

## Karrierevejledning i et krydsfelt

Lisbeth Højdal

Siden årtusindskiftet har der været et øget fokus på karrierevejledning og flere internationale organisationer er kommet med anbefalinger til, hvordan vejledning kan knyttes tættere til opnåelsen af samfundsøkonomiske mål. Dette ses blandt andet i Verdensbankens rapport (2002), hvori vejledning beskrives som et værktøj, som kan bidrage til at *få arbejdsmarkedet til at fungere mere effektivt og dermed bidrage til den økonomiske udvikling*. På samme vis, beskriver OECD og EU i en håndbog for beslutningstagere (2004), et effektivt vejledningssystem som en forudsætning for at nå målene for livslang læring og i den aktive beskæftigelsespolitik. Endelig knyttes vejledning direkte til de uddannelsespolitiske mål i Resolution om bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring (EU, 2008), hvor vejledning desuden beskrives som *et middel til bedre at opfylde arbejdsmarkedets behov*.

I forlængelse af ønsket om at koble vejledning tættere til samfundsøkonomiske mål, repræsenterer de politiske organisationer et meget specifikt syn på, hvad formålet med karrierevejledning er. Flere steder peges der på, at vejledningen skal bidrage til at promovere livslang læring, *gøre mennesker ansvarlige for deres egen læring og sætte dem i stand til at håndtere egen karriere* (fx, Worldbank, 2002). Sidstnævnte fremgår desuden af den europæiske resolution, der fremhæver *evnen til selv at orientere sig gennem hele livet*, som centralt mål for vejledningen. Hermed kommer career management skills/CMS til at fremstå som et mål for vejledningsindsatsen og fænomenet 'karrierekompetence' vinder frem. I den nordiske debat ses dette fx i et notat udgivet af Nordisk netværk for voksnes læring/NVL (2014). Heri præsenteres et forslag til en fælles nordisk ramme for 'et bredt vejledningsbegreb', hvori vejledning og karrierelæring tænkes sammen og knyttes til begrebet karrierekompetence. Hermed lægges der op til, at udvikling af karrierekompetencer ikke blot skal være et mål for karrierelæringsforløb, men også for karrierevejledningen.

I det efterfølgende, præsenteres en række perspektiver på, hvordan politiske mål kan ses at have påvirket den nordiske debat om karrierevejledning og hvilke faglige og teoretiske udfordringer, der kan knytte sig hertil. Fokus vil være rettet imod kompetencetænkningens indtog på vejledningsfronten og hvilken betydning det kan få, når denne kobles med vejledningsmetoder der er inspireret af den socialkonstruktionistiske tænkning i Life-design paradigmet.

### Vejledning som arena for kompetenceudvikling?

I NVL's notat om karrierekompetence tages afsæt i de politiske definitioner af vejledning, som præsenteres i ovennævnte håndbog, hvori vejledning også tænkes at skulle rumme undervisningsaktiviteter der kan fremme CMS. I håndbogen anbefales det, at nationale vejledningssystemer både indeholder tilbud om individuel vejledning og programmer der har fokus på udvikling af CMS. Dette kommer bl.a. til udtryk i håndbogens anbefalinger til selve vejledningen, der bl.a. bør have som formål, *at gøre borgere kompetente til selv at planlægge og*

*styre deres læring og karriereforløb..* ( NVL, 2014). Hermed er der lagt op til en sammentænkning af de to forskellige forskningsområder 'karrierelæring' (careers education), der har fokus på læreprocesser i relation til specifikke læringsmål og 'karrierevejledning' (careers guidance), der har fokus på valgprocesser.

Koblingen mellem karrierevejledning og karrierelæring fremgår af NVL's notat, hvori det foreslås, at Bill Laws karrierelæringsteori anvendes til *at analysere, hvilke kompetencer specifikke vejledningsaktiviteter giver mulighed for at udvikle*. Om sin teori skriver Law selv, at: *New-Dots er et rationale for curriculum...der kan hjælpe vejledningsprocessen; men er uafhængig af denne funktion* (Law, 1999). Desuden præsenterer han en oversigt over hvilke typer aktiviteter der kan henføres til enten *vejledning eller undervisning*, hvor samlebetegnelsen 'Careers work' kan anvendes om begge. Man kan derfor ikke, ud fra Law's teori udlede, at målene for karrierelæring og karrierevejledning kan sidestilles, eller at vejledning må have som mål, at udvikle personens kompetencer. Langt de fleste vejledningsteorier lægger netop vægt på, at vejledning ikke er bundet op på nogle specifikke mål, men altid må tage afsæt i vejledtes unikke behov. Karrierevejledning har til formål at facilitere valgprocesser og kan fx bidrage til vejledtes refleksioner over det hun tidligere har lært, eller den mening hun tillægger forskellige livsroller.

### **Selvledelse som mål for karrierevejledning?**

Vejledningsteorierne har udviklet sig på baggrund af et naturvidenskabeligt paradigme, hvor antagelsen var, at et godt valg er et valg der træffes på baggrund af objektiv viden om sig selv og om uddannelser og erhverv. Den subjektive tilgang til forståelse af menneskers karriereforløb præsenteres første gang af Donald Super (1957), der beskriver, hvordan narrative tilgange fx kan støtte personer i at udforske den mening de tillægger forskellige livsroller. I 1990 integrerer Super betydningen af personlige konstruktioner i sin karriereteori. Antagelsen er herefter, at virkeligheden eksisterer (Kelly, 1963), men at mennesket kan konstruere forskellige opfattelser af denne. Det vil dermed kun være i de situationer, hvor mennesket reelt har indflydelse på sine omgivelser, at hun har mulighed for at påvirke sit karriereforløb. Super beskriver karriereforløb, som noget der 'folder sig ud' og påvirkes af både kontekstuelle og individuelle faktorer. Karrierevalg finder sted i en specifik 'mulighedsstruktur' og derfor lægges der vægt på udforskning af leverummet og den unikke kontekst, som vejledte befinder sig i, på et givent valgtidspunkt. Dette fokus på både individet og konteksten kan genfindes i flere andre konstruktivistiske teorier (se fx, Lent m.fl 2002), som peger på, at miljøet kan spille en afgørende rolle for menneskets valgmuligheder.

Idéen om at mennesket kan konstruere sin egen karriere præsenteres første gang af Savickas der bl.a. skriver: *karrierer folder sig ikke ud, de er konstruerede* (Savickas, 2002). I 2009 præsenterer han, sammen med en række andre forskere, en ny teori herom, i det såkaldte life-design paradigme. Det nye paradigme tager afsæt i en socialkonstruktionistisk ramme for forståelse af karriere, hvor selvledelse indgår som centralt element. I håndbogen om Life-design vejledning

præsenteres en model, som har fokus på: *individerne selv, som ledere af deres egne karriereveje og, mere generelt af deres liv* (Nota m.fl., 2015). Life-design paradigmet bygger på antagelsen, at menneskers liv og karriere, stadig kan være påvirket af miljømæssige faktorer, men i *vid udstrækning er konstrueret af individet* (Savickas m.fl., 2009). Som følge heraf skal vejledningen bl.a. understøtte personens *fleksible tilpasning til omgivelserne*, gennem det der beskrives som *re-konstruktion af sit eget økosystem*.

I Life-design paradigmet beskrives, hvordan samfundsforandringerne har ført til forskellige måder at være tilknyttet arbejdsmarkedet. *Kernemedarbejdere* beskrives som personer der må lære at investere i deres kompetencer for at kunne tilpasse sig og overleve på et grænseløst arbejdsmarked. *Periferimedarbejdere* beskrives som personer der har et arbejdsliv, som 'folder sig ud' (med henvisning til Super), præget af korte ansættelser og karriereforløb som er dikteret af deres ansættelighed. Endelig beskrives *marginaliserede arbejdere*, som personer der møder flere barrierer og begrænsninger i forhold til ansættelse og ofte må fokusere på at få en enkelt dags arbejde. Flere sociologer er enige i denne beskrivelse af personer der indgår i den globale arbejdskraft og peger på at antallet af beskæftigede der har en perifær, eller marginaliseret tilknytning til arbejdsmarkedet, er voksende. Desuden peger flere på, at det er uden for de flestes rækkevidde, at kunne konstruere sin karriere og at denne idé stammer fra en romantisk forestilling om, at vi lever i en gylden æra med mere individuel frihed (se, fx: Standing, 2014). Så, hvilken relevans har life-design paradigmet for hovedparten af den globale arbejdskraft, hvis disse har en perifær, eller marginal tilknytning til arbejdsmarkedet og må 'tilpasse sig for at overleve', eller har karrierer 'dikteret af deres ansættelighed'?

### **Karrierevejledning som politisk styringsteknologi**

Det øgede fokus på karrierekompetencer kan ses som en naturlig følge af det politiske ønske om at målstyre vejledningsindsatsen og at det i stigende omfang er politiske og ikke vejledningsteoretiske definitioner der anvendes i beskrivelser af karrierevejledningens felt. Med det øgede fokus på 'career management' og 'karrierekompetence', finder fænomenet 'selvledelse' desuden vej ind til vejledningens domæne. Life-design paradigmet repræsenterer et skift i tænkning fra vejledning baseret på forskellige konstruktivistiske teorier til en 'omfavnelser af den konstruktivistiske tænkning, som også er fremherskende indenfor coachingfilosofien. Dette ændrede menneskesyn fører bl.a. til forestillingen om, at mennesker har magten til at konstruere sit liv og sin karriere, hvilket bl.a. ses gennem brugen af ord som 'management', 'selvledelse', 'design' mm. Antagelsen er herefter, at mennesker kan lære at styre sin karriere gennem tilegnelsen af en række specifikke kompetencer, eller gennem selvledelse at kunne designe, eller konstruere sit liv. Både CMS tankegangen og den socialkonstruktionistiske tilgang i Life-design paradigmet kan bidrage til at individualisere problemer, som har en strukturel oprindelse, hvorfor begge kan risikere at blive en integreret del af et neoliberalt styringsparadigme (se fx. Irving, 2011).

Der er derfor behov for en vejledningsfaglig debat om, hvilke konsekvenser det kan have, hvis karrierevejledning bliver reduceret til at blive en arena for læring og tilegnelse af kompetencer og hvilken betydning glidningen fra et konstruktivistisk til et konstruktionistisk menneskesyn kan få for vores forståelse af vejledte. En af udfordringerne bliver, at undgå at blive en del af det Brinkmann (2014) kalder 'vor tids nye præsteskab', der prædiker 'selvets religion' og at karrierevejledningen dermed mister blikket for den kontekst hvori karrierer folder sig ud.

## Referencer:

Brinkmann, Svend (2014): *Stå fast. Et opgør med tidens udviklingstvang*

Irving, Barrie A. (2011): *Career education as a site for oppression and domination: An engaging myth or a critical reality?*

Kelly, George A. (1963): *A Theory of Personality. The Psychology of Personal Constructs*

Lent, Robert W. m.fl.: Social Cognitive Career Theory, I: Brown, Duane and ass. (2002): *Career Choice and Development, Fourth Edition.*

Law, Bill (1999): *Career-learning space: new-DOTS thinking for careers education*

Nota, Laura, Rossier, Jerome (eds) (2015): *Handbook of Life Design. From practice to Theory and From Theory to Practice*

NVL (2014): *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv*

OECD/EU (2004): *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*

Savickas, Mark L. m.fl. (2009): *Life designing: A paradigm for career construction in the 21.st century*

Savickas, Mark L. (2002): *Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior*, I: Brown, Duane and ass. (2002): *Career Choice and Development, Fourth Edition.*

Standing, Guy (2014): *The Precariat. The new dangerous class*

Super, Donald E. (1957): *The Psychology of Careers – an introduction to vocational development*

World Bank (2002). *Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries.* Washington, DC: World Bank.