

Vejledning og social retfærdighed på dagsordenen

Rita Buhl d. 10. april 2015

Denne artikel er inspireret af Ph.D. og Professor ved University of Malta Ronald G.

Sultanas tanker om karrierevejledning og social retfærdighed (Sultana 2014) – om det han har kaldt for intellektets pessimisme og viljens optimisme. Hans tanker finder jeg er så vigtige, at de fortjener at blive eksponeret for danske vejledere. De har for nylig givet VIA's vejlederkonference afholdt i Odense d. 18.3. sit tema. Denne artikel bliver et forsøg på at formidle nogle hovedpointer i hans tankesæt for de vejledere, der ikke deltog i denne konference.

Sultana beder os, dvs. det internationale community i karrierevejledningsfeltet, om at sætte vejledning og social retfærdighed på dagsordenen. Det beder han os om at gøre med et intellektuelt kritisk blik og en optimistisk vilje i de sammenhænge, som vi nu indgår i. Det var det, vi gjorde på konferencen, og det er det jeg ønsker at fortsætte med at gøre med denne artikel. Jeg håber den vil sætte sig spor i de kontekster, hvori læseren indgår.

Koloniseret af en neoliberal diskurs

Sultana er optaget af, hvordan vi i karrierevejledningens praksis kan overskride en neoliberal diskurs, som synes at kolonisere menneskers liv og behov. En diskurs der kommer til at definere, hvad der er rigtigt og forkert, in og out, succes og fiasko – dyd

og synd. Når man ad intellektuel vej undersøger denne kolonisering bliver resultatet i Sultanas øjne et ret dystert billede, der fører en intellektets pessimisme med sig.

Den neoliberale diskurs knytter an til en individualisering, der kommer til udtryk i særlige senmoderne værdier, som at den enkelte er friset fra kulturbårne undertrykkende traditioner. Hos Ziehe kender vi denne som den kulturelle frisættelse. Hos Giddens hører vi, hvordan det, efter frisættelsen har fundet sted, nu drejer sig om, at den enkelte kan vælge sin livsstil uafhængigt af social status, etnicitet og køn. Karrierevejledningen indlejres i denne diskurs som løftestang for dette individuelle projekt. Vejledningen skal hjælpe den enkeltes handlekompetence til forløsning. Karrierevejledningen skal hjælpe til personlig udvikling og valgkompetence. Men er der her en fare for, at den velmente karrierevejledning kommer til at understøtte en individualisering af strukturelt betingede problemer? Når unge, der forlader en uddannelse uden at færdiggøre den, kaldes for 'drop-out's', men måske også kunne være 'push-out's'. Når arbejdsledige i en lavkonjunktur periode udstyres med en coach, fordi de ikke lykkes med at sælge deres arbejdskraft på markedet.

Evidens-baseret policy eller policy-baseret evidens

Lad os først besøge et af de pessimistiske perspektiver Sultana peger på. Han mener at kunne se, at forskning, der adresserer problemstillinger vedrørende karrierevejledning og dennes bidrag til social retfærdighed, fx marginalisering, sårbarhed, social mobilitet,

arbejdsløshed m.fl. anvendes i et policy-legitimerende ærinde. Han udtrykker en skepsis, når nye tiltag i vejledningspraksis politisk præsenteres som 'evidens-baseret policy'. I

virkeligheden er det, der finder sted ofte 'policy-baseret evidens'. Dette ses, når evidens skubbes foran politiske tiltag, som allerede er besluttet. Forskningen bliver et legitimerings-værktøj snarere end en ærlig guide for en kvalificering af politiske tiltag på vejledningsfeltet, der fx kan understøtte social lighed.

Men det kan jo også være, når forskningsresultater, produceret fra et kritisk teoretisk ståsted, tages til indtægt for økonomiske rationaler som effektivitet og besparelser. Et eksempel på dette finder vi måske i den seneste vejledningsreform, som omlægges til kollektive tilgange i vejledning og samtidig foretager besparelser på området. Rie Thomsens forskning i vejledning i fællesskaber (Thomsen 2009) peger på mange potentialer i den kollektive tilgang, men ikke på økonomiske besparelser.

Fire rivaliserende traditioner

Dette mere videnskabsteoretiske fokus leder os hen på et andet intellektuelt pessimistisk perspektiv, som Sultana peger på. Social retfærdighed betyder noget forskelligt i forskellige kontekster, og flere rivaliserende traditioner kæmper om definitionsretten til social retfærdighed. Deraf følger naturligvis også en uklarhed og en kamp om, hvad svaret på social uretfærdighed måtte være. Kort fortalt beskriver han de fire traditioner som følger:

1. Social harmoni (bygger på Sokrates og Platon)

- Det er en dyd og et mål at gøre sit bedste til gavn for fællesskabet
- Vejledningen må således hjælpe den enkelte til at finde det bedste i sig selv og til at være beredt til at yde dette til fællesskabet

2. Lighed (bygger på Immanuel Kant)

- Lighed er lakmusprøven for social retfærdighed og lighed kan rationelt opgøres
- Vejledningen må hjælpe vejledte til at forstå tilpasningspræferencers betydning og ad den vej kunne overskride begrænsende rationaler

3. Rimelighed (bygger på John Rawls)

- Rimelighed er overordnet lighed, dvs. at behandle forskellige/uens mennesker lige vil bidrage til uretfærdighed
- Vejledningen må adressere den forskellighed som tilfældigheder har forvoldt og behandle forskellige eller uens mennesker forskelligt, så rimelighed opnås i det specifikke tilfælde

4. Forskelle (bygger Levinas, Derrida)

- Social retfærdighed er relationelt og handler om inklusion og anerkendelse af forskellighed og om at kunne være deltagende

Vejledningen må vise den anden respekt, anerkendelse og værdighed i sin egenart og befordre den enkeltes deltagelse

At have overblik over forskellige interessenters abonnementer på disse traditioner eller for den sags skyld sammenblandingen af dem, og på den baggrund forholde sig kritisk i forhold til policy-tiltag, som griber ind i vejledningen fra mange vinkler kan åbenlyst give anledning til en vis pessimisme. Ikke mindst i en krisetid, hvor karrierevejledningens praksis kan blive spændt for mange vogne, og hvor vejledere

oprigtigt ønsker at bidrage til social retfærdighed. Hvordan lykkes med at gennemskue, hvordan de fire traditioner influerer vejledningspolitik og -praksis og for den sags skyld egen dømmekraft. Hvordan lykkes vi med at undersøge, hvordan politiske diskurser tager bolig i os?

Karrierevejledningens tre niveauer

En del af udfordringen i vejledningspraksis er altså at vide, hvad jeg som vejleder oplever og tror 'der virker' eller 'hvad der understøtter social retfærdighed'. På mikro-niveau, altså på praksisniveau, er Sultana ret fortrøstningsfuld. Han tror på vejlederne og på, at vi gør vores bedste under de aktuelle vilkår. Han tror også at vejledere ved noget om, hvad der er godt for den vejledte og handler derefter på praksisniveau. På meso-niveau, dvs. på institutionsniveau, må vi udføre ADVOCACY – dvs. udfordre strukturer, give kollektiv respons og udføre kollektive handlinger, der hvor vi støder på uretfærdighed eller u-ordentlighed. Det må vi, fordi de tre niveauer makro, dvs. samfundsniveau, meso og mikro er som tandhjul, der indvirker på hinanden. Dette er en større udfordring for vejledningspraktikere, men samtidig det, der kan tænde viljens optimisme. For det bliver tydeligt med tandhjulsmetaforen, at det trods alt har betydning, hvad der finder sted helt konkret i vejledningspraksis. Vejlederens praksis er trods alt et område, hvor han eller hun har meget handlings-magt. Her kan vejlederen tænke selv og træffe beslutninger vedrørende praksis, der kommer til at bidrage til social retfærdighed eller til det, der er til 'den andens bedste' (Eide m.fl.

2009). Samtidig kan vejlederen vide, at han/hun udfordrer de to andre niveauer i og med tandhjulenes afhængighed af hinanden.

Hvad er så viljens optimisme?

Det er bl.a. ifølge Sultana, at forstå, at social retfærdighed ikke er en tilstand, men en konstant kamp. En kamp som kræver vejlederes opmærksomhed og virtuositet i forhold til 'væren' og 'handlen' – i forhold til at tillade tvivl eller skepsis. Fx når evidensargumenterede selvfølgeligheder forsøges anvendt til at legitimere tiltag, som ikke føles fair eller i orden. At bidrage til social retfærdighed stiller således krav til vejlederens væremåde – som en etisk fordring, et imperativ.

Viljens optimisme handler også om at vende et neo-liberalt blik på individet til et fokus på social retfærdighed, dvs. fællesskabet. Det handler også om at af-individualisere strukturelt betingede problemstillinger (Thomsen 2009, Thomsen, Skovhus og Buhl 2013). Men hvordan skal vi navigere i den arena, hvor forskellige traditioner rivaliserer om en definitionsmagt, og hvor narrativer bliver opslugt af neoliberale eller for den sags skyld andre politiske diskurser? Hvordan agerer man som praktiserende karrierevejleder i sit forsøg på at gøre en positiv forskel til fordel for en social retfærdighed?

Sultana præsenterer 3 pointer, som kan hjælpe os. Vi må:

- 1) Overveje og undersøge, hvordan de fire filosofiske traditioner knyttet til forståelsen af social retfærdighed influerer vores praksis
- 2) Forstå at konteksten determinerer betydning af, hvad man kan forstå ved social retfærdighed
- 3) Oppebære konstant opmærksomhed på risikoen for at miste overblik over det strukturelle niveau, og hvordan det former mikro- og meso-niveau fx i konstruktivistiske, narrative og andre humanistiske tilgange, dvs. være opmærksom på, hvordan diskurser tager bolig i os.

Karrierevejledning er viklet ind i den politiske sfære

Vi er ikke politikere, men vi er som karrierevejledere ubønhørligt viklet ind i den politiske sfære. Det betyder også, at vi er fanget i en magtforvaltning, som er destribueret i vejledning som institution. Vi må derfor konstant spørge os selv og hinanden, hvis interesser vores vejledning tjener. Vi må spørge, hvordan vi sammen og hver for sig mobiliserer kræfter til at bidrage til social retfærdighed. Med en gammel klassisk græsk kundskabs-term, nemlig 'phronesis', forsøger Sultana at gøre os begribelig, hvordan vi kan mestre viljens optimisme og praktisere i vejledning, så det vi gør, er ordentligt, så vi forvalter den magt vi er fanget i uegennyttigt. Han skriver:

'The classical Greek term reminds us that 'understanding' carries with it a responsibility to be and the challenge to act in accordance with what we now see to be the best – in terms of the most virtuous course of action. For career guidance has, since its ancient beginning, been associated with the search for the 'good life', a life worth living in accordance with principles that connect with and promote the common good.'

(Sultana 2014 s. 330)

På dette grundlag, siger Sultana, må vi kollektivt bidrage til en dagsorden, der kæmper for social retfærdighed. Ikke kun på praksis-niveau, men også på institutions-niveau og dermed med indflydelse på makro- eller policy-niveau. Hvis vi fortsat vil knytte vejledning til idéen om 'det gode liv', bliver det nødvendigt at holde et kritisk blik i form. Vi skal derfor sætte social retfærdighed på dagsordenen på vejledningsfeltet.

Referencer

Eide, Solveig B. m.fl. 2009: *Til den andens bedste. Om vejledningens etik*. Dansk Psykologisk Forlag

Sultana, Ronald G.: *Career Guidance for Social Justice in Neoliberal Times*. I: Gideon, A. m.fl.(red.) 2014: *Handbook of Career Development. International Perspectives*. Springer

Thomsen, Rie 2009: *Vejledning I fællesskaber – karrierevejledning fra et deltagerperspektiv*. Schultz

Thomsen, Skovhus og Buhl 2013: *At vejlede i fællesskaber og grupper*. Schultz