grunnlag for å forvente at

karriereveiledning i tilknytning til NAV skal bidra til veisøkeres tilgang til arbeidsmarkedet, varig arbeidstilknytning og mindre ulikhet. Et viktig funn er at de fleste av disse forventningene kan forstås som en del av karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV per i dag. Det er allerede en forventning om at karriereveiledningen skal bidra til at veisøkerne får arbeidsmarkedsrelevant kompetanse, karrierekompetanse, og best mulig utnyttelse av den enkeltes arbeidsevne. Videre er det en viktig del av karriereveiledningsoppdraget i tilknytning til NAV, å bidra til å få flere i arbeid og redusere og motvirke frafall. De nye forventningene som kan skapes, knytter seg særlig til behovet for kompetanse som kan bidra til det grønne skiftet, samt ønsket om et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked. For å imøtekomme dette behovet og ønsket, kan det være nødvendig at karriereveilederen søker å påvirke veisøkers utdannings- eller yrkesvalg i en spesiell retning, og ikke kun med hensyn til realistiske jobbmuligheter, eller veisøkers ønsker og behov. Uavhengig av politiske føringer for karriereveiledningsfeltet, mener jeg at regjeringens ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen, kan få betydning for fremtidens karriereveiledningspraksis i tilknytning til NAV. Regjeringens strategier vil sannsynligvis bidra til store endringer i arbeidsmarkedet i tiden vi har foran oss. I tråd med NAVs nyeste virksomhetsstrategi, synes det særlig viktig å bidra til at flere veisøkere får utdanning og kompetanse som kan gi dem stabil arbeidstilknytning. Samtidig vil det bli desto viktigere å bistå veisøkere som av ulike årsaker vil ha utfordringer med å imøtekomme stadig økende kompetansekrav og raske endringer.

Jeg mener å ha synliggjort at karriereveiledere bør ha kjennskap til et bredt spekter av karriereteorier, verktøy og metoder, for å kunne bidra til å innfri regjeringens ambisjoner. Det synes nødvendig at karriereveilederen baserer sin praksis på tenkning fra alle de tre diskursene som er omtalt; *teknokratisk, utviklingsrettet og frigjørende*. Den frigjørende diskursen aktualiseres særlig i møte med de grupper av veisøkere som regjeringen definerer som *utsatte*, da deres muligheter i arbeidsmarkedet kan være begrenset som følge av strukturelle forhold. Dersom det kommer politiske føringer som sier at karriereveiledning i tilknytning til NAV skal fremme bærekraftig utvikling, tyder funnene av analysen på at veiledere kan møte økte utfordringer knyttet til å ivareta veisøkers autonomi. Det kan hevdes at spenningsfeltet mellom individ og samfunn vil forsterkes, ved at det kommer en grønn dimensjon på samfunnssiden av vektskålen. En bevissthet rundt hvilken tenkning de ulike metodene og verktøyene som benyttes i veiledningen bygger på, vil etter mitt syn være viktig for å ivareta veisøkers autonomi etter beste evne. Det er også sannsynlig at det vil oppstå etiske utfordringer knyttet til å vurdere ulike bærekraftshensyn opp mot hverandre, samt at veileders kompetanse og egne holdninger og verdier, kan føre til etisk utfordrende situasjoner. Per i dag eksisterer det heller ikke et metodisk rammeverk for grønn veiledning, og det vil kunne oppstå

utfordringer knyttet til å utøve «grønn veiledning» innenfor de rammene som karriereveiledning i tilknytning til NAV har.

For at karriereveiledning i tilknytning til NAV skal kunne bidra til bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, synes det viktig å sørge for at en helhetlig forståelse av begrepet legges til grunn for eventuelle politiske mål og rammer for karriereveiledningen. I et etisk perspektiv er kanskje den største faren at den økonomiske og den klima- og miljømessige dimensjonen vektlegges sterkere enn den sosiale. Det blir spennende å følge utviklingen. Kanskje vil stortingsmeldingen om arbeidsmarkedspolitikken, som skal legges fram for Stortinget i juni, peke ut en retning.

Resultatene fra dette masterprosjektet har noen svakheter og begrensninger, som påpekt i metodedelene. Den mest åpenbare begrensningen er at det er svært uvisst om det kommer noen politiske føringer for karriereveiledningsfeltet med utgangspunkt i bærekraftsmålene, og i så fall hvor tydelige de blir. Kanskje blir det opp til hver enkelt karriereveiledningstilbyder, eller praktiker, å ta oppfordringen fra myndighetene på alvor, og tolke hvordan de kan bidra til at målene nås. Jeg håper uansett å ha bidratt med kunnskap som kan være til inspirasjon for praksis, samt gi grunnlag for refleksjon og bevissthet over de mange etiske utfordringer som kan oppstå.

Bærekraftig utvikling er et tema det har vært forsket svært lite på i Norge i relasjon til karriereveiledning. Det er mye «upløyd mark» og spennende muligheter for videre forskning. Jeg følger spent med på et pågående prosjekt som har som mål å samle og bearbeide kunnskap fra praktikere, for å kunne foreslå fremgangsmåter og innfallsvinkler til grønn veiledning (I. B. Bakke, 2024). Dersom karriereveiledning i Norge skal søke å bidra i tråd med regjeringens ambisjoner og strategier for arbeidsmarkedsutviklingen, kan det være hensiktsmessig med forskning som kan bidra til utvikling av det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Etter mitt syn vil det særlig være behov for å justere på verdigrunnlaget og de etiske retningslinjene, dersom karriereveiledere skal utøve grønn veiledning. Videre synes jeg det hadde vært spennende med forskning som kan belyse erfaringer og tanker fra praktikere. Eksempelvis hva karriereveiledere i tilknytning til NAV tenker om å bidra til bærekraftig utvikling i arbeidsmarkedet, eller hvordan karriereveiledere generelt har latt seg inspirere av bærekraftsmålene i sin praksis. Det kunne også vært interessant for karriereveiledningsfeltet å få mer kunnskap om hvordan arbeidsgivere i det private næringslivet forholder seg til den sosiale dimensjonen i bærekraftig utvikling. Hvordan ser de sin rolle i å bidra til å motvirke utenforskap og ulikhet, og hvilke muligheter og utfordringer trekker de fram?

Min tid som «forsker» ender imidlertid her. Fremover vil jeg forsøke å benytte den kunnskapen jeg har utviklet gjennom masterprosjektet til det beste for menneskene jeg møter- og samfunnet vi lever i. Mitt første lille bidrag var å kontakte Arne Svendsrud. Han er utvikleren bak *Karriereverktøy*, som

brukes av svært mange karriereveiledere som jobber i tilknytning til NAV. Basert på mine innspill, jobber Svendsrud nå med å implementere bærekraftsperspektivet i delen av verktøyet som omhandler karrierestyrker (Svendsrud, u.å.-b). Et av eksemplene er karrierestyrken: «Vise åpenhet og en inkluderende holdning for mennesker med annen kulturell bakgrunn, livstil og religion». Hvem vet, kanskje kan dette utgjøre en forskjell for noen der ute!

Jeg vil avslutte oppgaven på samme måte som jeg innledet den, med et sitat fra Dalai Lama.

Every human being should realize that the future of humanity is dependent on their present actions and thinking. – Dalai Lama XIV (Hellstrom, 2016, s. 92).

## Litteraturliste

---

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023, juni 28). *Stortingsmelding om arbeidsmarknadspolitikken* [Nyhet]. Regjeringa.no; regjeringen.no.  
<https://www.regjeringen.no/nn/aktuelt/stortingsmelding/id2987292/>
- Asdal, K., & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse: En praksisorientert metode* (1. utgave.). 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*. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning-presentasjon-av-omradene-kompetansestandarder-karrierekompetanse-og-etikk>
- Bakke, I. B. (2024, januar 25). *Har du hørt om Green Guidance? | Veilederforum.no*. Veilederforum.no.  
<https://veilederforum.no/artikler/praksis/har-du-hort-om-green-guidance>
- Bay, A.-H., Hagelund, A., & Hatland, A. (2015). *For mange på trygd?: Velferdspolitiske spenninger*. Cappelen Damm akademisk. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2018101805039](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2018101805039)
- Bergane, Ø. (2020). *Hvilke perspektiver på karriereveiledning trer tydeligst frem i faglig forslag til «Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning», og hvilke perspektiver er mindre synlige eller helt utelatt?* [Masteroppgave, Universitetet i Sørøst-Norge]. Universitetet i Sørøst-Norge.  
[https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/bitstream/handle/11250/2673679/Master\\_2020\\_Bergane.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/bitstream/handle/11250/2673679/Master_2020_Bergane.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Buhl, R., & Plant, P. (2023). *Karriereveiledning og bæredyktighet*. Frydenlund.
- Dalai Lama XIV. (u.å.). *Dalai Lama XIV Quotes*. Goodreads. Hentet 10. september 2023, fra <https://www.goodreads.com/quotes/8074794-in-order-to-carry-a-positive-action-we-must-develop>
- Dimits, M. (2023). Håb til de håbløse- bæredyktig karriereveiledning og erhvervsmæssigt håb. I R. Buhl & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning og bæredyktighet* (s. 85–98). Frydenlund.
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (u.å.-a). *Innsatsområdene*. Hentet 6. oktober 2023, fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kvalitetssikring/innsatsomradene/>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (u.å.-b). *Utforsk arbeidsmarkedet*. Utdanning.no. Hentet 25. mars 2024, fra <https://utdanning.no/jobbkartet>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2023). *Nasjonal karriereveiledningskonferanse 2023*. hkdir.no. <https://hkdir.no/arrangementer/nasjonal-karriereveiledningskonferanse-2023>
- FN-sambandet. (2023a, juni 28). *Bærekraftig utvikling*. FN-sambandet.  
<https://www.fn.no/tema/fattigdom/baerekraftig-utvikling>
- FN-sambandet. (2023b, september 18). *FNs bærekraftsmål*. <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>
- Folketrygdloven. (1997). *Lov om folketrygd (folketrygdloven)* (LOV-2023-12-20-97). Lovdata.  
<https://lovdata.no/nav/folketrygdloven/>
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 71–100). John Wiley & Sons, Inc.
- Hartung, P. J. (2013). The Life-Span, Life-Space Theory of careers. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. utg., s. 83–113). Hoboken, N. J.: Wiley.
- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning- I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi* [Doktorgradsavhandling, Høgskolen i Innlandet]. [https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/2444554/PhD\\_Avhandling\\_Erik\\_Hagaseth\\_Haug\\_2016.pdf?sequence=1](https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/2444554/PhD_Avhandling_Erik_Hagaseth_Haug_2016.pdf?sequence=1)
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning: Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforlaget.
- Hellstrom, T. (2016). *The Dalai Lama Book of Quotes: A Collection of Speeches, Quotations, Essays and Advice from His Holiness*. Hatherleigh Press.

- HK-dir. (2023, november 10). *Om etikk*. Kvalitet i karriereveiledning. <https://hkdir.no/no/kvalitet-i-karriereveiledning/etikk/om-etikk#Om%20etikk%20i%20karriereveiledning>
- Holbæk-Hanssen, J. D., Lien, O. C., Røstad, H., & Nyberg, T. E. (2023). *NAV's omverdensanalyse 2023–2035* (4). Arbeids- og velferdsdirektoratet. <https://data.nav.no/omverdensanalyse/index.html>
- Holden, E., & Linnerud, K. (2021). *Bærekraftig utvikling: En idé om rettferdighet*. Universitetsforlaget.
- Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2019). *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*. Routledge.
- International Labour Organization. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* [Brochure]. [http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm)
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utgave). Abstrakt forlag. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_pliktmonografi\\_000016149](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_pliktmonografi_000016149)
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W., & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforl.
- Karrierefestivalen. (2022, januar 17). *Ett skråblikk -på normenn og bærekraft*. KARRIEREFESTIVALEN for alle som jobber med karriereveiledning. <https://www.karrierefestivalen.no/2022/ett-skrablikk-pa-nordmenn-og-barekraft?instance=0>
- Kjærgård, R. (2012). *Karriereveiledningens genealogi: Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg* [Doktorgradsavhandling, Institut for Uddannelse og Pædagogik DPU, Aarhus Universitet]. <http://veilederforum.no/sites/default/files/Doktorgradsavhandling%20Roger%20Kjaergaard.pdf>
- Kjærgård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige og individuelle behov. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 18–37). Gyldendal.
- Kjærgård, R., Robertsen, E., Tennefoss, K., & Haldorsen, I. H. (2023). Kulturell bærekraft i et livsformsperspektiv med fokus på samisk reindrift. I R. Buhl & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning og bæredygtighet* (s. 117–139). Frydenlund.
- Kong Olav. (1989, desember 31). *Nyttårstalen 1989*. <http://www.kongehuset.no/tale.html?tid=70894&sek=26947>
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 2009, 17 (2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Lande, S. (2021). *AAP-innstramming: Midlertidig strengere praksis og flere tilbake etter karens | Arbeid og velferd*. Arbeid og velferd. NAV.no. [https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2021/3/m-8163/AAP-innstramming:\\_Midlertidig\\_strengere\\_praksis\\_og\\_flere\\_tilbake\\_etter\\_karens](https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2021/3/m-8163/AAP-innstramming:_Midlertidig_strengere_praksis_og_flere_tilbake_etter_karens)
- Lingås, L. G. (2018). Veisøkeren som mål eller middel for andre mål?: Et kritisk blikk på karriereveiledningens instrumentalistiske forutsetninger. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 18–37). Gyldendal.
- Meld. St. 40 (2020–2021). (2021). *Mål med mening—Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-40-20202021/id2862554/>
- Mjøs Persen, M. (2023, juni 20). *En arbeidslinje for fremtiden* [Taleartikkel]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/en-arbeidslinje-for-fremtiden/id2986185/>
- Myklathun, K. (2023). *NAV's omverdensanalyse 2023–2035* (4). Arbeids- og velferdsdirektoratet. <https://data.nav.no/omverdensanalyse/index.html>
- Nauta, M. M. (2013). Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. utg., s. 55–82). Hoboken, N. J.: Wiley.
- NAV. (2023, september 15). *NAV's strategi*. nav.no. <https://www.nav.no/strategi>
- Nobel peace center. (u.å.). *Den 14. Dalai Lama 1989*. <https://peaceprizelaureates.nobelpeacecenter.org/prisvinner/1989-den-14-dalai-lama>
- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Plant, P. (2020). Paradigms under Pressure: Green Guidance. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 1(1), Artikkel 1. <https://doi.org/10.16993/njtgc.25>
- Plant, P. (2023). Bæredygtighet, grøn vejledning og utopier. I R. Buhl & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning og bæredygtighet* (s. 140–153). Frydenlund.
- Sandvik, A. B. (2022). *Framtidige læreres syn på tverrfaglig undervisning i bærekraftig utvikling* [Masteroppgave, Høgskulen på Vestlandet]. Høgskulen på Vestlandet. <https://hvlopen.brage.unit.no/hvlopen-xmlui/handle/11250/3054159>

- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2015). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. I P. J. Hartung, M. L. Savickas, & B. Walsh (Red.), *APA handbook of career intervention: Vol. 1: Foundations* (s. 129–143). American Psychological Association.
- Schønning, L. R. (2023). *Karriereveiledning i NAV Hva innvirker på praksisfeltet og hvilke karriereveiledningsdiskurser trer frem?* [Masteroppgave, Høgskolen i Innlandet]. <https://brage.inn.no/inn-xmlui/handle/11250/3101202>
- St meld nr 35 (1994-95). (1995). *Velferdsmeldingen*. Sosial- og helsedepartementet. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443>
- Stabo, I. M. (2022). *Vi har ikke fattige barn. Vi har fattige foreldre*. [Masteroppgave, Universitetet i Sørøst-Norge]. Universitetet i Sørøst-Norge. <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/bitstream/handle/11250/3004793/no.usn%3awiseflow%3a6594028%3a50418951.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stortinget. (2021, april 13). *Endringer i folketrykkløven (adgang til å ta opplæring og utdanning med dagpenger)* [Sak]. Stortinget; Arbeids- og sosialkomiteen. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=84473>
- Stortinget (Regissør). (2022). *Storting tirsdag 5. April 2022 kl. 10.00* [Opptak av stortingsmøte]. Stortinget.no. [https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/videoarkiv/Arkiv-TV-sendinger/?mbid=/2022/H264-full/Storting/04/05/Stortinget-20220405-095504.mp4&msid=643&meid=11050&fbclid=IwAR3L6KaMxEXKWTzp2ttJRqK\\_aqVKGteNJT3dqrIk6vs\\_XnJRmphtoLxEY](https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/videoarkiv/Arkiv-TV-sendinger/?mbid=/2022/H264-full/Storting/04/05/Stortinget-20220405-095504.mp4&msid=643&meid=11050&fbclid=IwAR3L6KaMxEXKWTzp2ttJRqK_aqVKGteNJT3dqrIk6vs_XnJRmphtoLxEY)
- 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. 38–52). Gyldendal.
- Svendsrud, A. (u.å.-a). *Karrierekompetanse, Karrierknappene, Karrierestyrker, Employability skills og Karriereverktøy*. Karriereverktoy.no. Hentet 7. mars 2024, fra <https://karriereverktoy.no/karrierknappene-karrierekompetanse/>
- Svendsrud, A. (u.å.-b). *Karrierestyrker—Employability skills for sosial bærekraft*. Karriereverktoy.no. Hentet 10. mai 2024, fra <https://karriereverktoy.no/karrierekompetanse-karrierestyrker/>
- Svendsrud, A. (u.å.-c). *RIASEC - Interessekompass*. Karriereverktoy.no. Hentet 7. mars 2024, fra <https://karriereverktoy.no/riasec-systemet/>
- Syvertsen, G., & Winjevoll, K. (2023, januar 12). *Ingen skal utelates*. Veilederforum.no. <https://veilederforum.no/artikler/praksis/ingen-skal-utelates>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforl.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2013071508284](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2013071508284)
- Thomsen, R., Hooley, T., & Sultana, R. G. (2023). Social retfærdighet og karriereveiledning: 5 pejlemærker for en kritisk emancipatorisk tilgang. I R. Buhl & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning og bæredyktighet* (s. 55–70). Frydenlund.
- Utdanningsdirektoratet. (2020). *Bærekraftig utvikling | udir.no*. <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/tverrfaglige-temaer/2.5.3-barekraftig-utvikling/?lang=nob>
- Verdenskommisjonen for miljø og utvikling. (1987). *Vår felles framtid*. I *Norbok*. Tiden norsk forlag. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2007080601018](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2007080601018)
- Øverbye, E., & Stjernø, S. (2012). *Arbeidslinja: Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Universitetsforl. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2019031105011](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2019031105011)
- Øverland, P. (2017). *Utdanning for bærekraftig utvikling i et samfunnsfaglig perspektiv* [Masteroppgave, Det teologiske menighetsfakultet]. Det teologiske menighetsfakultet. <https://mfopen.mf.no/mf-xmlui/handle/11250/2447698>



## **Vedlegg**

### **Vedlegg 1: Kravspesifikasjon avklaring**

#### **| Bilag 1: Kundens kravspesifikasjon – Avklaring Rogaland**

#### **1. FORMÅL**

Avklaring skal kartlegge og vurdere tiltaksdeltakerens arbeidsevne og eventuelle spesifikke behov for bistand for å skaffe seg eller beholde arbeid. Avklaringen skal bidra til at deltaker får økt innsikt i sine muligheter på arbeidsmarkedet og i egne ressurser og ferdigheter i jobbsammenheng.

Formålet med tiltaket skal understøttes av følgende resultatmål:

- 80% av deltakerne skal ved avslutning av tiltaket ha forslag til realistiske arbeidsrettede aktiviteter for å komme i/beholde arbeid.

I løpet av avtaleperioden vil NAV antakeligvis innføre en ny måte å måle resultater på, som baserer seg på faktisk versus forventet overgang til arbeid kontrollert for en rekke individkjennetegn samt lokalt arbeidsmarked. Den nye resultatindikatoren vil kunne komme til å erstatte eller komme i tillegg til resultatmålingen som nevnt over. <sup>[1]</sup>

<sup>[1]</sup> [Hvordan kan vi måle om NAV lykkes med å få flere i arbeid? - nav.no](https://www.nav.no/Hvordan+kan+vi+måle+om+NAV+lykkes+med+å+få+flere+i+arbeid?)

Leverandørens grad av oppfyllelse av resultatmålene vil kunne ha stor betydning for om Kunden velger å ta ut opsjoner på forlengelse av avtalen, jf. avtalen punkt 1.3.

#### **2. DELTAKERE**

Aktuelle deltakere er personer som har behov for en mer omfattende avklaringsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby.

Deltakerne vil ha ulike individuelle behov og det vil være stor variasjon i deltakergruppen, eksempelvis knyttet til kompetanse og utdanningsnivå. Enkelte deltakere vil ha et arbeidsforhold på påmeldingstidspunktet. Hovedsakelig består deltakergruppen av personer med nedsatt arbeidsevne og omfattende bistandsbehov for å komme i eller beholde arbeid. Disse personene har som regel store helseutfordringer, og kan i tillegg ha utfordringer knyttet til sosiale forhold; begrenset eller ingen arbeidserfaring og/eller svake norskkunnskaper. Mange vil kunne ha flere problemer samtidig i gjensidig påvirkning.

Tiltaket omfatter også personer med moderate bistandsbehov, det vil si deltakere som har vansker med å skaffe seg eller beholde arbeid på egenhånd. Ofte vil dette behovet ha sammenheng med endringer i arbeidsmarkedet eller at den enkeltes kvalifikasjoner ikke står i forhold til arbeidslivets krav.

#### **3. VARIGHET**

Avklaring kan vare i inntil 4 uker, men med mulighet til forlengelse i inntil 4 uker + inntil ytterligere 4 uker etter en nærmere vurdering ved særlige behov. Maksimal varighet er 12 uker. Dersom leverandør vurderer at det er behov for forlengelse av varighet utover hhv inntil 4 uker og inntil ytterligere 4 uker,

skal leverandør gi en begrunnelse til NAV. Begrunnelsen skal si noe om varigheten av forlengelsen, forventet resultat og aktiviteter i forlengelsesperioden. Forlengelsen skal godkjennes av NAV.

#### **4. ANTALL TIMER**

Leverandør må kunne tilby tiltaket som et heltidstilbud med 30 timer pr uke, 5 virkedager pr uke. Omfanget skal være individuelt tilpasset til den enkelte deltakers behov.

Dersom det vurderes at deltakerens reelle deltakelse i tiltaket vil være under 12 timer per uke i gjennomsnitt i den første 4-ukersperioden, skal NAV-kontoret kontaktes for å vurdere om tiltaket er hensiktsmessig.

Der det anses som nødvendig for deltaker skal leverandørens opplegg tilpasses slik at tiltaket gir mulighet for kombinasjon med eventuell behandling, gradert arbeid og oppfølging fra ulike institusjoner/etater.

#### **5. GEOGRAFISK OMRÅDE OG ANTALL Plasser**

Anskaffelsen er delt opp i fem tjenesteområder. Leverandør må i bilag 2 angi i hvilket eller hvilke tjenesteområder det leveres tilbud for, jmfør Del I, punkt 1.4.

Leverandør må bekrefte at de kan levere antall plasser som er angitt nedenfor spesifisert for det eller de tjenesteområder det gis tilbud for.

Tjenesteområdene og krav til leveringssted i de enkelte områdene følger nedenfor.

##### **Tjenesteområde 1**

**Omfatter** kommunene Suldal, Sauda, Vindafjord, Etne og Haugesund. Det er krav om to leveringssteder; ett leveringssted sentralt i Haugesund kommune og ett leveringssted sentralt i Suldal eller Sauda kommune.

Anslått behov er 40-50 parallelle tiltaksplasser til enhver tid.

##### **Tjenesteområde 2**

Omfatter kommunene Karmøy, Tysvær og Bokn. Det er krav om ett leveringssted i Karmøy kommune.

Anslått behov 35-45 parallelle tiltaksplasser til enhver tid.

##### **Tjenesteområde 3**

Omfatter kommunene Stavanger, Sola og Randaberg.

Det er krav om ett leveringssted i Stavanger kommune.

Anslått behov 55-70 parallelle tiltaksplasser til enhver tid.

##### **Tjenesteområde 4**

Omfatter kommunene Hjelmeland, Strand, Sandnes og Gjesdal. Det er krav om to leveringssteder; ett leveringssted i Sandnes kommune og ett leveringssted i Strand kommune.

Anslått behov 45-55 parallelle tiltaksplasser til enhver tid.

Brukere som tilhører de ulike tjenesteområdene, skal søkes til leverandør i dette området og kan i utgangspunktet ikke søkes til leverandører i andre tjenesteområder.

Hvis leverandøren i et tjenesteområde ikke har kapasitet til å ta imot brukere og dermed ikke kan imøtekomme avrop i henhold til avtalens krav om responstid, forbeholder imidlertid NAV seg retten til å søke bruker til leverandør i et av de øvrige tjenesteområdene. Bruker skal i så fall søkes til den leverandør med ledig kapasitet nærmest brukers hjemsted (altså kortest reiseavstand fra brukers hjemsted til leverandørs lokaler for tjenesten).

Kapasitetsbehovet vil kunne være lavere enn anslått behov i starten av avtaleperioden og trappes opp mot forventet behov i løpet av de tre første månedene etter iverksettelse.

Det understrekes at det oppgitte kapasitetsbehovet er estimerer og ikke bindende for NAV. NAV kan ikke garantere full utnyttelse av plassene.

NAV vil likevel etterstrebe å sikre leverandør forutsigbarhet knyttet til bruk av antall plasser. Ved inngangen til nytt kalenderår vil NAV gi leverandørene beskjed dersom forventet kapasitetsbehov vil avvike fra gjeldende behov, slik at leverandørene kan tilpasse sin bemanning. Ved større avvik fra kommunisert behov for antall plasser, skal avtaleeier løpende gi leverandøren beskjed om dette.

## 6. KRAV TIL FAGLIG INNHOLD OG METODISK TILNÆRMING

Avklaringen skal være individuelt tilpasset og skal inneholde veiledning knyttet til tiltaksdeltakerens muligheter på arbeidsmarkedet. Deltakeren skal få en forståelse av hva som fremmer egne muligheter for å beholde og/eller skaffe arbeid.

Kjernen i tiltaket skal være en helhetlig kartlegging av deltakers nåsituasjon knyttet til deltakers evne til deltakelse i arbeidslivet. Utprøving av arbeidsevne skal som hovedregel inngå som del av kartleggingen. Kartleggingen skal ta utgangspunkt i NAV sin bestilling og bygge på annen relevant dokumentasjon knyttet til deltaker.

Tiltaket skal tilby:

- systematisk kartlegging av hvordan faglig og sosial kompetanse, helse, ferdigheter, evner og interesser samt andre forhold påvirker muligheten for arbeidsdeltakelse
- systematisk kartlegging av deltakers forventninger til i overskuelig fremtid å komme tilbake til eller i arbeid
- systematisk kartlegging av hva personen opplever som barrierer for retur til arbeid
- kartlegging av deltakers eventuelle erfaringer med konflikt, mobbing og trakassering i arbeidslivet
- kartlegging av hvilken type tilrettelegging eller individuell bistand deltaker trenger for å stå i et arbeid eller kunne gjennomføre et arbeidsmarkedstiltak
- kartlegging av grunnleggende ferdigheter, herunder om deltaker har lesevansker og/eller andre lærevansker, når dette er hensiktsmessig
- informasjon om arbeidsmarked, yrker og jobbkrav
- karriereveiledning for valg av realistiske yrkesmål og arbeidsoppgaver
- motivasjons- og mestringsaktiviteter som skal bidra til at deltaker utarbeider egne målsetninger for å kunne beholde eller skaffe arbeid
- bistand til å tilegne seg økt innsikt i egne forutsetninger for å kunne få eller beholde arbeid

For arbeidstakere må avklaringen ta utgangspunkt i nåværende arbeidsforhold. Arbeidsgiver må involveres i avklaringsprosessen. Tilbyder må i tilbudet beskrive hvordan dette er tenkt gjennomført. Dersom nåværende arbeid ikke lenger er høvelig eller at det av ulike grunner ikke er hensiktsmessig

med tilbakeføring til nåværende arbeidsforhold må det avklares hva som skal til for at deltaker skal komme i nytt passende arbeid.

Arbeidsutprøving skal foregå på ordinære arbeidsplasser som passer for deltaker og skal ta utgangspunkt i deltakeres interesser, ferdigheter og helse. Tilbyder må beskrive hvordan arbeidsutprøving er tenkt gjennomført. Det anses som sentralt at leverandør har løsninger for hvordan utprøving kan gjennomføres både for deltakere med stort tilretteleggingsbehov, og for deltakere som kan fungere selvstendig i en arbeidssituasjon, slik at bredden i målgruppen kan ivaretas. Tilbyder må beskrive hvordan de skal sikre tilgang til relevant arbeidsutprøving for den enkelte, herunder strategi for samarbeid med arbeidsgivere. Oppdragsgiver vil i evalueringen av tilbudet vektlegge gode løsninger for hvordan tilbyder vil gå frem for å få til samarbeid med arbeidsgivere om arbeidsinkludering.

Leverandør skal møte arbeidsgiver på en profesjonell, strukturert og effektiv måte.

Ved bruk av arbeidsutprøving har leverandør informasjonsplikt overfor arbeidsgiver. Leverandør må opplyse om at personer som er i arbeidsutprøving må anses som arbeidstakere i henhold til lov om yrkesskadeforsikring slik at de omfattes av forsikringsplikten etter denne lov. Det må dokumenteres at denne informasjonen er gitt. Når en tiltaksdeltaker er i arbeidsutprøving hos en arbeidsgiver, skal det inngås en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver, tiltaksdeltaker og leverandør. Avtalen skal minimum inneholde konkretisering av formål, opplæring, oppfølging, arbeidstid, arbeidsoppgaver, varighet og eventuell tilrettelegging. Leverandør må videre påse at deltakeres personvern ivaretas under arbeidsutprøvingen. Avtalen skal derfor også inneholde en taushetserklæring samt bestemmelser knyttet til personvern.

For tiltaksdeltakere som har særlig store behov for tilrettelagt utprøving kan leverandør, etter dialog og godkjenning fra NAV, i enkelte tilfeller arrangere utprøving i særlig tilrettelagte omgivelser. Slike tilrettelagte omgivelser må i størst mulig grad organiseres tilsvarende ordinært arbeidsliv, slik at deltaker får erfare hva som kreves for å fungere i aktuelt yrke på ordinære vilkår.

Leverandøren skal sammen med deltaker lage en plan for tiltaksdeltakelsen med målsetning og konkret beskrivelse av aktiviteter og tidsbruk. Dette arbeidet må ta utgangspunkt i allerede eksisterende planer for deltaker, som for eksempel oppfølgingsplan fra arbeidsgiver eller aktivitetsplan som er utarbeidet i samarbeid med NAV.

Brukerperspektivet skal ligge til grunn for tiltaket. Med brukerperspektivet forstås at deltaker blir møtt med tillit og respekt og at metode og dialog er åpen og inkluderende. Deltaker skal bli forstått og skal medvirke til at leverandør og deltaker finner løsninger sammen.

Tiltaket skal være kunnskapsbasert, og bygge på metoder og verktøy som er dokumentert gjennom relevant forskningslitteratur. Leverandør må i tilbudet beskrive hvordan disse benyttes på måter som er hensiktsmessig med tanke på avklaring av arbeidsevne og arbeidsinkludering. Leverandøren må sikre at egne ansatte har kompetanse på hvordan slike metoder og verktøy skal benyttes på egnet måte.

Tilbyder må gi en utfyllende beskrivelse av hvilke arbeidsmetoder, aktiviteter og verktøy som vil bli benyttet i tiltaket. Oppdragsgiver vil særlig vektlegge gode metoder som kan bidra til at deltakernes arbeidshåp og mestringstro styrkes. Valg av metoder må begrunnes og relateres til tiltakets målsetting samt til hvilket teoretisk/metodisk utgangspunkt som vil ligge til grunn for tiltaket.

Tilbyder må beskrive hvordan det faglige innholdet i dette kapittelet konkret er tenkt gjennomført. Det må tydelig framkomme hvordan den individuelle tilpasningen skal ivaretas. Det faglige innholdet skal ta utgangspunkt i metoder som styrker deltakers egne ressurser og muligheter knyttet til deltakelse i ordinært arbeidsliv.

Det er tilbyders oppgave å sannsynliggjøre at deres opplegg vil fungere i forhold til målgruppe og målsetninger for tiltaket.

## **7. KRAV TIL ORGANISERING OG KVALITETSSIKRING AV TILTAKET**

Tiltaket skal være individuelt tilpasset slik at den enkelte deltaker får et best mulig tilrettelagt tilbud ut fra sitt behov. Individuelle aktiviteter, herunder veiledning, arbeidsutprøving og andre kartleggingsaktiviteter skal utgjøre hoveddelen av avklaringstiltaket. Egenaktivitet kan i begrenset omfang inngå som del av de individuelle aktivitetene. Leverandør må ha løsninger for å sikre at deltaker har progresjon i sitt egenarbeid. Deltakers avtalte egenaktivitet skal være tydelig relatert til målsettingen for tiltaket.

Deler av tiltaket kan gis digitalt. Leverandør må beskrive hva som kan/skal leveres hhv fysisk og digitalt. I særskilte tilfeller kan NAV kreve at tiltaket leveres helt digitalt. Leverandør skal ved behov gi deltakerne bistand i digitale verktøy.

Gruppeaktiviteter kan inngå som element der dette ansees som hensiktsmessig for den enkelte deltaker. Tilbudet må synliggjøre og begrunne når gruppeaktiviteter kan være aktuelt, hva de skal inneholde, hvordan de skal organiseres, hvordan den enkeltes personvern ivaretas og hvordan den individuelle tilnærmingen skal ivaretas. Deltakere i gruppeaktiviteter skal underskrive en taushetserklæring. Taushetserklæringen er vedlegg 4 i Bilag 6

Deltaker skal i hovedsak ha en fast veileder å forholde seg til, men skal også ha nytte av den samlede kompetansen hos utførende personell tilpasset den enkeltes behov. Veilederen skal ha hovedansvaret for gjennomføring av tiltaket i tråd med målsettingen for tiltaket for den enkelte deltaker. Tilbudet må synliggjøre hvordan dette skal ivaretas.

Tilbyder må angi hvor mange veiledere i hvilken stillingsprosent tiltaket skal være bemannet med ved full utnyttelse av angitt kapasitet. Tiltaksleverandør skal sikre tilstrekkelig antall veiledere til at deltakerne følges opp i henhold til krav stilt fra NAV, men en veileder bør ikke ha mer enn ni deltakere å være hovedveileder for. Tilbyder må også beskrive og begrunne hvordan den samlede kompetansen skal organiseres og benyttes.

Oppdragsgiver vil vektlegge gode løsninger for kvalitetssikring av tjenesten. Tilbyder bes beskrive planer for kvalitetssikring av veiledernes arbeid, herunder rutiner for å sikre at alle veiledere arbeider enhetlig og i henhold til avtalen. Dersom tilbyder vil benytte seg av underleverandører må det beskrives hvordan samarbeidet mellom tilbyder og underleverandør skal kvalitetssikres. Tilbyder bes beskrive planer for kompetanseutvikling i avtaleperioden. Tilbyder må også beskrive hvordan administrasjon av praktisk gjennomføring av tiltaket skal organiseres og kvalitetssikres.

Oppdragsgiver vil ta initiativ til systematiske kvalitetsmålinger av tiltaket. Evalueringer og forskningsprosjekter foretatt av eller på vegne av oppdragsgiver, Arbeids- og velferdsdirektoratet eller Arbeids- og sosialdepartementet vil også kunne forekomme. Leverandør må være forberedt på å sette av tid til slike aktiviteter samt bidra med informasjon til evalueringer, forskningsprosjekt og kvalitetsmålinger i den utstrekning det er nødvendig.

Leverandør må ha gode rutiner for å sikre systematiske tilbakemeldinger fra deltakerne, samt gode strategier for å bruke tilbakemeldingene til å bidra til å utvikle bedre kvalitet og resultater i tiltaket. Leverandør må beskrive hvordan de gjennomfører brukerundersøkelser og hvordan de bruker resultat av disse for eventuelt å forbedre tiltaket.

Responstid skal være 10 virkedager eller mindre. Responstid er hvor lang tid leverandør ved ledig kapasitet trenger fra bestilling er mottatt til bruker kan begynne i tiltaket. Dersom leverandør ikke har ledig kapasitet skal det uten ugrunnet opphold gis melding om dette til NAV.

Leverandøren skal samme dag underrette NAV dersom deltaker uten gyldig grunn ikke møter i tiltaket eller slutter underveis. Hva som er gyldig fravær skal vurderes på linje med hva som aksepteres som gyldig fravær i en ordinær arbeidssituasjon. Leverandør skal ha rutiner for oppfølging av deltakernes fravær og må redegjøre for hvordan umeldt fravær vil bli håndtert.

Dersom det underveis i tiltaket oppstår forhold knyttet til en deltaker, som påvirker sikkerheten til andre deltakere eller ansatte hos leverandøren, kan leverandøren nekte deltaker oppmøte på tiltaket med umiddelbar virkning. Etter at leverandør har nektet oppmøte til en deltaker, skal det umiddelbart tas kontakt med NAV for å avklare videre forløp. Dersom leverandør vurderer at sikkerhetssituasjonen ikke er forenelig med videre tiltaksdeltakelse, skal NAV legge denne vurderingen til grunn og avbryte tiltaksdeltakelsen. Dette gjelder så fremt leverandørs vurdering ikke fremstår som åpenbart urimelig.

Leverandør skal bidra til å identifisere deltakere som har behov for språktolk. Tiltaksdeltakere med behov for språktolk skal få dette, men hensiktsmessigheten av tiltaksgjennomføringen for tiltaksdeltaker ved bruk av språktolk må vurderes opp mot omfanget av tolkebehovet, da tolk i hovedsak ikke vil kunne benyttes under hele tiltaket, men i møter, kartlegging og særlig viktige situasjoner. Ved behov for språktolk skal innsøkende NAV-kontor kontaktes. Når det er et visst omfang av behov for tolk blant deltakerne, kan det avtales med oppdragsgiver at Leverandøren gjør avrop på NAVs rammeavtale for språktolketjenester selv. NAV skal i alle tilfeller betale for språktolken.

Dersom leverandør vurderer at avklaringstiltaket åpenbart ikke passer for en deltaker, skal leverandør så raskt som mulig kontakte NAV for å avklare om tiltaket bør avsluttes.

Det legges til grunn at tiltaket blir gjennomført mandag- fredag gjennom hele året med unntak av hellig- og høytidsdager, og at leverandør sørger for at tiltaket er tilgjengelig for NAVs brukere også i sommerperioden. Leverandør må beskrive i tilbudet hvordan tiltaket er tenkt gjort tilgjengelig for brukerne ved tiltaksleverandørs ferieavvikling. Leverandøren kan ha lavere bemanning i perioden 15. juni til 15. august for sommerferieavvikling for veilederne. Konkret ferieavvikling må avtales med oppdragsgiver.

Konkrete rutiner for samhandling mellom NAV og leverandør avtales ved avtalens iverksettelse, f. eks rutiner og frister for innsending av informasjon om deltakere.

Leverandør plikter å stille egnede lokaler til disposisjon; for eksempel til individuelle samtaler og gruppeaktiviteter. Lokalene må være tilgjengelige for funksjonshemmede og i størst mulig grad tilfredsstillende kravene til universell utforming. Lokaler skal være tilgjengelig ved bruk av offentlig kommunikasjon med adkomst for hele tjenesteområdet (minimum to avganger per time og holdeplass i nærhet av lokalet).

Lokalene må ha nødvendig teknisk utstyr. Dette inkluderer blant annet pc med internettilgang og telefon. Eventuelt nødvendig undervisningsmateriell og læremidler skal skaffes til veie av leverandøren. Nødvendige utgifter til kopiering, telefonsamtaler innad i Norge, porto og internett dekkes av leverandør.

NAV vil akseptere at leverandør først inngår leieavtale/kontrakt for lokaler etter at kontrakten er med NAV signert. Skriftlig bekreftelse for lokaler med adresse skal sendes NAV for godkjenning senest 4 uker før iverksettelse av kontrakten. Leverandøren må beskrive lokalenes tilgjengelighet, tilrettelegging, ventilasjon/lysforhold og sanitære forhold.

## **8. PERSONVERN**

### **NAV's krav til personvern**

Leverandøren skal følge det til enhver tid gjeldende personvernregelverket. Leverandøren vil være databehandler for NAV og må forplikte seg til å inngå databehandleravtale med NAV jf. bilag 5.

### **Tiltaksleverandørens personvernorganisasjon**

Tiltaksleverandøren skal i tilbudet beskrive hvordan arbeid med personvern er organisert i virksomheten med betydning for å ivareta deltakernes personvern i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltaket, herunder om det er tydelige definerte roller og ansvar som er godt implementert i virksomheten. Beskrivelsen må omfatte eventuelle underleverandører.

### **Endring/nye systemer eller lignende**

Ved eventuelle endringer eller innføring av nye systemer i løpet av avtaleperioden og som benyttes i tiltaksgjennomføringen, skal tiltaksleverandøren beskrive hvordan personvern og personopplysningssikkerhet ivaretas.

### **Generelt krav om innebygd personvern og personvern som standardinnstilling**

Til gjennomføring av arbeidsmarkedstiltaket skal tiltaksleverandøren tilby digitale løsninger som oppfyller personvernforordningens krav til innebygd personvern og personvern som standardinnstilling (personvernforordningen artikkel 25) og som videre legger til rette for at NAV på en effektiv måte kan oppfylle individers rettigheter etter GDPR, inkludert rett til transparens, innsyn, retting og sletting. Tilbyder må beskrive hvordan dette kravet ivaretas.

### **Personvern som standardinnstilling**

Alle innstillinger i løsninger som behandler personopplysninger om NAVs deltakere skal som standard være satt opp med den mest personvernvennlige innstillingen.

### **Dataminimering**

De digitale løsningene som brukes i tiltaksgjennomføringen skal sikre at kun personopplysninger som er nødvendig blir registrert og videre behandlet. Tilbyder må beskrive hvordan dette kravet ivaretas.

### **Innsyn**

Tiltaksleverandøren skal i tilbudet beskrive hvordan innsyn for de registrerte gjennomføres (f.eks. mulighet for å gjøre uttrekk, søke opp informasjon per navn ol.).

### **Sletting**

Tiltaksleverandøren bes i tilbudet beskrive hvordan løsningene som benyttes i tiltaksgjennomføringen ivaretar enkel og funksjonell sletting av personopplysninger som ikke lenger er nødvendig å behandle. Herunder i hvilken grad løsningene som benyttes har manuell og automatisk slettemulighet. Videre hvordan sletting av personopplysninger håndteres i eldre backup-og sikkerhetskopier.

## **9. KRAV TIL KOMPETANSE:**

Alle veiledere skal ha relevant faglig kompetanse (arbeidsinkluderings- og avklaringskompetanse) og/eller erfaring med tilsvarende eller andre relevante arbeidsoppgaver.

Alle veiledere skal ha veiledningskompetanse og ha gjennomført kurs i veiledningsmetodikken som tilbys. Videre skal alle veiledere ha kompetanse innen arbeidsmarkedets mekanismer og behov, særlig regionalt/lokalt arbeidsmarked. Minst halvparten av leverandørens utførende personell skal ha minimum tre års utdanning fra universitet eller høyskole.

Utførende personell skal til sammen dekke kompetanseområder som følger under. Hver enkelt veileder skal dekke minimum to av kompetanseområdene.

- Kompetanse innen yrkes- og karriereveiledning og erfaring med relevante verktøy på dette området
- Kompetanse på metoder og verktøy for systematisk kartlegging av arbeidsevne
- Erfaring fra inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet, herunder oppfølging av arbeidsgivere i den forbindelse

Det er ønskelig med helsepersonell med kompetanse på avklaring av arbeidsrelatert helse og på tilrettelegging i arbeidssituasjoner for personer med helseutfordringer

Tilbyder må bekrefte skriftlig i tilbudet at utførende personell i tiltaket vil fylle kravene til kompetanse over og beskrive hvordan dette kravet skal møtes. Valgt leverandør må oversende kompetanseoversikt som viser at den enkelte veileder oppfyller kravene ovenfor minimum 3 uker før iverksettelse av kontrakt. NAV skal på bakgrunn av dette godkjenne at leverandørens samlede personell oppfyller kompetansekravene.

## **10. RAPPORTERING**

### **10.1 Rapportering på individnivå**

*Begrunnelse ved behov for forlengelse:*

Ved behov for forlengelse av varighet utover hhv fire og åtte uker skal leverandør gi en begrunnelse som inneholder redegjørelse for forventet resultat og aktiviteter i forlengelsesperioden.

Ved forespørsel skal leverandør framvise planen for tiltaksdeltakelsen for den enkelte deltaker.

*Sluttrapport:*

Leverandøren skal når tiltaket avsluttes gi en skriftlig rapport over gjennomførte aktiviteter, hvorfor disse ble valgt og oppnådde resultater. Rapportmalen er vedlagt (se Bilag 8) og skal fylles ut i sin helhet.

Rapporten skal være deltakers dokument slik at alt som står der er avklart med deltakeren, eventuelt skal det opplyses om punkter der leverandør og deltaker ikke er omforent.

Sluttrapporten skal oversendes NAV innen en uke etter at tiltaket avsluttes.

### **10.2 Rapportering på resultater**

Det skal rapporteres månedlig om antall aktive og avsluttede deltakere i tiltaket, og hvilken status disse har på arbeidsmarkedet ved avslutning av tiltaket. Rapporten for foregående måned skal sendes NAV henhold til lokale rutiner. Vedlagt mal for resultatrapport skal benyttes (se Bilag 6).

### **10.3 Evalueringsrapport**

Leverandør skal levere evalueringsrapport en gang i halvåret. Rapporten skal beskrive leverandørs erfaringer med deltakere, organisering, samarbeid med aktuelle aktører i arbeidslivet, brukertilbakemelding og eventuelt også inneholde forslag til endringer eller forbedringer i forhold til konseptet. Vedlagt mal skal benyttes (se Bilag 6).

## **10. DATABEHANDLERAVTALE**

Leverandør vil være databehandler på vegne av NAV og må inngå databehandleravtale med NAV ved kontraktsinngåelse, se bilag 5 til rammeavtalen. Leverandør må i løsningsbeskrivelsen bekrefte dette.



## Vedlegg 2: Analysetabell

Sitat fra Meld. ST. 40, relevant for forskningsspørsmål 1 (slik forskningsspørsmålet var ved utarbeidelsen av tabellen): Hvordan beskrives en bærekraftig utvikling av arbeidsmarkedet i Meld. St. 40?	S.	Refleksjonsnotater/tolkning:	Koding: Hva er viktig og meningsfullt her?
1. Det betyr at et bærekraftig samfunn forutsetter økonomisk vekst og verdiskaping. Regjeringen mener derfor at en av hovedstrategiene for å nå bærekraftsmålene innen 2030 må være å skape flere arbeidsplasser, inkludere flere i arbeidslivet og gjøre det vi kan for å sikre økonomisk vekst i årene som kommer.	8	Utviklingen i arbeidsmarkedet er viktig for økonomisk vekst og verdiskaping. Det må skapes flere arbeidsplasser og inkluderes flere mennesker i arbeidslivet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomisk vekst og verdiskaping</li> <li>• Skape flere arbeidsplasser</li> <li>• Flere må inkluderes i arbeidslivet</li> </ul>
2. Ved hjelp av kapitalen, innovasjonsevnen og kompetansen i privat sektor ser vi at det stadig utvikles nye bærekraftige løsninger for fremtiden.	8	Aktører i arbeidsmarkedet vil bidra til bærekraftige løsninger for fremtiden.  Kapital, innovasjonsevne og kompetanse i privat sektor bidrar til utvikling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle bærekraftige løsninger ved hjelp av kapital, innovasjonsevne og kompetanse i privat sektor</li> </ul>
3. Regjeringen har som ambisjon at norske virksomheter skal ta sin del av det markedet som bærekraftsmålene utløser. Derfor vil vi legge til rette for et marked der det lønner seg å tenke bærekraftig – gjennom reguleringer og krav som ivaretar bærekraftig utvikling, og ikke minst ved å etterspørre grønne, innovative og bærekraftige løsninger	8	Regjeringen vil sørge for at det er lønnsomt å tenke bærekraftig. Ønske om vekst i arbeidsmarkedet i nye næringer.  Arbeidsmarkedet vil bli berørt gjennom reguleringer og krav, samt at det offentlige vil etterspørre grønne, innovative og bærekraftige løsninger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reguleringer og krav fra det offentlige skal bidra til at det er lønnsomt å tenke bærekraftig</li> <li>• Virksomheter må ta sin del av det markedet som bærekraftsmålene utløser</li> <li>• Grønne, innovative og bærekraftige løsninger</li> </ul>
4. Et grunnprinsipp bak 2030-agendaen er at ingen skal utelates – leave no one behind [...] I norsk sammenheng er det nødvendig å sørge for at hele befolkningen får tilgang på god helse og utdanning og kommer i arbeid.	8	Utviklingen skal ikke gå på bekostning av enkeltpersoner eller grupper. Tilgang på utdanning og arbeid er i Norsk sammenheng viktig for å motvirke utenforskap.  Innpass i arbeidsmarkedet krever utdanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utviklingen i arbeidsmarkedet må ikke gå på bekostning av enkeltpersoner eller grupper</li> <li>• Hele befolkningen må få tilgang på god helse, utdanning og arbeid for å unngå at noen utelates</li> </ul>
5. Samtidig vet vi at den økonomiske bærekraften i velferdsordningene vil bli utfordret fremover. Andelen eldre øker, og en for stor andel personer i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet. Dersom vi ikke lykkes med å inkludere flere i arbeidslivet, vil vi ikke ha tilstrekkelig økonomisk grunnlag til å finansiere velferdsordningene.	17	Demografiske utviklingstrekk – den omvendte pyramiden + en stor andel i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet setter velferdsordningene under press.  Flere må inkluderes i arbeidslivet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere må inkluderes i arbeidslivet for å finansiere velferdsordningene</li> </ul>

<p>6. Barn fra familier med vedvarende lavinntekt har økt risiko for å få svak tilknytning til arbeidslivet og lav inntekt som voksne. Andelen barn som tilhører lavinntektsusholdninger har økt de siste 20 årene. Det har vært en stor økning blant barn med innvandrerbakgrunn. Forekomsten av lavinntekt er høy blant innvandrere, og særlig blant flyktninger fra lavinntektsland</p>	17	<p>Det er høy forekomst av lavinntekt blant innvandrere, særlig blant flyktninger fra lavinntektsland.</p> <p>Kan tyde på lav arbeidsdeltakelse i denne gruppen – og/eller dårlig betalt arbeid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redusere forekomst av lavinntekt blant innvandrere</li> </ul>
<p>7. Regjeringen vil redusere fattigdom og redusere risikoen for at levekårsutfordringer går i arv ved å inkludere flere i arbeidslivet. Kompetanse og utdanning øker mulighetene på arbeidsmarkedet.</p>	22	<p>Kompetanse og utdanning øker mulighetene på arbeidsmarkedet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere må få kompetanse og utdanning som øker mulighetene i arbeidsmarkedet</li> </ul>
<p>8. Høy sysselsetting og et omstillingsdyktig arbeidsliv er sentrale mål i norsk politikk, og er sentralt for å oppnå bærekraftsmålene.</p>	22	<p>Høy sysselsetting og omstillingsevne i arbeidsmarkedet er sentrale mål.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Høy sysselsetting</li> <li>• Omstillingsdyktig arbeidsliv</li> </ul>
<p>9. Arbeid er viktig for den enkeltes velferd og helse, og bidrar til verdiskaping, som igjen legger grunnlaget for finansieringen av våre velferdsordninger. Deltakelse i arbeidslivet er dessuten en viktig arena for å bidra til mindre inntektsforskjeller, og bidrar også til inkludering, tilhørighet og mening, sosial mobilitet, bedre helse, læring og mestring. En stor og kompetent arbeidsstyrke er vår viktigste ressurs.</p>	22	<p>Høy arbeidsdeltakelse og kompetanse er de viktigste ressursene for å sikre den enkeltes helse og velferd, samt å finansiere Norges velferdsordninger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilgang til arbeid for alle</li> <li>• Høy sysselsetting for å finansiere velferdsordningene</li> <li>• Verdiskaping</li> <li>• Kompetent arbeidsstyrke</li> </ul>
<p>10. Alle som kan jobbe, må få muligheten til det. Det må legges til rette for opplæringstilbud som bidrar til at flere får den kompetansen som morgendagens arbeids- og næringsliv trenger.</p>	22	<p>Så mange som mulig må jobbe. Opplæring skal bidra til at flere får nødvendig kompetanse i tråd med hva arbeids- og næringslivet trenger fremover.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilgang til arbeid for alle som kan jobbe</li> <li>• Tilgang på opplæring</li> <li>• Opplæringstilbud må tilpasses kompetansebehov i morgendagens arbeids- og næringsliv</li> </ul>
<p>11. Enkelte grupper opplever særlige utfordringer med å få innpass i arbeidslivet, og har behov for bistand som styrker deres muligheter til å komme i jobb. Inkluderings-dugnaden er et felles samfunnsoppdrag for offentlig og privat sektor for å få flere av de som står utenfor arbeidslivet over i ordinære jobber. Innsatsen skal bidra til å senke terskelen inn i arbeidslivet og gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV.</p> <p>Inkluderingsdugnaden handler også om å videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske helseplager eller rusproblemer, slik at flere kan delta i arbeidslivet. Her er samarbeidet mellom Arbeidsog velferdsetaten og helse- og omsorgstjenestene i kommunene viktig for å se behandlingen og</p>	22	<p>På snl står: «Dugnad er frivillig, ubetalt arbeid som blir gjort i fellesskap. Ein dugnad kan bli sett i gang for å hjelpe ein nabo eller andre med eit større arbeid som det er vanskelig å utføre aleine. Ordet kjem av gamanorsk dugnadör, «hjelp, støtte».</p> <p>Ordet dugnad peker altså på at det er noen som trenger hjelp/støtte (i denne sammenheng med å få innpass i arb.markedet), og kan lett tolkes i retning av at det er en form for veldedighet å inkludere de omtalte gruppene.... I kontrast til at også disse menneskene har ressurser som arbeidsmarkedet etterspør/ eller kan nyttiggjøre seg.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne, hull i CV, psykiske helseutfordringer eller rusproblemer</li> <li>• Redusere risiko ved ansettelse (Bl.a. gjennom virkemidler fra NAV, som oppfølging og økonomiske tilskudd)</li> <li>• Opplæring/utdanning/kvalifisering</li> <li>• Arbeidsrettet tiltak og behandling</li> <li>• Samarbeid mellom NAV og arbeidsgivere</li> </ul>

<p>arbeidsutprøvingen blant personer med rus- og psykiske helseproblemer mer i sammenheng. I tillegg styrkes mulighetene for opplæring slik at flere kvalifiseres til arbeid.</p>		<p>Inkluderingsdugnaden har tre overordnede innsatsområder (kilde. Nav.no): 1. Redusert risiko ved å ansette. 2. Arbeid og psykisk helse. 3. Bedre muligheter til opplæring</p> <p>En bærekraftig utvikling av arb.markedet innebærer å motvirke at det er lukket for enkelte grupper..</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeid mellom NAV og helse-omsorgstjenestene</li> </ul>
<p>12. Regjeringen vil: Sikre høyest mulig sysselsetting og størst mulig deltagelse i arbeidslivet, blant annet gjennom inkluderingsdugnaden, integreringsløftet og utdanningsløftet</p>	24	<p>Enkelte grupper trenger bistand for å få tilgang til arbeidsmarkedet; - Personer med nedsatt funksjonsevne, hull i CV, psykiske helseutfordringer, rusproblemer, innvandringsbakgrunn.</p> <p>Sentrale tiltak er å sikre at flere har (minimum) videregående utdanning og gode norskferdigheter (samt alle punkter i forrige rad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre høyest mulig sysselsetting gjennom arbeidsinkludering, videregående utdanning og annen arbeidsmarkedsrelevant kompetanse og gode (nok) norskferdigheter</li> </ul>
<p>13. Regjeringen vil: At staten skal gå foran i inkluderings-dugnaden med mål om at minst fem prosent av de nyansatte i staten skal ha hull i CV-en eller funksjonsnedsettelse. Oppfordre næringslivet til å ta et større ansvar for å ansette personer med funksjonsnedsettelse og andre som har utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet i tråd med inkluderingsdugnaden.</p>	24	<p>Staten skal gå foran... og næringslivet oppfordres også til å ta større ansvar (sin del av byrden?)for å ansette personer med funksjonsnedsettelse / hull i CV, eller andre utfordringer, men ikke et krav.</p> <p>En bærekraftig utvikling av arb.markedet innebærer å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse eller hull i CV</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere med funksjonsnedsettelse eller hull i CV må inkluderes i arbeidslivet (5% mål for nyansatte i staten, oppfordring, men ikke krav til (det private) næringslivet</li> </ul>
<p>14. Regjeringen vil: Gjennomføre utdanningsløftet for å sikre at flest mulig har kompetansen som er nødvendig for å være en del av fremtidens arbeidsmarked.</p>	24	<p>«Utdanningsløftet er et tilskudd til fylkeskommunene som Stortinget har bevilget, og som skal gå til ulike tiltak for fullføring av videregående opplæring.»</p> <p>Videregående utdanning fremheves som NØDVENDIG for å være en del av fremtidens arbeidsmarked.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere må fullføre videregående opplæring for å ha kompetanse som er nødvendig for å delta i fremtidens arbeidsmarked</li> </ul>
<p>15. Motvirke at fattigdom går i arv ved å få flere unge i utdanning og arbeid, blant annet gjennom NAVs ungdomssatsing</p>	24	<p>Ungdom er også en prioritert målgruppe som trenger bistand fra NAV for å unngå i havne i fattigdom. Utdanning og arbeid er løsningen.</p> <p>Igjen- utdanning inngangsbillett til arbeidsmarkedet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unge må ta utdanning og komme i jobb</li> </ul>
<p>16. Regjeringen vil: Legge til rette for at det blir lettere å kombinere trygd og arbeid og for at det alltid skal lønne seg å jobbe.</p> <p>Videreføre aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år, og norskopplæringsplikt og</p>	24	<p>Implisitt i disse sitatene er en antagelse om at det finnes mennesker som kan jobbe, men som velger å ikke gjøre det. At det alltid skal lønne seg å jobbe, innebærer at økonomiske ytelser ved arbeidsledighet ikke må være for høye.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulighet for å kombinere arbeid og trygd (utnytte restarbeidsevne)</li> <li>• Ytelser som sikrer at det lønner seg å jobbe</li> </ul>

<p>vurderingsplikt ved vedtak om økonomisk sosialhjelp for personer under 30 år.</p>		<p>Vi trenger at flest mulig deltar i arbeidslivet: Aktivitetsplikt og vurderingsplikt ved vedtak om økonomisk sosialhjelp bidrar bl.a. til å legitimere ytelser, samt å ruste individer til deltakelse. Norskopplæringsplikt for å styrke muligheter i arbeidsmarkedet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitetsplikt og vurderingsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år</li> <li>• Norskopplæringsplikt</li> </ul>
<p>17. Øke den øvre aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år for at flere kan arbeide lenger, og sørge for at alderspensjon kan kombineres med arbeidsinntekt.</p>	<p>24</p>	<p>Det er behov for at flere arbeider lenger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt sysselsetting- alle må jobbe så lenge som mulig</li> <li>• Mulighet for å kombinere alderspensjon med arbeidsinntekt</li> </ul>
<p>18. Legge til rette for økt åpenhet om lønn, herunder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.</p>	<p>24</p>	<p>Det er uønskede lønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Økt åpenhet skal bidra til å endre dette.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motvirke lønnsforskjeller</li> </ul>
<p>19. Delmål 2.3 handler om å doble produktiviteten og inntektene til småskala matprodusenter, særlig kvinner, urfolk, familiebruk, husdyrnomader og fiskere, blant annet gjennom muligheter for verdiøkning samt sysselsetting utenfor landbruket. For Norges del forstås dette delmålet som at selvstendig næringsdrivende i jordbruk, akvakultur og fiske skal ha muligheter for samme inntektsutvikling som befolkningen ellers. Inntektsmulighetene må være til stede innenfor en variert bruksstruktur i hele landet. En bærekraftig kostnadsutvikling, god markedstilpasning og produktivetsutvikling vil være en forutsetning for inntektsutviklingen.</p> <p>Mulige norske målepunkter:          - produktivitet i fiske og oppdrett - utvikling i antall registrerte fiskere og fiskefartøy          - utvikling i antall sysselsatte innenfor akvakultur</p>	<p>25</p>	<p>For å sikre enkelte grupper lik inntektsutvikling som resten av befolkningen, er det viktig med en bærekraftig kostnadsutvikling, god markedstilpasning og produktivetsutvikling.</p> <p>Omstilling, utvikling i sysselsetting, tilpasning og produktivitet er viktig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt produktivitet og inntektsutvikling for småskala matprodusenter</li> <li>• Bærekraftig kostnadsutvikling og god markedstilpasning</li> <li>• Flere sysselsatte innen akvakultur og fiske</li> </ul>
<p>20. Matproduksjonen må tilpasses endrede vekstforhold som følge av klima- og miljømessige utfordringer.</p>	<p>25</p>	<p>Matproduksjonen må tilpasses klima- og miljøendringer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omstilling og klimatilpasning i matproduksjonen</li> </ul>
<p>21. Jordressursene må tas vare på for å sikre grunnlaget for matproduksjonen. En utfordring er å bedre miljøstatusen spesielt når det gjelder jordbrukets påvirkning på vannmiljø, naturmangfold og utslipp av ammoniakk. Reduserte utslipp av klimagasser og økt karbonbinding er også viktige aspekter av delmålet for å sikre bærekraftige matsystemer.</p>	<p>25</p>	<p>Vi må ta vare på jordressursene, redusere negativ påvirkning på vannmiljø, naturmangfold og redusere utslipp, samt sikre økt karbonbinding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduserte utslipp</li> <li>• Økt karbonbinding</li> </ul>

<p>22. I strategien har regjeringen prioritert fire innsatsområder som skal bidra til å oppnå visjonen for Matnasjonen Norge: – Produksjon av – og tilbud om – bærekraftig, trygg og sunn mat av høy kvalitet – Skape grunnlag for vekst og verdiskaping i hele landet – Innovasjon og mangfold – Kompetanse, rekruttering og omdømmebygging</p>	29	<p>Innsatsområder for å oppnå visjonen for matnasjonen Norge innebærer bærekraftig produksjon, vekst og verdiskaping, innovasjon og mangfold og kompetanse, rekruttering og omdømmebygging</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftig produksjon av matvarer</li> <li>• Vekst og verdiskaping</li> <li>• Innovasjon</li> <li>• Kompetanse, rekruttering og omdømmebygging</li> </ul>
<p>23. En mangfoldig matproduksjon fra hav og land er viktig for å opprettholde matsikkerhet, verdiskaping, sysselsetting, bosetting og kulturlandskap i hele landet. Bærekraftig bruk og forvaltning av ressursene på land og i havet danner grunnlaget for en effektiv nasjonal produksjon. Med utgangspunkt i ressursgrunnlaget vil regjeringen legge til rette for å øke produksjonen innenfor bærekraftige økonomiske og miljømessige rammer, i tråd med etterspørselen.</p>	30	<p>Mangfoldig matproduksjon fra hav og land bidrar til matsikkerhet, verdiskaping, sysselsetting, bosetting og kulturlandskap.</p> <p>Regjeringen vil øke produksjonen, samtidig med å ta hensyn til bærekraftige, økonomiske og miljømessige rammer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangfoldig, økt og bærekraftig matproduksjon fra hav og land</li> </ul>
<p>24. Økt produksjon og konsum av bærekraftig mat fra havet kan bidra til bærekraftsmålene fordi det både er sunt og klimavennlig, i tillegg er det ifølge Havpanelets rapport rom for økt produksjon innenfor planetens bæreevne.</p>	31	<p>Det er rom for økt produksjon av mat fra havet i tråd med bærekraftsmålene.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt produksjon av bærekraftig mat fra havet</li> </ul>
<p>25. Kunnskap og kompetanse er blant de viktigste konkurransefaktorene Norge har, og en kunnskapsbasert tilnærming er vesentlig for blant annet å videreutvikle matproduksjonen til grønn vekst tilpasset fremtidige klimaendringer.</p>	31	<p>Kunnskap og kompetanse trengs for å videreutvikle matproduksjonen i tråd med grønn vekst og fremtidige klimaendringer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap og kompetanse som konkurransefaktor</li> <li>• Kunnskap og kompetanse for grønn vekst</li> </ul>
<p>26. Fortsatt satsing på avl (husdyr og fisk) og planteforedling vil være viktig grunnlag både for tilpassing til endrede produksjonsforhold som følge av klimaendringer, og for å legge til rette for en bærekraftig produksjon basert på lokale ressurser.</p>	31	<p>Satsing på avl (husdyr og fisk) og planteforedling. Utnyttelse av lokale ressurser er bærekraftig.</p> <p>Enkelte næringer blir særlig viktige i møte med klimaendringene og de konsekvensene dette medfører.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilpassing til endrede produksjonsforhold pga. klimaendringer</li> <li>• Bærekraftig produksjon-lokale ressurser</li> </ul>
<p>27. Landbrukspolitikken har fire overordnede mål som til sammen skal bidra til en bærekraftig landbruksnæring: matsikkerhet, landbruk over hele landet, økt verdiskaping og bærekraftig landbruk med lavere utslipp av klimagasser</p>	31	<p>For å få en mer bærekraftig landbruksnæring skal det fokuseres på matsikkerhet, lavere utslipp, økt verdiskaping og landbruk over hele landet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi trenger landbruk over hele landet</li> <li>• Økt verdiskaping</li> <li>• Lavere utslipp av klimagasser</li> </ul>
<p>28. Å bedre kunnskapen og praksisen for opptaket av karbon i jord, jordhelse og bærekraftig bruk av jordbruksarealene, er viktig for matsikkerhet og for flere andre bærekraftsmål.</p>	32	<p>Vi trenger mer kunnskap og bedre praksis (opptak av karbon, jordhelse og bærekraftig bruk av jordbruksarealene)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftskunnskap er viktig for grønn omstilling</li> </ul>

29. Det er nylig lansert en «kokebok» for systemendring fra Nordic Food Policy Lab fra Nordisk ministerråd, Stockholm Resilience Centre og EAT. Kokeboken peker på at de nordiske landenes viktigste bidrag til å nå bærekrafts-målene kanskje ikke er en spesifikk teknologi, forretningsmodell eller politisk innovasjon, men et sterkt offentlig økosystem for innovasjon.	32	For å sikre bærekraftige matsystemer i Norden, er et sterkt offentlig økosystem for innovasjon er viktig bidrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi trenger et sterkt offentlig økosystem for innovasjon</li> </ul>
30. Regjeringen vil legge til rette for en bærekraftig reindriftsnæring. Reindriften representerer ressursutnyttelse i marginale fjell- og utmarksområder, bidrar til næringsmessig mangfold og er en sentral bærer av samisk kultur	33	Reindrift bidrar til næringsmessig mangfold og er en sentral bærer av samisk kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legge til rette for en bærekraftig reidriftsnæring - ivareta samisk kultur</li> <li>• Ha næringsmessig mangfold</li> <li>• Utnytte lokale ressurser</li> </ul>
31. Havbruk er den raskest voksende matnæringen i verden, og utgjør også en vesentlig del av vår produksjon av mat fra havet. Havbruk har vokst til å bli en betydelig næring. Norge er verdens største produsent og eksportør av atlantisk laks. Næringen kan bli enda viktigere i fremtiden.	33	Havbruk er en veldig viktig næring for Norge, og kan bli enda viktigere i fremtiden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satse på havbruk, som er en viktig næring for fremtiden.</li> </ul>
32. Norsk sjømatforskning utvikler kunnskap langs hele verdikjeden: fra høsting til produksjon og forbruk. Slik kunnskap bidrar til konkurranseevne, mer bearbeiding og produktutvikling.	33	Forskning utvikler kunnskap som bidrar til konkurranseevne, mer bearbeiding og produktutvikling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskning og kunnskap er viktig for konkurranseevne, bearbeiding og produktutvikling.</li> </ul>
33. Regjeringen vil: Legge til rette for at norsk landbruk og fiskeri, innenfor bærekraftige rammer, produserer mer av de matvarene vi har forutsetninger for å produsere og som forbrukerne etterspør.  Legge frem en havbruksstrategi for å øke veksten i havbruksnæringen innenfor bærekraftige rammer	33-34	Regjeringen vil ha økt produksjon innenfor landbruk, havbruk og fiskeri, innenfor bærekraftige rammer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt produksjon i landbruk, havbruk og fiskeri</li> </ul>
34. Legge vekt på teknologi- og produktutvikling som grunnlag for bærekraftig matproduksjon og konkurranseevne i jordbruk, havbruk, fiskeri og matindustri.	34	Teknologi- og produktutvikling bidrar til bærekraftig produksjon og konkurranseevne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkurranseevne gjennom teknologi og produktutvikling</li> <li>• Teknologi- og produktutvikling for bærekraftig matproduksjon</li> </ul>
35. Legge til rette for en bærekraftig, mer sirkulær produksjon og verdiskaping i bionæringene	34	Mer sirkulær produksjon og verdiskaping i bionæringene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mer sirkulær produksjon og verdiskaping i bionæringene</li> </ul>
36. Bedre kompetansen innenfor agronomi- og plantefag og styrke rekrutteringen til mat- og måltidsbransjen	34	"Mat- og måltidsbransjen" er en samlebetegnelse for de utdanningstilbud, virksomheter, institusjoner og yrkesgrupper som er involvert i verdikjeden for mat, fra matindustri og lokal/småskala bearbeiding til restaurant- og institusjonsbord. Bransjen har gode	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedre kompetanse innen agronomi- og plantefag</li> <li>• Økt sysselsetting i mat- og måltidsbransjen.</li> </ul>

		vekstmuligheter framover. (regjeringen.no)	
37. Psykiske lidelser og rusmiddel- lidelser er blant de vanligste årsaker til sykefravær og tidlig uføretrygd.	35	Sitatet kan tolkes som at utfordringer med psykisk helse eller rus ikke er forenlig med krav i det ordinære arbeidsmarkedet. Arbeidsdeltakelse krever at man er rusfri og har god psykisk helse?  Må individet bli «friskt» eller rusfritt for å delta, eller må arbeidsgivere inkludere bedre?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsgivere må inkludere/tilrettelegge for mennesker med psykiske lidelser eller rusmiddel- lidelser</li> </ul> <p>Og/eller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mennesker med psykiske lidelser eller rusmiddel- lidelser må bli friske / rusfrie</li> </ul>
38. Sammen med et voksende antall personer med demens bidrar en aldrende befolkning til at behovet for helse- og omsorgstjenester vil øke. Det gir økt behov for ansatte innenfor helse- og omsorgssektoren, og derfor et behov for å tenke nytt rundt utformingen av tjenestene [...]	36	Demografiske endringer fører til økt behov for helse- og omsorgstjenester. Det trengs flere ansatte og nytenking rundt utforming av tjenestene	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flere sysselsatte innen helse- omsorg</li> <li>Nytenking rundt utforming av tjenestene</li> </ul>
39. Regjeringen vil at flere eldre skal være aktive og selvstendige lenger. Det er bra for livskvaliteten samtidig som det bra for samfunnet. Derfor vil vi legge til rette for et mer aldersvennlig samfunn der flere eldre kan være aktive i arbeidsliv og lokalsamfunn, og der flere kan bo hjemme lenger.	43	Regjeringen ønsker at flere eldre kan være aktive i arbeidslivet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Legge til rette for at flere eldre kan være aktive i arbeidslivet</li> </ul>
40. Andre områder er å sikre at vi også i fremtiden har tilstrekkelig med helse- og omsorgspersonell, riktig dimensjonering av tjenestene, og at tjenestene utnytter mulighetene som ligger i teknologi og digitalisering.	45	Behov for personell innen helse- og omsorg, og at tjenestene utnytter mulighetene som ligger i teknologi og digitalisering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flere sysselsatte innen helse- omsorg</li> <li>Utnytte muligheter som ligger i teknologi og digitalisering</li> </ul>
41. Bruk av velferdsteknologiske løsninger kan bidra til økt trygghet og bedre tjenester for brukere og pårørende. Erfaringer viser at velferdsteknologi kan gi mer effektiv bruk av ressurser i helse- og omsorgstjenestene i kommunene. Velferdsteknologi bidrar også til en mer bærekraftig utvikling samlet sett, gjennom å sette folk bedre i stand til å mestre eget liv, delta og bidra i samfunnet. Oppfølging av pasienter gjennom digital hjemmeoppfølging kan bidra til å redusere antall konsultasjoner som krever fysisk oppmøte.	45	Teknologiske løsninger kan bidra til <ul style="list-style-type: none"> <li>bedre helse- og omsorgstjenester</li> <li>mer effektiv ressursbruk</li> <li>bærekraft gjennom individuell mestring og deltakelse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utnytte muligheter som ligger i teknologi og digitalisering</li> </ul>
42. Kompetanseløft 2025 er regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten. Målet er å bidra til en faglig sterk tjeneste, og til å sikre at tjenestene har tilstrekkelig og kompetent bemanning. Det er behov for å videreutvikle kompetanse og arbeidsmåter for å	45	Det er et mål å sikre tilstrekkelig og kompetent bemanning i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten.  Kompetanse og arbeidsmåter må videreutvikles for å møte behov og øke bærekraften i tjenestene.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flere sysselsatte innen helse- omsorg</li> <li>Kompetanseutvikling og fagutvikling</li> <li>Utvikling av arbeidsmåter – omstilling.</li> </ul>

møte behovene og øke bærekraften i tjenestene.			
43. En bærekraftig helse- og omsorgstjeneste i kommunesektoren forutsetter at vi utnytter mulighetene som ligger i teknologi, tjenesteutvikling og kompetansen hos de ansatte og brukere, og at vi tar i bruk samfunnets ressurser på nye måter.	46	For å få til en bærekraftig utvikling av helse- og omsorgssektoren forutsettes nytenking, utvikling av tjenesten og utnyttelse av teknologi og menneskers kompetanse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte muligheter som ligger i teknologi, tjenesteutvikling og kompetansen hos ansatte og brukere</li> <li>• Nytenking (innovasjon) i bruk av ressurser</li> </ul>
44. Regjeringen vil: Bidra til en mer bærekraftig helse- og omsorgstjeneste, bl.a. ved hjelp av digitalisering, ny teknologi og innovasjon i videreutviklingen av tjenestene.	47	Igjen fremheves teknologi, innovasjon og digitalisering som viktig for å sikre en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftig utvikling av helse- og omsorgstjenesten gjennom digitalisering, ny teknologi og innovasjon</li> </ul>
45. Tilgang på relevant kompetanse vil være avgjørende for omstillingsevnen i samfunns-, nærings- og arbeidsliv.	48	Relevant kompetanse er avgjørende for at virksomheter klarer å omstille seg i en bærekraftig retning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomheter må ha tilgang på relevant kompetanse for å ha omstillingsevne</li> </ul>
46. Andelen som har gjennomført videregående utdanning ligger under gjennomsnittet i EU. Det er fremdeles for mange som ikke fullfører videregående opplæring, selv om det har vært en positiv utvikling de siste årene.	48	Vitner om at videregående utdanning er viktig for arbeidsdeltakelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere må fullføre videregående</li> </ul>
47. Delmål 4.4 handler om å øke antall unge og voksne med kompetanse, blant annet i tekniske fag og yrkesfag, som har høy relevans for sysselsetting, anstendig arbeid og entreprenørskap. Forskjellene i yrkesdeltakelse mellom de med lav utdanning og personer med gjennomført videregående opplæring har økt de siste 15 årene. I Norge har vi en obligatorisk grunnskoleutdanning, men det er stadig flere unge voksne med kun grunnskoleutdanning som ikke deltar i arbeidslivet.	48	Behov for kompetanse i tekniske fag og yrkesfag  Tekniske fag og yrkesfag har høy relevans for sysselsetting, anstendig arbeid og entreprenørskap.  Grunnskoleutdanning møter ikke kompetansekravene i arbeidsmarkedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere må få kompetanse i tekniske fag og yrkesfag</li> <li>• Flere må fullføre videregående for å komme i jobb</li> </ul>
48. 58 prosent av kvinner i alderen 25–34 år hadde høyere utdanning eller høyere fagskoleutdanning i 2019, mot 40 prosent av menn. Samtidig har kvinner lavere sysselsetting enn menn. Kvinner er fremdeles underrepresentert blant ledere, og det er betydelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner med høyere utdanning.	48	Flere kvinner tar høyere utdanning enn menn, men har samtidig lavere sysselsetting.  Det er ulikheter mellom kvinner og menn i arbeidslivet når det gjelder representasjon i lederstillinger og lønn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg?</li> <li>• Høyere sysselsetting blant kvinner</li> <li>• Utjevne lønnsforskjeller og representasjon i lederstillinger blant kvinner og menn</li> </ul>
49. En studie fra 2013 konkluderte med at 64 prosent av elever med fysiske funksjonsnedsettelse ikke fullfører utdanningen. Dette henger blant annet sammen med manglende universell utforming og individuell tilrettelegging, dårlige overganger og ekskluderende spesialundervisning i høyere utdanning. Denne gruppen	49	På grunn av strukturelle forhold er det svært mange med funksjonsnedsettelse som ikke fullfører utdanningen. Dette fører til dårligere muligheter i arbeidsmarkedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utdanning må tilpasses og tilrettelegges behovene til personer med nedsatt funksjonsevne for å øke deres muligheter i arbeidsmarkedet.</li> </ul>



ender derfor opp med dårligere yrkesutsikter.			
<p>50. Delmål 4.4: Innen 2030 oppnå en betydelig økning i antall unge og voksne som har kompetanse, blant annet i tekniske fag og yrkesfag, som er relevant for sysselsetting, anstendig arbeid og entreprenørskap</p> <p>Mulige norske målepunkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• andel av unge og voksne med kompetanse innenfor informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), fordelt på type kompetanse*</li> <li>• antall studenter som studerer realfag og teknologi (STEM; Science, Technology, Engineering og Mathematics)</li> <li>• andel virksomheter som varsler utfordringer med å rekruttere relevant kompetanse</li> </ul>	50	<p>Dette sitatet viser tydelig at regjeringen ønsker å styre befolkningens utdanningsvalg og kompetanseutvikling i tråd med samfunnets behov</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekke virksomheters kompetansebehov</li> <li>• Flere må få kompetanse i tekniske fag og yrkesfag, informasjons- og kommunikasjons-teknologi (IKT), realfag og teknologi (STEM; Science, Technology, Engineering og Mathematics)</li> </ul>
<p>51. Gode lærere med solid og oppdatert kunnskap er nøkkelen til at elevene skal lære mer i skolen. Målet er at alle lærere skal ha fordypning i fagene de underviser i. Regjeringen vil fortsette satsingen på videreutdanning for lærere og skoleledere.</p>	53	<p>Det må satses på god kompetanse og oppdatert kunnskap blant lærere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solid og oppdatert kunnskap blant lærere</li> <li>• Fordypning i undervisningsfag og videreutdanning</li> </ul>
<p>52. Å ha fullført videregående opplæring blir stadig viktigere for å få en varig tilknytning til arbeidslivet.</p>	53	<p>«stadig viktigere» tyder på at kompetansebehovene og kravene for fast arbeid i arbeidsmarkedet blir høyere og høyere</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere må fullføre videregående for varig tilknytning til arbeidslivet</li> </ul>
<p>53. Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden ble lagt frem 26. mars 2021. Her foreslår regjeringen en rekke tiltak som skal bidra til at flere kan fullføre og bestå videregående opplæring. Regjeringen foreslår blant annet å utvide retten til videregående opplæring, slik at alle får rett til opplæring frem til de har fullført og bestått.</p>	53	<p>(Vedtatt 1. juni 2021)</p> <p>Reformen vitner om at videregående utdanning er verdifullt i et samfunnsperspektiv.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere må fullføre videregående</li> </ul>
<p>54. Det er viktig å se videregående opplæringstilbud i sammenheng med kompetansebehov i regionale arbeidsmarkeder.</p>	54	<p>Igjen viser sitatet at regjeringen ønsker å styre befolkningens utdanningsmuligheter i retning av behov i arbeidsmarkedet (her regionale). Dette kan for eksempel resultere i at studieretninger som ikke gir markedsrelevant slutt-kompetanse blir lagt ned.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilpasse videregående opplæringstilbud til kompetansebehov i regionale arbeidsmarkeder</li> </ul>
<p>55. Høyskoler og universiteter skal formidle kunnskap til morgendagens arbeidstakere som skal bidra til bærekraftig omstilling i hele landet. Å utvikle kunnskap tar tid, derfor må vi ha et langsiktig perspektiv og vilje til å</p>	54	<p>Sitatet fremhever betydningen av å tenke langsiktig når vi skal utdanne mennesker som skal bidra til å løse bærekraftsutfordringene.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Høyere utdanningstilbud skal bidra til at Norge har verdensledende fagmiljøer som bidrar til bærekraftig omstilling</li> </ul>

bruke de ressursene som er nødvendige. Norge skal ha verdensledende fagmiljøer som er med på å frembringe kunnskap som gir menneskene et bedre og rikere liv.		Høyere utdanningstilbud skal bidra til at Norge har verdensledende fagmiljøer	
56. Kjønnforskjeller i utdanning er en utfordring. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif), oppnevnt av Kunnskapsdepartementet, arbeider med å bidra til kjønnsbalanse blant ansatte i forskningssektoren. I tillegg vil regjeringen legge frem en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i høyere utdanning og forskning.	54	Regjeringen ønsker å utjevne kjønnsforskjeller i utdanning og ansatte i forskningssektoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utjevne kjønnsforskjeller i utdanning og forskning</li> </ul>
57. Regjeringen vil sørge for at et bredere og mer systematisk samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Dette vil styrke samfunnets omstillingsevne og bedre møte kompetansebehovene i offentlig, privat og frivillig sektor.	55	Jeg tolker dette som at regjeringen også ønsker en bedre match mellom høyere utdanningstilbud og kompetansebehovene i samfunnet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning</li> <li>• Tilpasse høyere utdanningstilbud til virksomhetens kompetansebehov</li> </ul>
58. Etterspørselen etter kompetanse varierer mellom ulike arbeidsmarkeder. De senere årene har det vokst frem et strukturert samarbeid om kompetanse-politikken i fylkene. Nasjonal Kompetansepolitisk strategi (2017–2021), region-reformen og nasjonale og regionale myndigheters fokus på kompetanse-utvikling i befolkningen er viktige forklaringsfaktorer.	55	Samarbeid om kompetansepolitikken i fylkene skal bidra til å dekke etterspørselen etter kompetanse i det aktuelle arbeidsmarkedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeid om kompetansepolitikken i fylkene</li> <li>• Dekke regionale kompetansebehov</li> <li>• Kompetanseutvikling i befolkningen</li> </ul>
59. Å sørge for at studenter innenfor alle fagområder har grunnleggende kunnskap om bærekraftsmålene, og at de kan bruke denne kompetansen i arbeidslivet, er et av universitetenes viktigste bidrag til et mer bærekraftig samfunn.	55	Universiteter må bidra til at studenter får bærekraftskompetanse de kan anvende i arbeidslivet innenfor alle fagområder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap om bærekraftsmålene er en viktig del av individers kompetanse i møte med arbeidslivet</li> </ul>
60. Stadig flere kvinner tar tradisjonelt mannsdominerte høyere utdanninger, som medisin, juss, økonomi og i økende grad ingeniørfag. Menns utdannings- og yrkesvalg har endret seg mindre. Det gjør at forskjellen mellom menns og kvinners utdanningsnivå blir større år for år, og i mange norske kommuner er andelen høyt utdannede kvinner mer enn dobbel så stor som andelen menn. Til tross for høy grad av likestilling er norske ungdommers utdanningsvalg i stor grad kjønns-tradisjonelle, noe som fører til et kjønnsdelt arbeids-marked. Vi har fremdeles et lønns-gap mellom menn og kvinner. Mesteparten av lønns-gapet kan forklares med at flere kvinner enn menn jobber i offentlig sektor, at kvinner og menn jobber i ulike næringer og at flere kvinner enn menn er å finne i yrker med lavere lønnsnivå	57-58	<p>For å få et arbeidsmarked som ikke er kjønnsdelt, må flere menn velge tradisjonelt kvinnedominerte utdanninger. (kan også bidra til å løse kompetansebehovet innen bl.a. helse- omsorg...)</p> <p>Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn forklares med at flere kvinner jobber i offentlig sektor (som er lavere lønnet?), i yrker med lavere lønnsnivå, og i ulike næringer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere menn må ta kvinnedominerte utdanninger?</li> <li>• Raskere lønnsutvikling i offentlig sektor?</li> <li>• Lønnsutvikling i yrker som er lavere lønnet, eller andre yrkesvalg blant kvinner?</li> </ul>

61. Det er en utfordring at kvinner med innvandrers-bakgrunn har lav yrkes-deltakelse. Menn kommer raskere i arbeid enn kvinner.	58	Ønskelig å øke yrkesdeltakelse blant kvinner med innvandrersbakgrunn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere kvinner med innvandrersbakgrunn må komme i arbeid</li> </ul>
62. Delmål 5.5 handler om å sikre kvinner reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer der beslutninger tas, i det politiske, det økonomiske og det offentlige liv. Mens det er god kvinnerepresentasjon blant folkevalgte og blant ledere i offentlig sektor, er den svakere i privat sektor. Det er langt færre kvinner enn menn i toppen av norsk næringsliv	58	Utfordringer med kvinners muligheter for ledende stillinger i privat sektor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere kvinner inn i lederstillinger i privat sektor</li> </ul>
63. For selskaper med statlig eierandel forventes det at selskapene arbeider planmessig med rekruttering og utvikling av medarbeidere og har tydelige mål og tiltak for bedre kjønnsbalanse i selskapene.	58	Sitatet viser at det er en særlig forventning knyttet til kjønnsbalanse (likestilling) i selskaper med statlig eierandel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjønnsbalanse i selskaper med statlig eierandel</li> </ul>
64. Regjeringen vil fremme likestilling i arbeidslivet, samt å utjevne forskjellene mellom gutter og jenter i utdanningssystemet.	63	Tyder på at det fremdeles er utfordringer med likestilling i arbeidsmarkedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt likestilling i arbeidslivet</li> </ul>
65. Fra 2020 skal alle offentlige og de største private arbeidsgiverne kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid. Fra 2020 har også alle offentlige og store private arbeidsgivere plikt til å gjennomføre lønnskartlegging i virksomheten fordelt etter kjønn. Lønnskartleggingen vil gi et grunnlag for å vurdere om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og om det er risiko for kjønnsdiskriminering.	63	Begrepet «ufrivillig deltid» tyder på at å redusere dette skal komme den enkelte til gode (selv om det selvfølgelig også har samfunnsøkonomiske gevinster å utnytte maksimal arbeidskapasitet)  Alle offentlige, og store private virksomheter ansvarliggjøres ifm. å motvirke eventuell kjønnsdiskriminering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forhindre ufrivillig deltidsarbeid</li> <li>• Kartlegge lønnsforskjeller mellom kjønn for å vurdere om det er risiko for kjønnsdiskriminering</li> </ul>
66. Regjeringen ønsker flere menn inn i kvinnedominerte bransjer og flere kvinner inn i mannsdominerte bransjer.  Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked, dvs. at kvinner og menn velger forskjellige utdanninger og yrker. Kvinner jobber oftere deltid, men det er ikke den viktigste forklaringen på lønnsforskjellene. Sammen-ligner man lønn for hel- og deltidsansatte i samme yrkesgruppe finner man små forskjeller. Det er yrkesvalget som betyr mest – ikke om man arbeider heltid/deltid.	63	Kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet. Her fremheves et mål om likestilling i form av å utjevne lønnsforskjeller, men det vil også kunne bidra til å dekke kompetansebehov i ulike bransjer (behov for flere med yrkesfaglig kompetanse og blant annet helse-omsorg). Bedre kjønnsbalanse sikrer at arbeidsgivere kan rekruttere fra større deler av befolkningen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere menn inn i kvinnedominerte bransjer</li> <li>• Flere kvinner inn i mannsdominerte bransjer</li> <li>• Kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsmarkedet kan utjevne lønnsforskjeller mellom kjønn og øke tilgangen på etterspurt kompetanse</li> </ul>
67. Regjeringen vil: • Fortsette arbeidet med å innføre kjønnsnøytrale stillingstitler i statlige virksomheter. • Videreføre støtten til Jenter og teknologi i regi av NHO, NITO og NSR	65	Ulike tiltak for å oppnå kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet, og motvirke ulikhet og eventuell diskriminering. Et tankekors at ikke også private virksomheter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjønnsnøytrale stillingstitler i statlige virksomheter</li> <li>• Flere jenter ta realfag</li> </ul>

<p>(Norsk Senter for Realfagsrekruttering)..</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidra til økt rekruttering av menn til omsorgssektoren ved at bevilgningen til Menn i helse er videreført i 2021.</li> <li>• At arbeidsgivere gjennom-fører lønnskartlegging etter kjønn i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikten.</li> <li>• At arbeidsgiverne kartlegger og redegjør for bruken av ufrivillig deltidsarbeid annethvert år, i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikten.</li> </ul>		<p>blir pålagt å innføre kjønnsnøytrale stillingstitler.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere menn inn i omsorgssektoren</li> <li>• Redusere ufrivillig deltidsarbeid</li> <li>• Lønnskartlegging mellom kjønn</li> </ul>
<p>68. I anmodningsvedtak nr. 1010 (2016–2017) ba Stortinget regjeringen om å fremme forslag til en norsk modell for et program for teknologi-utvikling i vannbransjen som et spleiselag mellom staten, kommunene og leverandør-industrien. Målet er å bidra til kostnadseffektive og bærekraftige løsninger for å redusere vedlikeholdsetterslepet i vann- og avløpssektoren.</p>	70	<p>Myndighetene søker etter å utvikle bærekraftige løsninger for ulike sektorer ved hjelp av teknologi. At leverandørindustrien også skal bli med på spleiselaget tyder på at utviklingen antas å gi avkastning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknologiutvikling kan bidra til kostnadseffektive og bærekraftige løsninger</li> </ul>
<p>69. Regjeringen vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomføre en mulighetsstudie for å undersøke og synliggjøre innovasjons- og effektiviseringspotensialet i vann- og avløpssektoren</li> <li>• Utvikle kunnskap om og gjennomføring av naturbaserte løsninger innen vann og avløp.</li> </ul>	71	<p>Kunnskap skal føre til innovasjon, effektivisering og naturbaserte løsninger</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studier for å undersøke og synliggjøre innovasjons- og effektiviserings-potensialet</li> <li>• Utvikle kunnskap og gjennomføre naturbaserte løsninger</li> </ul>
<p>70. Som ellers i Norden er det vindkraft som i dag utgjør det største potensialet for ny fornybar kraftproduksjon, både på land og til havs, på lengre sikt.</p>	72	<p>Vi må utnytte potensialet for fornybar kraftproduksjon</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utbygging av ny fornybar kraftproduksjon (vindkraft)</li> </ul>
<p>71. Energiressursene er en del av vår felles nasjonale formue, som har skapt og skaper store verdier for samfunnet. Regjeringen la derfor nylig frem en stortingsmelding om langsiktig verdiskaping fra norske energiressurser. Meldingen dekker tema som fremtidig utvikling av norsk petroleumsnæring, kraftsystemet på land og elektrifiseringen av samfunnet, samt vindkraft til havs, hydrogen, fangst og lagring av CO2 og havbunnsmineraler.</p>	74	<p>Energiressursene har skapt, har har fortsatt potensiale for å skape store verdier.</p> <p>Vi skal både videreutvikle eksisterende næringer og utvikle nye.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langsiktig verdiskaping fra norske energiressurser</li> <li>• Utvikling av petroleumsnæringen og kraftsystemet på land</li> <li>• Elektrifisering av samfunnet</li> <li>• Vindkraft til havs</li> <li>• Hydrogen</li> <li>• Fangst og lagring av CO2</li> <li>• Havbunnsmineraler</li> </ul>
<p>72. De fornybare energiressursene og den velfungerende energisektoren er konkurransefortrinn for Norge. Svært få land er i en liknende situasjon. God tilgang på energi er avgjørende for norsk prosessindustri, som eksporterer nesten hele sin produksjon, og grunnleggende for positiv utvikling i annen industri og næringsliv.</p>	74	<p>Vi må utnytte de fornybare energiressursene og at vi har en velfungerende energisektor. For å sikre en positiv utvikling, må industri og næringslivet ha godt tilgang på energi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte fornybare energiressurser som konkurransefortrinn</li> <li>• God energitilgang grunnleggende for positiv utvikling i industri og næringsliv</li> </ul>

<p>73. Vannkraften har i over hundre år lagt grunnlaget for industriutviklingen og norsk velferd. Fornybarnæringen sysselsetter totalt om lag 20 000 årsverk i hele landet, inkludert nettvirksomheten. Norge har et godt utgangspunkt for å skape store verdier fra våre fornybarressurser også i årene fremover.</p>	75	<p>Vannkraften er sentral for Norges velferd, og vi har et godt utgangspunkt for fortsatt verdiskaping basert på fornybare ressurser</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsatt verdiskaping i fornybarnæringen</li> </ul>
<p>74. Fortsatt utbygging av lønnsom kraftproduksjon, handel med kraft og styrking av overføringsnettet gir inntekter og muliggjør økt bruk av fornybar kraft. Dette gir klimagevinster og mer effektiv energibruk. Norges ledende rolle i bruk av fornybar elektrisitet gir også muligheter for nye næringer, i lys av omstillingen som skal skje i energimarkedene rundt oss.</p>	75	<p>Sitatet peker på at vi må satse på utbygging av fornybar kraftproduksjon som <i>også</i> er lønnsom, da dette gir positive ringvirkninger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsatt utbygging av lønnsom kraftproduksjon gir inntekter som muliggjør økt bruk av fornybar kraft.</li> <li>• Bruk av fornybar elektrisitet gir mulighet for nye næringer</li> </ul>
<p>75. Regjeringen legger til grunn at fornybarnæringen vil fortsette å være en sentral næring i den videre overgangen til mer klimavennlig energibruk i Norge og resten av Europa. I 2030 vil Norge være en stor produsent av fornybar energi, samtidig som petroleumsnæringen utvinner olje og gass effektivt og med lave utslipp, og bidrar til å utvikle og ta i bruk ny teknologi.</p>	75	<p>Fornybarnæringen vil være sentral i overgangen til mer klimavennlig energibruk, og Norge vil være en stor produsent i 2030</p> <p>Bærekraftig utvikling av petroleumsnæringen: effektiv utvinning, lave utslipp, bidrar til utvikling og bruk av ny teknologi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornybarnæringen vil være sentral i overgangen til mer klimavennlig energibruk</li> <li>• Effektivitet og lave utslipp fra petroleumsnæringen</li> <li>• Petroleumsnæringen skal bidra til å utvikle og ta i bruk ny teknologi</li> </ul>
<p>76. Med dagens ressursanslag er det ventet at olje- og gassproduksjonen gradvis vil avta i omfang og betydning etter midten av dette tiåret.</p> <p>Kompetansen i norsk olje- og gassnæring kan også være nyttig for andre næringer.</p>	75	<p>Vi må utnytte kompetansen fra olje- og gass inn i andre/nye næringer når produksjonen avtar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte overførbar kompetanse fra olje- og gass til andre næringer</li> </ul>
<p>77. Hydrogen er et område der Norge har et stort potensial. Regjeringen la i stortingsmeldingen om langsiktig verdiskaping fra norske energiressurser frem et veikart for hydrogen. Hydrogenstrategien som regjeringen la frem i juni 2020, viser at Norge kan gi et viktig bidrag på veien mot et lavutslippssamfunn, særlig innenfor transport og industri.</p>	75	<p>Hydrogen kan både gi verdiskaping og være et viktig grunnstoff å utnytte i klimasammenheng</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte potensialet i hydrogen for verdiskaping og lave utslipp</li> </ul>
<p>78. I tråd med stortingsvedtak om nullutslippsteknologi i ferjeambud vil Statens vegvesen sette krav om hydrogen på riksveiferjesambandet rv. 80 Bodø–Røst–Værøy–Moskenes. Det legger til rette for å styrke norske aktører i hele verdikjeden, både skipsverft og hydrogenprodusenter, og gi økt konkurransekraft til norske hydrogenaktører.</p>	75	<p>Nullutslippsteknologi kan styrke norske aktører og gi økt konkurransekraft til norske hydrogenaktører</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nullutslippsteknologi gir økt konkurransekraft</li> </ul>

<p>79. Det er vindkraft som i dag utgjør det største potensialet for ny fornybar kraftproduksjon, både på land og til havs.</p> <p>Regjeringen vil fortsatt legge til rette for en langsiktig utvikling av lønnsom vindkraft på land.</p>	75	<p>Vindkraft utgjør det største potensialet for fornybar energi, og gir muligheter for langsiktig verdiskaping.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langsiktig utvikling av lønnsom vindkraft på land</li> </ul>
<p>80. Det er et mål å legge til rette for lønnsom utbygging av fornybar kraft, og at dette i størst mulig grad skal skje i et kraftmarked der kraftproduksjon bygges ut etter samfunnsøkonomisk lønnsomhet. Dette ligger også til grunn for arbeidet med vindkraft til havs.</p>	75	<p>Samfunnsøkonomisk lønnsomhet er et sentralt mål ved utbygging av fornybar kraft</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samfunnsøkonomisk lønnsom utbygging av fornybar kraft</li> </ul>
<p>81. Bunnfaste vindturbiner er moden teknologi med stor utbredelse i Europa, mens flytende turbiner er mindre modne og med vesentlig høyere kostnader. Norge har et særlig konkurransefortrinn innen flytende havvind basert på kompetansen i industrien</p>	75	<p>Norge er en kystnasjon (og oljagass nasjon) som har mye kompetanse i arbeidsstyrken som er overførbart til de kompetansebehov som vil være innen bl.a. flytende havvind. Dette må vi utnytte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte kompetansen i industrien som et konkurransefortrinn innen flytende havvind</li> </ul>
<p>82. Norsk økonomi har nytt godt av sterke etterspørselsimpulser fra petroleumssektoren. På lengre sikt vil produksjonen i og etterspørselen fra petroleumssektoren gå ned. Da må andre deler av næringslivet trekke opp veksten. For å bevare et høyt velstandsnivå er det en forutsetning at veksten kommer i næringer med høy verdiskapingssevne og høy produktivitet.</p>	77	<p>Norsk økonomi vil preges av av etterspørselen etter Olje-gass er forventet å gå ned. Vi må oppnå vekst i næringer med høy verdiskapingssevne og produktivitet for å bevare velstandsnivået.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vekst i næringer med høy verdiskapingssevne og høy produktivitet</li> </ul>
<p>83. Utviklingen i arbeidslivet går i retning av økende spesialisering og høyere krav til kompetanse. Digitalisering, robotisering og automatisering vil endre behovet for kompetanse og arbeidskraft og utfordre relasjonene i arbeidslivet.</p>	78	<p>Jeg tolker dette som at individer i økende grad må ha høy kompetanse og spesialisering for å ha gode jobbmuligheter. Videre peker sitatet på at digitalisering, robotisering og automatisering vil endre behovet for <i>kompetanse og arbeidskraft</i>. Dette kan forstås som at maskiner og utstyr tar over oppgaver som tradisjonelt har vært utført av mennesker, og at arbeidstakere må ha eller tilegne seg en form for kompetanse (som vi kanskje ikke vet hva er enda) som gjør at de kan håndtere f.eks. maskiner/utstyr eller nye oppgaver.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Høy kompetanse og spesialisering blir viktigere for gode jobbmuligheter</li> <li>• Livslang læring</li> <li>• Omstillingsdyktige virksomheter</li> <li>• Omstillingsdyktige arbeidstakere/ jobbsøkere for å møte nye kompetansebehov i arbeidslivet</li> </ul>
<p>84. Delmål 8.3 handler også om å stimulere små og mellomstore bedrifter. Bedrifter med 100 eller færre ansatte utgjør over 99 prosent av alle aktive norske bedrifter, og sto i 2019 for om lag 70 prosent av verdiskapingen i privat sektor.</p>	78	<p>Ettersom en så stor andel av norske bedrifter er små og mellomstore, kan det synes som at målet blir å sikre at bedriftene overlever endringene vi står overfor.</p> <p>Andre sitater peker blant annet på at tilgang på riktig kompetanse, omstillingsevne og nok bemanning kan være en</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilgang på nok arbeidskraft</li> <li>• Tilgang på riktig fagkompetanse</li> <li>• Omstillingsdyktighet</li> <li>• Bærekraftskompetanse</li> </ul>

		utfordring i enkelte lokale og regionale markeder	
85. Sysselsettingsandelen varierer geografisk og gjenspeiler blant annet næringsstruktur, regionale forutsetninger og behov for omstilling.	78	Sitatet tyder på at arbeidsledighet har strukturelle årsaker og at næringsutvikling og omstilling kan bidra til høyere sysselsetting	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre gode muligheter for sysselsetting i hele landet (skape arbeidsplasser)</li> </ul>
86. Distrikts-Norge har lav arbeidsledighet og mangel på arbeidskraft mange steder. Mange lokalsamfunn vil fremover møte utfordringer knyttet til tilgang på relevant kompetanse og færre yrkesaktive bak hver pensjonist.	78	Et par løsninger på denne utfordringen presenteres i andre sitater: Arbeidsmarkedene må være attraktive for å tiltrekke kompetent arbeidskraft, og/eller god infrastruktur kan koble arbeidsmarkeder sammen. En annen løsning kan være økt mobilitet i arbeidsstokken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiltrekke arbeidskraft med relevant kompetanse til distriktene</li> <li>Bedre infrastruktur som muliggjør pendling</li> <li>Økt mobilitet i arbeidsstokken</li> </ul>
87. Enkelte grupper har særlige utfordringer [med å komme i jobb]. Dette gjelder spesielt personer med nedsatt funksjonsevne, personer med hull i CV-en, enkelte innvandrergupper hvor utdanningsnivået og de formelle ferdighetene er lave og unge mennesker uten fullført utdanning.	78	Her vektlegges forhold ved individene som avgjørende for utenforskap fra arbeidslivet. <ul style="list-style-type: none"> <li>Nedsatt funksjonsevne</li> <li>Hull i CV</li> <li>Lavt utdanningsnivå og formelle ferdigheter</li> <li>Unge uten fullført utdanning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individer må ha utdanning og ferdigheter i tråd med krav i arbeidslivet</li> </ul>
88. Blant personer med nedsatt funksjonsevne er 44 prosent sysselsatt, mot 76 prosent i befolkningen generelt. Mange med nedsatt funksjonsevne, som står utenfor arbeidslivet, ønsker en jobb.	78	Her påpekes at mange med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet ønsker en jobb. Tolker dette mer i retning av at arbeid er en rettighet og at alle som ønsker å jobbe må få tilgang til arbeid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilgang på arbeid til alle som ønsker å jobbe</li> </ul>
89. For mange i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet. Syv prosent av unge mellom 20 og 24 år er verken i arbeid, under utdanning eller i opplæring.	78	At hele 7% av unge i Norge mellom 20-24 hverken er i arbeid, utdanning eller opplæring får mye oppmerksomhet, og det letes etter gode løsninger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flere unge må ta utdanning/få opplæring og komme i jobb</li> </ul>

<p>90. I Norge har de aller fleste gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø. For noen deler av norsk arbeidsliv er det imidlertid utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Det kan blant annet handle om brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven om arbeidskontrakter, arbeidstid og overtid, eller mangler ved opplæring, sikkerhetstiltak og innkvartering som arbeidsgiver har ansvar for. Utenlandske arbeidstakere med begrensede språkkunnskaper og manglende kunnskap om rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet er særlig utsatt for useriøs virksomhet.</p>	78	<p>Det er utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i deler av det norske arbeidslivet. Sitatet peker på at det går ut over individer med begrensede språkkunnskaper og som ikke har oversikt over rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet, og legger med det deler av ansvaret over på individene som utsettes for den useriøse virksomheten..</p> <p>Her nevnes utenlandske arbeidstakere, men det gjelder etter mine erfaringer også innvandrere og unge, eller andre med liten arbeidserfaring .</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle arbeidstakere må ha gode nok språkkunnskaper og kunnskaper om rettigheter og plikter i arbeidslivet</li> <li>• Gode arbeidsvilkår og arbeidsmiljø for alle</li> </ul>
<p>91. Delmål 8.9 handler om å fremme en bærekraftig turistnæring som skaper arbeidsplasser og fremmer lokal kultur og lokale produkter. Myndighetene og norsk reiselivsnæring samarbeider for en mer bærekraftig utvikling over tid. Næringen skal være økonomisk lønnsom og tilføre lokalsamfunn verdier uten å gå på akkord med miljøet.</p>	79	<p>Handler om å utnytte potensialet i turistnæringen – på bærekraftig måte. Skape arbeidsplasser og tilføre verdi til lokalsamfunn</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftig og lønnsom utvikling av turistnæringen over tid</li> <li>• Skape arbeidsplasser</li> </ul>
<p>92. Velfungerende konkurranse, effektive reguleringer og målrettet bruk av andre offentlige virkemidler bidrar til et produktivt og lønnsomt næringsliv. Gode generelle rammebetingelser, herunder et godt utformet skattesystem tilpasset internasjonale forhold, legger til rette for verdiskaping i privat sektor.</p>	83	<p>Et lønnsomt næringsliv drives av konkurranse, og støttes av offentlige virkemidler, rammebetingelser og reguleringer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkurranse, effektive reguleringer og offentlige virkemidler og rammebetingelser = verdiskaping</li> </ul>
<p>93. God infrastruktur og høy kompetanse i arbeidsstyrken er også viktig for verdiskapingen.</p>	83	<p>God infrastruktur og kompetanse er viktig for verdiskaping</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• God infrastruktur og høy kompetanse i arbeidsstyrken = verdiskaping</li> </ul>
<p>94. I årene fremover vil vekstimpulsene fra petroleumsnæringen gå ned og andre næringer må bidra til å trekke opp veksten.</p>	83	<p>Vi må oppnå vekst i næringer for å bevare velstandsnivået.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overgang fra verdiskaping i petroleumsnæringen til andre næringer</li> </ul>
<p>95. Høy vekst i produktiviteten fordrer at arbeidskraft og andre ressurser gjør sin innsats der avkastningen er størst.</p>	83	<p>Sitatet peker på betydningen av at vi har nok arbeidskraft til de bransjene hvor vi kan oppnå verdiskaping</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vekst i produktivitet</li> <li>• Utdanning og yrkesvalg i tråd med behov i arbeidsmarkedet</li> </ul>



96. Det er et gode for samfunnet og den enkelte at vi lever lenger. Men færre yrkesaktive per pensjonist vil svekke skatteinngangen, og aldringen av befolkningen vil gi økte utgifter til pensjon og økt etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester, selv om vi også ser at flere eldre har bedre helse og mer ressurser enn før	83	Deomgrafiske endringer fører til økte behov for helse- og omsorgstjenester og vi trenger flere ansatte disse tjenestene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt sysselsetting i helse-omsorg</li> </ul>
97. Bedre ressursbruk og omprioriteringer må til for at vi skal kunne fortsette å utvikle velferdssamfunnet. Et lønnsomt næringsliv med god omstillingsevne er avgjørende.	83	Næringslivet må være omstillingsdyktig. Vi trenger bedre ressursbruk og lønnsomhet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Et lønnsomt næringsliv</li> <li>• Bedre ressursbruk</li> <li>• God omstillingsevne</li> </ul>
98. Å bidra til en bærekraftig utvikling står sentralt i arbeidet med næringsutvikling. Bærekraft og store samfunns-utfordringer er styrende for Forskningsrådets investeringer og er integrert i prosjektvurderinger av alle søknader. Innovasjon Norge vil i tilfeller der to prosjekter er like gode, prioritere prosjektet som er mest bærekraftig med hensyn til effekter på miljø og samfunn.	84	Forsknings- og innovasjonsprosjekter skal bidra til bærekraftig næringsutvikling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forsknings- og innovasjonsprosjekter skal bidra til bærekraftig næringsutvikling</li> </ul>
99. Innovasjon Norge sier i sin strategi 2020–2024 at de skal arbeide for at flere bedrifter lykkes med bærekraftig vekst og eksport. De skal utfordre kundene på bærekraft slik at næringslivet er med og løser de globale samfunnsutfordringene.	84	«Gjennom å finansiere prosjekter og heve kompetansen til bedrifter med ambisjoner om vekst og eksport, er Innovasjon Norge med på å skape fremtidens arbeidsplasser. Vi skal bidra til nyskaping i næringslivet, bærekraftig vekst og eksport for konkurransedyktige norske bedrifter, og utvikling i distriktene» (innovasjon norge.no)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovasjon skal bidra til bærekraftig vekst og eksport i næringslivet</li> </ul>
100. Utvikling av nye, bærekraftige forretningsområder kan innebære så store og gjennomgripende endringer at det ikke er mulig å få til uten koordinert og langsiktig samarbeid mellom flere sektorer og interessenter.	84	Det trengs koordinert og langsiktig samarbeid for å utvikle nye, bærekraftige forretningsområder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinert og langsiktig samarbeid for utvikling av nye, bærekraftige forretningsområder</li> </ul>
101. Ofte handler det om å utvikle nye forretningsområder rettet mot nye markeder. Ny teknologi og kunnskap må tas i bruk for å utnytte nye og eksisterende ressurser bedre.  For å lykkes med utvikling av slik ny næringsvirksomhet kan det være nødvendig med samarbeid og koordinert innsats mellom næringsliv, forsknings- og innovasjonsmiljøer og myndigheter.	84	Det er krevende å utvikle ny næringsvirksomhet rettet mot nye markeder. Da må ny teknologi og kunnskap tas i bruk for bedre ressursutnyttelse, og det trengs samarbeid mellom næringslivsaktører, forsknings- og innovasjonsmiljøet og myndighetene.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ny teknologi og kunnskap bidrar til bedre ressursbruk</li> <li>• Utvikling av ny næringsvirksomhet</li> <li>• Samarbeid og koordinert innsats mellom næringsliv, forsknings- og innovasjonsmiljøer og myndigheter</li> </ul>
102. Tømmer ligger nært det norske hjertet, og mange steder bærer preg av en stolt historie med skogbruk, tømmerfløting og sagbruk. Borregaard i Sarpsborg er en foregangsbedrift når det gjelder å utnytte råstoffet.	85	Et eksempel på god ressurtutnyttelse. Tolket at dette er tatt med som et eksempel til etterfølgelse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• God utnyttelse av ressursene</li> <li>• Reduserte utslipp</li> <li>• Bærekraftskompetanse (åpenhet, bevissthet, styring)</li> </ul>

Om lag 90 prosent av tømmeret blir til ulike produkter, og resten anvendes til energi for drift av anlegget. Etter å ha jobbet aktivt med utslipps-reduksjoner over tid har de nå blitt et av ni norske selskaper på miljøorganisasjonen CDPs såkalte A-liste, basert på en vurdering av åpenhet, bevissthet og styring av miljørisiko, samt miljøledelse.		For å få til omstilling i bedriftene til en mer miljøvennlig produksjon, trengs blant annet det vi kan kalle bærekraftskompetanse	av miljørisiko og miljøledelse)
103. Unge under 30 år som verken er under utdanning eller i arbeid, den såkalte NEET-gruppen (Not in Employment, Education or Training), er utsatt. Ungdom er derfor en prioritert målgruppe for regjeringen, både ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak og gjennom oppfølging fra NAV.	85	Unge som ikke er i utdanning, under opplæring eller i arbeid er prioritert ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak og oppfølging fra NAV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satsing på arbeidsinkludering av unge</li> <li>• Arbeidsmarkedstiltak</li> <li>• Oppfølging fra NAV</li> </ul>
104. Den forsterkede ungdomsinnsatsen som regjeringen satte i verk fra 2017, har vært et sentralt virkemiddel for å få flere unge i utdanning og arbeid. Her inngår både ordinære arbeidsmarkedstiltak, lokalt initierte ungdomstiltak og aktiviteter spesielt tilpasset unge.	85	Den forsterkede innsatsen rettet mot unge har ført til egne ungdomstiltak og aktiviteter som skal passe for målgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satsing på arbeidsinkludering av unge</li> <li>• Arbeidsmarkedstiltak</li> <li>• Målgruppetilpassede tiltak og aktiviteter</li> </ul>
105. Gode arbeidsinsentiver er avgjørende for å sikre høy sysselsetting. En forsterket arbeidslinje og krav til aktivitet i velferdsordningene er viktige virkemidler for å stimulere til økt arbeidsinnsats i befolkningen.	85	For å nå målet om høyest mulig sysselsetting, er aktivitetskrav og en forsterket arbeidslinje (som bl.a. innebærer inntektordninger som «stimulerer til arbeidsdeltakelse») sentrale virkemidler. Det antas dermed at det finnes mennsker som vil komme i jobb dersom de «tvinges» i aktivitet, eller velger å arbeide fordi det er mer lønnsomt enn å motta en ytelse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt sysselsetting gjennom aktivitetskrav og inntektssikrings-ordninger som stimulerer til arbeidsdeltakelse</li> </ul>
106. I 2017 ble det innført en plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år. Fra 2021 er det norskopplæringsplikt og vurderingsplikt ved vedtak om økonomisk sosialhjelp for personer under 30 år. Endringene i regelverket for arbeidsavklaringspenger skal øke insentivene for arbeid og gjøre overgangen tilbake til arbeid enklere. Fra 1. februar 2020 ble minstestytelsen for arbeidsavklaringspenger til nye mottakere under 25 år redusert fra 2 ganger folketrygdens grunnbeløp (2G) til 2/3 av 2G.	85	Flere eksempler på vilkår for å motta økonomisk ytelse ved arbeidsledighet (sosialhjelp og AAP)  Det er et paradoks at dette også fører til at mennesker som faktisk ikke kan arbeide (som vil gå fra AAP til uføretrygd), ender opp med å bli fattigere i prosessen (i strid med bærekraftsmål 1).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt sysselsetting gjennom aktivitetskrav, norskopplæringsplikt, vurderingsplikt og inntektssikrings-ordninger som stimulerer til arbeidsdeltakelse</li> </ul>

<p>107. Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger ble samtidig styrket. Bakgrunnen for å redusere ytelsen er at det ikke bør være slik at det på kort sikt er mer lønnsomt for unge mennesker å gå på trygd enn å arbeide eller ta utdanning. På lang sikt kan dette føre til økt risiko for varig utenforskap.</p>	85	<p>For å kompensere for redusert ytelse til unge AAP-mottakere, får de styrket oppfølging på vei mot arbeid.</p> <p>Argumentet for redusert ytelse er å motvirke varig utenforskap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inntektssikrings-ordninger som stimulerer til arbeidsdeltakelse</li> <li>• Styrket oppfølging av unge mot utdanning og arbeid</li> </ul>
<p>108. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IAavtalen) (2019–2022) har bl.a. satt nasjonale mål og prioriteringer, og sier at innsatsen skal rettes inn mot de bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall. IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum, og tiltakene som iverksettes skal være kunnskapsbaserte. Et mer målrettet og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene vil bidra til et helsefremmende arbeidsliv, som samtidig ivaretar et viktig konkurransefortrinn for norske virksomheter.</p>	86	<p>Arbeidsmiljøarbeid kan bidra til å redusere sykefravær og frafall, og samtidig gjøre arbeid mer helsefremmende.</p> <p>Dette ivaretar et konkurransefortrinn for norske virksomheter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Målrettet, kunnskapsbasert og forebyggende innsats for bedre arbeidsmiljø</li> <li>• Redusere sykefravær</li> <li>• Redusere frafall fra arbeid</li> <li>• Helsefremmende arbeidsliv</li> </ul>
<p>109. Regjeringen vil: Bevare et omstillingsdyktig arbeidsliv, der regelverk og rammebetingelser for arbeidslivet innrettes slik at arbeidskraften finner ny anvendelse når økonomien utsettes for endringer.</p>	86	<p>Det er viktig at både arbeidslivet og arbeidstakere er omstillingsdyktige, slik at arbeidstakere kan stå i arbeid, eller finne nytt arbeid i nedgangs- eller krisetider. Regelverk og rammebetingelser skal bidra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelverk og rammebetingelser skal bidra til et omstillingsdyktig arbeidsliv</li> </ul>
<p>110. Regjeringen vil: Arbeide for at flere med innvandrerbakgrunn skal øke sin deltakelse i arbeidslivet.</p>	86	<p>Kan både tolkes som et mål knyttet til økonomisk vekst og for å motvirke utenforskap</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt sysselsetting av personer med innvandrerbakgrunn</li> <li>• Bedre arbeidsinkludering av personer med innvandrerbakgrunn</li> </ul>
<p>111. Regjeringen vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Holde den gjennomsnittlige arbeidstiden oppe.</li> <li>• Bekjempe ufrivillig deltid for å bedre utnytte potensialet i arbeidsstyrken.</li> </ul>	86	<p>Tolker dette som mål knyttet til sysselsettingsbehov. Alle må jobbe så mye som mulig for å bidra til velferdsstaten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beholde gjennomsnittlig arbeidstid</li> <li>• Bekjempe ufrivillig deltid (utnytte arbeidskapasitet)</li> </ul>
<p>112. Norges investeringer i kommunikasjonsinfrastruktur er større enn noen gang. Utviklingen av tjenester som leveres over mobil- og bredbåndsnett skjer i rask takt.</p>	87	<p>Teknologi bidrar til at flere og flere tjenester blir digitale. Fører til at både virksomheter og arbeidstakere må være omstillingsdyktige og ta i bruk ny teknologi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omstillingsdyktige virksomheter</li> <li>• Omstillingsdyktige arbeidstakere for å mestre endringer i arbeidsmåter</li> <li>• Livslang læring</li> </ul>
<p>113. Norsk industri og næringsvirksomhet har over mange år måttet omstille seg og har gjennomgående god omstillingsevne. Industrien bidrar også til utvikling av produksjonsprosesser og produkter som er viktig i et lavutslippssamfunn. Det er samtidig nødvendig at</p>	88	<p>Det er, og vil fortsette å være viktig med god omstillingsevne. Det bidrar til utvikling av mer klimavennlige produkter- og produksjon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• God omstillingsevne</li> <li>• Mer klimavennlig produksjon og produkter</li> <li>• Redusere utslipp</li> </ul>

næringslivet produserer mer klimavennlig og reduserer sine utslipp.			
114. Norge skal være et lavutslippssamfunn i 2050, med 90–95 prosent reduksjon i klimagassutslipp sammenlignet med 1990. Norsk næringsliv og industri har store muligheter til å utvikle teknologi, nye produkter, løsninger og forretningsmodeller som det er behov for i et lavutslippssamfunn.  Det er samtidig sentralt at norsk industri har høy produktivitet og høy verdiskapingsevne, blant annet ved å ta i bruk ny teknologi og utnytte muligheter i digitalisering og fornybar energi	88	For å nå de ambisiøse målene knyttet til reduserte klimagassutslipp må det utvikles ny teknologi, produkter, løsninger og forretningsmodeller i tråd med de behov som et lavutslippssamfunn tilsier.  For å opprettholde produktivitet og verdiskapingsevne må industrien henge med på utviklingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle klimavennlig teknologi, nye produkter, løsninger og forretningsmodeller</li> <li>• Høy produktivitet og verdiskapingsevne gjennom bruk av fornybar energi</li> <li>• Ta i bruk ny teknologi for høy produktivitet og verdiskapingsevne og utnytte muligheter i digitalisering og fornybar energi</li> </ul>
115. Den offentlige forskningsinnsatsen har økt de senere år og rettes mot teknologier og forskning som bidrar til økt verdiskaping innenfor bærekraftige rammer. En viktig utfordring fremover er å stimulere til et bærekraftig og konkurransedyktig næringsliv som bidrar til det grønne skiftet.	88	Forskning skal bidra til bærekraftig verdiskaping. Vi må få til det grønne skiftet, samtidig med å opprettholde et konkurransedyktig næringsliv	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskning og teknologi kan bidra til verdiskaping</li> <li>• Stimulere til et konkurransedyktig næringsliv som bidrar til grønt skifte</li> </ul>
116. For å være konkurransedyktig må norsk næringsliv ha medarbeidere blant de mest kompetente i verden innenfor sine fagområder. Det er et mål å legge til rette for et mest mulig kunnskapsbasert og mangfoldig næringsliv med god omstillings- og verdiskapingsevne.	91	Norsk næringsliv trenger høykompetente medarbeidere for å ha konkurransekraft.  Ilgjen- omstillingsevne og verdiskapingsevne sentralt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Høykompetente medarbeidere</li> <li>• Kunnskapsbasert og mangfoldig næringsliv</li> <li>• God omstillingsevne</li> <li>• Verdiskapingsevne</li> </ul>
117. Teknologisk utvikling kan føre til at arbeidsoppgaver forsvinner, men også at nye arbeidsoppgaver oppstår. Det kan skje raskt, og nye oppgaver vil ofte kreve en annen kompetanse enn det ansatte har i dag. Læring hele livet er derfor viktig.	91	Virksomheter og arbeidstakere må kontinuerlig tilpasse seg de endringer som kommer av teknologisk utvikling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekke virksomheters nye kompetansebehov som følge av teknologisk utvikling</li> <li>• Omstillingsdyktige virksomheter</li> <li>• Omstillingsdyktige arbeidstakere for å mestre nye oppgaver som følge av teknologisk utvikling</li> <li>• Livslang læring</li> </ul>
118. Høyt kompetansenivå i arbeidsstyrken er avgjørende for å kunne utvikle og ta i bruk ny teknologi og nye produksjonsmetoder utviklet av andre, og for å tiltrekke internasjonale samarbeidspartnere.	91	Arbeidstyrken må ha høyt kompetansenivå for å bidra til å utvikle og bruke ny teknologi og produksjonsmåter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidstakere må ha høyt kompetansenivå for å utvikle og ta i bruk ny teknologi og nye produksjonsmetoder</li> <li>• Et høyt kompetansenivå i arbeidsstyrken er avgjørende for å tiltrekke internasjonale samarbeidspartnere</li> </ul>
119. Kompetansebehovutvalget viser at teknologisk utvikling, klimautfordringer og demografiske endringer vil medføre endringer i næringsstrukturen, arbeidslivet og kompetansebehovene i årene fremover	91		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekke virksomheters nye kompetansebehov</li> <li>• Omstilling i næringslivet</li> </ul>

120. Allerede nå sier 60 prosent av bedriftene at de har et udekket behov for kompetanse. Utfordringene er størst i distriktene.	91	Det trengs mer kompetanse i distriktene. Kan føre til en forventning om økt mobilitet blant arbeidssøkere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekke bedrifters kompetansebehov, stort behov i distriktene</li> </ul>
121. Regionale kompetansefora skal bidra til koordinering på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer, med involvering fra kommuner, statsforvalter og utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringsaktører. Formålet er et regionalt samarbeid om kunnskapsgrunnlaget for kompetansopolitikken, og om regionale planer og prioriteringer for egen region.	91	Det trengs samarbeid mellom myndigheter arbeidsmarkedsaktører og utdanningsaktører. Målet er å utvikle kunnskapsgrunnlaget om hvilken kompetanse som trengs, - og til syvende og sist: dekke kompetansebehov i alle landets regioner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekke regionale kompetansebehov</li> </ul>
122. Regjeringens kompetansereform har som mål at ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse, og at arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen det har behov for	91	Alle må tilpasse seg utviklingen i arbeidslivet. Individuer må ha nok/riktig kompetanse for å delta i arbeid, og må med det regne med å ta videreutdanning/opplæring eller annen kompetanseheving/ending gjennom livet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuer må ha riktig/nok kompetanse for å ikke «gå ut på dato»</li> <li>• Livslang læring</li> <li>• Dekke virksomheters kompetansebehov</li> </ul>
123. Gjennom EØS-avtalen deltar Norge i det europeiske forskningsområdet (ERA) og i verdens største forsknings- og innovasjonsprogram, Horisont Europa (2021–2027).  ERA legger rammen for et samarbeid mellom landene og Europakommisjonen om videre utvikling av et sammenhengende område for forskning og innovasjon i Europa, der «tvillingtransformasjonene» grønt skifte og digitalisering er prioriterte temaområder. Dette byr på store muligheter for norske FoU-miljøer og norsk næringsliv.	92	Utviklingen i arbeidsmarkedet går i retning av økt digitalisering og det «det grønne skiftet»-  Gjennom deltakelse i europeiske samarbeid om forskning og innovasjon får norske forsknings- og utdanningsmiljøer, samt næringslivet verdifull kunnskap for å få til det grønne skiftet og utvikling/tilpasning til et mer digitalisert samfunn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskning og innovasjon</li> <li>• Grønt skifte og digitalisering</li> </ul>
124. Norges deltakelse i EUs regionale samarbeid Interreg 2021–2027, om et smartere, mer innovativt og grønnere Europa, gir norske aktører tilgang til kunnskap, kompetanse og erfaringer som bidrar til økt bærekraft gjennom bl.a. grønn omstilling og mer fremtidsrettede tjenester.	92	Et annet eksempel på et samarbeid som gir kunnskap og kompetanse som er viktig for å få til grønn omstilling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap og kompetanse for grønn omstilling</li> </ul>
125. Som langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2019–2028 slår fast, prioriterer regjeringen forskning for omstilling til lavutslippssamfunnet, og også utvikling av teknologi og løsninger for det grønne skiftet. Det er viktig at omstillingen blir rettferdig i tråd med det overordnede målet om at ingen skal utelates.	92	Forskning og høyere utdanning skal bidra til utvikling av teknologi og løsninger for det grønne skiftet  Omstillingen må være rettferdig - ingen skal utelates. Det står ikke hvordan dette skal sikres. Det er rimelig å anta at enkelte vil ha utfordringer med å henge med på omstillingen som kreves.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskning og høyere utdanning skal bidra til utvikling av teknologi og løsninger for det grønne skiftet</li> <li>• Rettferdig omstilling (ingen skal utelates)</li> </ul>

126. Økt innovasjon i offentlig sektor er en av regjeringens hovedstrategier for å løse samfunnsutfordringene i årene fremover, jf. Meld. St. 30 (2019–2020) En innovativ offentlig sektor – kultur, ledelse og kompetanse.	92	Innovasjon er en av hovedstrategiene for å løse samfunnsutfordringene. Behovet for økt innovasjon i offentlig sektor, kan som sitatet peker på handle om kultur (tenker vi innovativt, er nytenking verdifullt hos oss?), ledelse (legges det til rette for kreativitet/innovasjon/nytenking?) og kompetanse (kan vi det vi trenger å kunne for å være innovative)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt innovasjon i offentlig sektor (kultur, ledelse og kompetanse)</li> </ul>
127. Norsk økonomi er omstillingsdyktig, og regjeringen har dialog med næringslivet om rammebetingelser og virkemidler for å skape lønnsomme, grønne arbeidsplasser. Norge har et velfungerende virkemiddelapparat som skal fremme forskning, utvikling og innovasjon i næringslivet innenfor bærekraftige rammer.	92	Rammebetingelser og virkemidler kan jo være så mangt.. Kan blant annet handle om skatter og avgifter, investeringer og innovasjonsprosjekter i samarbeid med næringslivet. Det offentlige søker i alle fall å bidra til at næringslivet skaper grønne lønnsomme jobber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlige rammebetingelser og virkemidler skal bidra til å skape grønne, lønnsomme arbeidsplasser</li> </ul>
128. Forskningsrådet, Innovasjon Norge og Enova har gjennom mange år hatt en samarbeidsavtale om grønn vekst. PILOT-E er en felles finansieringsordning som tilbys norsk næringsliv der målet er at nye produkter og tjenester innen miljøvennlig energiteknologi skal bli raskere utviklet og tatt i bruk for å bidra til utslippskutt.	92	Ett eksempel på en offentlig finansieringsordning som tilbys norsk næringsliv - som skal stimulere til utvikling av miljøvennlig energiteknologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grønn vekst</li> <li>• Utvikling og bruk av miljøvennlig energiteknologi</li> <li>• Redusere utslipp</li> </ul>
129. Bedriftene møter stadig mer ambisiøs klima- og miljøpolitikk nasjonalt og internasjonalt. Rammevilkårene til virksomheter blir endret av skjerpede regelverk for klimagassutslipp, miljøkonsekvenser og bruk av ressurser, og av knappere tilgang på råvarer.	93	Et eksempel på hvordan offentlige rammebetingelser (her i form av skjerpede regelverk), skal gi intensiver til grønn omstilling i næringslivet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambisiøs klima- og miljøpolitikk</li> <li>• Nye rammevilkår og regelverk</li> <li>• Grønn omstilling</li> </ul>
130. Digital transformasjon endrer de grunnleggende måtene virksomheter løser sine oppgaver på.	94	Når de grunnleggende måtene å løse oppgaver på blir endret, kreves omstillingsdyktige virksomheter, arbeidstakere og livslang læring	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omstillingsdyktige virksomheter</li> <li>• Omstillingsdyktige arbeidstakere for å mestre nye arbeidsmåter som følge av digital transformasjon</li> <li>• Livslang læring</li> </ul>
131. I sin nye datastrategi omtaler EU data som avgjørende for det grønne skiftet og som livsnerven i fremtidig økonomisk utvikling. Bare i Norge er verdiskapingen i den datadrevne økonomien anslått til 150 milliarder kroner per år, og med potensial for at dette kan dobles innen 2030. Økt deling og bruk av data danner grunnlaget for nye produkter og tjenester, og kan være drivkraft for økt produktivitet og ressursbesparelser i alle typer sektorer. Datalagring i store mengder er svært energikrevende, og	95	<p>Økt deling og bruk av data kan skape økonomisk vekst gjennom nye produkter, tjenester, økt produktivitet og ressursbesparelser</p> <p>Økt produksjon av fornybar kraft er nødvendig for å dekke energibehovet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt deling og bruk av data for økonomisk vekst og grønt skifte</li> <li>• Økt deling og bruk av data for å skape nye produkter og tjenester</li> <li>• Økt deling og bruk av data for produktivitet og ressursbesparelser</li> <li>• Økt produksjon av fornybar kraft</li> </ul>

forutsetter økt produksjon av fornybar kraft.			
132. Mange personer med nedsatt funksjonsevne står utenfor arbeidsmarkedet. Mange innvandrere, særlig flyktninger, er uten arbeid. Andelen av befolkningen som lever med såkalt vedvarende lavinntekt, har også økt. Mange med vedvarende lavinntekt har svak tilknytning til arbeidslivet.	97	Vi må få til å inkludere utsatte grupper i arbeidslivet. Vedvarende lavinntekt kan ha sammenheng med svak arbeidstilknytning	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsinkludering av innvandrere og flyktninger</li> <li>Arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne</li> <li>Motvirke vedvarende lavinntekt gjennom arbeidsinkludering</li> </ul>
133. Norge har lovforbud mot diskriminering. Likevel er det utfordringer med rasisme, religiøs diskriminering, antisemittisme, negativ sosial kontroll og fordommer basert på kjønn, seksuell identitet, funksjonsnedsettelse og etnisitet.	97	Vi må motvirke diskriminering på alle samfunnsarenaer- kanskje er dette særlig viktig i arbeidslivet, for å sikre alle lik mulighet til alle de positive effektene arbeid kan ha.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motvirke diskriminering og fordommer</li> </ul>
134. Flere må fullføre videregående opplæring: I et samfunn som krever stadig mer kompetanse er det nødvendig at flere elever fullfører og består videregående opplæring.	100	Fullført videregående skole anses som stadig mer nødvendig for arbeidstilknytning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flere må fullføre videregående for å dekke samfunnets økte kompetansebehov</li> </ul>
135. Lære hele livet: Ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse, og arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen det er behov for.	100	Livslang læring skal både bidra til å dekke kompetansebehov og arbeidslivet og motvirke utenforskap	<ul style="list-style-type: none"> <li>Livslang læring for å ikke gå ut på dato</li> <li>Livslang læring for å dekke arbeidslivets kompetansebehov</li> </ul>
136. Høy sysselsetting og et omstillings- og konkurransedyktig næringsliv er viktig for samlet verdiskapning og avgjørende for å redusere andelen som lever med lavinntekt. Inntektssikringsordningene må også utformes slik at de stimulerer til arbeid.	100	For å oppnå verdiskapning og redusere antall personer med lavinntekt trengs høy sysselsetting og et omstillingsdyktig næringsliv.  Inntektssikringsordningene skal stimulere til arbeid (ikke være for høye)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Høy sysselsetting</li> <li>Omstillings- og konkurransedyktig næringsliv</li> <li>Verdiskapning</li> <li>Motvirke lavinntekt</li> <li>Inntektssikringsordninger skal stimulere til arbeidsdeltakelse</li> </ul>
137. Vellykket integrering og inkludering: Det viktigste for å integrere og inkludere alle er å legge til rette for at alle lærer seg norsk og får mulighet til utdanning, slik at de kan delta i arbeid og samfunnsniv.	100	Norskopplæring og utdanning anses som det viktigste for arbeidsinkludering av fremmedspråklige	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vellykket arbeidsinkludering gjennom norskopplæring og utdanning</li> </ul>
138. Et velfungerende trygdesystem: Trygdeordningene skal være et sosialt sikkerhetsnett. Samtidig må de gi gode insentiver til deltakelse i arbeidslivet.	101	Inntektssikringsordningene skal stimulere til arbeid (ikke være for høye)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trygdeordninger som sosialt sikkerhetsnett, men samtidig gi intensiver til arbeidsdeltakelse</li> </ul>
139. Regjeringen vil legge til rette for at mennesker med funksjonsnedsettelse kan velge hvor de bor, ta utdanning og delta i arbeidslivet og dagliglivet på lik linje med andre. Dette skal gjøres blant annet ved å arbeide for å bedre inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse i barnehage og skole, og ved å legge til rette for økt	101	Regjeringen vil «legge til rette» for bedre inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse i skole og arbeidsliv, men så vidt jeg kan se presenteres ingen nye strategier for hvordan dette skal løses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedre inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i skole og arbeidsliv</li> </ul>

arbeidsinkludering og at flere kan eie egen bolig			
140. Mennesker med innvandrerbakgrunn skal øke sin deltakelse i arbeids- og samfunnsniv. Kunnskap, kompetanse og norskerferdigheter er det viktigste grunnlaget for å komme i arbeid og for å skape et godt liv	101	Igjen fremheves norskerferdigheter og utdanning (kunnskap og kompetanse) som det viktigste for å øke mulighetene til mennesker med innvandrerbakgrunn i arbeidsmarkedet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Norskopplæring kunnskap og kompetanse skal få flere med innvandrerbakgrunn i jobb.</li> </ul>
141. Det er et mål at flere innvandrere får et stabilt og godt fotfeste i arbeidslivet. Ut over å sikre bedre kvalifisering, er det også viktig å stimulere arbeidsgivere til økt bevissthet om mangfold som en ressurs.	101	Her (som eneste sted i stortingsmeldingen?) er et sitat som også poengterer at arbeidsinkludering også handler om de som skal inkludere (arbeidsgiverne) Regjeringen går imidlertid ikke så langt som å stille et krav om inkludering, men vil «stimulere arbeidsgivere til økt bevissthet om mangfold som en ressurs».	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flere innvandrere skal få stabil tilknytning til arbeidslivet gjennom bedre kvalifisering</li> <li>Stimulere til økt bevissthet om mangfold som ressurs hos arbeidsgivere</li> </ul>
142. 1. januar 2021 trådte Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid i kraft. Integreringsloven er en del av en større integreringsreform, med vekt på å styrke virkemidlene for å kvalifisere nyankomne flyktninger og innvandrere til det norske arbeidsmarkedet	102	Opplæring/utdanning/kvalifisering som sentrale virkemidler for integrering og tilgang til arbeidsmarkedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid</li> <li>Kvalifisere nyankomne flyktninger til arbeidsmarkedet</li> </ul>
143. Regjeringens mål er at flere skal inkluderes i arbeids- og samfunnsniv. Arbeidet mot utenforskap krever innsats på tvers av offentlig, frivillig og privat sektor.	102	For å lykkes i arbeidet mot utenforskap kreves innsats på tvers av offentlig, frivillig og privat sektor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeide mot utenforskap ved innsats på tvers av offentlig, frivillig og privat sektor</li> </ul>
144. Arbeids- og velferdsdirektoratet har en tilskuddsordning rettet mot sosiale entreprenører som jobber med fattigdomsbekjempelse og utenforskap. Regjeringen vil videreføre arbeidet med å bedre betingelsene for sosiale entreprenører slik at de kan bidra til å løse sosiale utfordringer, særlig ved å få flere inn i arbeidslivet.	103	Vi leter etter gode løsninger som kan bidra til økt arbeidsinkludering	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosiale entreprenører kan bidra med løsninger som får flere inn i arbeidslivet</li> </ul>
145. Inkluderingsdugnaden er et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb. Frivillige organisasjoner gir viktige bidrag i dugnaden, ved å legge til rette for arbeidsrettede tiltak og ved å inkludere målgruppa i frivillig arbeid og aktiviteter.	103	Frivillige organisasjoner bidrar i arbeidet med å kvalifisere mennesker til det ordinære arbeidsmarkedet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frivillige organisasjoner bidrar i inkluderingsdugnaden ved å legge til rette for arbeidsrettede tiltak, frivillig arbeid og aktiviteter</li> </ul>
146. Regjeringen vil: Prioritere fattigdomsbekjempelse, særlig blant barnefamilier, og prioritere kunnskap, kompetanse og tiltak rettet mot de som står utenfor arbeidslivet.	104	Individrettede tiltak for arbeidsinkludering	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prioritere kunnskap, kompetanse og tiltak til de som står utenfor arbeidslivet</li> </ul>
147. Regjeringen vil: Øke andelen innvandrere som deltar i arbeidslivet gjennom mer målrettet norskopplæring og kvalifisering, og på den måten redusere fattigdom hos dem og hos deres barn.	104	Individrettede tiltak for arbeidsinkludering	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsinkludering av innvandrere gjennom norskopplæring og kvalifisering</li> </ul>



148. Bygg- og anleggssektoren er en av sektorene med størst potensial for økt sirkularitet, blant annet på grunn av et høyt avfallsvolum. Overgangen fra en lineær til en sirkulær økonomi er en del av løsningen for at byggenæringen skal bli mer bærekraftig.	115	Bygg- og anleggsbransjen har høye klimagassutslipp og produserer mye avfall. Det er derfor mye å hente på å få til en grønn omstilling her. («I en sirkulær økonomi utnytter vi naturressurser og produkter effektivt og så lenge som mulig, i et kretsløp slik at minst mulig ressurser tapt») (Miljødir.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grønn omstilling i bygg- og anleggssektoren</li> <li>• Overgang fra en lineær til en sirkulær økonomi</li> </ul>
149. Klima- og miljøpåvirkningen fra statlige byggeprosjekter og de lokale staten bruker skal reduseres. Staten skal gå foran for å legge til rette for grønn omstilling.	115	Staten skal vise vei!	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redusere klima- og miljøpåvirkning fra statlige byggeprosjekter</li> <li>• Grønn omstilling</li> </ul>
150. Det er nødvendig å styrke den offentlige plankompetansen både på fylkes- og kommunenivå, og også i statlige og regionale etater. Kompetanse-utfordringen har høy prioritet i regjeringen, og det arbeides kontinuerlig med å styrke den offentlige plankompetansen.	116	«...innenfor kommunal sektor, der planarbeid blir et viktig redskap kommunene skal bruke for å nå målene om et grønt skifte». (meld. St 14 2022-2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrking av plankompetanse på fylkes- og kommunenivå for å nå målene om et grønt skifte</li> </ul>
151. For å redusere ressursuttaket er det nødvendig at produkter varer lenger, kan repareres og at materialene brukes om igjen når produktene må kasseres. Landbruk, skogbruk, havbruk og fiskeri, prosessindustri, bygg, anlegg og eiendom, avfallsbransjen og varehandel er de næringene som vurderes å høyt potensial for økt sirkularitet	118	Økt sirkularitet i næringer med høy ressursbruk (landbruk, skogbruk, havbruk, fiskeri, prosessindustri, anlegg og eiendom, avfallsbransjen og varehandel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt sirkularitet i næringer med høy ressursbruk</li> </ul>
152. Norske selskaper opplever et økende krav fra forbrukere, investorer og myndigheter om å drive ansvarlig og bidra i oppfølgingen av bærekraftsmålene.	118	Kan tolkes som at bærekraftig og ansvarlig drift blir nødvendig i konkurransen om kunder og investorer og for å innfri myndighetenes krav.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftig og ansvarlig drift er viktig for å ha en konkurransedyktig virksomhet</li> </ul>
153. Norsk offentlig sektor kjøper inn varer, tjenester og bygge- og anleggsarbeider for om lag 600 milliarder kroner årlig, og har derfor stor markedsrett. Det følger av lov om offentlige anskaffelser at statlige, fylkeskommunale og kommunale myndigheter og offentligrettslige organer skal innrette sin anskaffelsespraksis slik at de bidrar til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger der dette er relevant.	118	For å nå opp i konkurransen om de offentlige anbudene, vil virksomheter måtte levere bærekraftige varer/tjenester/løsninger i sine tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftige varer/tjenester/løsninger er et konkurransefortrinn i offentlige anbudprosesser</li> </ul>
154. Ved å stille krav til leverandørene og deres produkter kan offentlig sektor gi incentiver til å levere tjenester og produkter som reduserer klimafotavtrykket. Stortingsmeldingen om offentlige anskaffelser fra 2019 slår fast at offentlige anskaffelser skal brukes strategisk som virkemiddel for å nå klima- og miljømål.	118	For å nå opp i konkurransen om de offentlige anbudene, vil virksomheter måtte levere bærekraftige tjenester og produkter i sine tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftige tjenester og produkter er et konkurransefortrinn i offentlige anbudprosesser</li> </ul>

155. Økt og mer effektiv bruk av fornybare biologiske ressurser innenfor bærekraftige rammer er sentralt for grønn omstilling. Norge har rikelig tilgang på fornybare biologiske ressurser både fra hav og land, samt industri og en kompetansebase som er godt egnet til å utnytte dette potensialet.	124		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt og mer effektiv bruk av fornybare biologiske ressurser</li> <li>• Utnytte overførbar kompetanse inn i fornybarnæringer</li> </ul>
156. Regjeringen legger vekt på at naturressursene er viktige for nasjonal verdiskaping og at høstingen av disse skal gi positive ringvirkninger i lokalsamfunnene. Kunnskap og kompetanse, grønn og digital næringsutvikling samt videreutvikling av planarbeidet er viktige områder.	125	Viktig med kunnskap og kompetanse og grønn og digital næringsutvikling for å sikre bærekraftig høsting av naturressursene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftig høstning av naturressursene</li> <li>• Dekke behov for kunnskap og kompetanse</li> <li>• Grønn og digital næringsutvikling</li> <li>• Videreutvikling av planarbeidet</li> </ul>
157. Stadig mer bevisste forbrukere og virksomheter etterspør bærekraftige varer og tjenester. Dette gir anledning for verdiskaping i ny, bærekraftig næringsvirksomhet og til bruk av nye forretningsmodeller. Næringslivets konkurransevne vil på denne måten bli tettere knyttet til i hvilken grad de kan tilby bærekraftige varer og tjenester.	125	Bærekraftige varer og tjenester bli både et «must» for å ha en konkurransedyktig virksomhet, - og en mulighet for verdiskaping (to sider av samme sak)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftige varer og tjenester er viktig for å ha en konkurransedyktig virksomhet</li> <li>• Verdiskaping gjennom ny bærekraftig næringsvirksomhet</li> </ul>
158. Offentlige anskaffelser skal først og fremst bidra til å fremme gode og rimelige tjenester for innbyggerne. Regjeringen vil ta hensyn til bærekraftsmålene ved offentlige anskaffelser.	126	For å nå opp i konkurransen om de offentlige anbudene, vil virksomheter måtte levere bærekraftige tjenester og produkter i sine tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftige tjenester er et konkurransefortrinn i offentlige anbudsprosesser</li> </ul>
159. Regjeringen la i 2019 frem Meld. St. 22 (2018– 2019) Smartere innkjøp – effektive og profesjonelle anskaffelser. Et av tiltakene i meldingen er å utvikle en handlingsplan for å øke andelen klima- og miljøvennlige offentlige anskaffelser og grønn innovasjon.	128	For å nå opp i konkurransen om de offentlige anbudene, vil virksomheter måtte levere klima- og miljøvennlige tjenester og produkter i sine tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klima- og miljøvennlige virksomheter vil ha et konkurransefortrinn i offentlige anbudsprosesser</li> </ul>
160. Regjeringen vil: Bruke offentlige anskaffelser som et virkemiddel for å stimulere markedet til å tenke bærekraftig og bidra til å nå bærekraftsmålene.	129	For å nå opp i konkurransen om de offentlige anbudene, vil virksomheter måtte levere bærekraftige tjenester og produkter i sine tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftige løsninger er et konkurransefortrinn i offentlige anbudsprosesser</li> </ul>
161. Norge har et lovfestet mål om å bli et lavutslippssamfunn i 2050, som ifølge regjeringens lavutslippstrategi er et samfunn med lave utslipp i alle sektorer	134	Virksomheter i alle sektorer må redusere sine utslipp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redusere utslipp</li> </ul>
162. CO2-avgiften er i dag på 591 kroner. Frem mot 2030 er planen at den økes gradvis til 2 000 kroner. Regjeringen legger blant annet til grunn at avgiftsøkningen vil bidra til gradvis å fase ut en del bruk av fossil energi i industrien og i byggsektoren.	134	Økt CO2- avgift er et tiltak for å fase ut bruk av fossil energi i industrien og byggsektoren. Det skal lønne seg å drive miljøvennlig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gradvis utfasing av fossil energibruk i industrien og byggsektoren</li> </ul>

<p>163. Regjeringen vil stille klimakrav i flere offentlige kjøp. Når staten, fylkeskommuner eller kommuner skal kjøpe ulike kjøretøy eller fartøy, innføres gradvis krav om lav- eller nullutslippsteknologi.</p> <p>Regjeringen vil også arbeide for at det offentlige stiller klima- og miljøkrav ved kjøp av mat og måltidstjenester.</p>	135	<p>Det offentlige skal ha klimavennlige kjøretøy og fartøy og mat- og måltidstjenester.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Næringslivsaktører må levere klima- og miljøvennlige varer, tjenester og løsninger til det offentlige</li> </ul>
<p>164. Etter hvert som salget av nullutslippsbiler øker, er det forventet at salget av bensin og diesel går ned. Det vil fortsatt være mange fossilbiler på veiene. Klimagassutslippene fra fossilbiler kan reduseres ved at en andel av det fossile drivstoffet erstattes med biodrivstoff, herunder biogass. Derfor har de som i dag selger fossilt drivstoff i Norge et omsetningskrav for biodrivstoff</p>	135	<p>For å redusere klimagassutslipp fra fossilbiler, kreves omstilling i produksjonen av drivstoff (erstatte deler av det fossile drivstoffet med biodrivstoff). Statlige reguleringer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statlige reguleringer for redusert bruk av fossilt drivstoff</li> </ul>
<p>165. Som en av få næringer i Norge har jordbruket inngått en forpliktende klimaavtale med myndighetene.</p> <p>I avtalen har partene forpliktet seg til å redusere utslippene og øke opptaket med 5 millioner tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter samlet i tiårsperioden 2021–2030.</p>	136	<p>Forpliktende klimaavtaler for næringer med potensiale for redusert negativ klimapåvirkning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klimaavtaler mellom myndigheter og næringer</li> <li>Redusere utslipp fra jordbruk og øke CO<sub>2</sub>-opptak</li> </ul>
<p>166. Regjeringen har satt i gang prosjektet Langskip, et prosjekt for å fange, transportere og lagre CO<sub>2</sub>. Langskip skal bidra til å utvikle CO<sub>2</sub>-håndtering som et effektivt klimatiltak og gi teknologiutvikling i et internasjonalt perspektiv</p>	136	<p>Myndighetene må bidra til den grønne skiftet ved å initiere og finansiere prosjekter som bidrar til utvikling av effektive klimatiltak</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statlig initierte prosjekter for utvikling av CO<sub>2</sub> håndtering og teknologiutvikling</li> </ul>
<p>167. Alle har et ansvar for å tilpasse seg klimaendringene, både enkeltindivider, næringsliv og myndigheter.</p>	137	<p>Alle har et ansvar for klimatilpasning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klimatilpasning</li> </ul>
<p>168. I 2022 vil det trolig være over 80 hel- og delelektrifiserte ferjer i drift i Norge. Verdens første hydrogendrevne ferje er ventet i 2022.</p>	137	<p>Overgang fra fossilt drivstoff til elektrisitet- og hydrogendrevne ferjer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Overgang fra fossilt drivstoff til elektrisitet- og hydrogendrevne ferjer</li> </ul>
<p>169. I Norge kan endringer i klima gi utfordringer for eksisterende virksomhet [norsk landbruk], men også mulighet til produksjonsmuligheter. Endringene medfører også større usikkerhet og uforutsigbarhet. Det er derfor nødvendig å utvikle ny teknologi, opprettholde kontinuerlig klimarettet foredling av plantemateriale og husdyravl, samt ha forskningsbasert og praktisk agronomisk kunnskap.</p>	138	<p>Det trengs kunnskap, ny teknologi og fortsatt fokus på klimarettet foredling av plantemateriale og husdyrsavl for å tilpasse norsk landbruk til klimaendringene.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klimatilpasning i landbrukssektoren gjennom utvikling av ny teknologi og fortsatt klimarettet foredling</li> <li>Forskningsbasert og praktisk agronomisk kunnskap</li> </ul>

<p>170. Sentralt i arbeidet med klimatilpasning er å fremskaffe og tilrettelegge et godt naturvitenskaplig kunnskapsgrunnlag (klimadata og klimafremskrivinger), som kan legges til grunn i planleggings- og beslutningsprosesser.</p> <p>Kunnskapsgrunnlaget skal tilpasses og formidles slik at dette kan tas i bruk lokalt og i alle sektorer. Regjeringen vil sikre at alle har den informasjonen de trenger ved å blant annet satse på klimaforskning.</p>	138	<p>Klimatilpasning gjennom naturvitenskapelig kunnskapsgrunnlag for planlegging og beslutninger</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klimaforskning som grunnlag for klimatilpasning i alle sektorer</li> </ul>
<p>171. Hurtige endringer og ny teknologi krever at vi hele tiden er i forkant av utviklingen. Digitalisering, automatisering og globalisering er viktige faktorer som påvirker både arbeidshverdagen og kompetansebehovet langs kysten og ute på havet.</p>	144	<p>Hurtige endringer som følge av ny teknologi, digitalisering, automatisering og globalisering vil kreve tilpasning/omstilling til nye arbeidsmåter og kompetansebehov hos både virksomheter og arbeidstakere</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilpasning/omstilling til hurtige endringer og ny teknologi</li> <li>• Dekke nye kompetansebehov som følge av digitalisering, automatisering og globalisering</li> <li>• Omstillingsdyktige virksomheter</li> <li>• Omstillingsdyktige arbeidstakere for å mestre hurtige endringer og ny teknologi</li> <li>• Livslang læring /kompetanseutvikling</li> </ul>
<p>172. Det er gode muligheter for fremtidig vekst og nye arbeidsplasser, både i etablerte næringer som olje og gass, fiske, havbruk, skipsfart, og kystbasert reiseliv, og i fremvoksende næringer som havvind, havbunnsmineraler og nye biologiske ressurser til mat og medisiner.</p>	144	<p>Vi må utnytte mulighetene for vekst og nye arbeidsplasser i både eksisterende næringer og fremvoksende næringer. At Olje- og gass trekkes frem som et eksempel i sitatet, tyder på at målet om økonomisk vekst/trygghet står sterkere enn klimamål</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte vekstmuligheter og skape nye arbeidsplasser i eksisterende og fremvoksende næringer</li> </ul>
<p>173. Regjeringens mål er at Norge fortsatt skal være en ledende havnasjon. For å oppnå dette vil regjeringen bidra til størst mulig samlet bærekraftig verdiskaping og sysselsetting i havnæringene.</p>	144	<p>Havnæringene trekkes flere steder i meldingen frem som næringer med potensiale for både verdiskaping og for å nå klimamål.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Størst mulig verdiskaping og sysselsetting i havnæringene</li> </ul>
<p>174. Store deler av næringslivet langs kysten er allerede høykompetent og teknologitungt. Dette er en styrke Norge skal bygge videre på. Vi skal utnytte innovasjonskraften som ligger i ny teknologi for å utvikle kystnæringene videre i en bærekraftig og mer lønnsom retning. Regjeringens mål er økt bærekraftig verdiskaping ved å fremme lønnsomme arbeidsplasser, konkurransekraft og digitalisering i eksisterende og nye næringer langs hele kysten.</p>	145	<p>Forstår dette som at vi skal utnytte kompetansen, samt eksisterende og ny teknologi for en økonomisk lønnsom og bærekraftig (her forstått som klima-miljøvennlig) utvikling av kystnæringene</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte høy kompetanse og innovasjonskraften som ligger i ny teknologi for lønnsomhet og bærekraft</li> <li>• Økt verdiskaping gjennom lønnsomme arbeidsplasser, konkurransekraft og digitalisering</li> </ul>

<p>175. Interessen for å høste bærekraftig mat, fôr og andre produkter har ført til økende oppmerksomhet på å utnytte havet og arter fra lavere nivå i næringskjeden [...] Et globalt estimat antyder en ressurs på over ti milliarder tonn. Det er økende interesse for dyrking av tare. Dette kan blant annet bidra positivt miljømessig ved å erstatte produkter laget av fossile råstoff. Tare kan erstatte fôrproteiner fra regnskogsområder og bidra til resirkulering av næringsstoffer fra fiskeoppdrett.</p>	145	<p>Å utnytte større deler av næringskjeden i havet kan gi både miljømessige og økonomiske gevinster for Norge.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte større deler av næringskjeden i havet</li> <li>• Erstatte produkter laget av fossile råstoff</li> <li>• Resirkulering</li> </ul>
<p>176. En god forvaltning av norske havområder må være kunnskapsbasert. Hav er løftet frem som en av fem langsiktige prioriteringer i langtidspanen for forskning og høyere utdanning, hvor god forvaltning, rene og rike hav, sunn og trygg sjømat og bærekraftig næringsutvikling er sentralt.</p>	146	<p>Ve trenger forskning og utdanning knyttet til havet for å forvalte havområdene i tråd med bærekraftsmålene og sikre en bærekraftig utvikling i havnæringene</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioritere forskning og utdanning knyttet til havet</li> </ul>
<p>177. Regjeringen vil: Legge frem en havbruksstrategi for å øke veksten i havbruksnæringen innenfor bærekraftige rammer.</p> <p>Legge frem en kyststrategi for økt bærekraftig verdiskaping gjennom å fremme lønnsomme arbeidsplasser, konkurransekraft og digitalisering i kystnæringene.</p>	148	<p>Igjen et sitat som understreker at havbruksnæringen har potensiale for vekst innen bærekraftige rammer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt vekst i havbruksnæringen</li> <li>• Bærekraftig verdiskaping gjennom lønnsomme arbeidsplasser, konkurransekraft og digitalisering i kystnæringene</li> </ul>
<p>178. En mer aktiv forvaltning av de høstbare viltressursene gir potensiale for økt næringsmessig bruk og verdiskaping fra utmarka. Regjeringen ønsker å øke denne verdiskapingen og har lagt frem en egen handlingsplan for næringsutvikling basert på høstbare viltressurser.</p>	159	<p>Utnytte muligheten for verdiskaping basert på høstbare viltressurser.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt næringsmessig bruk og verdiskaping fra utmarka</li> <li>• Næringsutvikling basert på høstbare viltressurser</li> </ul>
<p>179. Fortsatt satsing på avl (husdyr og fisk) og planteforedling vil være viktig grunnlag både for tilpassing til endrede produksjonsforhold som følge av klimaendringer, og for å legge til rette for en bærekraftig produksjon basert på lokale ressurser.</p>	159	<p>Det må satses på produksjon basert på lokale ressurser</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsatt satsing på avl og planteforedling</li> <li>• Produksjon basert på lokale ressurser</li> </ul>
<p>180. Det skal legges til rette for at det kommer opp ny skog etter hogst, slik at skogarealets produksjonsevne kan utnyttes i et langsiktig perspektiv.</p>	159	<p>Bærekraftig ressursbruk. «dagens behov skal ikke gå på bekostning av morgendagens behov...»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærekraftig ressursbruk</li> </ul>
<p>181. Skogressursene danner en viktig del av grunnlaget for bioøkonomien, det grønne skiftet og arbeidet med å stanse klimaendringene.</p> <p>Regjeringen har lagt frem en egen strategi for skog- og trenæringen: Skog- og trenæringa – Ein drivar for grøn omstilling. Målet er økt</p>	160	<p>En bærekraftig utnyttelse av Norges skogressurser er en viktig del av grunnlaget for det grønne skiftet.</p> <p>Mål om økt sysselsetting og verdiskaping.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt sysselsetting og verdiskaping i skog- og trenæringen</li> <li>• Bærekraftig bruk av fornybare skogressurser</li> <li>• Grønn omstilling</li> </ul>

sysselsetting og fremtidig verdiskaping, basert på bærekraftig bruk av fornybare skogressurser, og bidrag til grønn omstilling av norsk økonomi. Strategien peker på behovet for samspill mellom effektiv og konkurransedyktig råvareproduksjon, teknologiutvikling, foredlingsindustri og forskning.		Skal sikres gjennom effektiv og konkurransedyktig produksjon, teknologiutvikling, foredlingsindustri og forskning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektiv og konkurransedyktig råvareproduksjon</li> <li>• Teknologiutvikling</li> <li>• Forskning</li> </ul>
182. Norge har betydelige mineralressurser som kan gi grunnlag for fremtidig verdiskaping og arbeidsplasser.	161	Utnyttelse av mineralressursene kan gi verdiskaping og arbeidsplasser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte tilgjengelige mineralressurser for å skape verdier og arbeidsplasser</li> </ul>
183. KS og Kommunal- og moderniseringsdepartementet har våren 2021 inngått en samarbeidsavtale om oppfølgingen av bærekraftsagendaen og innovasjon i offentlig sektor. Målet er å legge til rette for at både kommunene, fylkeskommunene og staten kan satse på nytenking og oppnå en bærekraftig og innovativ offentlig sektor, som evner å imøtekomme utfordringene de neste tiårene og møte innbyggernes behov	182	Det er behov for nytenking og innovasjon i offentlig sektor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nytenking og innovasjon i offentlig sektor</li> </ul>
184. Bærekraftsagendaen gir nye forretningsmuligheter, bl.a. innen energi, transport, grønn teknologi og smarte byer.	184	Vi må utnytte mulighetene for ny forretningsutvikling som kommer som følge av en bærekraftig utvikling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utnytte nye forretningsmuligheter innen blant annet energi transport, grønn teknologi og smarte byer.</li> </ul>
185. Innovasjonsevnen, kompetansen og kapitalen i privat sektor er avgjørende for å nå bærekraftsmålene. Mange bedrifter er godt i gang med å utvikle strategier for sin innsats og tilpasse sine produkter, tjenester og forretningsmodeller.	188	Privat sektor må tilpasse sine produkter, tjenester og forretningsmodeller for å bidra til at vi når bærekraftsmålene. Innovasjon, kompetanse og kapital er avgjørende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privat sektor må bidra gjennom innovasjon, kompetanse og kapital</li> <li>• Tilpasse produkter, tjenester og forretningsmodeller</li> </ul>
186. Når de bærekraftige løsningene også blir de mest lønnsomme, vil omstillingstakten øke. Myndighetene kan bidra til å utvikle et marked og legge til rette for at markedet selv finner frem til gode løsninger. Eksempler er avgifter på miljøskadelige utslipp, internasjonale kvotemarkeder, offentlige virkemidler som stimulerer til nye, bærekraftige løsninger og offentlige anskaffelser	188	Omstilling vil på sikt bli nødvendig for lønnsomhet. Myndighetene vil bidra til dette gjennom bl.a. avgifter og virkemidler som stimulerer til nye løsninger, og bærekraftige anskaffelser.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omstilling nødvendig for lønnsomhet</li> <li>• Offentlige virkemidler må stimulere til nye, bærekraftige løsninger</li> <li>• Bærekraftige anskaffelser</li> </ul>
187. Universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner bidrar til kunnskapsutvikling og til innovasjon i næringslivet og offentlig sektor	188	Forskning og utdanning må bidra til kunnskapsutvikling og innovasjon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Høyere utdanning og forskning må bidra til kunnskapsutvikling og innovasjon</li> </ul>
188. I Innovasjonsmeldingen slår regjeringen fast at kultur, ledelse og kompetanse for innovasjon er nødvendig for å legge til rette for omstilling og endring. Dette gjelder	191	Det er behov for innovasjon i offentlig sektor for å få til omstilling og endring	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kultur, ledelse og kompetanse for innovasjon i offentlig sektor skal bidra til omstilling og endring</li> </ul>

også for arbeidet med bærekraftsmålene. Offentlig sektor har en viktig funksjon i å sørge for stabilitet og forutsigbarhet. Innovasjonspolitikken slår fast at det likevel er nødvendig å utfordre dagens løsninger for å møte utfordringene som vi står overfor.			
189. Økt innovasjon i offentlig sektor er en av regjeringens hovedstrategier for å løse samfunnsutfordringene i årene fremover.  Det er den enkelte kommune og virksomhet som er ansvarlig for å finne nye og bedre måter å løse sitt samfunnsoppdrag på, gjerne i samarbeid med andre. I noen tilfeller har de behov for insentiver i form av økonomiske midler, andre ganger er det nødvendig med økt kapasitet eller kompetanse.	191	Det er behov for økt innovasjon i offentlig sektor.  Kommuner og virksomheter må selv ta ansvar for å utvikle bedre løsninger. Økonomiske intensiver, økt kapasitet eller kompetanse kan være nødvendig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt innovasjon i offentlig sektor</li> <li>• Ansvarlige kommuner og virksomheter</li> <li>• Kan være behov for økonomiske midler, økt kapasitet eller økt kompetanse for å utvikle bedre løsninger</li> </ul>
190. Regjeringens strategi for digitalisering av offentlig sektor skal understøtte digital transformasjon som også kan bidra til å nå bærekraftsmålene. Teknologien kan endre de grunnleggende måtene vi løser oppgavene på	193	Digitalisering og teknologi kan bidra til å nå bærekraftsmålene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisering av offentlig sektor</li> <li>• Utnytte utviklingsmuligheter som ligger i teknologi</li> </ul>
191. Offentlige virksomheter har behov for å utvikle nye tjenester og produkter som del av samfunnsoppdraget. Næringslivet kan utvikle løsningene. Dette er vinn-vinn: Offentlig sektor får de nye løsningene, mens næringslivet utvikler nye produkter som også kan selges til andre. På den måten skapes nye markeder.	195	Næringslivet utvikler nye løsninger- verdifullt for det offentlige og for egen virksomhet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlige virksomheter må utnytte innovasjonskraften i privat sektor</li> <li>• Skape nye markeder gjennom innovasjon</li> </ul>
192. For å sikre innbyggerne tilgang på gode og likeverdige offentlige tjenester, trenger vi bærekraftige kommuner med sterke fagmiljøer. Det er forskjeller mellom kommuner både i størrelse, kompetanse og hvor godt de ivaretar sine oppgaver, og det er fare for at disse variasjonene forsterkes.	196	Sterke fagmiljøer i kommunene skal bidra til tilgang på likeverdige offentlige tjenester	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre likeverdige offentlige tjenester gjennom sterke fagmiljøer</li> </ul>
193. Regjeringen vil vurdere kompetansetiltak for ledere og andre i staten som kan bidra til et nødvendig kunnskapsløft, og vurdere om dette kan knyttes til den felles digitale læringsplattformen i staten.	196	Sitatet peker på at det nødvendig med et kunnskapsløft i staten. Dette fordrer først og fremst kompetutvikling blant de ansatte – livslang læring er nødvendig- også i det offentlige.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskapsløft i staten</li> <li>• Livslang læring</li> </ul>