

Utforsking av grønn veiledning:

En håndbok for praktikere

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I.B.; Dimsits, M.;
Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L.; Przybysz, I.; Stano, K.; & Wrzosek, M.

Utforsking av grønn veiledning: En håndbok for praktikere

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T., Bakke, I.B., Dimsits, M., Kavková,
E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I., Stano, K., & Wrzosek, M.



OM UTFORSKING AV GRØNN VEILEDNING

Denne håndboken er utarbeidet av prosjektet Exploring Green Guidance. Dette prosjektet er et samarbeid mellom Association for Career Guidance and Career Development, Slovakia, EKS, Tsjekia, Universitetet i Innlandet, Katalyst Education, Polen og Centre for Research and Innovation in Education (inED), ESE, Polytechnic of Porto, Portugal. Det er medfinansiert av Den europeiske union.

Synspunkter og meninger som kommer til uttrykk i dette dokumentet, er kun forfatterens/forfatternes og gjenspeiler ikke nødvendigvis synspunkter og meninger hos Den europeiske union, SAAIC eller noen av partnerorganisasjonene. Verken Den europeiske union eller den bevilgende myndighet kan holdes ansvarlig for disse.

Krediteringer

Publiseringsinformasjon

Siter denne publikasjonen som følger.

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I.B.; Dimsits, M.; Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L., Przybysz, I.; Stano, K.; & Wrzosek, M. (2025). *Utforsking av grønn veiledning: En håndbok for praktikere (norsk versjon)*. Exploring Green Guidance.



Co-funded by
the European Union

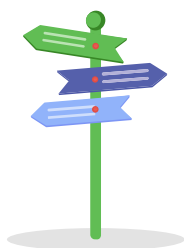


Innhold

Om utforskning av grønn veiledning.....	3
Krediteringer	3
Publiseringsinformasjon.....	3
Sammendrag av håndboken.....	6
Ordliste	7
1. Hvorfor trenger vi grønn veiledning?	11
La oss begynne med vitenskapen	12
Miljøkrise og karriere.....	14
Grønn veiledning.....	16
Om denne håndboken	17
Sammendrag.....	19
2. Hva er grønn veiledning?	20
Ulike tilnærminger til grønn veiledning	21
Hvordan implementere grønn karriereveiledning i din praksis?.....	23
Mål for grønn veiledning.....	25
Veier mot mer bærekraftige karrierer	27
Tradisjonelle grønne yrker	27
Verdibaserte karrierer	27
Øko-entreprenørskap	28
Øko-intraprenørskap	28
Hybride eller langsomme karrierer.....	28
Profesjonell aktivisme.....	28
Sammendrag.....	29
3. Hva synes våre studenter og veisøkere om grønn veiledning?	30
Håndtering av ulike perspektiver på miljøspørsmål	31
Håndtering av miljøspørsmål i ulike sammenhenger.....	35
Hvordan innføre bærekraft i karrieretjenestene dine	37
Sammendrag.....	39
4. Er grønn veiledning etisk?.....	40

Innhold

Imøtekomme innvendinger mot grønn veiledning.....	41
Hindrer grønn veiledning kritisk tenkning?	41
Handler grønn veiledning bare om å presse folk inn i grønne jobber ?.....	41
Hvordan kommer grønn veiledning til uttrykk i praksis?.....	42
Er grønn veiledning risikabelt for veiledere?.....	42
Får grønn veiledning bare folk til å føle seg dårlige?	43
De moralske, sosiale og politiske implikasjonene av grønn veiledning	44
Retningslinjer for etisk grønn veiledning.....	46
Grønn veiledning for etisk karriereveiledning	47
Sammendrag.....	49
5. Hvordan gir jeg grønn veiledning? Arbeid med enkeltpersoner og grupper	51
Utgangspunktet ditt.....	52
Informere	55
Kartlegge veisøkernes behov	57
Veiledning og rådgivning	58
Utdanning.....	62
Sammendrag.....	63
6. Hvordan gir jeg grønn veiledning? Systemiske tilnæringer.....	64
Komme i gang med systemisk arbeid	65
Formidle/megle.....	66
Tilbakemelding og utvikling av systemer	68
Sammendrag.....	70
7. Avsluttende tanker.....	71



SAMMENDRAG AV HÅNDBOKEN

Denne håndboken er resultatet av arbeidet som er utviklet gjennom prosjektet Exploring Green Guidance, et EU-finansiert prosjekt som samlet engasjerte karriereveiledere og forskere fra fem land. Boken har som mål å hjelpe karriereveiledere med å komme i gang med grønn veiledning. Håndboken begynner med å presentere argumenter for behovet for grønn veiledning i dagens verden, går videre til hva grønn veiledning er og hvordan den kan gjennomføres, og reflekterer over ulike tilnærminger og måter å gjøre det på, slik at praktikere kan finne den tilnærmingen de føler seg mest komfortable med. Boken tar også for seg måter karriereveiledere kan tilpasse seg veisøkeres og studenters holdninger til miljøspørsmål, og tilbyr refleksjoner og veiledning for etisk grønn veiledning. Etter å ha lagt grunnlaget for grønn veiledning, fokuserer håndboken på praktiske måter å gjennomføre grønn veiledning på med enkeltpersoner og grupper, og gjennom mer systemiske former for handling som meglings, advokatvirksomhet, lobbyvirksomhet og systemendring. Gjennom hele håndboken har vi lagt til muligheter for videre lesing, refleksjon og kritiske tilnærminger til disse spørsmålene for å utfordre leserne til å vurdere ulike muligheter for å gjennomføre grønn veiledning. Et annet viktig trekk er verktøyene som nevnes gjennom hele håndboken. Disse verktøyene ble utviklet gjennom prosjektet med deltakelse fra karriereveiledere fra disse fem landene. Målet er å tilby karriereveiledere som er interessert i grønn veiledning, praktiske verktøy de kan bruke med sine veisøkere og studenter, og å utvikle deres ferdigheter i å fremme systemendringer.

Vi inviterer deg til å starte denne reisen mot å «forgrønne» din praksis sammen med oss!

For å få tilgang til ytterligere ressurser relatert til denne håndboken, nærmere bestemt verktøykassen og litteraturgjennomgangen, kan du gå inn på www.green-guidance.eu



ORDLISTE

Aktivism er å iverksette individuelle eller kollektive tiltak, for eksempel gjennom en kampanje, for å oppnå profesjonelle, politiske, sosiale, økonomiske eller miljømessige endringer.

Biologisk mangfold omfatter mangfoldet av liv på jorden, inkludert genene innenfor artene, de forskjellige artene selv og økosystemene de lever i. Det er et grunnleggende aspekt av vår planets helse og er avgjørende for å opprettholde alt liv.

Bærekraft refererer til evnen til å opprettholde eller støtte et system, en prosess eller en aktivitet over tid uten å tømme ressurser eller forårsake betydelig skade. Det omfatter miljømessige, økonomiske og sosiale aspekter, med mål om å møte dagens behov uten å kompromittere fremtidige generasjoners evne til å møte sine egne.

Bærekraftige utviklingsmål (SDG) er de 17 sammenhengende målene som er fastsatt av De forente nasjoner, og som har som mål å oppnå global fred og velstand for mennesker og planeten innen 2030. Disse omfatter miljømessige, økonomiske og sosiale bærekraftsdimensjoner.

Degrowth beskriver en bevisst og rettferdig reduksjon i omfanget av produksjon og forbruk. Det handler om å bevisst krympe økonomiene for å passe innenfor planetens biofysiske grenser, og prioritere velvære og bærekraft fremfor profitt.

Doughnut economics er et visuelt rammeverk for bærekraftig utvikling som balanserer menneskers grunnleggende behov og planetens grenser, med mål om å sikre at ingen blir fratatt tilgang til livets grunnleggende behov, samtidig som man kollektivt unngår økologisk overskridelse. Det gjør det mulig å ta hensyn til menneskelig velvære og rettferdighet innenfor grensene for jordens økosystemer.

Forbruk refererer til å bruke noe, for eksempel ressurser eller produkter, for å dekke behov eller ønsker.

Fornybare ressurser er naturressurser som kan etterfylles over tid, i motsetning til ikke-fornybare ressurser som er begrensede. Eksempler er sol-, vind-, vann- og geotermisk energi.

Fossile brensl. Fossile brensl er en gruppe ikke-fornybare energirike ressurser dannet av rester av gamle planter og dyr over millioner av år. De inkluderer kull, olje og naturgass, og brukes til oppvarming, elektrisitetsproduksjon og transport. Dette er hydrokarboner, og når de brennes, slipper de ut karbondioksid (CO₂) og andre klimagasser til atmosfæren.

Global oppvarming. Global oppvarming er den langsiktige oppvarmingen av jordens overflate som har blitt observert siden den preindustrielle perioden (mellom 1850 og 1900) på grunn av menneskelige aktiviteter, primært forbrenning av fossilt brensel, som øker nivået av varmfangende klimagasser i jordens atmosfære. Dette begrepet kan ikke brukes om hverandre med begrepet «klimaendringer».

Grønne yrker. Jobber som er direkte knyttet til miljøvern, for eksempel arbeid innen fornybar energi, naturvern eller bærekraft. Disse krever ofte spesialisert opplæring og spiller en nøkkelrolle i håndteringen av økologiske utfordringer.

Grønt. Fargen grønn brukes som en metafor for å betegne aktiviteter, ideer og initiativer som er relatert til miljø- og bærekraftsspørsmål.

Grønnvasking er en villedende markedsføringspraksis som innebærer å komme med falske eller misvisende uttalelser om et produkts eller selskaps miljøpåvirkning for å skape inntrykk av bærekraft. Formålet er å styrke omdømmet og øke salget ved å overbevise forbrukerne om at et selskap eller produkt er miljøven-

nlig, selv om det ikke er det.

Ideologi. Generelt sett et verdensbilde eller et sett med antagelser om hvordan et samfunn fungerer; mer strengt tatt det settet med ideer som er innprentet av dominerende sektorer i samfunnet for å rettferdiggjøre elitens makt og samfunnets etablerte institusjoner.

Karbon er en grunnleggende komponent i alle levende organismer og finnes i ulike former, som diamant, grafitt og kull. Det spiller en avgjørende rolle i jordens karbonkretslop og er viktig for klimaendringene på grunn av karbondioksidets rolle som klimagass.

Karbonavtrykk refererer til den totale mengden klimagasser som slippes ut direkte eller indirekte av en person, organisasjon, produkt eller aktivitet. Selv om begrepet ofte brukes for å oppmuntre til personlig ansvar for klimaendringene, ble det popularisert av oljegiganten BP gjennom en markedsføringskampanje for å flytte oppmerksomheten bort fra bedrifters ansvar og over på individuelle forbrukere (se Mark Kaufmans artikkel for bakgrunnsinformasjon om dette).

Karriere er vår utvikling gjennom livet, læring og arbeid.

Karriereveiledning støtter enkeltpersoner og grupper i å oppdage mer om arbeid, fritid og læring, og i å vurdere sin plass i verden og planlegge for fremtiden. Det kan ta mange former, men i bunn og grunn er det en målrettet læringsmulighet som støtter enkeltpersoner og grupper i å vurdere og revurdere arbeid, fritid og læring i lys av ny informasjon og erfaringer, og i å ta både individuelle og kollektive tiltak.

Klima er det gjennomsnittlige været over en periode. Klimaet omfatter informasjon om gjennomsnittstemperaturen i forskjellige årstider, nedbør og solskinn.

Klimaendringer beskriver enhver endring i gjennomsnittet og variasjonen i temperatur og værmønstre over lang tid, på grunn av naturlige eller menneskeskapt årsaker.

Klimagasser er atmosfæriske gasser som holder på varmen, bidrar til drivhuseffekten og øker jordens overflatetemperatur. De viktigste klimagassene er vanddamp, karbondioksid, metan, lystgass og syntetiske gasser som hydrofluorkarboner (HFC).

Klimakrise er et begrep som brukes for å beskrive global oppvarming og klimaendringer og deres virkninger. Dette begrepet og begrepet klimakrise har blitt brukt for å understreke trusselen global oppvarming utgjør for jordens naturlige miljø og for mennesker, og for å oppfordre til umiddelbare tiltak for å dempe klimaendringene samt tilpasning til endringene.

Klimarettferdighet knytter klimakrisen til sosial og økonomisk ulikhet, og understreker at de som er minst ansvarlige for utslippene, ofte er de som rammes hardest. Det krever en rettferdig fordeling av både byrdene og fordelene ved klimatiltak.

Kontinuerlig profesjonell utvikling (CPD) er en strukturert tilnærming til læring som hjelper enkeltpersoner med å opprettholde og forbedre sin profesjonelle kunnskap og ferdigheter gjennom hele karrieren. Det innebærer å delta aktivt i læringsaktiviteter for å holde seg oppdatert på de siste utviklingene innen sitt felt og forbedre sine evner.

Kritisk psykologi beskriver en rekke tilnærminger som utfordrer antagelser, verdier og praksis innenfor mainstream-psykologien som bidrar til å opprettholde en urettferdig og utilfredsstillende status quo.

Miljø beskriver den naturlige verden, som helhet eller i et bestemt geografisk område, spesielt som påvirket av menneskelig aktivitet.

Miljømessig motstandskraft er et økosystems evne til å motstå og komme seg etter forstyrrelser, både

naturlige og menneskeskapte, samtidig som det opprettholder sin struktur, funksjon og tjenester.

Miljørettferdighet. Se klimarettferdighet.

Miljø, samfunn og styring (ESG) er et rammeverk som brukes til å vurdere et selskaps bærekraft og etiske innvirkning. Det tar hensyn til hvordan et selskap opererer i forhold til miljøet, dets forhold til samfunnet og dets styringsstruktur. Net Zero er et politisk mål som tar sikte på å redusere den totale mengden klimagasser som produseres av et selskap, et land eller hele verden til null.

Optimismebias er tendensen til å se sin egen eller sin gruppes fremtid i et positivt lys, selv om informasjonen tyder på at det positive synet ikke er berettiget.

Planetariske grenser. Et vitenskapelig rammeverk som fremhever de økende risikoene fra menneskelig press på ni kritiske globale prosesser som regulerer stabiliteten og motstandsdyktigheten til jorden. For øyeblikket anses seks av de ni grensene å være overskredet: mengden syntetiske stoffer som slippes ut i miljøet, klimaendringer, biosfærens integritet, bruk av land, endringer i ferskvann, biogeokjemiske strømmer.

Sokratisk dialog er en terapeutisk strategi som brukes i psykoterapi og veiledning, og som er inspirert av sokratisk spørsmålsstilling og diskusjon gjennom åpne og utforskende spørsmål. Den oppmuntrer individer til å undersøke og reflektere over sine antagelser, fordommer og overbevisninger, og til å vurdere alternative muligheter rundt et bestemt tema. Fasilitatoren (som leder diskusjonen) kan bruke utfordrende utsagn som kanskje ikke gjenspeiler deres egne meninger, for eksempel gjennom ironi. Disse brukes strategisk og bevisst for å fremme refleksjon over ulike perspektiver ved å invitere samtalepartneren til å identifisere inkonsekvenser i sin egen diskurs og utvikle ny kunnskap (f.eks. om seg selv eller noen aspekter av verden). Den brukes til å fremme kritisk tenkning, bevisstgjøring, intellektuell utvikling og selvkunnskap gjennom en samskapende dialog i et samarbeidsforhold.

Sosial rettferdighet refererer til en rettferdig og likeverdig fordeling av ressurser, muligheter og privilegier i et samfunn, hvor individers rettigheter anerkjennes og beskyttes. Det er et konsept som vektlegger rettferdighet i relasjoner mellom individer og sosiale grupper og streber etter lik tilgang til økonomiske fordeler og andre sosiale fordeler.

Sårbarhet er egenskapen eller tilstanden å være utsatt for muligheten for å bli angrepet eller skadet, enten fysisk eller følelsesmessig.

Utdanning for bærekraftig utvikling (ESD) er en pedagogisk tilnærming som gir elever kunnskap, ferdigheter, verdier og holdninger som er nødvendige for å takle sammenhengende globale utfordringer som klimaendringer og ulikhet, og som fremmer en bærekraftig og rettferdig fremtid.

Verdibasert karriere er en karrierevei som ikke bare er valgt på grunn av inntekt eller status, men fordi den er i tråd med en persons etiske, sosiale eller miljømessige verdier.

Vær beskriver kortsiktige (daglige eller ukentlige) endringer i gjennomsnittet og variasjonen i temperatur, fuktighet, vind osv. Dette er en del av klimaet, men de to begrepene er ikke synonyme.

Økoangst er et begrep som brukes om følelsen av ubehag forårsaket av bevissthet om klimaendringer og frustrasjon over politisk passivitet (tristhet, sinne, hjelpeløshet, fortvilelse). Noen ser det som et uttrykk for kollektiv bekymring snarere enn en personlig lidelse, og foretrekker begreper som «øko-sinne» eller «øko-sorg».

Øko-entreprenørskap beskriver prosessen med å starte en virksomhet som tilbyr bærekraftige produkter eller tjenester, med mål om å redusere miljøskader.

Øko-intraprenørskap handler om å drive miljøendringer fra innsiden av en eksisterende organisasjon.

Økologi er den vitenskapelige studien av forholdet mellom levende vesener og deres miljø. Økologi omfatter et bredt spekter av skalaer, fra samspillet mellom individuelle organismer til funksjonen til hele økosystemer og biosfæren.

Økopsykologi er et tverrfaglig og transdisiplinært felt som fokuserer på syntesen av økologi og psykologi og fremming av bærekraft.



1

HVORFOR TRENGER VI GRØNN VEILEDNING?

En overgang til en lavutslippøkonomi vil innebære at det skapes nye arbeidsplasser innen miljøvennlige produksjonsprosesser og -produkter, mens andre arbeidsplasser vil være i fare, særlig i sektorer med færre muligheter for en overgang til mer bærekraftige produksjonsmetoder.

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen

Hver dag som går uten at vi gjør noe med det, er en bortkastet dag. Hvis vi ikke handler nå, vil det være for sent.

David Attenborough

Når vi slår på nyhetene, hører vi stadig oftere historier om miljøkrisen. Og i vårt daglige liv blir vi ofte bombardert med oppfordringer om å resirkulere, kjøpe grønne produkter og tenke på vårt «karbonavtrykk». All støyen kan gjøre oss handlingslammede og usikre på hva vi skal gjøre. Hvilke tiltak vil virkelig gjøre en forskjell på et så enormt problem? Og det er så mange forskjellige perspektiver på dette spørsmålet. Selv om vi filtrerer bort klimafornekterne og konspirasjonsteoretikerne, er det fortsatt så mange forskjellige meninger om hva situasjonen er og hva vi bør gjøre med den.

I det første sitatet ovenfor antyder Den internasjonale arbeidsorganisasjonen at politiske tiltak mot miljøkrisen vil ha noen viktige konsekvenser for det området vi alle jobber i (arbeid, kompetanse, sysselsetting og karriere). Det ses på som et problem som krever delikat håndtering, men som kan gjøres på en vellykket måte i alles interesse.

I det andre sitatet forteller programleder og naturforsker David Attenborough oss at tiden er i ferd med å renne ut. Vi må handle raskt og målrettet.

Et annet sitat fra den tidligere amerikanske presidenten Barack Obama er også verdt å tenke på når vi begynner vår reise mot grønn veiledning.

Vi er den første generasjonen som merker effekten av klimaendringene, og den siste generasjonen som kan gjøre noe med det.



Refleksjon

Hva synes du om de miljøproblemene verden står overfor? Er du optimistisk og tror at dette er et problem vi kan gjøre noe med, eller frustrert over at ingen gjør nok til tross for all snakk? Eller kanskje du føler litt av begge deler.

Føler du deg lettet over at miljøbevisstheten blant folk øker, eller sint over at folk og myndigheter fortsatt ikke gjør nok?

I hvor stor grad føler du at klimaendringene er et problem som vil påvirke folks karrierer? Og hva tror du at din rolle er som en person som er involvert i å hjelpe folk med karriereproblemer og utfordringer?

La oss begynne med vitenskapen

Som vi allerede har nevnt, finnes det et bredt spekter av meninger om miljøkrisen. Men det er viktig å starte denne håndboken med å slå fast at det er en veldig klar vitenskapelig konsensus om hva som skjer med planeten og klimaet.

Denne konsensusen er utgangspunktet for enhver seriøs diskusjon om hva responsen bør være, enten det er den politiske responsen eller måten karriereveiledere kan håndtere disse problemene i sin praksis.

Dette er altså det vi vet...

- **Planetens blir varmere.** Over tid har gjennomsnittstemperaturen på jorden endret seg gjennom en rekke naturlige prosesser. Men siden den industrielle revolusjonen har den steget raskt på en måte som ikke kan forklares på annen måte enn at menneskelige aktiviteter (hovedsakelig forbrenning av karbon) er årsaken.
- **Global oppvarming betyr mer ekstremvær.** Oppvarmingen av planeten betyr ikke at vi vil få flere solfylte dager. Endringer i temperaturen fører til økning i antall ekstreme hetebølger, tørke og tropiske sykloner, samt mer regn og flom, smelting av polar is og havnivåstigning. Det er svært sannsynlig at hvis oppvarmingen fortsetter, vil det oppstå ytterligere og uventede variasjoner i været.
- **Vi er på vei mot 1,5 graders global oppvarming.** Jorden er nå omtrent 1,2 grader over det førindustrielle gjennomsnittet, men i 2024 var den mer enn 1,5 grader over gjennomsnittet. Dette er bekymringsfullt, da de fleste klimapolitiske synspunkter anser 1,5 graders oppvarming som en terskel, hvor de påfølgende virkningene blir stadig mer dramatiske. Gjennomsnittstemperaturen fortsetter å stige.
- **Vi bør forvente en oppvarming på 2,5–3,5 grader i nær fremtid.** Basert på dagens (utilstrekkelige) fremgang i bekjempelsen av klimaendringene, forventes det at verden vil fortsette å bli varmere, med temperaturer som når mellom 2,5 og 3,5 grader over det førindustrielle gjennomsnittet.
- **Konsekvensene av global oppvarming er alvorlige.** Mange av konsekvensene vil i første omgang oppleves som katastrofale værhendelser. Men på lang sikt vil global oppvarming sannsynligvis føre til dårlig vekst, vannmangel og tap av brukbar jord. Dette vil igjen føre til store konsekvenser, blant annet hungersnød, krig, masse migrasjon og økt risiko for sykdommer.
- **Global oppvarming vil sannsynligvis øke ulikheten.** Mange av virkningene av klimaendringene vil ramme fattige mennesker og land og de som har mindre makt og ressurser. Klimaendringene er en viktig begrensning for sosial rettferdighet og anstendig arbeid.
- **Miljøkrisen er større enn oppvarmingen av klimaet.** Klimaendringene er bare en av flere planetariske grenser vi overskrider. Biologisk mangfold kollapser når habitater ødelegges, arter utrykkes og økosystemer destabiliseres – noe som truer matsystemer, helse og motstandskraft. Havene forsures på grunn av CO₂-absorpsjon, noe som skader korallrev og marint liv, som millioner av mennesker er avhengige av for mat og inntekt. Landbrukssystemene forandres gjennom avskoging, industrielt jordbruk og spredning av byer, noe som reduserer planetens evne til å absorbere karbon og opprettholde økologisk balanse. Tilgangen på ferskvann minker, ettersom elver tørker ut, grunnvannet overutnyttes og forurenset skader vannkvaliteten – noe som påvirker drikkevann, jordbruk og biologisk mangfold.
- **Dette er en global krise.** Vi presser jordens systemer utover det som er trygt. Å gjøre noe med klimaendringene betyr også å beskytte biologisk mangfold, gjenopprette naturlige systemer, spare på vannet og tenke nytt om hvordan vi lever, arbeider og bruker jorda.

Selv om klimaendringene ble reversert, står vi fortsatt overfor en lang rekke andre miljøproblemer.

Det presserende behovet for å gjøre noe med klimaet bør også minne oss om at vi må stoppe utryddelsen av arter, forbedre luftkvaliteten, rense havene og ta tak i en rekke andre miljøproblemer.

Alt dette kan være grunn til fortvilelse, men før du gir opp, vil vi også gi deg to fakta som gir mye mer håp.

- **Vi vet hva som forårsaker klimaendringene og de andre miljøkrisene.** Endringene vi opplever er ikke mystiske. Vi vet hva som forårsaker disse problemene. Forbrenning av fossilt brensel og økt energiforbruk, kombinert med redusert evne til å absorbere karbon (f.eks. avskoging), fører til at mengden karbon i atmosfæren øker. Når karbonet øker i atmosfæren, fungerer det som et drivhus som fanger opp varme og fører til global oppvarming. På samme måte har vi god forståelse av hvordan forurensning, urbanisering, overforbruk av vann og en rekke andre prosesser bidrar til miljøkrisen.
- **Vi vet hvordan vi kan stoppe global oppvarming.** Enkelt sagt må vi bare slutte å brenne fossile brensler (kull, olje og gass) og gjøre en rekke ting for å begynne å absorbere noe av karbonet som er i atmosfæren, f.eks. plante flere trær og slutte å forurense havene. Men vi vil ikke undervurdere hvor vanskelig dette er. For å nå målet i Parisavtalen om å begrense den globale oppvarmingen til 1,5 °C, må vi for eksempel slippe ut mindre enn 2,3 tonn CO₂ per person hvert år. Men i dag er det gjennomsnittlige karbonavtrykket til en europeer rundt 10 tonn, så dette krever store endringer. Utvikling av nye teknologier som nye energiformer, karbonfangst og økt energieffektivitet spiller en viktig rolle, men teknologiske endringer alene vil ikke kunne løse klimaendringene. Vi trenger også omfattende atferdsendringer og endringer i politikken. Noen vil hevde at endringene som er nødvendige for å stoppe klimaendringene, krever en grunnleggende omorganisering av samfunnet for å sikre at det i mindre grad drives av ønsket om store fortjenester for de rike og i større grad fokuserer på menneskehetens og naturens velstand. Vi vil utforske noen av disse debattene i denne håndboken.
- **Vi vet også hva som skader andre livgivende systemer og hvordan vi kan beskytte dem.** Akkurat som vi må slutte å brenne fossilt brensel for å motvirke klimaendringene, må vi også iverksette tiltak for å gjenopprette og beskytte jordens andre livgivende systemer. Dette inkluderer bevaring av habitater for biologisk mangfold, reduksjon av bruk av plantevernmidler, begrensning av arealomlegging, stopp av avskoging, overgang til bærekraftig landbruk, beskyttelse av våtmarker, reduksjon av vannforurensning og endring av måten vi produserer og forbraker på. Bevisene tyder på at ved å gjøre dette kan vi bringe planeten tilbake innenfor sikre grenser og begynne helbredelsesprosessen. Disse krisene er dypt forbundet med hverandre, og veien videre er systemisk: å gå bort fra utvinningsmodeller og investere i et samfunn som regenererer økosystemer og sikrer velvære for alle.

Situasjonen med klimaendringer og andre former for miljøødeleggelse er altså en klar og nærværende fare for våre liv og vår planet. Selv om det er vitenskapelig uenighet om nøyaktig hva som kommer til å skje og hvor raskt, er eksistensen av menneskeskapt klimaendringer og andre former for miljøødeleggelse FAKTA, og konsensusen er at vi allerede merker effektene og at disse vil intensivere seg i løpet av de neste årene og tiårene.

Det er på tide å handle, og å handle raskt. I denne håndboken skal vi derfor diskutere hva karriereveiledere kan gjøre for å takle disse problemene og bidra til løsningen. Vi sier ikke at alt er vårt ansvar eller at vi har makt til å endre alt på egen hånd. Vi mener snarere at vi kan spille en rolle i å håndtere denne store miljøutfordringen, og at vi har et ansvar overfor våre profesjonelle verdier, våre veisøkere og planeten for å gjøre det.



Videre lesning

Informasjonen vi har presentert her gir bare en svært kort oversikt. Vi vil anbefale følgende kilder for de som ønsker å gå mer i detalj.

Det mellomstatlige panelet for klimaendringer (IPCC) er FNs organ for vurdering av vitenskapen knyttet til klimaendringer, og regnes som det mest autoritative globale organet på dette området.

En annen svært pålitelig informasjonskilde er Verdens meteorologiske organisasjon, som overvåker vær og klima.

ClimateWatch samler et bredt spekter av internasjonale data på en måte som gjør det mulig å gå i dybden og se hva som skjer i ditt land.

Hvis du er interessert i undervisningsmaterieell som tar for seg miljøkrisen, finnes det også en rekke gode utgangspunkt. Verdens naturfond, STEM learning og Water Aid tilbyr alle gode ressurser. Den pedagogiske veldedighetsorganisasjonen SEED har satt sammen en liste over alle de pedagogiske ressursene de har identifisert som tar for seg klimaendringer.

For en mer omfattende forståelse av den økologiske krisen kan du utforske konseptet planeta- riske grenser og Doughnut Economics, som sammen tilbyr et rammeverk for å vurdere virkningene av menneskelig aktivitet i forhold til både miljøgrenser, rettferdighet og menneskelig velferd.

Miljøkrise og karriere

Forhåpentligvis har vi overbevist deg (hvis du trengte å bli overbevist) om at miljøkrisen er alvorlig og at den må tas på alvor, men du føler kanskje at dette ikke er direkte relatert til ditt arbeid. Du er ikke klimaforsker, politiker eller ingeniør innen fornybar energi, du er karriereveileder, så hva har dette med deg å gjøre?



Refleksjon

Som karriereveileder tenker du kanskje at hele dette klimaspørsmålet ligger utenfor rammen av jobben din, som er å hjelpe mennesker med å utvikle seg, lære og finne meningsfylt arbeid. Men når vi stopper opp og tenker over det, kan vi virkelig skille disse tingene fra hverandre?

En av deltakerne i Exploring Green Guidance-prosjektet, Ingrid Bårdsdatter Bakke, har undersøkt forholdet mellom karriere og demokratiske verdier. Hun hevder at karriereveiledning i seg selv er en måte å arbeide for et bedre samfunn på, fordi det å hjelpe enkeltpersoner med å finne sin vei til å delta i samfunnet og forbedre sine liv betyr at de som får hjelp av karriereveiledning, kan bruke sine ressurser til å bygge et bedre samfunn og forbedre forholdene for den neste. Som karriereveileder jobber du altså allerede med mye mer enn bare personen som står foran deg. Ved å hjelpe dem tar du også vare på familien deres og det fellesskapet de er en del av. Man kan til og med si at når karriereveiledning hjelper mennesker til å trives i samfunn og fellesskap, slik at de kan oppleve medborgerskap, deltakelse, verdi og meningsfullhet, bygger karriereveiledere også et bedre samfunn for seg selv.

Med andre ord er det umulig å skille individet fra sin kontekst, og siden klimaendringene er svært reelle og påvirker folks liv, trenger du ikke å være en «aktivist» eller «radikal» hvis du er opptatt av klimaet. Du er også en medborger i samfunnet, og du og dine veisøkere eller studenter deler den samme virkeligheten ved å måtte forholde dere til den grønne omstillingen som skjer.

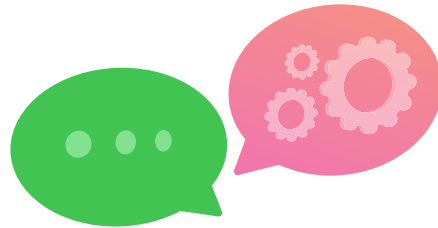
Som karriereveiledere er vi interessert i hvilke jobber og muligheter som er tilgjengelige for våre veisøkere, og i å hjelpe dem med å ta beslutninger som gjør at de kan finne den best mulige veien videre inn i fremtiden. Gitt dette må vi være oppmerksomme på alle de sosiale, politiske og økonomiske trendene som sannsynligvis vil forme fremtidens arbeidsliv.

Miljøkrisen er uten tvil den viktigste trenden som vil forme hvordan mennesker lever og arbeider i fremtiden. Vi vil hevde at dette vil fungere på to måter.



Miljøet endrer seg

Disse endringene i biosfæren og det generelle miljøet påvirker hvordan arbeid skal gjennomføres og organiseres.



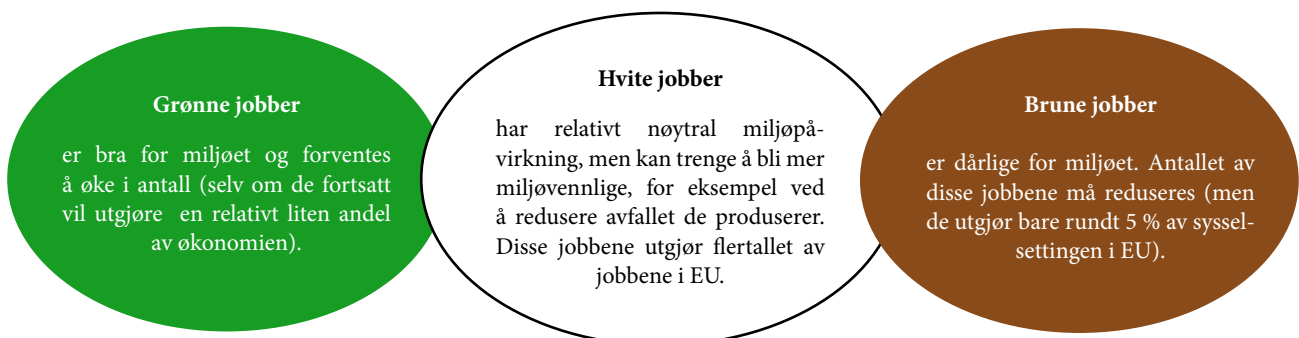
Vi responderer

Styresmakter, virksomheter og individer responderer alle på forskjellige måter til disse endringene. Hvordan vi responderer vil også forme hvordan arbeid organiseres og gjøres i vårt samfunn.

Miljøkrisen er en dynamisk prosess som er tett knyttet til måten vi lever og arbeider på. Når temperaturen stiger, vil jordbruket bli vanskeligere, og måten landbrukssektoren fungerer på vil endres. Når havnivået stiger, vil mennesker bli fordrevet, noe som vil føre til økt migrasjon og endringer i arbeidsmarkedet på steder som tar imot disse migrantene. Og når regjeringer fokuserer på fornybar energi, flomhåndtering eller håndtering av pandemier, vil det oppstå nye typer jobber.

Miljøkrisen vil altså endre de tilgjengelige jobbene, måten arbeidet organiseres på og hvilke jobber som er attraktive for våre veisøkere, på en radikal måte. Menneskenes valg av hvilke ferdigheter de utvikler og hvilke jobber de søker, vil derfor sannsynligvis være avgjørende for samfunnets evne til å håndtere klimaendringene.

Den europeiske unionen har klassifisert alle jobber i tre kategorier som den kaller grønne, hvite og brune.



Disse kategoriene gir oss en ny måte å tenke på og snakke om jobbene og karrierene som våre studenter og veisøkere tenker på. Men det understreker også at det å tenke på karrierer og miljø er litt mer komplisert enn bare å be folk om å forlate brune jobber (f.eks. de som er involvert i utvinningsindustrien) og gå over til grønne jobber (f.eks. å jobbe med resirkulering).



Kritisk hjørne

Tror du at vi kan løse klimaendringene innenfor det nåværende økonomiske systemet? For noen meningsbærere i samfunnet handler løsningen på klimaendringene bare om å endre insentivstrukturen slik at kapitalismen tilpasser seg og erkjenner skaden den påfører miljøet. Men for andre er hele ideen om økonomisk vekst problematisk, siden den er forankret i modeller som prioriterer kortsiktig profitt for enhver pris, noe som har en negativ innvirkning på miljøet og arbeidstakerne.

Disse bekymringene har ført til utviklingen av konseptet bærekraftig vekst og, mer radikalt, til bevegelser for nedvekst (degrowth). Disse bevegelsene hevder at kontinuerlig vekst er uholdbar og at vi bare kan oppnå bærekraftige sosiale, økonomiske og miljømessige praksiser ved å redusere produksjon og forbruk.

Hvor radikale tror du vi må være for å både beskytte planeten/naturen og menneskers velferd? Miljøkrisen er en sentral del av konteksten for alt arbeid og alle karrierebeslutninger de neste årene. Gitt dette er det viktig for karriereveiledere å tenke på hvordan de skal respondere på dette... og det er her «grønn veiledning» kommer inn.



Videre lesning

Det er publisert mye akademisk og politisk litteratur som ser på forholdet mellom arbeid og klima. Noen interessante artikler er blant annet [UK Climate Committee's A Net Zero workforce](#), International Labour Organization's arbeid om [Climate change and jobs](#) og EU's artikkel [The possible implications of the green transition for the EU labour market](#).

Grønn veiledning

Menneskenes jobber og karrierer vil bli påvirket av miljøkrisen og av forsøk fra myndigheter og bedrifter på å reagere på disse endringene. Videre kan måten mennesker forholder seg til miljøet gjennom sitt arbeid på, på ulike og komplekse måter, både bidra til ødeleggelsen og bevaringen av det.

Med andre ord gir ikke bare miljøet en viktig kontekst for folks karrierer, men folk former også miljøet gjennom sine karrierevalg og sine beslutninger om hvordan de skal leve og arbeide. Dette har ført til at mange hevder at vi må forstå bedre hvordan disse tingene henger sammen, og erkjenne at karrierevalg og karriereplanlegging er viktige deler av å tenke på hvordan vi skal takle miljøkrisen. Dette har ført til en vurdering av hvilken rolle karriereveiledere bør ha når det gjelder å ta opp disse spørsmålene med mennesker og støtte dem i å håndtere dem.

Begrepet «grønn veiledning» ble først brukt på 1990-tallet av en dansk forsker ved navn Peter Plant. Peter er en engasjert miljøforkjemper, karriereveileder, akademiker og aktivist, som samlet mange ideer om «grønn veiledning». Han hevdet at karriereveiledning måtte ta stilling til miljøkrisen, og at en slik holdning burde være «proaktiv, spørrende, undersøkende, refleksiv og menneskesentrert» og behandle karrierevalg som en del av «personlig engasjement, samfunnsengasjement og meningsfullhet». Denne håndboken er basert på Peters arbeid.

I nyere tid har en rekke andre forfattere engasjert seg i diskusjonen om grønn veiledning. Miriam Dimsits og Tristram Hooley har utviklet følgende definisjon av grønn veiledning.

Miljømessig bærekraftig karriereveiledning gir enkeltpersoner, grupper og fellesskaper mulighet til å utvikle sine liv og karrierer på måter som ikke går på bekostning av andre menneskers eller fremtidige generasjoners evne til å dekke sine behov. Den anerkjenner at mennesker er en del av et økosystem som er verdifullt i seg selv, og at alle livsformer, særlig de mest sårbare, er truet av en økende klimakrise, utarming av biologisk mangfold og andre miljøskader forårsaket av menneskelig aktivitet.

Miljømessig bærekraftig karriereveiledning bygger opp individers og samfunnets evne til å analysere, reagere på og håndtere sosiale, miljømessige og karriererelaterte problemer, samtidig som den støtter mennesker i å skape et godt liv for seg selv og andre. Fundamentalt sett har den som mål å stimulere folks fantasi og gi dem muligheten til å finne veien til et bedre liv og en bærekraftig verden.

Vi mener dette er et nyttig utgangspunkt for denne håndboken, men erkjenner at det reiser like mange spørsmål som det gir svar på. Selv om man aksepterer argumentet om at grønn veiledning er nødvendig, at det er mulig og at det er noe vi bør prioritere, gjenstår spørsmålet om hvordan det kan gjøres. Det er dette spørsmålet som denne håndboken primært tar for seg.



Videre lesning

Hvis du ønsker å få et innblikk i Peter Plants tenkning, anbefaler vi at du lytter til ham i denne podkasten eller leser artikkelen hans [Paradigms under pressure](#).

Om denne håndboken

Denne håndboken er utviklet av *Exploring Green Guidance*-prosjektet, som er et EU-finansiert prosjekt som samlet bekymrede karriereveiledere og forskere fra fem land for å utvikle nye ressurser for grønn veiledning. Prosjektet startet med en gjennomgang av politikken innen utdanning, sysselsetting og miljø og en litteraturgjennomgang av dokumentasjonen om grønn veiledning. Deretter gjennomførte vi en undersøkelse blant europeiske veiledere for å finne ut hva som var den aktuelle situasjonen og for å invitere folk til å komme med ideer og ressurser. Til slutt organiserte vi en serie «innovasjonsfabrikker», som var grupper av veiledere i hvert av landene som utforsket spørsmålet om grønn veiledning og utviklet ideer og verktøy som kunne hjelpe andre. Alt dette arbeidet er deretter samlet i denne håndboken.



Videre lesning

Hvis du er interessert i arbeidet til *Exploring Green Guidance*-prosjektet og ønsker å lese noe av bakgrunnsforskningen, kan du besøke *Exploring Green Guidance*-nettstedet.

Du kan også lese dokumentet *Evidence on green guidance* som vi har utarbeidet som en del av dette prosjektet.

Håndboken er organisert i syv kapitler. I hvert kapittel finner du en diskusjon av temaene, lenker til viktige ressurser, veiledning om bruk av verktøyene vi har utviklet og muligheter for refleksjon. Vi håper dette vil være nok til å komme i gang med grønn veiledning.

Det er ikke bare én riktig måte å «gjøre» grønn veiledning på. Du må finne ut hvordan du vil gjøre det og tenke på hvordan det kan passe inn i din kontekst. Så føl deg fri til å tilpasse, utvikle og endre ideene og ressursene vi tilbyr i håndboken.

Håndboken tar for seg følgende temaer.

1. I dette *første kapitlet* har vi forsøkt å argumentere for at det er behov for grønn veiledning og at det er noe du bør engasjere deg i.
2. Det *andre kapitlet* utdyper diskusjonen om grønn veiledning og utforsker hva det er og hvorfor det er nødvendig. Det utforsker også ulike tilnærminger til grønn veiledning og reflekterer over noen av debattene som finnes innenfor denne ideen om hvor radikal karriereveiledning bør være.
3. I det *tredje kapitlet* utforsker vi hvordan våre studenter og veisøkere føler om disse spørsmålene og vurderer hva dette betyr for vår praksis. Vi kan ha å gjøre med alt fra klimafornektende til miljøaktivister, samt en stor gruppe mennesker som ikke har tenkt alvorlig over disse spørsmålene. Hvordan kan vi ta opp miljøspørsmål samtidig som vi knytter det til folks umiddelbare bekymringer om deres liv?
4. I det *fjerde kapitlet* fokuserer vi på de etiske og praktiske begrensningene ved grønn veiledning. Hva er det du ikke bør gjøre når du praktiserer grønn veiledning, og hvordan kan du håndtere begrensningene som ledere eller dine arbeidsgivere setter for dine handlinger?
5. I det *femte kapitlet* ser vi på måter grønn veiledning har blitt utført (eller foreslått utført) på. Hvordan ser en «grønn» karriereveiledningsøkt ut, eller et grønt karriereverksted eller en karrieremesse? Vi bygger på disse eksemplene på praksis for å tilby en praktisk modell som du kan bruke og tilpasse i din praksis. Dette kapitlet fokuserer spesielt på måter vi kan jobbe med enkeltpersoner og grupper på.
6. I *kapittel seks* utforsker vi hvordan vi kan gå utover vår umiddelbare praksis og engasjere oss i mer systemiske former for handling, som meglings, advokatvirksomhet, lobbyvirksomhet og systemendring. Vi hevder at alle disse bredere formene for praksis fortsatt kan betraktes som en del av grønn veiledning, da vårt fokus fortsatt er å hjelpe mennesker med å bygge gode og bærekraftige karrierer på måter som ikke går på bekostning av andre menneskers eller fremtidige generasjoners evne til å dekke sine behov.
7. Til slutt, i *kapittel syv*, gjennomgår vi det vi har dekket og tenker på hva neste skritt kan være.

Gjennom hele håndboken vil du se noen gjentakende elementer som vi allerede har brukt i dette kapitlet.



Verktøy. Dette er nye verktøy som vi har utviklet gjennom prosjektet (ofte med utgangspunkt i god praksis vi har funnet der ute). Disse er tilgjengelige for deg å laste ned og tilpasse.



Refleksjoner. Disse er utformet for å få deg til å tenke på noen av problemstillingene vi tar opp. I noen tilfeller kan det være mulig å tilpasse disse refleksjonene for bruk med dine studenter og veisøkere.



Kritiske hjørner. Her foreslår vi at du tenker over noen av uenighetene og utfordringene som finnes rundt miljø- og bærekraftsspørsmål. I disse seksjonene vil vi be deg vurdere hvor radikal du må være, og om du tror det er mulig å bygge en grønn karriere innenfor det nåværende systemet.



Videre lesning. Hvert kapittel inneholder en rekke kilder til videre informasjon som du kan bruke hvis du ønsker å utforske disse problemstillingene på en dypere måte.

Sammendrag

I dette kapitlet har vi formidlet at:

- **Planeten blir varmere**, og at dette og en rekke andre miljøproblemer er forårsaket av menneskelig aktivitet. Dette skaper allerede problemer for planeten, og disse problemene vil sannsynligvis fortsette å forverres med mindre vi gjør noe med dem.
- **Vi vet hva som forårsaker miljøkrisen og hvordan vi skal reagere på den.** Men så langt har innsatsen for å stoppe eller reversere miljøskadene vært utilstrekkelig. Det er behov for å handle, og handle raskt.
- **Miljøkrisen er tett knyttet til våre jobber og karrierer.** Endringer i miljøet og forsøk på å dempe eller motvirke denne krisen vil sannsynligvis forme hvilke typer jobber som er tilgjengelige og hvordan vi jobber. Videre vil individuelle karrierevalg også forme samfunnets evne til å takle miljøkrisen.
- **Grønn veiledning er utviklet som en måte å håndtere disse problemene på innenfor karrierefeltet.** Grønn veiledning fastsetter en tilnærming for karriereveiledere som er utformet for å hjelpe enkeltpersoner, grupper og kollektiver med å håndtere karrieren sin på en bærekraftig måte.
- **Denne håndboken vil hjelpe karriereveiledere å engasjere seg i og å gjøre grønn veiledning.** Det finnes ikke én enkelt tilnærming til grønn veiledning, men denne håndboken vil ta deg gjennom et bredt spekter av praktiske tilnærminger til å gi grønn veiledning og oppmuntre deg til å innovere og utvikle din egen måte.



Refleksjon

Etter å ha lest det første kapitlet, hva tenker du om grønn veiledning? Tror du at dette er noe du er interessert i og ønsker å begynne med? Eller har du flere spørsmål enn svar på dette stadiet?

En ting du bør reflektere nøye over på dette tidspunktet, er om du allerede gjør noe som kan betraktes som grønn veiledning.

2

HVA ER GRØNN VEILEDNING?

Det du gjør, gjør en forskjell, og du må bestemme hva slags forskjell du ønsker å gjøre.

Jane Goodall, forsker og aktivist

Tenk deg at en 27 år gammel gruveingeniør fra Schlesien i Polen, en region som historisk sett har vært knyttet til kullindustrien, kommer inn på kontoret ditt. Hun er klar over at regjeringen er opptatt av å redusere landets avhengighet av kull, og vet at regionen hennes vil gjennomgå en betydelig transformasjon i årene som kommer. Hun føler seg usikker på fremtiden, og innser at hun snart kan miste jobben, men hun er likevel åpen for endring.



Refleksjon

Hvor trygg og forberedt føler du deg i dag på å veilede en veisøker som denne gruveingeniøren gjennom denne karriereovergangen?

Dette scenariet illustrerer hvorfor det aldri har vært viktigere å integrere grønn veiledning i vanlig karriereveiledningspraksis. Den grønne omstillingen omformer arbeidsmarkedene i hele Europa, og setter karriereveiledere i front når det gjelder å støtte enkeltpersoner gjennom disse endringene.

Vårt arbeid påvirker ikke bare enkeltpersoner, det påvirker hele samfunn som står overfor en overgang. Når industriene går bort fra fossile brensler og over til fornybar energi, blir karriereveiledning en viktig bro mellom usikkerhet og nye, bærekraftige karrieremuligheter. Mer generelt, gitt den akutte miljøkrisen, kan vi virkelig ta karrierevalg uten å tenke på hvordan vårt arbeid påvirker andre, fremtidige generasjoner og planeten? Kan bærekraftsdimensjonen integreres *som standard* i karriereveiledningen, i stedet for å behandles som et valgfritt tema? Og hvordan kan karriereveiledning spille en viktig rolle i å fremme et mer rettferdig og bærekraftig arbeidsmarked?

Dette kapitlet drøfter viktigheten av grønn veiledning og presenterer konkrete strategier og verktøy for å integrere bærekraft effektivt i karriereveiledningspraksis, og dermed bidra i den grønne omstillingen.



Videre lesning

Mange nasjonale og internasjonale organer produserer arbeidsmarkedsinformasjon som ikke bare diskuterer hva som skjer nå, men også hva som sannsynligvis vil skje i fremtiden. Det er verdt å lete etter disse informasjonskildene i ditt land, men også å se på slike spådommer med et kritisk blikk. Ingen vet nøyaktig hva som kommer til å skje, så det er viktig at vi støtter våre veisøkere i å lese arbeidsmarkedet selv og oppmuntrer dem til å være klare til å tilpasse seg nye situasjoner når de oppstår.

Noen nyttige utgangspunkt for å tenke på arbeidsmarkedet er Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), som har publisert en nyttig serie om fremtidens arbeid og globale trender for ungdom, og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD), som også publiserer informasjon om fremtidens arbeid. Det finnes også rapporter som spesielt fokuserer på fremtidens arbeid i den grønne omstillingen fra Det europeiske opplæringsfondet, Det internasjonale pengefondet og en rekke andre organisasjoner.

Ulike tilnærminger til grønn veiledning

Grønn veiledning er ikke en universell tilnærming. Det er en dynamisk og pluralistisk tilnærming hvor ulike fortellinger om suksess, velstand og fremtiden eksisterer side om side og ofte kolliderer. Ettersom arbeidsmarkedet endrer seg raskt på grunn av teknologiske fremskritt, økonomiske endringer og akselererende miljøkriser, må karriereveiledere gå utover konvensjonelle modeller og utforske alternative visjoner for arbeid, økonomi og sosial deltakelse.

Tradisjonelle karrieremodeller ble i stor grad formet i det industrielle 1900-tallet. De fulgte vanligvis en lineær og hierarkisk bane som betraktet folks karrierer som en prosess med å klatre på «karrierestigen» og likestilte suksess med langsiktig stabilitet, økende inntekt og lederstatus. Denne modellen forutsatte forutsigbarhet og jobbsikkerhet, særlig i produksjons- og kontorarbeidssektoren.

I dag gjelder ikke lenger disse forutsetningene. Mange arbeidstakere, spesielt de som jobber i manuelle yrker og på lavere nivå i administrative funksjoner, er i økende grad utsatt for usikkerhet. En årsak til dette er klimarelaterte forstyrrelser som industriell omstilling, ressursknapphet eller overgangen fra fossile brensler. Miljøkrisen legger et ytterligere, og ofte destabiliserende, lag til et allerede ustabil arbeidsmarked. Videre tvinger det faktum at mange former for arbeid bidrar til miljøskader oss til å stille spørsmål ved selve grunnlaget for vår profesjonelle praksis.

I denne sammenhengen må grønn veiledning hjelpe enkeltpersoner å navigere gjennom disse overlappende usikkerhetene. Det krever å avdekke de ofte uuttalte narrative som former karrieretenkningen, for eksempel ideen om at karrieresuksess avhenger av enkeltpersoners evne til å sikre seg stabil, heltidsbasert og høyt betalt arbeid, og å støtte mennesker i å identifisere veier som er i tråd med deres verdier, ambisjoner og de skiftende realitetene på planeten.

Mennesker handler ofte ut fra antakelser som kanskje ikke lenger fungerer i en verden preget av miljøkrise og grønn omstilling. Eksempler på slike antakelser er

- troen på at suksess krever maksimal effektivitet og rask forfremmelse, noe som kan hindre enkeltpersoner i å reflektere over eller akseptere sitt eget utviklingstempo;
- å knytte suksess til konstant vekst og forbruk, mens en mer bærekraftig tilnærming prioriterer velvære

og balanse mellom arbeid og fritid;

- å se konkurranse som den primære motivasjonen, noe som kan føre til stress og utbrenthet – mens demokratisk samarbeid og felles utforming av løsninger kan være et bedre alternativ;
- konformitet og frykt for å bryte med etablerte normer, mens selvrefleksjon og autonomi kan bidra til å bygge karrierer som er i tråd med personlige verdier;
- fortellingen om konstant endring og rask tilpasning til markedet, noe som kan skape kaos – mens regenerative arbeidsmodeller fokuserer på langsiktig bærekraft og utvikling i harmoni med økologiske prinsipper.

Grønn veiledning handler altså ikke bare om å analysere trender i arbeidsmarkedet, men om å støtte veisøkere i å bygge sin profesjonelle fremtid på en bevisst, bærekraftig og verdidrevet måte.

Som karriereveiledere kan vi hjelpe veisøkere med å identifisere fortellingene som påvirker deres karrierevalg og vurdere om disse tjener dem godt. Viktige spørsmål for å lette denne prosessen inkluderer:

- Hvilke verdier styrer mine karrierevalg?
- Er min visjon om hva jeg ønsker å oppnå i livet i tråd med mine personlige overbevisninger?
- Hvilke alternative karrieremodeller kan jeg utforske?
- Hva slags arbeid gjør meg stolt eller gir meg en følelse av å være nyttig i samfunnet?
- Hvem sine behov tilfredsstilles av varene/tjenestene jeg produserer?
- Hvem drar nytte av at jeg presser meg selv til å jobbe raskere eller hardere? Er det til nytte for meg?
- Hvis jeg kunne skape en stabil og meningsfull rytme i arbeidet mitt, hvordan ville den se ut?
- Hvordan ville karrieren min se ut hvis jeg ikke følte behov for å «klatre på karrierestigen»?
- Har konkurranse med andre noen gang fått meg til å føle meg ensom eller utenfor?
- Hvilken innvirkning har arbeidet mitt på samfunnet, miljøet og planeten?

Når vi først er blitt klar over disse fortellingene og deres innvirkning på karrierevalg, kan vi gå videre til å analysere konkrete tilnærminger til grønn veiledning og de viktigste dimensjonene ved å støtte veisøkere gjennom endringer.



Hvilket verktøy?

For eksempler på verktøy som kan bidra til å dekonstruere dominerende representasjoner av arbeid, se ***Kritisk dekonstruksjon av mistriksel på jobben***. Dette kritiske perspektivet på arbeid er også vevd inn i andre verktøy.



Kritisk hjørne

Hvorfor tror du at vi har blitt sosialisert til å ha usunne oppfatninger om karrieresuksess? Hvem har interesse av å holde oss i gang og få oss til å konkurrere mot hverandre? Er det mulig å bygge grønne eller bærekraftige former for arbeid og karriere samtidig som man konkurrerer med andre? Hvordan kan vi balansere behovet for samarbeid og konkurranse i våre liv, karrierer og samfunn?

Hvordan implementere grønn karriereveiledning i din praksis?

Å integrere bærekraft i karriereveiledning kan i utgangspunktet virke utfordrende. Bør fokuset ligge på praktiske jobbmuligheter i grønne sektorer? Eller er det viktigere å støtte veisøkere i å reflektere over sine verdier og ta bevisste karrierevalg uansett hvor de jobber? Vi vil utforske disse spørsmålene praktisk i kapittel 5 og 6, men foreløpig er det viktig å tenke gjennom noen av de viktigste spørsmålene.

Noen veisøkere søker konkrete løsninger som kurs, jobbmuligheter eller informasjon om raskt voksende grønne næringer. Andre ønsker dypere endringer og utforsker alternative arbeidsmodeller og livsformer som går utover konvensjonelle markedsstrukturer. Begge veiene er verdifulle og kan utfylle hverandre, hvis de er tilpasset veisøkerens individuelle behov og sosiale kontekst.

Den grønne omstillingen endrer arbeidsmarkedet og veisøkeres forventninger. Som karriereveiledere kan vi spørre oss selv:

- Bør jeg fokusere på å hjelpe veisøkere med å utvikle «grønne» ferdigheter, eller bør jeg oppmuntre til dypere refleksjon over deres verdier og konsekvensene av deres valg?
- Er min rolle å støtte enkeltpersoner i å tilpasse seg nye realiteter, eller bør jeg arbeide for systemisk endring?
- Bør veiledningen være nøytral, eller bør jeg aktivt fremme miljøvennlige karrierevalg?

Det finnes ingen enkle svar på disse spørsmålene. Karriereveilederen Rebecca Packer utforsket disse spørsmålene i sin masteroppgave og foreslo en firkantet modell for grønn veiledning.¹ Denne modellen er basert på to hovedakser. For det første: Fokuserer du på individet eller på sosiale og strukturelle spørsmål i veiledningen din? For det andre, hva slags endring ønsker du å drive frem? Handler det mer om å hjelpe veisøkere med å tilpasse seg arbeidsmarkedet (*lysegrønn*) eller mer om å hjelpe veisøkere med å engasjere seg i en dypere transformasjon i tråd med økologiske verdier (*mørkegrønn*)?

Dette gjør det mulig for oss å skille mellom fire tilnærminger som vi kan beskrive som: *radikal*, *progressiv*, *konservativ* og *liberal*.



¹ Packer, R. (2019). *Greening HE careers education and guidance? An investigation into the perspectives and experiences of career development practitioners from English universities*. Masteroppgave, University of Derby, Storbritannia.

	Sosialt fokus	Individuelt fokus
Mørkegrønn (økologisme)	<p>Radikal</p> <p>Målet ditt er ikke bare å støtte veisøkere, men også å hjelpe dem med å innse at deres karrierevalg er en del av større økonomiske og økologiske systemer.</p> <p>Dette innebærer å legge vekt på felles ansvar for planetens fremtid og støtte bevegelser som arbeider for en rettferdig omstilling.</p> <p>Praksiseksempel: Aktivt fremme refleksjoner om alternative arbeidsformer (f.eks. ideelle organisasjoner og kooperativer), engasjement i transformasjonsbevegelser og utopisk tenkning (se verktøyet <i>Realiteten i vår utopi</i>).</p>	<p>Progressiv</p> <p>Du støtter veisøkere i å ta karrierebeslutninger som er i tråd med deres økologiske verdier.</p> <p>Du oppmuntrer dem til å satse på karrierer som bidrar til bærekraftig utvikling.</p> <p>Praksiseksempel: <i>Ikigai</i> – et konseptuelt rammeverk som hjelper veisøkere med å utforske karriereveier ved å samkjøre deres lidenskaper, verdier, ferdigheter og verdens behov.</p>
Lysegrønn	<p>Konservativ</p> <p>Du fokuserer på å forberede veisøkere på arbeidsmarkedet – ved å hjelpe dem med å utvikle ferdighetene som trengs i den grønne økonomien.</p> <p>Du støtter utviklingen av omskolingsprogrammer, opplæringskurs og tilgang til nye yrker knyttet til den grønne omstillingen.</p> <p>Praksiseksempel: Se verktøy som <i>Casestudier av grønn omstilling</i>.</p>	<p>Liberal (ikke-direktiv) Målet ditt er å støtte veisøkere i å velge en karriere som samsvarer med deres verdier, uten å lede dem mot bestemte veier.</p> <p>Veisøkeren bestemmer selv i hvilken grad de ønsker å innlemme miljøhensyn i sitt arbeid.</p> <p>Praksiseksempel: Innføre valgfrie kriterier or karrierevalg som integrerer bærekraft, slik at veisøkere og studenter kan inkludere dem hvis de ønsker det – se verktøyene <i>Øko</i>verdier og <i>Øko</i>ferdigheter.</p>

Packers modell antyder at du har noen valg å ta.

- Hvis du ønsker å forberede veisøkere på det grønne arbeidsmarkedet, bør du fokusere på lysegrønne tilnærminger (konservative eller liberale).
- Hvis du sikter mot systemisk endring og en dypere innvirkning, bruk mørkegrønne tilnærminger (radikale eller progressive).
- Hvis du ønsker at karriereveiledningen skal støtte løsninger i det lokale samfunnet, velg et sosialt perspektiv.
- Hvis veisøkerne ønsker å tilpasse karrieren til sine personlige verdier, kan en individuell tilnærming være det beste valget.

Det finnes ikke én «riktig» tilnærming. Valget avhenger av din karriereveiledningsfilosofi, veisøkernes behov og konteksten du arbeider i. I virkeligheten vil du sannsynligvis kombinere to eller flere tilnærminger når du arbeider med virkelige veisøkere, hvis behov vil endre seg. Men å bruke denne modellen kan hjelpe deg med å bevisst definere din strategi og skreddersy veiledningen du gir, slik at den bedre oppfyller veisøkernes ulike forventninger og passer med dine egne ideer om hva som er nødvendig og effektivt.

Refleksjon

Hva synes du om de fire tilnærmingene til grønn veiledning? Er du mer fokusert på individuelle eller sosiale behov? Føler du deg mer lysegrønn eller mørkegrønn? Hva tror du at du kan lære av andre tilnærminger som er forskjellige fra din egen?

Mål for grønn veiledning

Etter å ha utforsket ulike tilnærminger til grønn karriereveiledning (lysgrønn vs. mørkegrønn, individuell vs. sosial), er det på tide å fokusere på praktiske tiltak: hvordan integrere bærekraft i det daglige arbeidet til en karriereveileder?

Den danske karriereveiledningseksperter Miriam Dimsits har samarbeidet med Tristram Hooley fra Storbritannia for å identifisere fem nøkkeldimensjoner som beskriver grønn veiledning.² Disse er utformet for å hjelpe deg med å gå utover å bare henvise veisøkere til «grønne jobber» og i stedet veilede dem mot mer bevisste karrierevalg. Disse kan fungere effektivt som læringsmål for grønn veiledning, og hjelpe deg med å forme tiltak på måter som er miljømessig bærekraftige.



² For mer informasjon om dette rammeverket, se Dimsits, M., & Hooley, T. (u.d.). [Introduksjon til rammeverket for miljømessig bærekraftig karriereveiledning](#). NICEC.

Dimensjon	Mål	Eksempler på tiltak
Forstå, og kom i kontakt med verden	Støtte veisøkere i å utvikle en emosjonell forbindelse med seg selv, andre og naturen for å hjelpe dem med å håndtere følelser av fremmedgjøring, håpløshet og distanse.	<p>Bruke naturen som ramme for karriereveiledning</p> <p>Arbeide med eksistensielle og erfaringsbaserte tilnærminger</p> <p>Eksempel på verktøy: <u><i>Gjenkjenne resonans</i></u></p>
Bygg solidaritet	Oppmuntre veisøkere til å vurdere karrieren sin i en bredere sosial og økologisk kontekst, med fokus på kollektiv læring og handling til fordel for marginaliserte og truede livsformer (mennesker, grupper, natur, arter, habitater ...).	<p>Kollektiv, gruppeorientert eller samfunnsbasert veiledning med fokus på hvordan vi kan leve og bidra sammen</p> <p>Eksempel på verktøy: <u><i>Verdens utfordringer og en meningsfull karriere</i></u></p>
Lær om karrierer i en bærekraftig verden	Diskuter med veisøkere og studenter hvordan arbeidslivet påvirker miljøet, og hvilke karrierer som kan bidra positivt	<p>Utforsk forbindelser mellom klima- og miljøkrisen og arbeidslivet, utforske miljøpåvirkningen av ulike karriereveier.</p> <p>Gi veisøkere pålitelig informasjon om det grønne arbeidsmarkedet.</p> <p>Møter med fagpersoner fra grønne bransjer</p> <p>Eksempel på verktøy: <u><i>Se på arbeidsmarkedet gjennom grønnfargede briller</i></u></p>
Forestill deg og skap en bedre verden gjennom din karriere	Hjelp veisøkerne med å knytte sine daglige erfaringer, problemer og håp til de store sosiale og miljøspørsmål, og forestill deg muligheter og en vei ut av den nåværende situasjonen. Oppmuntre dem til å vurdere og skape alternative former for arbeid og produksjon	<p><i>Visualiseringsøvelser</i> – «Hvordan ser din ideelle miljøvennlige fremtid ut? Hva må endres i verden for at denne fremtiden skal bli mulig?»</p> <p>Eksempel på verktøy: <u><i>Realiteten i vår utopi</i></u></p>
Bidra til endring gjennom karrieren	Utvikle veisøkeres og studenters forståelse av problemets natur, kritisk granskning av dominerende ideologier, avdekking av maktstrukturer og aktørers interesser.	<p><i>Casestudier av alternative økonomier</i> – f.eks. Mondragón-koperativene, Transition Towns-bevegelsen.</p> <p><i>Diskusjoner om verdier</i> i sammenheng med nye karrieremodeller.</p> <p>Verktøyeksempel: <u><i>Økologiske dialoger</i></u></p>



Refleksjon

- Du trenger ikke å bruke alle dimensjonene – velg de som passer best til din praksis.
- Du kan kombinere tilnæringer – for eksempel ved å bruke den *emosjonelle* dimensjonen til refleksjon over verdier og læringsdimensjonen til å gi informasjon om det grønne arbeidsmarkedet.
- Hvis veisøkerne dine er klare for dypere endringer, kan du innlemme elementer fra dimensjonene «forestille seg og skape» eller «endre verden».

Med disse dimensjonene kan karriereveiledningen din bli mer målrettet, fremtidsorientert og tilpasset de økologiske utfordringene arbeidsmarkedet står overfor.

Veier mot mer bærekraftige karrierer

Å forstå ulike tilnæringer til grønn veiledning og hvordan man implementerer dem, er bare det første trinnet. Den neste utfordringen er å hjelpe veisøkerne med å se hvordan de kan realisere karrieremålene sine på en måte som er i tråd med bærekraft.

Hver veisøker har unike ferdigheter, erfaringer og verdier – derfor er det viktig å hjelpe dem å bli bevisste på en rekke veier som gjør at de kan bidra til miljømessig og sosialt ansvar på en måte som passer deres evner og ambisjoner. Nedenfor er seks viktige grønne karriereveier som kan tjene som inspirasjon og utgangspunkt for videre utforskning.

Tradisjonelle grønne yrker

Noen velger karrierer som er direkte knyttet til miljøvern. Jobber innen geofag, bærekraft og fornybar energi krever ofte formell utdanning eller spesialistopplæring.

Eksempler:

- Miljøingeniører som restaurerer postindustrielle landskap.
- Bærekraftkonsulenter som jobber med grønn byplanlegging.
- Teknikere som installerer solcellepaneler.
- Økoturismespesialister som fremmer bærekraftig reiseliv.
- Bærekraftig jordbruk og landbruk.

Verdibaserte karrierer

Andres verdier kan vektlegge mening og sosial rettferdighet på andre måter, ofte knyttet til sosiale eller samfunnsfokuserede sektorer, og derfor kan folk velge karriere basert på disse verdiene. Selv om disse rollene ikke alltid er eksplisitt «grønne», spiller de en avgjørende rolle i å bygge et mer rettferdig og bærekraftig samfunn.

Eksempler

- Sosialarbeidere som støtter lokalsamfunn som er berørt av klimaendringer.
- Lærere som integrerer miljøundervisning i skolen.

- Leger og sykepleiere som fremmer bærekraftig helsetjenester ved å redusere medisinsk avfall.
- Koordinatorer for fellestager som kombinerer økologisk opplæring med sosial inkludering.

Øko-entreprenørskap

For noen ligger veien til bærekraft i å starte sin egen virksomhet. Disse personene oppretter selskaper som minimerer miljøpåvirkningen, fremmer lokal produksjon eller utvikler innovative løsninger for økologiske utfordringer.

Eksempler

- Too Good To Go (Danmark) – en startup som bekjemper matsvinn.
- Infarm (Tyskland) – urbane vertikale landbruksløsninger.
- Butikkeiere som tilbyr plastfrie alternativer.
- Initiativer for regenerativt jordbruk, som AMAP-nettverkene i Frankrike.

Øko-intraprenørskap

Ikke alle ønsker å bytte jobb – noen fokuserer i stedet på å gjøre sine eksisterende arbeidsplasser grønnere. Øko-intraprenører driver bærekraftsinitiativer innenfor organisasjoner, reduserer karbonavtrykket, implementerer grønne strategier og engasjerer kolleger i miljøtiltak.

Eksempler

- Bærekraftsledere som bidrar til å redusere utslippene i hele forsyningskjeden.
- Grønne grasrotinitiativer i store selskaper, ledet av ansatte som fremmer miljøvennlige praksiser.
- Miljørevisorer som gir råd til bedrifter om hvordan de kan redusere sin klimapåvirkning.

Hybride eller langsomme karrierer

Noen omdefinerer sitt yrkesliv ved å redusere tradisjonelle arbeidstimer og bruke mer tid på meningsfulle, bærekraftige aktiviteter. Disse karrierene vil ofte blande ulike former for arbeid, og tilby fleksibilitet og dypere engasjement i økologiske og samfunnsmessige initiativer.

Eksempler

- Fagpersoner som balanserer konsulentvirksomhet med permakultur-landbruk.
- Frilansere som jobber med bærekraftsprosjekter samtidig som de engasjerer seg i klimaaktivisme.
- Personer som reduserer sine betalte arbeidstimer for å bruke mer tid på frivillig miljøarbeid.

Profesjonell aktivisme

For de som ser miljøkrisen som en presserende prioritet, blir aktivisme en heltidsjobb. Deres arbeid fokuserer på systemisk endring, påvirkningsarbeid og direkte handling for miljømessig og sosial rettferdighet.

Eksempler

- Ansatte i Greenpeace (Tyskland) og Friends of the Earth Europe (Belgia) som driver miljøkampanjer.
- Ledere for grasrotbevegelser som Marjan Minnesma, grunnlegger av Urgenda Foundation, en organisasjon som kjemper for karbonreduksjon i Nederland.
- Unge klimaaktivister som organiserer Fridays for Future-streiker.
- Politiske analytikere og aktivister som utformer klimapolitikk på nasjonalt eller internasjonalt nivå.
- Representative grupper og fagforeninger som arbeider på vegne av de som jobber innenfor grønn og bærekraftig økonomi.



Videre lesning

De seks mulige veiene som mennesker kan ta i en økologisk overgang ble foreslått av Tacchini, S. (2021). Grønn veiledning: Integrering av en økologisk visjon i karriereveiledning. I *Euroguidance Conference 2021 Compendium* (s. 42–45). OeAD Erasmus+.



Kritisk hjørne

De seks karriereveiene som er beskrevet ovenfor, fokuserer alle på å få folk til å gå over til en eller annen form for «grønn jobb» eller «grønn karriere». Dette er et viktig aspekt av grønn veiledning, men det kan ikke være hele historien. Bare en relativt liten andel av arbeidsstyrken vil noen gang jobbe i en «grønn jobb». Så hva med alle de andre? Hvilke endringer kan folk gjøre i livet og arbeidet sitt for å gjøre det grønnere, selv om de ikke har en grønn jobb?

Kanskje enda viktigere: Hvordan kan folk utøve press på sine arbeidsgivere og organisasjoner, politikere og andre i samfunnet som er ansvarlige for miljøskader? Det er ikke bare et spørsmål om å velge en annen jobb, men også om å endre måten det eksisterende arbeidsmarkedet fungerer på. Dette er selvfølgelig ikke lett, da det er mange mennesker med sterke interesser i måten samfunnet er organisert på i dag, og arbeidsforhold og sosiale relasjoner innebærer ofte maktubalanse som våre veisøkere ofte vil være på den tapende siden av. Veien til en grønn karriere vil derfor sannsynligvis innebære å ta opp kampen mot noen mektige mennesker og tenke på hvordan man kan forandre verden.

Hvordan kan du diskutere slike spørsmål med veisøkere i karriereveiledningen?

Sammendrag

- Grønn karriereveiledning hjelper enkeltpersoner og samfunn med å tilpasse seg endringer i arbeidsmarkedet som følge av miljøkrisen og den grønne omstillingen.
- Tradisjonelle karrieremodeller er i endring, og det er en økende etterspørsel etter arbeid som er i tråd med verdier, velvære og bærekraft.
- Ulike tilnærminger til veiledning spenner fra å hjelpe veisøkere med å utvikle grønne ferdigheter til å inspirere til systemisk endring.
- Fem sentrale dimensjoner ved grønn karriereveiledning er: å knytte karrieren til verden på et følelsesmessig nivå, å bygge solidaritet med verden ved å knytte bånd til andre og til naturen, å lære om karrierer i en bærekraftig verden, å forestille seg og skape verden gjennom din karriere, og å forandre verden gjennom din karriere.
- Grønne karriereveier inkluderer miljøyrker, verdidrevne karrierer, øko-entreprenørskap, bærekraftige roller i bedrifter, hybride karrierer og profesjonell aktivisme, samt kampen for å gjøre alle jobber mer miljøvennlige.

3

HVA SYNES VÅRE STUDENTER OG VEISØKERE OM GRØNN VEILEDNING?

Klimaendringer er som døden. Vi forstår alle at det er uunngåelig, men få av oss aksepterer den egentlig.

Brian McDermott

Folks støtte til en gitt klimapolitikk kan i stor grad forutsies av tre grunnleggende oppfatninger, nemlig at politikken er nyttig for å redusere utslipp (effektivitet), ikke har negative fordelingsmessige konsekvenser for husholdninger med lav inntekt (ulikhetsproblemer) og ikke skader respondentens husholdning økonomisk (egeninteresse).

Antoine Dechezleprêtre og kolleger i American Economic Review

Disse sitatene belyser noen av de komplekse følelsene folk har om klimaendringer og andre former for miljødeleggelse, og om løsningene som foreslås for disse problemene. I dette kapitlet skal vi se på hvordan folk opplever klimaendringer og tenke på hva dette betyr for hvordan vi kan samhandle med dem i grønn veiledning.

Det er gjennomført omfattende forskning for å forstå folks oppfatning av miljøspørsmål, inkludert klimaendringer, og hvor bekymret de er for konsekvensene av disse problemene. Generelt sett er det en utbredt og økende aksept blant verdens befolkning for klimavitenskapen og en erkjennelse av at det er betydelige miljøproblemer som må løses. Det er imidlertid også tegn på at holdninger til miljø og klima i økende grad knyttes til bredere politiske standpunkter, og at noen høyreorienterte velgere i utviklede land er mer tilbøyelige til å være skeptiske til klimavitenskap og behovet for politiske, sosiale og økonomiske endringer. Dette kan gjøre det vanskeligere å ta opp miljøspørsmål i karriereveiledningen, fordi vi potensielt blir involvert i politiske debatter og kulturkriger.

Det er også tegn som tyder på at til tross for at folk tror på viktigheten av bærekraft, er det mange som ikke endrer atferden i sitt eget liv i tråd med denne troen. Vi så tydelige bevis på dette i vår undersøkelse av karriereveileders tanker om grønn veiledning, hvor vi fant at bare 22 % av karriereveiledere rapporterte at deres veisøkere tar opp klimaet når de tar karrierevalg, selv om 28 % sier at deres veisøkere er opptatt av å finne miljømessig bærekraftig arbeid og 41 % sier at deres veisøkere er opptatt av å leve miljømessig bærekraftige liv.

De fleste av våre veisøkere ser ikke umiddelbart relevansen av miljøkrisen for karrieren sin, og selv om de kanskje er opptatt av miljøspørsmål, tenker de kanskje ikke at en samtale med en karriereveileder er et legitimt sted å snakke om disse spørsmålene. Utfordringen for karriereveiledere er å møte veisøkere der de er, og utforske bærekraft på måter som resonerer med deres verdier, ambisjoner og profesjonelle realiteter. Basert på vår erfaring og tilbakemeldinger fra veiledere, er dette den vanskeligste oppgaven i prosessen med å «forgrønne» sin praksis.

Dette kapitlet gir noen ideer om hvordan man kan introdusere spørsmålet om bærekraft i karriereveiledningen, samtidig som man respekterer veisøkerens perspektiv, unngår de etiske fallgruvene ved å legge skylden for den nåværende krisen på individuell forbrukeratferd og livsstil, og skaper motstand i dette høyt politiserte temaet.



Kritisk hjørne

Hvis du ønsker å forstå og sette deg inn i hvilken rolle og innvirkning individuelle handlinger og beslutninger har med tanke på å dempe klimaendringene og den økologiske krisen, kan du lese noen av Oxfams rapporter om klimautjevning, som viser at «i 2019 sto den rikeste 1 % for 16 % av de globale karbonutslippene, det samme som utslippene fra de fattigste 66 % av menneskeheten (5 milliarder mennesker)».

Mange av veisøkerne vi møter i vår daglige praksis kommer fra utsatte miljøer, og deres karbonavtrykk er lavere enn gjennomsnittet for befolkningen. Dessuten har disse veisøkerne vanligvis begrensede muligheter til å tilpasse karrieren og livsstilen sin til bærekraft av systemiske årsaker (f.eks. mangel på muligheter, mangel på offentlig transport, mangel på midler til mer bærekraftig mat og forbruk osv. Karriereveiledning kan derfor fokusere på å hjelpe dem med å reflektere over det systemiske aspektet ved klimaendringene og den økologiske krisen og bedre forstå utfordringene med klimarettferdighet, samtidig som man hjelper dem med å utvikle nye ferdigheter og navigere i arbeidsmarkedet.

Håndtering av ulike perspektiver på miljøspørsmål

Det er umulig å gi en enkel, universell modell for å engasjere dine veisøkere i miljømessig bærekraft og grønne karrierer. En samtale om grønne karrierer med skoleelever krever en annen tilnærming enn å jobbe med voksne. Noen veisøkere eller studenter kan være svært opptatt av miljøkrisen og aktivt prøve å leve et grønt liv eller kjempe for lokale eller nasjonale endringer. For andre kan det imidlertid være en kilde til kontrovers og irritasjon som kan ha en negativ innvirkning på deres engasjement i karriereveiledningen. Det er avgjørende for karriereveiledere å tilpasse språket, den generelle tilnærmingen, eksemplene og metodene til alder, situasjon, bevissthetsnivå, motivasjon og andre relevante faktorer.

For å illustrere hvordan vi kan tilpasse grønn veiledning til ulike veisøkere, skal vi bruke en modell utviklet av forskere ved Yale og George Mason University for å bedre forstå hvordan mennesker oppfatter og reagerer på klimaendringer.³ Forskerne hadde som mål å dele opp befolkningen basert på holdninger, tro og atferd knyttet til global oppvarming, og laget denne modellen for å identifisere kommunikasjonsstrategier tilpasset hver gruppe. Men vi skal bruke den til å tenke på hvordan vi kan tilpasse grønn veiledning.

Alarmert

Svært engasjert, dypt bekymret og aktivt på jakt etter løsninger.

Bekymret

Bevisst om problemet og støtter tiltak, men er ikke personlig involvert.

Forsiktig

Usikker på alvorlighetsgraden av klimaendringene, men åpen for å lære.

Uengasjert

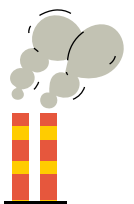
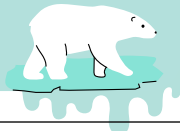
Uinformert eller likegyldig, med liten bevissthet om klimaspørsmål.

Tvilsom

Skeptisk, mener klimaendringene er overdrevet eller naturlig forekommende

Avvisende

Avviser klimavitenskapen på det sterkeste, og anser ofte bærekraftstiltak som unødvendige eller ideologiske.



3 Se Anthony Leiserowitz og kollegers artikkel [Global warming's six Americas](#).



Refleksjon

Hva synes du om denne oppdelingen? Hvor hører du hjemme som karriereveileder? Gjelder den for dine veisøkere? Er noen av gruppene mer utbredt enn andre? Hva er noen nyttige måter som kan hjelpe deg med å finne ut hvilken kategori veisøkeren din passer inn i?

En slik modell kan være spesielt nyttig i karriereveiledning, fordi den hjelper veiledere å forstå hvordan de kan introdusere bærekraft på en måte som resonerer med veisøkerens eksisterende verdenssyn og gjør diskusjoner om bærekraft relevante og praktiske – enten ved å fremheve jobbsikkerhet, økonomiske trender eller verdimeslig motivasjon. I tabellen nedenfor utforsker vi hvordan karriereveiledere kan integrere bærekraft i veiledningen sin, samtidig som de respekterer ulike perspektiver og livssituasjoner.

Hvilken type karriereveiledning du driver med, vil også sannsynligvis ha betydning for hvordan du kan diskutere miljøspørsmål. En individuell veiledningssamtale gir andre muligheter enn en karrieremesse eller en gruppesamtale. Gruppesamtaler byr på spesielle utfordringer og muligheter, blant annet fordi det er lite sannsynlig at hele gruppen tenker likt. I slike tilfeller kan det være lurt å oppmuntre deltakerne til å diskutere hva de tenker, både med dem de er enige med og dem som tenker annerledes enn dem. Vi vil diskutere forskjellene mellom ulike tilnærminger til praksis mer detaljert i kapittel 5 og 6. Dette er ideer samlet inn fra karriereveiledere i Exploring Green Guidance-prosjektet. Tabellen er selvfølgelig ikke uttømmende, og ikke alle alternativene gjelder for alle spesifikke sammenhenger og tilfeller, men den vil forhåpentligvis tjene som inspirasjon for din egen tilnærming.

Profil	Hvordan gå frem	Hvordan integrere i grønn veiledning
De alarmerte (svært engasjerte og handlekraftige)	Engasjer dem i aktive karrierebyggende muligheter som samsvarer med deres sterke miljøverdier.	<p>Anerkjenn det de allerede gjør for bærekraft, selv små handlinger. «<i>Hva gjør du allerede som føles meningsfullt eller nyttig for verden?</i>»</p> <p>Oppmuntre dem til å reflektere over hvor og hvordan deres arbeid – nåværende eller fremtidige – kan ha betydning og innvirkning. Fokuser på realistiske og oppnåelige neste skritt. «<i>Hvor i jobben din (eller fremtidige/ønskede jobb) kan du ha en liten positiv innvirkning?</i>»</p> <p>Gi tilgjengelig og relevant informasjon om bærekraft i arbeidsmarkedet. Gi eksempler på «grønne» jobber, engasjerte bedrifter eller lokale initiativer (ikke bare miljøjobber eller aktivisme).</p> <p>Oppfordre dem til å utvide hvordan de tenker om karrieresuksess. Frem alternative narrativer som å senke tempoet eller å velge jobber som gir noe både til en selv og samfunnet.</p> <p>Hjelp dem med å utforske små former for handlekraft og lederskap. «<i>Hvordan kan du hjelpe andre eller være et godt eksempel?</i>»</p> <p>Introduser dem for felleskap eller individer som kan gi næring til motivasjonen og håpet deres, koble dem til jevnaldrende som kan støtte dem og reflekterer bakgrunnen deres og viser forskjellige måter å bidra til en mer bærekraftig verden på.</p>

<p>De bekymrede (støttende, men ennå ikke aktive)</p>	<p>Diskuter tilgjengelige måter å integrere bærekraft i deres karriereplanlegging uten å overvelde dem.</p>	<p>Oppmuntre til refleksjon over deres daglige arbeid og karrierevalg. «<i>Hvordan henger arbeidet ditt sammen med det som skjer i verden? Hvordan ser du på ditt bidrag?</i>»</p> <p>Utforsk muligheter innenfor deres felt eller interesseområde. Fremhev bransjer som tilpasser seg bærekraft og introduser muligheter for kompetanseheving i grønne jobber.</p> <p>Hjelp dem med å identifisere praktiske måter å integrere bærekraft på med lave barrierer, for eksempel å velge arbeidsgivere med sterke ESG-retningslinjer eller å innlemme bærekraftige praksiser i deres nåværende yrke eller studieområde.</p> <p>Oppmuntre til langsiktige karrierevisjoner: «<i>Hvordan vil din bransje/ditt område se ut om 10–20 år på grunn av klimaendringene? Hvor vil du være i den fremtiden?</i>»</p> <p>Reflekter sammen med dem over små, gjennomførbare tiltak, for eksempel å bli med i profesjonelle nettverk i grønne sektorer eller å fremme bærekraftsinitiativer på arbeidsplassen.</p>
<p>De forsiktige (usikre på klimaendringene, men åpne for å lære)</p>	<p>Bruk nysgjerrighetsdrevne tilnærminger og fremhev de økonomiske fordelene ved bærekraft.</p>	<p>Still nøytrale spørsmål: «<i>Hva slags verden ønsker du å leve i? Hvilken rolle ser du for deg at du skal spille?</i>» Fokuser på deres interesser og ambisjoner fremfor klimakrisen, for å finne åpninger for refleksjoner rundt bærekraft (verdier, deres arv).</p> <p>Hjelp dem med å utforske sektorspesifikke endringer drevet av bærekraft. Eksempel: «<i>Bilindustrien går over til elektriske biler – hvilke ferdigheter vil være etterspurt?</i>»</p> <p>Diskuter opplæringsmuligheter knyttet til fremtidig jobb stabilitet (hvis det er noe av det de er opptatt av) i stedet for klimakrisen.</p> <p>Fremstill bærekraft som en strategisk karriereforskel, og legg vekt på hvordan kunnskap om bærekraft øker sysselsettingsmulighetene på tvers av bransjer.</p> <p>Oppmuntre til utforskning fremfor forpliktelse. Eksempel: «<i>Forestill deg yrket ditt i en verden hvor bærekraft er normen. Hvordan tror du rollen din ville endre seg?</i>»</p> <p>Diskuter casestudier av bransjetransformasjoner som har ført til jobbskaping. Hvis mulig, formidle muligheter for kontakt med fagpersoner som har integrert bærekraft uten drastiske karriereendringer.</p>

<p>De uengasjerte (uinformerte eller likegyldige til klimaendringer)</p>	<p>Knytt bærekraft til personlig karrieresikkerhet og relevans fremfor moralske argumenter.</p>	<p>Finn et personlig ankepunkt. Eksempel: «<i>Har du lagt merke til endringer i din bransje?</i>» Fokuser på praktiske bekymringer som automatisering, jobbstabilitet eller økende energikostnader.</p> <p>Diskuter trender i arbeidsstyrken i deres sektor uten å fremstille dem som «klimaspørsmål». I stedet for å si «<i>klimapolitikken vil forandre jobben din</i>», si «<i>mange selskaper går over til energieffektive praksiser – det er her ansettelsene øker</i>».</p> <p>Tilby nøytrale beslutningsverktøy som lar dem vurdere bærekraftsfaktorer uten det de kan oppfatte som ideologisk press.</p> <p>Unngå abstrakte fremtidsutsikter – fokuser på umiddelbare muligheter og risikoer. Eksempel: «<i>Bransjer som omfavner grønn omstilling får statlig støtte – hvordan kan det påvirke jobbveksten?</i>»</p> <p>I stedet for å diskutere systemiske endringer, fokuser på personlig myndiggjøring. Eksempel: «<i>Hvordan kan du fremtidssikre karrieren din ved å forstå disse endringene?</i>»</p>
<p>De tvilende (skeptiske, men ikke fiendtlige)</p>	<p>Bruk økonomiske og teknologiske argumenter, ikke miljømessige.</p>	<p>Unngå polariserende diskusjoner. Fremhev i stedet økonomiske overganger som påvirker deres felt.</p> <p>Bruk utforskende spørsmål om verdier som driver veisøkernes og studentenes karriere for å utvikle muligheter for oppfølgingsspørsmål.</p> <p>Bruk eksempler fra virkeligheten på bærekraftige endringer ledet av industrien. Eksempel: «<i>Bankene investerer tungt i bærekraftig finansiering – hva betyr dette for finansfolk?</i>»</p> <p>Unngå budskap som gir skyldfølelse.</p> <p>Framstill bærekraft som en konkurransefordel snarere enn en forpliktelse. Eksempel: «<i>Hvordan kan forståelse av bærekraftspolitikken gjøre deg til en sterkere jobbsøker?</i>»</p> <p>Fremhev lederskapsomtilpasningsnarene enn aktivisme. Eksempel: «<i>Hvordan kan du hjelpe et selskap med å ligge i forkant av endringer i markedet?</i>»</p>

<p>Den avvisende (avviser sterkt s fortellinger om klimaendringer)</p>	<p>Unngå direkte diskusjoner om klimaendringer. Fremstill i stedet bærekraftig som innovasjon, effektivitet og økonomisk motstandskraft.</p>	<p>Fokuser på personlige fordeler (kostnadsbesparelser, ny teknologi, energiavhengighet).</p> <p>Fremhev jobsikkerhet i bransjer i utvikling fremfor klimapolitikk. Eksempel: «<i>Bilindustrien går mot elektriske kjøretøy – hvilke ferdigheter vil være mest verdifulle?</i>»</p> <p>Framstill grønne ferdigheter som forretningsintelligens snarere enn et etisk valg, fokuser på arbeidsmarkedsinformasjon og statistikk. Eksempel: «<i>Veisøkerne ber om bærekraftsrapporter – å vite hvordan man tolker dem kan gi deg et fortrinn.</i>»</p> <p>Fokuser på teknologi og effektivitet. Eksempel: «<i>Hvordan ser du for deg at automatisering og ressurseffektivitet vil forme din bransje?</i>»</p> <p>Åpne forsiktig for diskusjon om verdier, misjon, formål og sosial rettferdighet for å utvide tenkningen om karriere utover det rent individuelle.</p> <p>Unngå politisk rammeverk – diskuter motstandskraft, innovasjon og å forbli konkurransedyktig.</p>
---	--	---

Håndtering av miljøspørsmål i ulike sammenhenger

Den samme logikken som vi brukte i forrige avsnitt for å tenke på ulike holdninger til miljøspørsmål, kan også brukes i ulike sammenhenger og med ulike målgrupper. Igjen må vi tenke på ulike måter å engasjere ulike typer veisøkere på og utforme aktiviteter og tiltak som kan være nyttige når vi introduserer temaet bærekraft i vår praksis.

Tabellen nedenfor utforsker dette i forhold til noen av de vanligste gruppene som karriereveiledere kan jobbe med. Selvfølgelig vil ikke alle veisøkere eller studenter fra samme målgruppe ha samme holdning og kunnskap om den økologiske krisen, så det er nødvendig med en differensiert tilnærming.

Målgruppe	Hvordan komme i kontakt	Hvordan integrere i grønn veiledning
<p>Studenter og ungdom</p>	<p>Bruk nysgjerrighet og ambisjoner – koble bærekraft til deres interesser (f.eks. teknologi, mote, gaming, næringsliv, entreprenørskap).</p>	<p>Introduser grønne karrierer og fremhev bærekraft i mainstream-bransjer. Gi innsikt i fremtidige jobbtrender.</p> <p>Hjelp dem å se karrierevalg som noe som former fremtiden. Bruk karrierematchingsverktøy (lister over ferdigheter, interesser ...), informasjonsressurser som inkluderer bærekraftskriterier.</p> <p>Oppmuntre dem til å tenke nytt om hva de ønsker å oppnå i karrieren utover økonomisk gevinst, og støtt alternative forestillinger om ønskelig arbeid.</p> <p>Støtt praksisplasser, frivillig arbeid eller aktivisme i grønne sektorer, samt sosiale/samfunnmessige sektorer. Koble dem til mentorprogrammer på dette feltet.</p>

<p>Arbeidsledige</p>	<p>Fokuser på stabilitet, omskolering og fremtidig etterspørsel etter arbeidskraft. Legg vekt på personlig myndiggjøring fremfor hastverk.</p>	<p>Diskuter opplæring i grønne sektorer og omskolingsprogrammer. Vis etterspørselen i arbeidsmarkedet etter bærekraftsrelaterte ferdigheter. Fremme refleksjon over hvordan man kan integrere bærekraft i det valgte arbeidsområdet.</p> <p>Diskuter karrierer med langsiktig sikkerhet og personlig trygghet i den grønne overgangssektoren (mens du passer på å ikke skape urealistiske forventninger ved å diskutere utfordringene i dagens arbeidsmarked og sysselsettingspolitikk).</p> <p>Reflekter kritisk over deres erfaringer med ekskludering, press for å tilpasse seg arbeidsmarkedet og individuell ansvarliggjøring for å utforske hvordan dette henger sammen med bærekraft.</p> <p>Oppmuntre til nettverksbygging i bærekraftsfokuserte bransjer hvis de er interessert i disse, eller til å nettværke med likesinnede i sitt arbeidsområde. Frem engasjement i samfunnsprosjekter.</p>
<p>Karrierebytttere</p>	<p>Utforsk hvordan deres eksisterende ferdigheter kan overføres til mer bærekraftige sektorer eller «grønnere» jobber innenfor deres egen sektor.</p>	<p>Gi innsikt i endringer i bransjen og grønne muligheter som samsvarer med deres erfaring. Identifiser opplæringsmuligheter for kompetanseheving.</p> <p>Hjelp dem med å integre bærekraftsfaktorer i beslutningstaking, samtidig som de balanserer økonomiske og personlige hensyn.</p> <p>Utfordre tradisjonelle karriereforventninger og oppmuntre til å tenke på jobber som kan ha positive sosiale og miljømessige effekter.</p> <p>Frem kritisk refleksjon rundt prestasjoner, konkurranse, vekst, «å klatre på karrierestigen»...</p> <p>Koble dem til profesjonelle nettverk, inkubatorer og finansieringskilder for grønt entreprenørskap hvis de er interessert i det.</p>
<p>Eldre voksne</p>	<p>Posisjonér bærekraft som en måte å etterlate seg en arv eller veilede yngre fagpersoner på. Unngå å fremstille det som et «ungdomsproblem».</p>	<p>Introduser muligheter for veiledning, rådgivning eller deltidsstillinger innen bærekraftsfeltet.</p> <p>Hjelp dem med å balansere personlig velferd med meningsfulle bidrag til samfunnet. Utforsk gradvis pensjonering til bærekraftsfokuserte roller eller roller som integrerer det.</p> <p>Oppmuntre dem til å se på karriereovergangen som en måte å etterlate seg et positivt avtrykk for fremtidige generasjoner.</p> <p>Utforsk alternative forestillinger om den ønskede arbeidsverdenen for fremtidige generasjoner.</p> <p>Støtt engasjement i bærekraftig utdanning, politisk påvirkningsarbeid eller ledende roller i lokalsamfunnet.</p>

<p>Sårbare og marginaliserte grupper</p>	<p>Ta tak i umiddelbare bekymringer (økonomisk stabilitet, tilgang til jobb) før du introduserer bærekraftstemaer. Bygg tillit ved å anerkjenne systemiske barrierer og fremme deres kunnskap og kritiske refleksjon rundt disse.</p>	<p>Identifiser jobbmuligheter i bærekraftige bransjer med inkluderende ansettelsespraksis. Tilby veiledning fra ulike fagpersoner.</p> <p>Frem kritisk refleksjon rundt mekanismer for ekskludering og marginalisering fra deres erfaringer, og hvordan dette forholder seg til bærekraft. Gi veisøkere muligheten til å ta informerte karrierebeslutninger basert på både personlige behov og samfunnsmessig transformasjon.</p> <p>Hjelp dem å se for seg arbeidsplasser som verdsetter mangfold, likestilling og bærekraft.</p> <p>Frem politikk som fremmer rettferdig tilgang til grønne jobber. Støtt grasrotengasjement i miljø- og sosial rettferdighetstiltak. Frem tilgjengelighet i den grønne omstillingen. Støtte engasjement i tilpasningsdyktige arbeidsmiljøer.</p>
---	---	---

Hvordan innføre bærekraft i karrieretjenestene dine

Som vi har sett, kan grønn veiledning være utfordrende på grunn av problemstillingens kompleksitet og de ulike perspektivene veisøkere kan ha. Følgende strategier, inspirert av deltakerne i våre innovasjonsfabrikker, kan hjelpe deg med å navigere effektivt i disse diskusjonene:

- **Ta på deg rollen som en oppdagelsesreisende i ukjent territorium:** Karriereveiledere bør posisjonere seg som tilretteleggere som hjelper veisøkere med å utforske nye og fremvoksende relasjoner mellom karrieren deres og bærekraft. Ingenting kan skape mer motstand enn rigid overmot, en bedrevitende holdning eller en moraliserende holdning. En mer ydmyk og åpen tilnærming kan oppmuntre til nysgjerrighet og åpenhet, slik at veisøkere og studenter kan vurdere spørsmål, refleksjoner, perspektiver og alternativer de kanskje ikke har tenkt på tidligere. Vær også klar over at grønn veiledning er et nytt felt – så tillat deg selv å eksperimentere, prøve nye ting og lære av dine feil.
- **Innta en samarbeidsorientert og subjektiv pedagogisk holdning:** Å dele personlige innsikter og erfaringer knyttet til bærekraft kan skape en mer autentisk og relaterbar dialog. Denne tilnærmingen posisjonerer karriereveilederen som en partner i utforskningen snarere enn en autoritær figur, noe som fremmer et mer åpent og tillitsfullt forhold. Ved å erkjenne din egen læringsreise kan du oppmuntre veisøkere til å engasjere seg dypere i temaet.
- **Vær klar over at miljøspørsmål ikke alltid er det mest effektive utgangspunktet.** I mange tilfeller er veisøkere mer umiddelbart opptatt av opplevelser av meningsløshet, utmattelse, overprestasjon, ubarmhjertig press om å yte mer, ulikhet, helseproblemer eller utnyttelse på jobben. Disse bekymringene kan bidra til å åpne en kritisk diskusjon om representasjoner av arbeid og fungere som innganger til samtaler om bærekraft – fordi alle disse spørsmålene til syvende og sist er knyttet til den bredere økologiske krisen.

Du bør være bevisst på dine egne holdninger og følelser når det gjelder miljøkrisen, for å sikre at du ikke overskygger veisøkerens perspektiver. Å finne en balanse mellom autensitet og objektivitet gjør det mulig å ha en genuin interaksjon uten å påtvinge personlige synspunkter og fordommer.

- **Fokuser på å åpne sinnene snarere enn å overbevise:** Målet med grønn veiledning er å utvide veisøkeres perspektiver ved å hjelpe dem med å integrere bærekraft i refleksjonen rundt karrieren, snarere enn å overtale dem til å ta til seg et bestemt synspunkt eller karrierevalg. Det er nyttig å benytte en sokratisk dialogtilnærming som skaper et mottakelig, ikke-konfronterende miljø for diskusjon og fremmer nysgjerrighet rundt bærekraft, kritisk refleksjon rundt konvensjonelle forestillinger om karriere, konformitet, vekst, konkurranse og hvordan arbeid kan bidra til økologisk velvære.
- **Begynn med veisøkeres og studenters erfaringer og meninger:** Engasjer veisøkerne ved å utforske deres nåværende forståelse og følelser rundt klimaendringer og den økologiske krisen, og hvordan dette kan relateres til deres karriere og liv. Dette kan gjøre samtalen mer relevant og meningsfull, og er i tråd med prinsippene for voksenopplæring om å bygge videre på eksisterende kunnskap og erfaringer.
- **Gi klare forklaringer når du introduserer temaer:** Forklar relevansen av å diskutere bærekraft i sammenheng med veisøkerens eller studentenes karriereutvikling. Å diskutere hvordan disse faktorene påvirker bransjetrender, tilgjengelige jobber og nødvendige ferdigheter kan gjøre samtalen mer relevant og engasjerende, noe som igjen kan åpne for en mer kritisk refleksjon rundt hvordan deres valg påvirker miljøet.
- **Bruk praktiske eksempler og nøytralt språk:** Å bruke eksempler fra virkeligheten og unngå følelsesladet terminologi kan gjøre diskusjoner om bærekraft mer tilgjengelige. Noen ganger er det også mulig å knytte bærekraftstemaer til hverdagslige saker som mat, oppvarming og transport for å vise at bærekraft har direkte innvirkning på dagliglivet og velvære. Du kan også utforske veisøkeres oppfatning av terminologi, hvordan de tolker begreper som «klimaendringer» eller «økologisk transformasjon», for å avdekke underliggende holdninger og erfaringer som påvirker deres karrierevalg. Dette vil gjøre det mulig for deg å tilpasse diskusjonene på en måte som resonerer med veisøkerens verdensbilde. I noen sammenhenger kan det være mer effektivt å bruke nøytralt språk med begreper som «natur», «jord» eller «planet» enn politisk ladede ord som «økologi» eller «klimaendringer». Målet er å forstå hvordan personen ser verden og hva som er viktig for dem, og deretter bygge forbindelser til bærekraft fra det utgangspunktet.
- **Ta opp emosjonelle reaksjoner, inkludert følelser av trussel og angst:** Som karriereveileder kan du henvise veisøkeren til mer passende hjelp når det er nødvendig, men også oppmuntre til ulike strategier for å hjelpe veisøkere med å håndtere følelser av angst: engasjere seg i individuell eller kollektiv miljøvennlig atferd, ta en pause fra å tenke på klimaendringer for å unngå informasjonsoverflod, fremme aktiviteter som gjør personen glad, identifisere positive følelser og opplevelser (tid tilbrakt med kjære, på hyggelige arrangementer, steder), oppmuntre til å dele følelser og frykt med andre, tilbringe tid med familie, venner, fellesskap, støttegrupper av mennesker som deler lignende bekymringer, utvikle aktiv håp osv. Ifølge litteraturen er en av de mest effektive måtene å respondere på «økoangst» å gjøre meningsfulle individuelle og kollektive handlinger som bidrar til positiv samfunnsendring.
- **Bruk fakta og statistikk med omhu:** Selv om data kan være overbevisende, er det viktig å ta hensyn til veisøkeres beredskap og mottakelighet for slik informasjon. Å presentere statistikk om jobbvekst i fornybar energisektoren eller de økonomiske fordelene ved bærekraftige praksiser kan være effektivt når det er i tråd med veisøkerens interesser og bekymringer. Å tilpasse informasjonen til veisøkerens mottakelighet sikrer at dataene tjener til å informere snarere enn å fremmedgjøre.



Kritisk hjørne

Begrepet og konseptet «økoangst» er noe som krever nærmere granskning. I psykologien defineres angst vanligvis som en følelse av bekymring eller uro over usikre utfall. «Økoangst» reflekterer imidlertid følelser (som tristhet, sinne og fortvilelse) som stammer fra kunnskap om de sannsynlige konsekvensene av klimaendringene og mangelen på politisk handling.

Mange av disse følelsene rundt miljøkrisen er legitime og fullt rasjonelle bekymringer for et alvorlig globalt problem. På grunn av dette hevder noen kritikere at bruk av begrepet «økoangst» kan individualisere og medisinalisere det som egentlig er et sosialt og politisk problem, og at dette kan svekke presset for kollektiv endring. Det finnes andre måter å beskrive de psykologiske effektene av klimaendringene på i akademisk litteratur. Faktisk foretrekker noen aktivister og økopsykologer begrepet «øko-raseri», da de mener det bedre uttrykker en rasjonell reaksjon på passivitet.



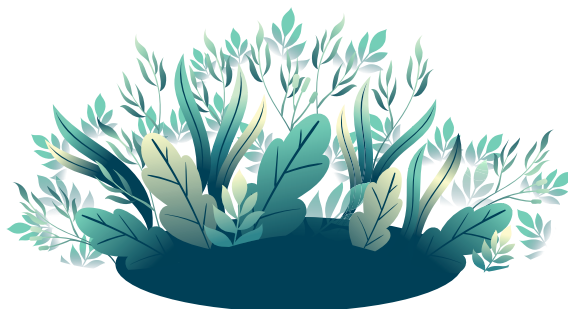
Refleksjon

Prøv å ta opp temaet bærekraft med veisøkerne dine. Hvilke mål vil du sette deg? Hvilke verktøy og metoder vil du bruke? I hvilke deler av veiledningsprosessen? Hvordan kan du følge med på eksperimenteringen din, dens innvirkning og reaksjonen fra veisøkerne og studentene dine, for å forbedre din praksis når det gjelder å innføre bærekraft i praksis?

Sammendrag

I dette kapitlet har vi formidlet at det finnes mange forskjellige måter vi kan arbeide med veisøkere på innen grønn veiledning. Når vi arbeider med enkeltpersoner og grupper, kan vi:

- **å knytte temaet bærekraft til den spesifikke situasjonen**, troen og bekymringene til dine veisøkere er et viktig første skritt i å gjøre din praksis mer miljøvennlig;
- **å forstå dine veisøkeres bekymringer og holdninger til klimaendringer** og den økologiske krisen kan være nyttig når du skal velge riktig tilnærming;
- **det er viktige prinsipper å respektere når du tar opp spørsmål om bærekraft** med dine veisøkere, for eksempel å starte med veisøkeres erfaringer og meninger, fokusere på å åpne sinnene deres snarere enn å overbevise dem, introdusere nye perspektiver, omfavne rollen som veileder gjennom ukjent territorium, bruke praktiske eksempler og nøytralt språk.



4

ER GRØNN VEILEDNING ETISK?

Spennende tema! Lurer på hvordan det vil bli gjennomført i praksis uten å bryte de etiske retningslinjene for veiledning.

Karriereveileder som svarer på vår undersøkelse.

Jeg tror ikke «grønn veiledning» er et nyttig konsept. Jeg mistenker at det bare vil være et dekke for å smugle ideologi inn i karriereveiledningen.

Karriereveileder som svarer på vår undersøkelse.

Vår undersøkelse blant europeiske veiledere viste at grønn veiledning er et omstridt tema. Selv om 85 % av deltakerne i undersøkelsen anså det som attraktivt og 76 % verdsatte potensialet for å hjelpe mennesker til å leve bærekraftige liv, ga de åpne spørsmålene i undersøkelsen en forståelse av de sterke følelsene det vekker.

Sitatene ovenfor gir et innblikk i disse oppfatningene. Begge refererer til en viktig bekymring som flere praktikere har nevnt, nemlig etiske utfordringer. Det første sitatet ber om retningslinjer for hvordan man kan implementere grønn veiledning på en etisk måte, mens det andre sitatet avviser det som et ideologisk påvirkning. I dette kapitlet vil vi diskutere disse ulike standpunktene, identifisere etiske innvendinger mot grønn veiledning og tilby mulige måter å håndtere disse på. For å utforske disse spørsmålene vil vi bruke kommentarer fra praktikere, samt refleksjoner fra deltakerne i innovasjonsfabrikkene, og bygge på teoretiske diskusjoner om etikk i karrierepraksis generelt og grønn veiledning spesielt.



Kritisk hjørne

Hvordan tolker du det andre sitatet, og hvordan kan vi dekonstruere denne typen uttalelser? På den ene siden innebærer det å si at grønn veiledning er et ideologisk prosjekt å anta at klimaendringer ikke er et vitenskapelig faktum.

På den andre siden antyder det å fordømme grønn veiledning som ideologisk at karriereveiledning ikke bør ta opp politiske spørsmål. Men vi kan betrakte alt som politisk. Og selv om vi ikke gjør det, har karriereveiledning vært politisk helt fra starten.

Frank Parsons, som regnes som karriereveiledningens grunnlegger, utviklet den som et svar på en tid med stor økonomisk ustabilitet, arbeidsledighet og ulikhet, og etterlyste sosiale reformer for å oppnå sosial rettferdighet. I boken *Choosing a Vocation* understreker han at karriereveiledere må diskutere etikk og moral med sine veisøkere i tillegg til fakta og data.

Dette får oss til å spørre hva folk mener når de sier at klimaendringer er *politisk*, og om veiledning virkelig kan håpe å unngå politikk helt.

Hva synes du om dette komplekse virvaret av politikk, profesjonell praksis og vitenskapelige fakta? Hvordan henger dette sammen med din forståelse av hva som er etisk?

Imøtekomme innvendinger mot grønn veiledning

I denne delen vil vi presentere og analysere noen av bekymringene og innvendingene som ble identifisert av veiledere som svarte på vår undersøkelse, for å prøve å foreslå mulige strategier for å håndtere disse problemene.

Hindrer grønn veiledning kritisk tenkning?

En bekymring for at «grønn veiledning» blir en tilnærming som hindrer kritisk tenkning, ved å pålegge et åpenbart gode som ikke kan undersøkes kritisk. At spørsmålene vil være «hvordan du kan jobbe for bærekraft», men ikke «hvorfor du bør jobbe for bærekraft» og «hvilke kompromisser vi må gjøre».

Karriereveileder som svarte på vår undersøkelse.

Denne uttalelsen antyder at grønn veiledning vil redusere kritisk tenkning og oppmuntre folk til å se bort fra kompleksiteten i klimaendringene.

Tvert imot er målet med grønn veiledning å utvikle veisøkeres kunnskap og ferdigheter på måter som gjør det mulig å analysere data kritisk og gi dem muligheten til å danne seg en egen (informert) mening. Som karriereveiledere er vår rolle å fremme veisøkernes refleksjon over hva deres mål er og hvordan de ønsker å bidra til samfunnet, og ikke å fortelle dem om vårt syn på det felles beste eller hvordan hver enkelt person bør oppføre seg. Og, som vi vil se videre fremover, må det aldri få folk til å føle at de er individuelt ansvarlige for det som er sosioøkonomiske og politiske problemer.

Handler grønn veiledning bare om å presse folk inn i grønne jobber ?

I vår region er det to store sektorer som trenger dyktige arbeidstakere – fiskoppdrett og oljeindustrien. Hvordan gi karriereveiledning til doktorgradskandidater som ønsker å jobbe i disse sektorene, om de ødeleggende klimaeffektene av disse næringene?

Karriereveileder som svarer på vår undersøkelse.

Grønn veiledning har ikke som mål å lede veisøkere til grønne jobber. Faktisk har grønn veiledning ikke som mål å lede veisøkere til noen forhåndsdefinerte jobber. Karriereveiledning er en prosess der karriereveilederen tilbyr veisøkeren muligheter for utforskning, refleksjon og integrering, slik at de blir bedre rustet til å ta beslutninger og utvikle sitt livsprosjekt.

Grønn veiledning må ta hensyn til veisøkerens materielle forhold, samt utvalget av ansettelses- og opplæringsmuligheter som er tilgjengelige i de områdene de kan jobbe. Dette betyr ikke at hvis en veisøker ønsker å jobbe i fiskoppdrett eller oljeindustrien, blir miljøspørsmål tabu. De er sannsynligvis allerede i veisøkerens tanker, så de må tas opp for å hjelpe dem med å bearbeide skyldfølelse eller angst og vurdere hvordan deres verdier henger sammen med deres karrierevalg. Dette kan til og med hjelpe dem å bli oppmerksomme på muligheter for å endre det markedet eller den bransjen og bidra til større endring.

Hvordan kommer grønn veiledning til uttrykk i praksis?

Men jeg lurer på hvor ledende vi bør være i samtaler med veisøkere. Dette kan tas opp naturlig i feltet når vi kommer inn på en samtale som berører verdier. Jeg er veldig usikker på når det er min mulighet/plikt å ta opp samtalen om «grønn veiledning».

Karriereveileder som svarer på vår undersøkelse.

Denne uttalelsen tilbyr en mulig strategi for å overvinne veiledernes frykt for å «lede» veisøkere, ved å ramme inn diskusjonen om miljøspørsmål som en diskusjon om verdier. Dette er en god tilnærming fordi verdier har stor innvirkning på folks karrierer og derfor er en integrert del av karriereveiledning. Men vi kan gå videre ved å tilby muligheter for utdanning, utforskning og refleksjon. Avhengig av hver enkelt veisøker kan det være relevant å diskutere rasisme, arbeidsledighet, usikkerhet eller ulikhet. Dette er alle politiske spørsmål, akkurat som miljøet er. Som vi allerede har diskutert, er miljøkrisen og bedrifters og myndigheters respons på denne krisen allerede i ferd med å omforme arbeidsmarkedet og mulighetene som finnes for folks karrierer. Som karriereveileder er det viktig å føle seg i stand til å diskutere alle spørsmål som påvirker studentenes og veisøkerens liv. Derfor innebærer karriereveilederens rolle nødvendigvis å lage strategier for å inkludere verden i veiledningen, uten å lede veisøkeren.

Er grønn veiledning risikabelt for veiledere?

Som offentlig ansatt stiller jeg meg selv spørsmålet om mitt mandat til å jobbe med dette temaet med de unge menneskene jeg møter. Min arbeidsgiver, staten, må gi meg i oppdrag å jobbe med disse spørsmålene, slik at jeg ikke får inntrykk av å være engasjert i aktivisme.

Karriereveileder som svarer på vår undersøkelse.

Denne uttalelsen understreker at mange veiledere føler at det å diskutere miljøspørsmål ligger utenfor deres arbeidsområde. Kan det å ta opp dette temaet føre til disiplinærtiltak fra arbeidsgiveren eller tap av finansiering? Dette er en forståelig bekymring som viser at karriereveiledere, som arbeidstakere, opplever press i jobben og er redde for å miste den. Dette presset er reelt og må anerkjennes. Det er viktig at karriereveiledere er klar over grensene for sitt ansvarsområde og unngår å gjøre noe som kan sette jobben deres i fare. Grønn veiledning må være en kollektiv innsats, ikke noe som tas som et individuelt ansvar av den enkelte veileder.



Kritisk hjørne

Hvorfor skulle en arbeidsgiver bli opprørt over at en karriereveileder diskuterer fremtiden for arbeidsmarkedet, eller over at han eller hun diskuterer i hvilken grad veisøkeres verdier og livsstilvalg påvirkes av klimaendringene?

Hva betyr det hvis veiledere føler at de ikke er fri til å utføre arbeidet sitt etter beste evne og i tråd med vitenskapelige bevis? Hvem eller hvilke organisasjoner, institusjoner eller systemer gjør dette vanskeligere? Og hvem eller hvilke organisasjoner drar nytte av dette?

Presset som karriereveiledere er under, gjenspeiler former for undertrykkelse som i seg selv er uetiske og undergraver kvaliteten på karriereveiledernes arbeid ved å skape konformitet og be veiledere om å tilpasse seg urettferdige krav fra konteksten (dvs. internalisere undertrykkelsen fra arbeidsgiveren).

Det er også verdt å understreke at ovennevnte uttalelse gir et negativt bilde av aktivisme, ved å antyde at det å være aktivist er uforenlig med å være profesjonell. Men aktivisme (som bare betyr å handle for å støtte noe du tror på) er svært vanlig innenfor profesjonene og er en del av prosessen med å stå opp for de menneskene du jobber med.

Får grønn veiledning bare folk til å føle seg dårlige?

Jeg vet at jeg trenger mer informasjon, da jeg i utgangspunktet mener det er viktig å ha etiske retningslinjer for hvordan vår karriereveiledning skal «veilede» jobbsøkere i valg av fokus. Gir vi vår allerede sårbare gruppe enda mer å føle skyld for?

Karriereveileder som svarte på vår undersøkelse.

Denne uttalelsen gjenspeiler en viktig bekymring om grensene for grønn veiledning. Det er avgjørende å definere grensene for grønn veiledning. Grønn veiledning må ikke:

- presse veisøkere mot grønne jobber
- påtvinge veisøkere politiske synspunkter
- gjøre veisøkere ansvarlige for klimaendringene, noe som skaper ytterligere skyldfølelse eller angst for klimaendringenes konsekvenser

Å erkjenne at miljøspørsmål er politiske, internasjonale og flerdimensjonale, kan beskytte karriereveiledere mot enkle, individualiserte løsninger.

Grønn veiledning kan på sin side fremme:

- kunnskap om sammenhengen mellom miljøspørsmål og endringer i arbeidsmarkedet
- kunnskap om grønne jobber og utfordringene disse vil medføre i fremtiden
- kunnskap om miljøspørsmål og alle typer jobber og arbeidsmarkedssektorer
- kunnskap om sosial rettferdighet, bærekraft og miljøspørsmål og deres forhold til arbeidsmarkedet og arbeid
- bevissthet om kompleksiteten i sosiale, økonomiske og miljømessige spørsmål for å kunne forstå politiske standpunkter og politikk på disse områdene
- refleksjon over forholdet mellom sosial rettferdighet, bærekraft og miljøspørsmål og livsprosjekter, inkludert karriereprosjekter



Videre lesning

Les artikkelen [Reflections on ethical challenges in green guidance](#) for å identifisere ulike perspektiver på de etiske implikasjonene av grønn veiledning. Artikkelen argumenterer for behovet for å anerkjenne karriereveiledningens samfunnspolitiske ansvar og dermed nødvendigheten av å ta opp klimaendringer i karriereveiledningen som «en etisk og praktisk nødvendighet for fremtidig karriereutvikling».

De moralske, sosiale og politiske implikasjonene av grønn veiledning

Jeg tror det ikke alltid er klart for karriereutviklere hvordan de skal få til en «upartisk» veiledningsmetode for grønn veiledning. Det ville være bra med større klarhet om hvordan man kan støtte veisøkere i å nå sine karrieremål i en bredere kontekst av klimaendringer.

Karriereveileder som svarte på vår undersøkelse.

Som vi allerede har diskutert, har mange fagpersoner en rekke legitime bekymringer knyttet til grønn veiledning, særlig når det gjelder ideer om upartiskhet og nøytralitet. Men hvor kommer disse ideene fra, og hva betyr de egentlig?

Etikk er avgjørende for karriereveiledere, siden den etablerer prinsipper som har til formål å beskytte både veisøkere og veiledere. Som en del av dette bør veiledere være refleksive og utvikle selvinnsikt, slik at de blir bevisste på egne fordommer, forutinntatte holdninger og verdenssyn, og også kan være oppmerksomme på veisøkeres fordommer og verdenssyn. Denne selvinnsikten og bevisstheten gjør veiledere i stand til å være forsiktige med å påtvinge veisøkerne sine egne synspunkter. Men denne bekymringen for ikke å påtvinge veisøkerne veilederens verdenssyn betyr ikke at disse ikke kan deles. Hovedpoenget er at det må være en dyp respekt for veisøkerens autonomi og handlefrihet, slik at veisøkeren kan ta sine egne beslutninger uten påvirkning fra veilederen. Og reell handlefrihet og autonomi er bare mulig gjennom tilgang til kunnskap om verden vi lever i og vårt forhold til den.

Praktikere bør utvikle veisøkeres kunnskap om utdannings- og arbeidsmarkedsmuligheter samt om ulikheter, og fremme refleksjon over potensielle konsekvenser av beslutninger. Dette betyr at praktikere må ta opp kompliserte temaer, utforske ulike mulige scenarier og utfordre veisøkere til å reflektere over disse temaene og de potensielle konsekvensene av disse ulike scenariene og beslutningene.

Upartiskhet betyr ikke at grønn veiledning ikke skal ta opp kompliserte, politiske spørsmål. Vi skal ikke påtvinge våre verdenssyn, men vi kan utvide veisøkerens verdenssyn. For å gjøre dette må vi sannsynligvis «legge alle kortene på bordet» og utforske dem ett og ett, ta opp følelser, ideer, planer og hvordan de vil fungere eller ikke, i dagens verden.

På den annen side har grønn veiledning et ansvar for å fremme veisøkerens velferd. Noen forfattere mener at den også har et ansvar for å fremme fellesskapets beste og sosial rettferdighet. I denne forstand blir grønn veiledning en etisk nødvendighet. En av deltakerne i undersøkelsen uttalte:

Grønn karriereveiledning er etter min mening et veldig spennende konsept. Hva er etisk riktig for oss som karriereveiledere å engasjere oss i? Og sett fra en annen side: kan vi forsvare å ikke engasjere oss?

Karriereveileder som svarte på undersøkelsen vår.

Denne uttalelsen gjenspeiler den franske karriereveiledningsprofessoren Jean Guichards utfordring til karriereveiledere: *Vil vi fortsette å samarbeide om å støtte arbeidsformer som undergraver planetens fremtid? Eller kan vi fremme skapelsen av aktive livsformer som fører til bærekraftig utvikling gjennom anstendige menneskelige aktiviteter?*

Vi kan reflektere over at det er vanskelig å fremme en veisøkers velferd hvis vi ignorerer de miljømessige, sosioøkonomiske eller politiske omstendighetene som påvirker veisøkeren i dag og vil fortsette å gjøre det i fremtiden. Individuell velferd er sammenvevd med kollektiv, sosial velferd og miljøet.

Tenk deg for eksempel en veisøker som ble arbeidsledig i en periode med økonomisk ustabilitet og inn-

stramninger, og som har begynt å klandre seg selv for denne situasjonen. De føler kanskje at de ikke er gode nok og at de har forårsaket denne krisen i karrieren sin. I en slik situasjon er det relevant for karriereveilederen å diskutere de sosioøkonomiske og politiske omstendighetene som har bidratt til denne situasjonen. Hvis de bare fokuserer på veisøkerens «ansettbarhet» og tilpasning til arbeidsmarkedet uten å diskutere konteksten, risikerer de å bidra til disse følelsene av utilstrekkelighet og selvbebreidelse.

Refleksjon over denne type situasjoner viser at nøytralitet og distansering fra den politiske konteksten faktisk kan føre til at karriereveilederen blir medansvarlig i en sosioøkonomisk og politisk kontekst som undergraver folks velferd. Og det er ikke i veisøkerens beste interesse, så hvis veilederen ignorerer dette, fremmer de ikke virkelig veisøkerens beste. Vi kan altså diskutere de moralske og etiske implikasjonene av *nøytrale* eller *upartiske* former for karriereveiledning som noe som bidrar til å reproducere systemer for undertrykkelse og ulikhet.

Karriereveiledning er avhengig av sosioøkonomiske og politiske forhold, siden disse påvirker organiseringen av arbeidsmarkedet og hvordan mennesker opplever sitt arbeid, sin karriere og sitt liv. Miljømessige forhold har begynt å påvirke den sosiale organiseringen av arbeid og dermed den individuelle opplevelsen av arbeid og karriere. Å ikke stille spørsmål ved hvordan det makrososiale systemet (dvs. miljømessige, sosiale, økonomiske og politiske forhold) påvirker mesosystemer (dvs. organisasjoner) og mikrosystemer (dvs. individer) er en form for bidrag til reproduksjonen av for eksempel ulikhet i arbeidsmarkedet, eller til å se bort fra miljøpåvirkningen virksomheter har på planeten eller på arbeidstakernes helse.



Kritisk hjørne

Tenk på noen av argumentene om nøytralitet og politikk som er fremført i dette kapitlet.

Kan vi virkelig garantere at våre tiltak fremmer våre veisøkeres velferd hvis vi ikke tar hensyn til hvordan verden påvirker deres situasjon og ikke fremmer deres egen bevissthet om dette?



Videre lesning

Isaac Prilleltenskys klassiske bok *The morals and politics of psychology* ble opprinnelig utgitt i 1994 av State University of New York Press. Den er fortsatt svært interessant lesning for de som sliter med problemstillingene som er diskutert i dette kapitlet.

Tristram Hooleys [*Impartiality: A critical review*](#) gir en kortere drøfting av problemstillingene, med særlig vekt på karriereveiledning.

Retningslinjer for etisk grønn veiledning

Basert på diskusjonen så langt er det mulig å utarbeide en rekke retningslinjer for etisk grønn veiledning.

Grønn veiledning bør ikke:

- lede veisøkere til noen forhåndsdefinerte jobber;
- pålegge karriereveilederen eller deres arbeidsgiver eller eiere sitt verdenssyn;
- legge uforholdsmessig stor vekt på individuelle beslutninger og handlinger, uten å ta hensyn til systemiske og økonomiske faktorer;
- bare diskutere miljøspørsmål;
- bare diskutere den sosioøkonomiske og politiske konteksten;
- ha som mål å gjøre alle veisøkere til aktivister (med mindre veisøkeren ønsker å utvikle sin karriere på denne måten);
- ha som mål å få veisøkerne til å tilpasse seg arbeidsmarkedet (dvs. få veisøkerne til å tilpasse seg en urettferdig verden).

Grønn veiledning bør:

- være basert på fakta;
- tilby muligheter for kritisk analyse av data for å fremme refleksivitet i beslutningsprosesser;
- være basert på respekt for veisøkerens autonomi og handlekraft;
- være basert på praktikerens refleksivitet (selvkunnskap og bevissthet om egne fordommer, forutinntatte meninger og verdenssyn);
- opplyse veisøkere om sammenhengen mellom bærekraft/miljøspørsmål og sosial rettferdighet, arbeidsmarkedet og individuelle livsprosjekter;
- ta opp og diskutere kompliserte sosioøkonomiske, miljømessige og politiske temaer, utforske mulige scenarier og deres potensielle konsekvenser, fremme evnen til å forstå politiske standpunkter og politikk på disse områdene;
- fremme bevissthet om ulik maktfordeling i samfunnet og dens innvirkning på individuelle erfaringer og velferd;
- vurdere de materielle mulighetene som er tilgjengelige for veisøkeren, samt hva som begrenser deres makt;
- fremme veisøkerens velferd, noe som innebærer å fremme fellesskapet, sosial rettferdighet, og livsbetingelsene for alle levende vesener.



Kritisk hjørne

I artikkelen *Kritisk psykologi og karriereutvikling* foreslår Prilleltensky og Stead en økologisk definisjon av velferd, hvor velferd omfatter fem områder (individuell, relasjonell, organisatorisk, fellesskapsmessig og miljømessig). Forfatterne går deretter over til å analysere undertrykkelse på arbeidsplassen og hvordan psykologi og karriereveiledning, ved å fokusere på individuelle strategier for å takle karriereutfordringer, ser bort fra virkningen av den sosioøkonomiske og politiske konteksten og bidrar til følelser av utilstrekkelighet og skyld i møte med fiasko.

Det er innenfor dette rammeverket at *justering eller utfordrings-dilemmaet* oppstår, som kan gjenspeile følgende indre dialog: «Jeg vet at systemet er urettferdig, men hva kan jeg gjøre? Jeg er bare én person. Dessuten studerte jeg hvordan jeg kan hjelpe enkeltpersoner, ikke hvordan jeg kan endre urettferdige systemer. For det finnes det sosiale bevegelser og politiske partier. Jeg skulle virkelig ønske jeg kunne bidra til å eliminere diskriminering og klasseskille, men jeg må være realistisk. Det jeg kan gjøre, er å hjelpe den enkelte veisøkeren som sitter foran meg.»

Forfatterne hevder at karriereveiledere kan møte denne utfordringen ved å vurdere hvilken rolle makt spiller når de søker å forstå veisøkernes erfaringer. Karriereveiledning må da aktivt anerkjenne, ta opp og utfordre makt og status quo.

Grønn veiledning for etisk karriereveiledning

Som vi har sett så langt, er det mange debatter om etikken i grønn veiledning, og en lang rekke teoretikere og forskere har undersøkt dette spørsmålet. Mye av dette arbeidet understreker at spørsmål om kontekst og den større verden alltid har vært en del av veiledningen, og understreker at alt grønn veiledning gjør, er å anerkjenne dette og aktivt oppmuntre til å ta hensyn til et spørsmål som vil være viktig for alle – se Kavková og Šprlák sin artikkel *Reflections on ethical challenges in green guidance*.

De identifiserer andre forfattere som understreker at det finnes spørsmål om rettferdighet og politikk som krever at karriereveiledere tar stilling hvis de skal støtte sine veisøkeres velvære. Som Roe uttrykker det i *Green Guidance*, handler dette om å tenke «*dypere over hvilke interesser vi tjener, hva vi bør søke å oppnå for individet og samfunnet, og hvilket bidrag vi kan gi i forhold til en «grønn» rettferdig fremtid og nåtid*». Dette handler om å ta hensyn til kollektive former for velferd som tar hensyn til det Rochat kaller «verdens behov» i artikkelen *Éco-orientation*. For Peter Plant i artikkelen *Paradigms under pressure* innebærer dette en endring i paradigmet for karriereveiledning, en grunnleggende nytenkning for å sikre at det anerkjenner og omfavner sitt ansvar for å bidra til sosial rettferdighet og en bærekraftig fremtid.

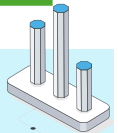
Vi erkjenner kompleksiteten i det vi foreslår. Å bringe miljøet inn i karriereveiledningen krever en viss nytenkning med tanke på karriereveileders ansvar. Dette innebærer å stille spørsmål ved noen av de antagelsene vi har internalisert. Vi vil derfor avslutte dette kapitlet med å understreke den konsensusen som allerede er oppnådd om disse spørsmålene, med eksemplet fra International Association for the Educational and Vocational Guidance Communiqué on the Contribution of educational and vocational guidance to support sustainable development and the necessary socio-ecological transition (IAEVG, 2023): «Det er presserende at vi også tar hensyn til sammenhengen mellom dagens praksis og karrierer og økologi og miljø». I foreningens oppdatering av sine etiske retningslinjer i 2017 understreket den viktigheten av å vurdere virkningen av sosiale, økonomiske, miljømessige og politiske forhold på veisøkeres karrierer og erfaringer.

Veilederen skal kontinuerlig reflektere over de humanistiske prinsippene som ligger til grunn for etisk atferd, og ta hensyn til endringer i sosiale og politiske spørsmål som har etiske implikasjoner for praksis. Hvordan bør utdannings- og karriereveiledningstjenester reagere etisk på den globale spenningen mellom økonomiske og miljømessige spørsmål i veisøkeres arbeidsliv og på arbeidsplasser?



Refleksjon

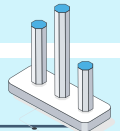
Vurder de to følgende casestudiene og tenk over hva du anser som de sentrale problemstillingene. Hvordan ville du håndtert en lignende problemstilling?



Casestudie 1

En karriereveileder ved den nasjonale arbeidsformidlingen skal begynne å veilede en gruppe for langtidsledige. Workshopen har tittelen «Arbeidsmarkedsferdigheter for å lykkes i arbeidsmarkedet». Under den første økten, mens hen presenterer målene for workshopen og hver økt (f.eks. utarbeide en CV for å lykkes, utarbeide en personlig presentasjon for nettverksbygging, en guide til å lykkes i et intervju, markedsføre deg selv som et produkt, utvikle en entreprenørmentalitet), merker karriereveilederen en klar nedgang i interessen og entusiasmen blant deltakerne.

- Hva tror du kan ha skjedd?
- Hva tror du karriereveilederen kunne gjort for å nå denne målgruppen?
- Hva må de ta hensyn til når det gjelder de potensielle utfordringene disse deltakerne har møtt?
- Hva kan bidra til å øke motivasjonen til denne gruppen for å delta i workshopen?



Casestudie 2

Anna studerer maskinteknikk. Det var hennes førstevalg, og hun trives veldig godt med å studere dette på universitetet. Hun elsker alle fagene og får veldig gode karakterer. Nå begynner hun å bekymre seg for praksisplassen sin, og hun har bedt deg som karriereveileder om hjelp.

Alle vennene hennes har valgt hvilket område de vil jobbe innenfor: noen skal jobbe med bilindustri, skipsbygging, andre med romfart, og andre igjen med olje- og gasselskaper... men hun er usikker. Gjennom studiene har hun blitt mer bevisst på hvilken innvirkning alle disse bransjene har på planeten, og hun vet ikke om det er mulig å jobbe innenfor det området hun elsker uten å bidra til å forurense verden ytterligere.

- Hvordan vil du støtte Anna i hennes utforskning av disse ulike bransjene, både som interesseområder og som kilder til forurensning?
- Hvordan kan du fremme hennes refleksjon over forholdet mellom hennes interesser og hennes økologiske bekymringer?
- Hvordan kan du støtte henne i hennes bekymringer rundt disse spørsmålene?



Videre lesning

Hvis du ønsker å utforske kritiske tilnærminger til karriereveiledning nærmere, kan du lese:

- artikkelen *Perspectives actuelles du conseil psychologique en orientation* av Poyaud & Cohen Scali, som reflekterer over hvordan karriereveiledning kan være medvirkende til å opprettholde undertrykkelse og sosial urettferdighet, og hvordan den kan bidra til individuell og kollektiv velvære; og
- artikkelen *The hegemonic psychological discourse and its implications for career counselling and psychological intervention* av Lucas Casanova, som diskuterer praktikerens refleksjoner over hvordan sosioøkonomiske og politiske spørsmål påvirker veisøkeres erfaringer og deres egen praksis.

Sammendrag

I dette kapitlet har vi formidlet at:

- sosiale, økonomiske og politiske spørsmål alltid har vært en del av karriereveiledningen;
- IAEVG, det globale organet som organiserer karriereveiledning, anbefaler at karriereveiledere bør ta hensyn til spørsmål rundt miljø og sosial rettferdighet i karriereveiledningsprosessen;
- det finnes ulike måter å utøve og oppfatte grønn veiledning på etisk, men det er noen viktige retningsslinjer vi kan ta hensyn til;
- det kan hevdes at det er et etisk imperativ å innføre spørsmål rundt miljø og sosial rettferdighet i karriereveiledningen.





Refleksjon

Etter å ha lest dette kapitlet, hva synes du om integrering av sosiale, økonomiske, miljømessige og politiske dimensjoner i karriereveiledning? Prøv å tenke på en veisøker som av en eller annen grunn fikk deg til å reflektere over disse spørsmålene. Kanskje på grunn av den yrkeserfaringen hun hadde, kanskje på grunn av diskusjonen som oppstod om samsvaret mellom verdier, livsstil og yrkesinteresser, kanskje fordi du hadde vanskeligheter med å føle empati med dem.

Prøv å beskrive denne veisøkeren og vanskelighetene eller tvilen som oppstod underveis i prosessen.

Prøv nå å beskrive veisøkeren og deres behov ved å karakterisere de fem områdene av velvære for den aktuelle veisøkeren, som beskrevet av Prilleltensky og Stead, innenfor individet, i deres relasjoner, organisasjonene de er en del av, deres fellesskap og miljøet – og reflekter over deres nivå av tilfredshet med objektive og subjektive behov. Utforsk artikkelen for mer informasjon til analysen din.

Hadde de tilgang til nok materielle ressurser til å sikre seg tilgang til muligheter? Følte de en selvtillit som gjorde at de kunne føle seg trygge på seg selv? Var deres relasjonelle kontekster preget av medfølelse eller forsømmelse? Følte de seg støttet av organisasjonene de hadde kontakt med (f.eks. skole eller arbeid)? Hva var verdiene i deres samfunn, og hvordan vil du beskrive dem?

Hva kunne du gjort annerledes i en lignende situasjon i fremtiden?

Hvis du føler at du trenger å diskutere denne saken med noen, kan du ta kontakt med kolleger eller en veileder.

Det er viktig å stille oss selv spørsmål om hvordan vi opplever forholdet til veisøkeren og deres behov, og hvordan vi tilnærmer oss veisøkerens behov. Men denne typen spørsmål er vanskelige, og det er derfor avgjørende å søke støtte fra kolleger for kritisk refleksjon.



5

HVORDAN GIR JEG GRØNN VEILEDNING? ARBEID MED ENKELTPERSONER OG GRUPPER

All veiledning må være grønn, og hvis disse samtalene skjer tidlig, kan vi påvirke hvordan folk ser på sine yrkesvalg og hvordan det påvirker planeten.

Karriereveileder som svarer på vår undersøkelse.

Vi trenger konkrete eksempler fra virkeligheten, hvor det fungerer og hvordan det ble oppnådd, samt konkrete resultater, dvs. målbare indikatorer, praktiske eksempler på positive effekter på naturen, mennesker og deres tenkemåte, endrede tilnærminger osv.

Karriereveileder som svarte på vår undersøkelse.

Som vi har sett i de foregående kapitlene, er det mange gode grunner til å snakke om klimaendringer og behovet for en grønn omstilling i karriereveiledningen. Vår undersøkelse blant karriereveiledere viser imidlertid at selv om mange veiledere støtter grønn veiledning i teorien, er de ofte usikre på hva dette innebærer i praksis. Og som vi diskuterte i forrige kapittel, er mange spesielt opptatt av hvordan de kan håndtere dette på en måte som ikke bryter med yrkets etiske standarder. Så hvordan kan vi håndtere miljøkrisen i vår praksis på en praktisk måte, samtidig som vi sikrer at vi holder fokus på våre veisøkere og unngår å politisere det vi gjør på måter som kan være uetiske? I de to neste kapitlene vil vi utforske disse spørsmålene og gi deg en rekke praktiske modeller og eksempler som kan hjelpe deg å navigere i dem og sette grønn veiledning ut i praksis.

Vi mener at det er mulig å gi grønn veiledning på en måte som styrker veisøkerne og som tar hensyn til deres bekymringer for verden de lever i. Både miljøkrisen og samfunnets respons på den grønne omstillingen er fakta som vil påvirke samfunnet, arbeidsmarkedet og arbeidslivet. Dette betyr at det å engasjere seg i grønne spørsmål ikke lenger er et valg, men snarere et sentralt aspekt av vårt arbeid. Men selvfølgelig har vi mange valg å ta når det gjelder hvordan vi skal gi grønn veiledning.

Ideelt sett bør grønn veiledning handle om å hjelpe mennesker med å bygge opp kunnskap om miljøspørsmål og bruke denne kunnskapen til å forme deres syn på fremtiden og fremtiden til verden vi alle lever i. Dette kapitlet introduserer en rekke måter du kan gjøre veiledningen din «grønnere» på. Det anerkjenner at karriereveiledningspraksis kan være svært variert og ser på en rekke forskjellige teknikker og tilnærminger du kan bruke. Dette kapitlet fokuserer på måter å jobbe med enkeltpersoner og grupper på, mens neste kapittel ser på mer systemiske måter å jobbe på.

Alt som presenteres her, er basert på erfaringer og ideer vi har samlet fra fagpersoner som deg. Gjennom dette prosjektet har vi rådført oss med og diskutert hvordan man kan gi grønn veiledning med karriereveiledere, og brukt dette til å lage en rekke grønne veiledningsverktøy som du kan utforske. Mens vi går gjennom dette praktiske kapitlet, vil vi introdusere deg for noen av disse verktøyene. Husk at du finner enda flere verktøy og forslag i [Green Guidance ToolBox](#).

Utgangspunktet ditt

Det finnes en rekke måter å jobbe med veisøkere gjennom grønn veiledning. Du må utvikle din egen stil og din egen tilnærming til praksis. En god måte å gjøre dette på er å begynne med å reflektere over dine verdier og din praksis og vurdere hvordan dette kan forme din tilnærming til grønn veiledning.

Refleksjon: Hva er formålet med karriereveiledning?

Hva tror du formålet med (grønn) karriereveiledning er?

Er det:

- Å hjelpe mennesker med å tilpasse sine ferdigheter, ambisjoner og interesser til samfunnets behov?
- Å hjelpe mennesker med å utvikle sine ferdigheter, evner og ambisjoner, og å bli komfortable med valgene de har tatt og fornøyde med måten karrieren deres har utviklet seg på?
- Å hjelpe mennesker med å spille en aktiv rolle i å forme fremtiden til samfunnet de lever i gjennom sine karrierevalg, arbeidsliv og samfunnsengasjement?

Selvfølgelig kan svaret være at du mener at din rolle som karriereveileder er å kombinere to eller til og med alle tre av disse begrunnelsene, eller at du mener at din rolle er å gjøre noe helt annet. Det er greit, men det er nyttig å bruke litt tid på å reflektere over hva du mener er formålet med arbeidet ditt, for jo mer vi tenker på grønn veiledning, jo mer må vi vurdere om vi trenger å endre og tilpasse måten vi ser på arbeidet vårt på.

Nå skal vi se på en rekke ulike karriereveiledningsaktiviteter og tenke på hvordan vi kan gjøre hver av dem grønnere. Aktivitetene vi skal se på er:

Informere	Gi veisøkerne informasjon og ny kunnskap som hjelper dem å forstå verden og karrieren sin.
Måle/kartlegge	Hjelpe veisøkerne med å vurdere sine evner og hvordan de best kan utnytte dem i verden.
Veilede og gi råd	Arbeide med veisøkerne én-til-én eller i små grupper for å hjelpe dem med å reflektere over seg selv og verden..
Utdanne	Hjelpe veisøkerne med å lære om seg selv og verden, enten individuelt, i grupper eller i klasser.
Formidle/Megle	Koble veisøkerne til andre personer som kan hjelpe dem med å utvikle karrieren – f.eks. ved å skape muligheter for folk til å få arbeidserfaring.
Fremme/Påvirke	Å tale på vegne av din veisøker eller dine veisøkere når de ikke føler seg i stand til å tale for seg selv..
Gi feedback og forme systemer	Bruk informasjonen du samler inn gjennom kontakten med veisøkerne dine til å synliggjøre problemer med organisatoriske eller politiske systemer og komme med forslag til forbedringer.

Det er svært sannsynlig at du bare er involvert i noen av disse aktivitetene, så det er nok best å begynne med å fokusere på de du driver med, og utvide derfra. I dette kapitlet skal vi hovedsakelig se på informering, kartlegging, rådgivning og veiledning og utdanning, men i neste kapittel skal vi se på formidling, å være en forkjemper og tilbakemelding og utforming av systemer.

Å utvikle din tilnærming til grønn veiledning er en kontinuerlig prosess. Den begynner med selvbevissthet – å forstå ditt eget verdensbilde og etiske perspektiver – og strekker seg til å være på bølgelengde med dine veisøkeres og studenters situasjon. Målet er å flette bærekraft inn i diskusjoner om deres karrierer, på en måte som unngår å fremkalle motstand, skyldfølelse eller å legge for mye vekt på individuelle handlinger, samtidig som man ikke overser de systemiske årsakene til den nåværende krisen. Denne tilnærmingen oppmuntrer veisøkere og studenter til å utvide sin refleksjon rundt karrierevalg, og så frø som gradvis bidrar til samfunnsmessig forandring – omtrent som å legge en murstein om gangen for å bygge en katedral.

Karrierer er måten individer går gjennom livet på, gjennom læring og arbeid. Alle har en karriere, selv de som kanskje aldri får en jobb. I denne forstand er en karriere et demokratisk konsept som er åpent for alle. Så alle har en karriere, og alle bruker ressursene som finnes rundt dem. Dette skjer allerede og vil bli enda mer merkbart etter hvert som vi går videre med den grønne omstillingen, men miljøkrisen betyr at vi vil ha andre ressurser å trekke på i fremtiden. I karrieren vår samhandler vi med andre og med institusjoner når vi prøver å forme livene våre. Dette kan omfatte å benytte venner og sosiale nettverk, arbeidsgivere, familier og lokalsamfunn.

Grønn veiledning er en form for målrettet karriereveiledning som aktivt gir mennesker nye muligheter til å tilegne seg ny informasjon og ferdigheter, knytte kontakter og få erfaringer som kan støtte dem i å utvikle karrieren sin. La oss nå se nærmere på noen av måtene vi kan gjøre dette på.



Videre lesning

Laura Nota og kolleger har gitt ut en svært nyttig bok med tittelen [*Sustainable development, career counselling and career education*](#). En annen nyttig bok er skrevet av Valerie Cohen-Scali og kolleger og har tittelen [*Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work*](#).



Refleksjon: Gjennomgang av din praksis

Før vi begynner å se på nye tilnærminger, er det verdt å reflektere over hva du allerede gjør. Bruk tabellen nedenfor til å hjelpe deg med å reflektere over din eksisterende praksis.

	Gjør du dette i dag?	Hva gjør du?	Inkluderer dette noen eksempler som du kan se på som «grønn veiledning»?	Kan du tenke deg noen måter å gjøre dette grønnere på?
Informere				
Kartlegge				
Rådgivning og veiledning				
Utdanning				
Megling				
Fremme				
Tilbakemelding og utforming av systemer				

For øyeblikket har du sannsynligvis mange tomme ruter i tabellen, men etter hvert som du arbeider deg gjennom denne håndboken, vil du kunne fylle ut flere av dem når du oppdager de grønne aspektene ved det du allerede gjør, og få flere ideer til hvordan du kan gjøre praksisen din grønnere.

Informere

En viktig funksjon ved karriereveiledning er å gi mennesker den informasjonen de trenger for å utvikle karrieren sin. Denne informasjonen beskrives vanligvis som «karriere- og arbeidsmarkedsinformasjon» og omfatter følgende.

- **Arbeidsmarkedsinformasjon.** Hvilke forskjellige jobber finnes, og hva innebærer de?
- **Informasjon om kvalifikasjoner og veier** inn i ulike jobber og karrierer.
- **Lønnsdata.** Hvor mye man tjener i ulike yrker.
- **Geografisk informasjon.** Hvor ulike utdanninger og yrker finnes.
- **Trenddata.** Hva økonomer og andre eksperter tror vil skje på kort, mellomlang og lang sikt.

Det er også mulig å inkludere en rekke andre typer informasjon som kan være nyttig for folk når de skal ta karrierevalg. Dette kan være ting som å hjelpe folk å forstå trygde- og velferdssystemet, øke deres kunnskap om transportforbindelser som kan hjelpe dem å få tilgang til muligheter, eller gi informasjon om hvem som er og ikke er en god arbeidsgiver basert på kriterier som jobbsikkerhet, tilgang til opplæring og ansattes tilfredshet og engasjement. Mange veisøkere er også interessert i de etiske standardene til arbeidsgiverne de vurderer å jobbe for, og ønsker å vite om denne arbeidsgiveren utnytter mennesker i den globale sør eller produserer farlige produkter.

Denne utvidede definisjonen av karriere- og arbeidsmarkedsinformasjon åpner for store muligheter for grønn veiledning. Det ville helt klart være nyttig for folk når de skal ta karrierevalg, hvis de kunne finne ut mer om:

- hvilke miljøpolitiske retningslinjer de ulike arbeidsgiverne har;
- om arbeidsgivere har en positiv eller negativ innvirkning på miljøet;
- hvordan disse selskapene planlegger å reagere på miljøkrisen og grønn omstillingspolitikk;
- om miljøendringer vil føre til at bestemte selskaper, sektorer eller yrker vil vokse eller krympe;

En slik tilnærming tjener først og fremst til å gjøre folk oppmerksomme på de mulighetene og utfordringene som finnes når man bygger en karriere på en planet som er på vei inn i en periode med miljøkrise. For det andre gir den dem den informasjonen de trenger for å begynne å navigere i karrieren med fokus på bærekraft og miljømessig velferd.

Å snakke med veisøkere om grønnere økonomi er ofte svært avhengig av tilgang til informasjon av god kvalitet. Folk må kunne se hvordan den grønne omstillingen allerede påvirker arbeidsplasser og få innsikt i hvilken innvirkning den kan ha i fremtiden. Tilgang til denne typen informasjon hjelper dem å vurdere hvilken innvirkning den grønne omstillingen vil ha på dem. Uten å bryte våre etiske prinsipper eller fremkalle miljøangst, kan karriereveiledere samarbeide med veisøkere for å reflektere over hvordan deres nåværende eller fremtidige yrke påvirker vårt *felles hjem* – miljøet – og hvordan endringer i miljø og politikk vil påvirke dette yrket.

Målet er ikke å presse alle veisøkere og studenter mot grønne karrierer eller utdanning innen felt som er direkte knyttet til den grønne omstillingen. Men hvis veisøkeren er åpen for det, kan disse mulighetene foreslås og utforskes proaktivt. Igjen krever dette tilgang til informasjon av god kvalitet som kan gis til veisøkere for å stimulere til diskusjoner. Karriereveiledere kan stille spørsmål som: «*Kan din nåværende eller fremtidige jobb bli påvirket av den grønne omstillingen?*» eller «*Hvordan kan din nåværende eller fremtidige jobb påvirke vårt felles miljø?*»

Veisøkere kan også få hjelp til å finne måter å gjøre sin nåværende jobb *mer miljøvennlig* på. Å gi dem tilgang til informasjon og be dem undersøke den er en god måte å stimulere til tenkning på dette området. Du kan for eksempel spørre: «*Hva er det minste konkrete tiltaket du kan gjøre for å gjøre arbeidet ditt mer bærekraftig?*», og gi dem noen eksempler på bærekraftige arbeidsmetoder for å stimulere fantasien deres. Å invitere dem til å uttrykke sine bekymringer om den grønne omstillingen kan også bidra til å forstå hva dette spørsmålet betyr for dem, fremkalle flere spørsmål, identifisere deres motivasjon og utdype diskusjonen. Igjen kan tilgang til faktabasert informasjon av god kvalitet bidra til å fremme folks tenkning om disse spørsmålene.



Kritisk hjørne

Det er viktig å tenke på hvordan vi kan utsette påstandene om miljøvern fra media og organisasjoner for en kritisk granskning. Mange selskaper hevder å være bærekraftige. Mange jobber annonseres som «grønne». Men i noen tilfeller er dette bare «grønnvasking», dvs. å si de riktige tingene uten å faktisk gjøre dem.

Det er viktig at grønn veiledning tar opp spørsmålet om grønnvasking og oppmuntrer studenter og veisøkere til å grave dypere når de møter slike påstander. Oppmuntre dem til å lete etter bevis og vurdere motivasjonen bak ulike typer påstander om å være grønne.



Refleksjon

Har du tilgang til oppdatert informasjon om den grønne omstillingen?

Hvor kan du finne denne informasjonen?

Hvordan kan du gjøre dette til en del av din kontinuerlige faglige utvikling?

Hvis du har kunnskap om hvordan den grønne omstillingen vil påvirke arbeidslivet og samfunnet i fremtiden, og du er vant til å tenke kreativt om dette og forestille deg scenarier og muligheter, vil det være lettere å se hva som er relevant for veisøkerne dine og skissere mulige grønnere scenarier sammen med dem.



Hvilket verktøy?

I arbeidet med å fremme ideen om grønn veiledning har vi funnet det svært nyttig å tilby alle våre veisøkere en *elektronisk oppslagstavle (Padlet)* hvor vi samler nyttig informasjon, blant annet om inspirasjon til grønne jobber og integrering av miljøtemaer i karrierer. På denne måten trenger ikke du å forklare denne informasjonen til hver enkelt veisøker, men kan tilby selvstudiemateriell. Flere nyttige ressurser er tilgjengelige i denne Padleten, blant annet en samling av grønne datavisualiseringer (for å illustrere endringer som skjer ved å f.eks. vise dem til veisøkere, henge dem på veggen på kontoret eller legge dem til i organisasjonens eller egne sosiale medier), videoer om grønne temaer for å stimulere til samtale og vekke nysgjerrighet, samling av bilder av grønne karrierer for å hjelpe veisøkerne dine å se yrker og stillinger i et annet lys. Vi foreslår også at du tar kontakt med andre karriereveiledere for å undersøke den grønne omstillingen og samarbeide om å finne informasjon som er relevant for den gruppen mennesker du ser mest, området du jobber i eller landet ditt.

Plakatene som henges opp i veiledningsrommet (f.eks. lenker til viktige organisasjoner og foreninger eller informasjon om hvilke bærekraftige tiltak vi har innført på kontoret vårt) kan også bidra til å øke bevisstheten.



Videre lesning

Det finnes mange ressurser du kan bruke for å finne ut mer om grønne karrierer. Det er viktig å gjøre noen undersøkelser i ditt land og finne materiale som er relevant for dine veisøkere.

Noen nyttige utgangspunkt er: [Hva du kan gjøre for å gjøre karrieren din grønnere eller Finn din fremtid i en miljøkarriere](#).

Det finnes også noen gode ressurser på YouTube, blant annet [Climate career pathfinding workshop og Environmental careers outlook resource](#).

Kartlegge veisøkernes behov

Konvensjonelle tilnærminger til karrierevurdering fokuserer på å identifisere individets behov, ønsker og evner. I en grønn veiledningsmetode vil dette sannsynligvis omfatte å utforske folks interesse for miljømessig bærekraft, deres kunnskap om grønne karrierer og bredere bærekraftsspørsmål, samt deres ønske om å satse på en grønn karriere eller innlemme miljøhensyn i sin karriereutvikling.

I sin mest grunnleggende form kan dette bare være å stille folk spørsmål som

- Hvilken rolle spiller miljøet i livet ditt eller interessene dine?
- Hvordan føler du deg når du tilbringer tid i naturen? Hvilke typer utemiljø liker du best?
- Hvordan vil miljø- eller bærekraftsspørsmål knytte seg til dine nåværende interesser? Og hva med andre dimensjoner av ditt livsprosjekt (f.eks. livsstil, utdanning og karrieremål...)?
- På hvilke måter tror du klimaendringer eller overgangen til en netto null-økonomi kan påvirke din karrierevei eller dine valg? Hva ønsker du å lære eller utforske om muligheter innen grønne og bærekraftige næringer?
- Hvilke ferdigheter har du som kan bidra til bærekraft?

Denne typen spørsmål bidrar til å bringe frem folks ideer, interesser og bekymringer, og gjør det mulig for karriereveiledere å begynne å avgjøre om det vil være nyttig å ta i bruk en grønn veiledningsmetode med noen. Det er selvfølgelig mulig å bygge videre på denne typen kvalitative vurderinger for å utvikle eller bruke nye kvantitative vurderinger som søker å måle folks interesser og holdninger på dette området ytterligere.

Det er også verdt å vurdere om vi i grønn veiledning bør gå utover vurderingen av den enkelte og over til bredere typer vurderinger. Dette kan omfatte utvikling av verktøy som vi og våre veisøkere kan bruke til å vurdere miljøbehovene i et område eller en kommune. Vi kan også samarbeide med veisøkere for å hjelpe dem med å vurdere bærekraften til ulike alternativer de vurderer. For eksempel, vil et kurs de vurderer å ta, hjelpe dem med å bidra mer til bærekraft, eller er arbeidsgivernes påstander om bærekraft reelle eller bare grønnvasking?



Hvilket verktøy?

Bruk disse *samtalestarterne* for å ta opp temaet miljømessig bærekraft i forhold til karriere.

Du kan også bruke aktiviteter som *øko-ferdigheter* og *øko-verdier* for å integrere bærekraft på en naturlig måte i selvvurderingen av veisøkeres og studenters ferdigheter og verdier.



Videre lesning

Trevor Lehmans [Guide to career and climate](#) kan være et nyttig utgangspunkt for grønn karrierevurdering.

Veiledning og rådgivning

For mange karriereveiledere er individuelle veiledningssamtaler en sentral del av arbeidet. De to aktivitetene vi har diskutert så langt (informere og kartlegge) kan ofte integreres i veiledningssamtaler. Veiledning kan foregå på mange forskjellige måter og i mange forskjellige sammenhenger, fra avtalte møter til drop-in, og kan foregå på skoler, universiteter, offentlige arbeidsformidlinger, arbeids- og inkluderingsvirksomheter, karrieresentre eller i privat praksis.

Uansett hvor og hvordan du jobber, må du som karriereveileder jobbe med den som står foran deg og ta utgangspunkt i der vedkommende er. Veiledning er derfor ofte veisøkerstyrt og fokusert på den enkelte. På grunn av dette kan det være de mest utfordrende situasjonene hvis vi ønsker å ta opp spørsmål om grønn omstilling på en proaktiv måte. Som veiledere må vi alltid ha veisøkerens behov, bekymringer og ønsker i fokus.

Veiledere som jobbet med oss i Green Guidance prosjektet, var ofte forsiktige med å snakke med veisøkerne om sine ideer og verdier. Da vi diskuterte dette videre med veilederne, reflekterte de over at det kanskje ikke er etisk å ignorere realiteten i den grønne omstillingen (se kapittel 4). Den grønne omstillingen vil trolig være en av de viktigste faktorene som folk må forholde seg til når de utvikler karrieren sin. Å hjelpe veisøkere med å vurdere hvordan de skal navigere den grønne omstillingen i karrieren sin, kan handle like mye om muligheter og smarte grep man kan ta, som å diskutere verdier og større politiske spørsmål.

For å kunne diskutere miljøspørsmål i veiledningen må karriereveiledere trolig operere på to nivåer. For det første bør de kunne gi informasjon om grønne karrierer og arbeidsmarkedet for å stimulere til samtaler og oppmuntre folk til å reflektere over nye muligheter. For det andre bør de kunne operere på et dypere nivå og diskutere veisøkerens verdier og verdenssyn som en del av karriereutviklingen.

Dette betyr at det er avgjørende å ha tilgang til en god kilde til oppdatert (grønn) arbeidsmarkedsinformasjon. Å finne disse kildene og lære av dem bør være kjernen i din profesjonelle utvikling. Du må være informert for å kunne ta opp den grønne omstillingen i veiledningen på riktig tidspunkt og sted, og verktøyet [samtalestarterne](#) kan være nyttige her.

Men du bør også bruke litt tid på å tenke på de større spørsmålene. Du må være komfortabel og informert når du diskuterer disse dypere spørsmålene med veisøkere. Veisøkerne kan være bekymret for om de i det hele tatt har en fremtid, ønsker å diskutere etikken ved å jobbe i «brune» selskaper som forurenser planeten, eller bare ønsker din mening om hvorvidt alle disse «klimaendringsgreiene» er noe de bør ta på alvor. Du trenger ikke å bli filosof eller klimaforsker, men du bør være forberedt på å gå inn på denne typen dypere spørsmål.

Veiledning handler om mye mer enn å løse et praktisk problem. Det er en tid hvor du har muligheten til å diskutere dypt og reflekterende med veisøkere. Spørsmål om håp og frykt for fremtiden kan åpne for diskusjon om miljøkrisen og til og med reise spørsmål om klimaangst. På samme måte er det svært legitimt å snakke med mennesker i veiledning om deres verdier og hvordan de ønsker at deres arbeid og karriere skal knyttes til disse. I våre diskusjoner med karriereveiledere innså vi at bærekraft også er i tråd med andre verdier. For eksempel kan personer som prioriterer sikkerhet eller tradisjon være mer opptatt av risikoen ved vannmangel eller tap av natur og kulturlandskap enn solidaritet med ofrene for klimaendringene. Mer tradisjonelt innstilte mennesker motsetter seg ofte overgangen fordi de frykter at den vil forstyrre deres livsstil. Men utfordringen er å bevare de tingene som er viktige for oss og som vi er følelsesmessig knyttet til. Å prøve å endre folks verdier fungerer ikke, vi bør søke å forstå dem og engasjere oss i den enkeltes situasjon basert på det som er viktig for dem.

Samtalen bør styres av veisøkerens verdenssyn og personlige prioriteringer, og identifisere subtile forbindelser til bærekraft i stedet for å holde lange foredrag om miljøtemaer. På den annen side kan bærekraft knyttes til veisøkerens ideer om meningsfullt arbeid og deres verdisystem, selv om de ikke tar det opp spontant, kanskje fordi de ikke forventer at bærekraft skal være et tema i karriereveiledningen. Denne tilnærmingen kan ses på som et forsøk på å gjøre de uuttalte, latente kriteriene og faktorene i karrierevalg eksplisitte.

Et annet område som kan åpne for interessante diskusjoner, er å snakke om folks ideer om hva suksess er, og hjelpe veisøkeren din til å reflektere over dette. Det er store spørsmål om hvorvidt det å jobbe mange timer for å nå toppen av en organisasjon er bærekraftig, enten i personlig eller miljømessig forstand. Å oppmuntre veisøkere til å reflektere over denne typen spørsmål kan åpne for interessante refleksjoner når de setter dem i sammenheng med karrieren sin.

Noen viktige teknikker du sannsynligvis vil bruke når du gir grønn veiledning gjennom en av de nevnte veiledningsmodalitetene, inkluderer:

- **Kontraktsinngåelse – vær transparent angående din egen tilnærming:** For å sikre åpenhet kan du informere mottakerne fra starten av om din tilnærming under kontraktsfasen eller når du presenterer din rolle og dine tjenester. Dette kan gjøres på følgende måte, men du kan finne en bedre formulering som passer bedre for ditt publikum: *«Min tilnærming til karriereveiledning inkluderer bærekraftshensyn, både miljømessige og samfunnsmessige. Hvis dette samsvarer med dine interesser, kan vi utforske dette temaet sammen i våre samtaler.»* Hvis veisøkeren forklarer i begynnelsen av samtalen at han eller hun ønsker å bytte karriere, kan du si: *«Jeg har en spesiell interesse for bærekraftsspørsmål, grønne jobber og muligheter knyttet til den økologiske omstillingen. Hvis dette er noe som interesserer deg, kan vi utforske det sammen.»* Det går også an å bruke implisitte budskap, for eksempel bærekraftig kontorinnredning med gjenbruk, eller illustrere engasjement for naturvern med et relevant sitat eller en plakat på veggen.
- **Ta opp temaer.** I tillegg til å åpent dele din egen spesifikke tilnærming, skaper dette også en mulighet til å introdusere disse temaene tidlig i veiledningsprosessen. Mange veisøkere og studenter er opptatt av bærekraft og økologisk krise, men tenker kanskje at karriereveiledningssamtalen ikke er et egnet sted å diskutere disse temaene, men ved å åpent uttrykke dine egne holdninger, verdier og ekspertise på temaet kan du gjøre dette til et legitimt tema for videre diskusjon.
- **Samtalestartere:** Et annet mulig første skritt for å ta opp temaet bærekraft er å stille et målrettet spørsmål i begynnelsen av prosessen, for eksempel:
 - ▶ Spørsmål om fremtidige endringer i arbeidslivet og muligheter: «Hva er etter din mening de viktigste faktorene som vil påvirke fremtidens arbeidsliv?» «Hvilken innvirkning kan klimaendringer og bærekraft ha på din (nåværende eller fremtidige) bransje?»
 - ▶ Mange veisøkere kan ha hatt negative erfaringer med arbeidsmarkedet (diskriminering, utnyttelse, manglende anerkjennelse, utmattelse, utbrenthet ...). Du kan åpne en diskusjon som hjelper veisøkeren til å reflektere kritisk over den dominerende diskursen rundt karrieresuksess, konformitet, vekst, konkurranse og knytte disse spørsmålene til det bredere begrepet bærekraft

- (anstendig arbeid, meningsfull karriere osv.): «Hvilke positive endringer ønsker du å se i denne sektoren om 10 år? Hvordan kan du bidra til dette?» «Hvilke aspekter ved yrket eller sektoren din mener du bør utvikles for å bli mer miljøvennlige?»
- ▶ Koble til globale utfordringer: «Hvilke problemer i verden, samfunnet eller lokalsamfunnet ditt bekymrer deg? Hvilke av dem ønsker du å bidra til å løse?»
 - ▶ Spørsmål om egen rolle: «Forestill deg yrket ditt i en verden hvor bærekraft/rettferdighet/velferd er normen. Hvordan tror du rollen din ville endre seg?» «Hvilket avtrykk ønsker du å etterlate på denne planeten?» «Hvordan tror du at du kan bidra til den grønne omstillingen?»
 - **Forestille seg karrieremuligheter:** Refleksjonsspørsmål kan brukes til å reise spørsmålet om bærekraft i prosessen med å generere ulike karrieremuligheter. Denne prosessen er ofte avhengig av kreativ tenkning og idémyldring, og du kan styre prosessen slik at den involverer spørsmål om bærekraft med spørsmål som:
 - ▶ I din drømmekarriere, hvilke endringer ønsker du å se rundt deg når det gjelder miljøvern eller kollektiv velferd?
 - ▶ Hvis du kunne designe din ideelle profesjonelle fremtid, hvilken rolle ville bærekraft spille i den?
 - **Støtte karrierebeslutninger.** Karrierevalg er tradisjonelt basert på faktorer som lønn, ferdigheter eller personlige interesser, og strekker seg sjelden utover den enkeltes perspektiv. Hvorfor ikke legge bærekraft til disse beslutningskriteriene?
 - ▶ Tradisjonelle verktøy som beslutningsmatriser, verdilister og kompetansediagrammer kan utvides til å omfatte bærekraft. Den som bruker verktøyet, står fritt til å velge om han eller hun vil prioritere bærekraft i beslutningsprosessen. Du finner noen eksempler i [verktøykassen vår](#), for eksempel en liste over miljøverdier og en liste over miljøkompetanser.
 - ▶ I stedet for å forsøke å påvirke valgene, hjelper denne tilnærmingen enkeltpersoner til å vurdere alle relevante faktorer som påvirker arbeidsmarkedet, økonomien, men også samfunnet og planeten. Den utvider perspektivet uten å påvirke beslutningene eller begrense valgfriheten. Bærekraft blir dermed ett av flere elementer for å ta informerte og bevisste karrierebeslutninger.



Hvilket verktøy?

Samtalestartere gir noen eksempler på spørsmål som kan introdusere miljømessig bærekraft i samtalen.

Du kan bruke *øko-ferdighetsscenarioet* til å hjelpe veisøkere med å identifisere ferdigheter knyttet til bærekraft som de allerede har.

Eller, hvis veisøkeren føler seg overveldet av å prøve å se hvordan karrieren deres henger sammen med miljøkrisen, kan du prøve en tilpasset *Ikigai-metode* som tar utgangspunkt i verdens behov. Det er en guide med eksempler på spørsmål som hjelper veisøkerne å flytte fokuset bort fra seg selv.

Du kan også bruke beslutningstaking og målsetting som måte å introdusere miljømessig bærekraft (se *kostnads-nytte-analyse* og *SMOOTH-målene*).

For å fremme en dypere refleksjon over mening, kan du prøve aktiviteten *Brev fra fremtiden*.



Refleksjon

Hvilke verdier er viktige for målgruppen din, for menneskene du jobber med? Utover individuelle forskjeller, er det noen generelle tendenser? Hvordan kan disse verdiene knyttes til spørsmålet om bærekraft? Hvilke konkrete strategier kan du bruke?



Kritisk hjørne

Det er viktig å ikke overdrive betydningen av individuelle valg når det kommer til klimaendringene – ikke bare fordi det kan skape skyldfølelse eller miljøangst, men først og fremst for ikke å avlede oppmerksomheten fra de som virkelig er skyldige i miljøkrisen.

Det var faktisk British Petroleum, det nest største ikke-statlige oljeselskapet i verden, som hyret PR-eksperter for å fremme synspunktet om at klimaendringene ikke er oljegigantens skyld, men individenes. BP populariserte begrepet «karbonavtrykk» og introduserte sin «karbonavtrykkskalkulator» i 2004, slik at man kunne vurdere i hvor stor grad ens normale dagligliv er ansvarlig for oppvarmingen av kloden.

Dette betyr ikke at enkeltpersoner ikke kan gjøre en forskjell for verden. Men det er en psykologisk utfordrende realitet å forholde seg til disse spørsmålene, hvor vi hjelper folk til å se at selv om miljøkrisen ikke er deres skyld, kan de bidra på sin egen måte gjennom måten de lever livet sitt på.



Videre lesning

Det finnes et stadig større utvalg av nyttige verktøy og informasjon til støtte for grønn karriereveiledning. Se verktøyet fra [miljøkarriereveilederen](#) og [den grønne karriereveilederen](#).

Det finnes også noen nyttige YouTube-videoer, blant annet med tips om grønn karriereveiledning og [arbeid med grønn veiledning i arbeidsformidling](#).

Hvis du vil gå dypere inn i dette, kan du lese den akademiske artikkelen [Green guidance: which interventions for which problems?](#) eller laste ned [Women 4 green sin guide for karriereveiledning og rekruttering](#).



Utdanning

Alle karriereintervensjoner handler om å hjelpe mennesker til å reflektere og lære om seg selv og verden. Gitt dette, er en læringsprosess kjernen i de fleste karriereutviklingsaktiviteter.

Mange karriereveiledere er involvert i gjennomføring av workshops, opplæringslesjoner og til og med hele utdanningsprogrammer som hjelper mennesker å lære om karrierer og tilegne seg karrierekompetanse. Disse utdanningsmulighetene gir deg mulighet til å engasjere deg i spørsmål knyttet til klimaendringer og den grønne omstillingen.

I kapittel to introduserte vi Dimsits og Hooleys fem dimensjoner av miljømessig bærekraftig veiledning. Det er mulig å omformulere disse slik at de blir potensielle læringsutbytte for karriereutdanning. Grønne karriereutdanningsprogrammer kan dermed hjelpe mennesker med å gjøre følgende:



Disse læringsutbyttene gir oss et rammeverk for å diskutere den grønne omstillingen og dens forhold til våre liv på i en karrierelæringsammenheng. Du kan for eksempel utvikle leksjoner som introduserer grupper for grønne karrierer (læringsutbytte 3 – LO3), og forhåpentligvis vekke deres fantasi om mulige karrierer (LO4). Men denne typen tilnærming er bare begynnelsen. Du kan også støtte folk i å undersøke forholdet mellom deres karrierevalg (uansett hva de er) og de miljømessige konsekvensene som kan oppstå som følge av dem (LO3). Denne typen læring kan ofte være følelsesmessig utfordrende for folk (LO1) når de tenker på hvilken innvirkning de har på andre og på verden (LO2). Slike utdanningsprogrammer kan også be folk om å tenke på hvilke alternativer de har (LO4) og hvordan de kan samarbeide med andre (LO2) for å endre måten bedrifter, organisasjoner og samfunn fungerer på, slik at de blir mer bærekraftige (LO5).

Hvordan du organiserer denne typen læring, vil i stor grad avhenge av tiden du har til rådighet og konteksten du arbeider i, men pedagogiske tilnærminger er en svært fleksibel måte å gi grønn veiledning på, da de gjør det mulig for karriereveilederen å lage et læringsprogram som er utformet for å øke studentenes engasjement i et tema.



Hvilket verktøy?

Når vi utformer karriereutdanningsprogrammer, er det viktig å sørge for at elevene har tid og rom til å gå dypere inn i læringsprosessene. Det er flott hvis du kan sette opp prosjekter der de oppmuntres til å undersøke og utforske problemer og foreslå løsninger selv, fordi dette fremmer dypere læring. Det er mange måter å gjøre dette på, og vi vil gi deg noen få eksempler fra verktøykassen vår for å hjelpe deg med å begynne å tenke på å utforme og strukturere karriereopplæring med fokus på det grønne skiftet.

- ***Veier til en grønnere karriere*** er en aktivitet der deltakerne blir bedt om å identifisere yrker og vurdere eksisterende jobber ut fra bærekraft. Gjennom gruppebrainstorming definerer deltakerne hva som utgjør et grønt yrke, kategoriserer jobber i grønne, nøytrale eller ikke-grønne kategorier og vurderer hvordan disse yrkene har utviklet seg i forhold til bærekraft. Øvelsen oppmuntrer dem også til å utforske hvordan ikke-grønne yrker kan gjøres mer bærekraftige ved å foreslå endringer som er i tråd med miljømålene.

- ***Vårt grønne selskap*** er en aktivitet der studentene oppretter et fiktivt miljøvennlig selskap og utvikler dets misjon, visjon, miljømål og tjenester. Studentene jobber i grupper og definerer roller basert på sine individuelle ferdigheter og kompetanser, og vurderer hvordan hver rolle bidrar til bærekraft. Denne øvelsen hjelper studentene å forestille seg og utforske bærekraftige karriereveier og ferdighetene som trengs for å bidra til en grønnere fremtid.

- ***Hvem tar vare på miljøet? Miljøjobber rundt oss*** introduserer barn fra tidlig alder for ideen om at jobber kan være miljøvennlige, og hjelper dem å forestille seg sin grønne jobb i fremtiden.

- ***Green Oxford-debatten*** er en aktivitet som fremmer kritisk tenkning rundt den grønne omstillingen og inviterer elevene til å ta et bestemt standpunkt og kritisk vurdere argumentene som støtter dette.

Sammendrag

I dette kapitlet har vi formidlet at det finnes mange forskjellige måter vi kan arbeide med veisøkere på innen grønn veiledning. Når vi arbeider med enkeltpersoner og grupper, kan vi:

- gi grønn karriereinformasjon som opplyser folk om mulighetene som finnes i den grønne økonomien, og som hjelper dem til å tenke dypere over karrierevalgene og samfunnet de lever i;
- hjelpe folk med å vurdere sine egne styrker, svakheter og verdier i forhold til karrieren, og vurdere samfunnets og fellesskapets behov og de relative miljømessige fordelene ved ulike valg;
- engasjere oss i veiledning hvor vi lytter inngående til veisøkernes bekymringer om miljøspørsmål og proaktivt tar opp disse spørsmålene som noe å diskutere og tenke over;
- legge til rette for utdanningsaktiviteter for å hjelpe folk å forstå miljøkrisen, den grønne omstillingen og virkningene på deres karriere og liv.

6

HVORDAN GIR JEG GRØNN VEILEDNING? SYSTEMISKE TILNÆRMINGER

Å være aktivist er å snakke. Å være talsmann er å lytte. Samfunnet kan ikke komme videre uten begge deler.

Eva Marie Lewis

Når verden er stille, blir selv én stemme mektig.

Malala Yousafzai

Dette kapitlet bygger videre på forrige kapittel og ser nærmere på hvilke muligheter karriereveiledere har når det gjelder grønn veiledning. Mens forrige kapittel hovedsakelig så på prosessen med å arbeide med enkeltpersoner og grupper, utforsker dette kapitlet det arbeidet en karriereveileder kan gjøre på systemnivå.

Å jobbe på systemnivå er mindre kjent for mange karriereveiledere, men vi gjør det alle hele tiden. Vi mener at dette er det neste logiske trinnet i grønn veiledning, da det er begrenset hva vi kan oppnå ved å jobbe med enkeltpersoner og deres nærmeste omgivelser. Hvis vi ønsker å unngå at våre veisøkere gjentatte ganger møter de samme hindringene og begrensningene – særlig de som er berørt av de forskjellige måtene samfunnet har diskriminert og gjort dem sårbare på (rase, etnisitet, kjønn, familiebakgrunn, sosioøkonomisk status osv.) – må vi bidra til å endre premissene i dette spillet.

Tenk deg en verden hvor du jobber tolv timer om dagen, seks eller syv dager i uken. Dine små barn jobber også, fordi barnarbeid er normen. Bare privilegerte barn (for det meste gutter) går på skole. Arbeidet ditt kan være farlig, skader skjer daglig, og sikkerhet er ikke noe man tenker på. Du har ikke stemmerett, og ingen forsvarer deg i retten med mindre du tilhører den «rette» sosiale klassen. Høres det dystopisk ut? Likevel var dette virkeligheten i en ikke så fjern fortid. Allmenn stemmerett, obligatorisk og gratis skolegang, åtte timers arbeidsdag og likhet for loven – ting vi anser som en integrert og naturlig del av våre liv, eksisterer takket være mennesker som slo sammen sine stemmer, kunnskap og innflytelse for å oppnå en systemisk endring – dvs. takket være påvirkningsarbeid og aktivisme.

Ikke bekymre deg – denne teksten oppfordrer deg ikke til å gå til barrikadene. Det er en betydelig forskjell mellom påvirkningsarbeid og andre former for systemisk arbeid og aktivisme. Det er en del av jobben til en karriereveileder å engasjere seg i systemene som de og deres veisøkere jobber med. På den annen side er det å ta aktivt del en side ved din rolle som medborger. Det kan ofte være vanskelig å skille mellom hva som er en del av din profesjonelle rolle og hva som er en del av din rolle som medborger, så tabellen nedenfor kan være til hjelp.

	Aktivism (medborgerrollen)	Påvirkningsarbeid og systemendring (profesjonell rolle)
Mål	Bred samfunnsendring, ofte gjennom offentlig press.	Spesifikke endringer i politikk, lovgivning eller praksis til fordel for en målgruppe.
Den enkeltes rolle	Medborgeren er kun begrenset av lovens rammer, ellers kan hen gjøre det hen føler seg komfortabel med.	Fagpersoner bruker sin ekspertise og følger etiske standarder.
Metoder	Demonstrasjoner, underskriftskampanjer, kampanjer, boikott osv.	Analyser, tilbakemeldinger til lovgivere, konsultasjoner med eksperter, forhandlinger, politiske orienteringer, profesjonell praksis.
Risiko	Rettslige tiltak, digitale angrep, utbrenthet.	Interessekonflikt hvis de profesjonelle og personlige dimensjonene ved påvirkningsarbeidet/aktivisme ikke er klart adskilt. Utbrenthet.

Vårt hovedbudskap her er at du som karriereveileder har en profesjonell forpliktelse til å bringe veisøkerens stemme inn i institusjonelle og politiske fora og å arbeide for å forbedre systemene på alle måter som står til din disposisjon.

Vi skal se på tre former for systemisk arbeid som karriereveiledere bør være kjent med: megling, påvirkningsarbeid, og tilbakemelding og utvikling av systemer. Men først skal vi tenke litt mer på din rolle og hvordan du kan komme i gang.

Komme i gang med systemisk arbeid

Systemisk arbeid kan ta mange former. Det betyr ikke alltid å stå foran en folkemengde med en megafon eller diskutere politikk med beslutningstakere i en TV-debatt. Noen ganger handler det om små, konsekvente handlinger – å stille de riktige spørsmålene eller introdusere bærekraftstemaer i karrieresamtaler. Derfor er det så viktig at hver og en av oss finner vår egen måte. Vår egen måte å drive påvirkningsarbeid på som passer oss.

Så hvordan finner du en tilnærming til aktivisme som passer deg? La oss starte med noen spørsmål du kan reflektere over:

- Hva er mine verdier? Hvordan bruker jeg verdiene mine i arbeidet mitt?
- Hvordan kan jeg ellers anvende verdiene mine i arbeidet mitt? Er det andre måter jeg ikke har prøvd?
- Hva slags innvirkning ønsker jeg å se i verden? Kan jeg måle denne innvirkningen? Hvordan vil jeg kjenne igjen endringen?

Deretter kan du tenke på dine styrker i denne typen arbeid. Spør deg selv:

- Hvilke ferdigheter er jeg god på? (f.eks. kommunikasjon, organisering, forskning, veiledning)
- Hvilke erfaringer har forberedt meg på systemisk arbeid?
- Hvordan får jeg best kontakt med andre og inspirere til handling?

Din tilnærming til systemisk arbeid bør være i tråd med hvem du er. Hvis du blir nervøs av å tale foran publikum, ligger kanskje din styrke i å skrive artikler eller veilede studenter. Hvis du elsker å nettverke, er kanskje din rolle å være mellomledd og bringe de rette menneskene sammen. Det finnes ingen universell tilnærming.

Nøkkelen er å starte der du er og vokse derfra. Verden trenger mange forskjellige stemmer innen grønn karriereveiledning – inkludert din.



Hvilket verktøy?

Prøv å bruke noen av verktøyene fra verktøykassen vår som kan hjelpe deg med å formulere ditt bidrag til verden (***IKIGAI**, **Verdens utfordringer og en meningsfull karriere***), og forestill deg fremtiden du ønsker å bidra til (***Realiteten i vår utopi*** eller ***Brev fra fremtiden***).

Som karriereveileder har du allerede verktøyene du trenger for å gjøre en forskjell. Du kan begynne med små, meningsfulle handlinger i ditt daglige arbeid: åpne for samtaler, stille spørsmål og dele kunnskap med veisøkere, kolleger og andre relevante aktører i samfunnet. Disse trinnene kan virke små, men de kan føre til større endringer over tid. Derfra kan du gradvis bygge selvtillit og gå videre til mer synlige eller strategiske

aktiviteter – i et tempo som passer deg.

- **Diskuter temaet bærekraft med kollegene dine.** I formelle og uformelle møter kan du alltid se etter muligheter til å fremme temaet bærekraft og grønn veiledning. Du vil mest sannsynlig finne andre kolleger som er interessert i temaet, og gruppen din vil vokse. I tillegg til ansikt-til-ansikt-møter finnes det gode muligheter på nettet. Det finnes en rekke diskusjonsgrupper og andre profesjonelle nettsamfunn hvor du kan fremme temaet grønn veiledning. På grunn av den umiddelbare tilbakemeldingen man kan få i nettsamfunn, er dette en flott mulighet til å teste effektive måter å kommunisere på.
- **Organiser dine egne opplærings- og bevisstgjøringsaktiviteter.** Bruk dine styrker. Er det kommunikasjonsevner? Spesifikk kunnskap? Du har sannsynligvis en idé om hva andre ønsker å lære av deg. Koble dette til å fremme ideer som er viktige for deg. Målgruppen din kan være veisøkere, politikere, arbeidsgivere eller interessenter. Arrangementene du organiserer kan være ansikt til ansikt eller online. En annen mulighet er å skrive blogger, spille inn videoer eller podcaster.
- **Frem dine veisøkeres interesser.** Husk at du ikke fremmer bærekraft og grønn veiledning for din egen skyld. En del av en karriereveileders jobb er å gå fra å jobbe med enkeltpersoner på individuell basis til et bredere rammeverk og bidra til å forbedre de generelle forholdene for utdanning, sysselsetting og karriereutvikling i større skala. Din rolle (som «grønn» karriereveileder) er å kommunisere hvordan bærekraftsspørsmål er knyttet til karriereutvikling.
- **Delta i forskning og datainnsamling.** Karriereveiledere kan bidra aktivt til bærekraftig utvikling ved å engasjere seg i å overvåke trender på arbeidsmarkedet for grønne jobber. Du kan samarbeide med akademiske institusjoner, ideelle organisasjoner eller offentlige etater for å samle inn data om bærekraftige karrieremuligheter. Påvirkningsarbeid og lobbyvirksomhet omfatter også å fremme forskningsresultater.
- **Samarbeid med skoler og universiteter.** Ta kontakt med akademiske institusjoner for å bidra til å integrere bærekraftstemaer i læreplanen eller arbeidet ved universitetets karrieresentre. Du kan organisere workshops for studenter, samarbeide om grønne karrierkurs og hjelpe unge mennesker med å finne veier til bærekraftig sysselsetting.



Videre lesning

Mange av problemstillingene som er nevnt ovenfor, blir diskutert på en lettfattelig måte i [A practitioner's guide to uncharted waters of career counselling. A critical reflection perspective.](#)

Formidle/megle

Karriereveiledning kan handle om å formidle kontakter og muligheter for de vi jobber med, og det kan handle om å finne måter å hjelpe folk til å snakke med noen som kan hjelpe dem, til å prøve noe nytt eller til og med til å finne en jobb eller læringsmulighet som de kanskje ønsker å snakke om. Dette kan være spesielt viktig for yngre elever i skolen, og det arbeidet du gjør som karriereveileder for å bygge bro mellom skolen og arbeidslivet er sentralt. Ved å koble studentene og veisøkerne dine til mennesker med erfaring fra den grønne økonomien, kan du vise dem grønnere måter å leve på og oppmuntre dem til å tenke på den grønne omstillingen. Megling kan gi muligheter for refleksjon og læring og drive mennesker videre til neste trinn i karrieren ved å bygge opp deres erfaring og sosiale kapital.

Formidling og megling som grønn veiledningspraktiker kan handle om å hjelpe enkeltpersoner med

å komme i kontakt med organisasjoner og mennesker som er engasjert i den grønne omstillingen. Dette kan skje ved å arrangere foredrag, sette opp mentorordninger eller arrangere besøk og arbeidserfaring. Det er sterke bevis som tyder på at denne typen relasjoner og læringsmuligheter virkelig kan fremme folks karrierer.

Formidling og megling kan også handle om å bringe mennesker sammen med andre som har samme motivasjon og drivkraft for å gjøre karrieren sin grønnere. Når mennesker jobber sammen, kan de gi hjelp, støtte og oppmuntring og samarbeide for å fremme karrieren sin.

Å bygge et sterkt nettverk og en bred bevissthet om muligheter i arbeidsmarkedet og sivilsamfunnet vil sannsynligvis være nøkkelen til din rolle i å formidle effektive karriere- og læringsmuligheter. Dette innebærer å nå ut til nye og eksisterende kontakter for å hjelpe studentene og veisøkerne dine med å finne grønne karriere- og læringsmuligheter. Du kan begynne med å lete etter kontakter i den grønne økonomien, etter personer som har stillingstitler knyttet til miljø og bærekraft, og etter organisasjoner og enkeltpersoner som er involvert i ulike former for miljøaktivisme. Men du bør også strukturere eksisterende formidlingsaktiviteter som for eksempel arbeidsgiverengasjement i skoler slik at de inkluderer miljøspørsmål, for eksempel ved å besøke arbeidsgivere om å diskutere organisasjonenes tilnærming til bærekraft.



Refleksjon

Hvilke kontakter har du som kan hjelpe studentene og veisøkerne dine med å engasjere seg i spørsmål om bærekraft og grønn omstilling?

Hvilke muligheter har du for å utvide kontaktnettet ditt? Hvilke konferanser og møter bør du delta på?

Hva er den beste måten å bringe studentene og veisøkerne dine sammen med representanter fra arbeidsmarkedet og utdannings- og opplæringssystemet på, på en måte som støtter refleksjon rundt grønne spørsmål?



Hvilket verktøy?

Folk er ofte ikke klar over ressursene de har når det gjelder nettverk og hvem som bør komme i kontakt med hvem, så det viktigste er å gjøre folk oppmerksomme på ressursene de har og finne måter å kommunisere dette til andre som kan ha nytte av dem.

- ***Jeg kjenner noen som...*** er en gruppeaktivitet som fokuserer på å kartlegge nettverk og dele informasjon.
- ***Realiteten i vår utopi*** er et annet verktøy som kan hjelpe veisøkere å komme i kontakt med andre som deler deres idealisme. Dette kan hjelpe dem å komme sammen og støtte hverandre på veien mot en grønnere fremtid

Som karriereveileder vil du ofte oppleve at du blir bedt om å snakke på vegne av veisøkerne dine. Mange mangler ferdighetene og selvtilliten til å snakke for seg selv, spesielt når de har kontakt med store institusjoner som arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner. Selv om karriereveileders første ansvar er å hjelpe dem med å bygge selvtillit og ferdigheter til å representere seg selv, kan det noen ganger være nyttig å gå på møter med dem, eller til og med skrive eller snakke på deres vegne.

For eksempel kan du jobbe med en student som er veldig ivrig etter å bli miljøforsker. Men fordi karakterene hennes alltid er blant de beste i klassen, har både skolen og foreldrene hennes alltid presset henne mot medisiner. Hvis du innkaller til et møte for å diskutere disse spørsmålene med henne og foreldrene, er det urimelig å forvente at studenten skal fremføre alle argumentene selv. Maktbalansen i det rommet er ganske

ujevn. Derfor kan du tenke at det er en god idé å delta og si ting som «*da jeg snakket med Anna, ble jeg virkelig imponert over hennes kunnskap om miljøvitenskap*» eller «*det er mange gode muligheter innen dette feltet, vil dere at jeg skal vise dere noen eksempler?*». Denne typen støtte kan virkelig styrke veisøkeren din til å gå videre i karrieren og hjelpe foreldrene og skolen til å tenke gjennom forventningene sine.

Det er noen viktige hensyn å ta når du driver med individuelt påvirkningsarbeid. Hvis du alltid snakker på vegne av veisøkerne dine og aldri utfordrer dem til å snakke for seg selv og støtter dem i å utvikle evnen til å forsvare seg selv, risikerer du å svekke dem. Karriereveiledere må balansere rollene sine nøye, støtte veisøkerne sine i å utvikle og øke selvtilliten til å forsvare seg selv, men også være villige til å trå til når det er nødvendig og være deres forsvarer.

I tillegg til å forsvare og støtte veisøkere i spesielle krisesituasjoner, finnes det også bredere former for partnerskapsbygging som også kan forstås som påvirkningsarbeid. Hvis du merker at mange av veisøkerne dine tar opp et bestemt tema, for eksempel ønsket om mer etisk og bærekraftig arbeid, er det mulig å snakke med arbeidsgivere og andre interessenter for å ta opp dette temaet. I slike tilfeller forsvarer du veisøkerne dine kollektivt snarere enn individuelt.



Hvilket verktøy?

Verktøyet **10 trinn til påvirkning** beskriver en helhetlig prosess for påvirkningsarbeid i veiledning. Dette er spesielt nyttig hvis du er usikker på hvordan du skal gå frem i denne rollen.

Tilbakemelding og utvikling av systemer

Som karriereveileder vil du høre mye om problemene som de du jobber med har. Dette kan være knyttet til deres erfaringer med skoler, arbeidsgivere, trykkesystemet eller andre aspekter ved livene deres. Du vil utvilsomt begynne å legge merke til mønstre i de problemene de opplever, noe som vil gi deg ideer om hva man kan gjøre med dette. I mange tilfeller kan det ganske enkelt være et spørsmål om å informere andre om problemene. Kanskje er elevene misfornøyde med timeplanen, men ingen har fortalt læreren eller administratoren som er ansvarlig for timeplanen at de må endre den. Eller, når det gjelder grønn veiledning, kanskje elevene ønsker mer informasjon om grønne jobber og bransjer, men lærerne i de ulike fagene eller arbeidsgiverne du besøker, vet ikke om dette og kan derfor ikke forberede informasjon om det. Å gi tilbakemelding på denne informasjonen kan gjøre hele forskjellen.


På den annen side vil du noen ganger identifisere problemer som ikke er så enkle å løse. Når det gjelder den grønne omstillingen, er et stort problem som vi forventer å se mer og mer av, at den allerede voksende forskjellen mellom rike og fattige vil bli større, og at problemene med miljøkrisen vil ramme de som har mindre tilgang til ressurser – penger, kunnskap og ferdigheter – uforholdsmessig hardt. Å endre dette vil sannsynligvis være en lengre og mer kompleks prosess, men det er likevel verdt å gi tilbakemelding til organisasjoner og mennesker du jobber med om hvordan noen grupper av mennesker kontinuerlig og kanskje ubevisst får færre muligheter, og deretter argumentere for endring. Noen ganger kan dette bli en del av en kampanje for endring.

Karriereveiledere må være villige til å jobbe på alle nivåer, spesielt siden den grønne omstillingen vil omfatte alle områder av livet og arbeidslivet. Hvis målet vårt er å hjelpe noen i karrieren, må måten vi oppnår dette på, passe til problemet de opplever. Noen ganger kan dette best gjøres ved å gi informasjon, andre ganger gjennom et veiledningsmøte og så videre. Men noen ganger vil det være viktigst å engasjere seg i problemer på organisasjons-, system-, struktur- og politikknivå. Slikt arbeid er fortsatt en viktig del av karriereutviklingspraksis, selv om det kan se annerledes ut enn tradisjonelle informasjons- og veiledningsmetoder.

Når vi jobber med tilbakemeldinger og utvikling av systemer, bør vi alltid stille oss tre viktige spørsmål.

- **Hvem angår det (hvem handler det om)?** Karriereveiledere jobber ofte med utsatte grupper. Vi er for eksempel interessert i om alle reelt har lik tilgang til utdanning, jobbmuligheter eller rettferdig lønn. Hvis de ikke har lik tilgang og vi oppdager dette i vår praksis, videreformidler vi denne informasjonen (at det skjer, hvorfor det skjer og hva som kan gjøres med det).
- **Hvilke verktøy brukes?** Fra de enkleste til de mest komplekse: e-post, brev eller telefonsamtaler med beslutningstakere og politikere; ekspertuttalelser eller analyser, deltakelse i rundebords-samtaler eller paneler, utarbeidelse og offentliggjøring av anbefalinger, tilbakemeldinger til lovgivere, oppbygging av strategiske partnerskap og ansikt-til-ansikt-møter med politikere.
- **Hvorfor er det viktig?** Uten påvirkningsarbeid ville problemene vi identifiserer i vår veiledningspraksis (enten de er systemiske eller spesifikke for visse målgrupper) havne i en blindgate. Ingenting ville endre seg til det bedre.

Eksempler på vellykket systemutvikling



Miroslava Smatanová, en av våre Green Guidance Slovak-ambassadører, jobber i den offentlige arbeidsformidlingen (UPSVaR). Inspirert av sin deltakelse i dette prosjektet utviklet hun et metodisk verktøy for å vurdere grønne kompetanser hos arbeidssøkere. Tilnærmingen er i tråd med GreenComp-rammeverket for å støtte veisøkere i å manifestere bærekraftige verdier (erkjenne viktigheten av hverdagslige økologiske handlinger), omfavne kompleksitet (forstå hvordan deres ferdigheter henger sammen med bredere miljømessige og sosiale systemer), se for seg en bærekraftig fremtid (forestille seg karriereveier i grønne sektorer) og handle for bærekraft (planlegge konkrete opplærings- eller handlingstrinn). Den gjenspeiler også de fem dimensjonene i Green Guidance ved å koble veisøkerne til deres økologiske praksis, hjelpe dem med å oppdage grønne muligheter, ta beslutninger i forhold til samfunnets behov, forestille seg alternative fremtider og se sin potensielle rolle i endringen. Verktøyet ble pilotert i et regionalt arbeidsformidlingskontor, hvor det viste seg å være effektivt for å engasjere arbeidssøkere, inkludert utsatte veisøkere. Den slovakiske arbeidsformidlingen planlegger å ta det i bruk nasjonalt, og integrere bærekraft i standardstøtten til arbeidssøkere over hele landet.

En av partnerne i dette prosjektet, Katalyst Education, har et langvarig karriereveiledningsprosjekt – Mapa Karier. Innenfor dette prosjektet har de utviklet et partnerskap med regionen Vest-Pommern i Polen, med fokus på bred promotering av offshore-sektoren, særlig offshore vindkraft. Som en del av dette initiativet vil de utvikle undervisningsmateriell for unge mennesker, lage beskrivelser av nye bærekraftige yrker i dette området og gjennomføre intervjuer med personer som allerede jobber i bransjen.

Som et resultat av studentenes kampanjer og aksjoner for sosial og klimamessig rettferdighet gjennom studentnettverket People & Planet, har Birkbeck, University of London blitt det første universitetet i Storbritannia som har satt en stopper for rekruttering fra fossilindustrien på campus. I sin etiske karrierepolitikk slår universitetet fast at det «ikke vil ha noen form for relasjoner med olje-, gass- eller gruveselskaper som en del av vårt engasjement for økt bærekraft og bekjempelse av klimakrisen». Mer informasjon om dette finner du her.



Hvilket verktøy?

Vi har satt sammen et **tilbakemeldingsverktøy** som er utviklet for å gi deg ideer om hvordan du kan samle inn meninger fra studenter og veisøkere om miljø- og klimaspørsmål. Disse dataene kan brukes både til å utvikle tjenestene dine og til å påvirke organisasjonene og systemene du jobber med.



Refleksjon

Hvor komfortabel føler du deg med å jobbe på dette systemiske nivået? Ikke alle karriereveiledere ser på seg selv som aktivister, ledere eller endringsagenter. Dette er en rolle du kan spille, men ikke den eneste.

Men det er også verdt å huske at du ikke trenger å være radikal for å være opptatt av klimaendringer. Det er verdt å bruke litt tid på å tenke gjennom hvilken rolle du kan spille.

Sammendrag

Dette kapitlet har introdusert deg for en rekke systemiske måter å jobbe på. Det viktigste å huske er følgende:

- Å jobbe på et systemisk nivå er et profesjonelt ansvar for karriereveiledere. Hvis våre veisøkere skal ha de beste mulighetene til å bygge en vellykket karriere, trenger de hjelp til å fjerne systemiske barrierer.
- Det er en klar forskjell mellom denne typen profesjonelt arbeid med systemer og den typen aktivisme du kan engasjere deg i som medborger. Karriereveiledere opptrer som profesjonelle og bruker sin ekspertise på en etisk måte for å representere veisøkernes stemmer i beslutningsprosesser.
- Systemisk arbeid kan ta mange former, fra små hverdagslige handlinger som å ta opp bærekraftsspørsmål i samtaler med veisøkere, til å samarbeide med beslutningstakere og forme lovgivning. Vi har spesielt introdusert tre viktige tilnærminger: formidling/megling, påvirkningsarbeid og tilbagemelding og utvikling av systemer.
- Praktikere bør finne sine egne måter å arbeide systemisk på, basert på sine verdier, ferdigheter og kapasitet – det finnes ingen modell som passer for alle.
- Systemisk endring utfyller arbeidet med enkeltpersoner og grupper. Å bare ta tak i problemer på individnivå uten å påvirke det bredere systemet hindrer positiv fremgang.
- Selv små bidrag er viktige – et enkelt brev, et høringsssvar eller en bevisstgjøringsaktivitet kan spre seg og føre til større innvirkning.



7

AVSLUTTENDE TANKER

I denne håndboken har vi argumentert for at miljøkrisen ikke bare er et avgjørende spørsmål i vår tid, men også et spørsmål som direkte former nåtiden og fremtiden for arbeid, læring og de livene vi alle lever. Som sådan kan og må karriereveiledning svare på denne utfordringen ved å hjelpe mennesker med å navigere i en verden i endring og utforske hvordan de kan forme den.

Grønn veiledning støtter enkeltpersoner, grupper og samfunn i å tenke på karrieren sin gjennom et perspektiv av økologisk bærekraft og sosial rettferdighet. Den fremmer også fantasi, handlekraft og håp om en bredere og rettferdig sosial transformasjon. Gjennom denne håndboken har vi introdusert ulike tilnærminger til grønn veiledning, ved å bruke Packers modell med lysegrønne tilnærminger (som ikke utfordrer status quo) til mørkegrønne (som bidrar til endring, sosial rekonstruksjon, rettferdighet og kollektiv handling), gjennom et individuelt eller sosialt fokus. Ved å presentere disse ulike tilnærmingene og gi eksempler på hvordan man kan gi grønn veiledning, har vi ønsket å gi karriereveiledere muligheten til å utforske ulike muligheter, slik at de kan velge den som passer best for dem selv, deres veisøkere og deres kontekst.

Vi har utforsket etiske hensyn og strategier for å engasjere veisøkere med ulike syn på miljøkrisen. Ved å reflektere over innvendingene mot grønn veiledning vi har møtt, har vi foreslått et sett med retningslinjer for etisk grønn veiledning, som anerkjenner sine egne begrensninger. Grønn veiledning inviterer karriereveiledere til å utvikle en etisk karriereveiledning: som tar sitt ansvar og ikke ignorerer implikasjonene av karriereveiledningspraksis for sosial rettferdighet og økologisk bærekraft.

Ved å identifisere måter å gi grønn veiledning til enkeltpersoner og grupper på, har vi laget praktiske verktøy og gitt eksempler, og foreslått måter å ta grønn veiledning inn i skoler, arbeidsformidlingstjenester, universiteter, veiledningssentre og annen karriereveiledningspraksis. Vi har også invitert til å reflektere over potensialet i systemiske tilnærminger, og identifisere hvordan vi kan bidra til endring i våre egne kontekster.

Vi oppfordrer deg til å *utforske nettstedet vårt*, og spesielt *alle verktøyene* som er utviklet med støtte fra europeiske karriereveiledere, lese casestudier, dele dine egne ideer og komme i kontakt med andre veiledere. Verktøyene er åpne og tilpassningsdyktige – du kan bruke dem som de er, eller endre dem slik at de passer til din kontekst.

Vi ønsker også å påpeke noe viktig: *grønn veiledning er en praksis i utvikling*. Det er ikke en ferdig modell. Det finnes ikke én *riktig* måte å gjøre det på. Praksisen er fortsatt under utvikling, ettersom den sosiale, økonomiske og miljømessige konteksten vi praktiserer i også er i rask endring. Dette betyr at det er rom for eksperimentering, for læring gjennom å prøve seg frem – og for ærlig refleksjon. Noen strategier vil fungere, andre kanskje ikke. Det er en del av prosessen. Vær åpen, vær nysgjerrig og hold fast ved dine verdier og dine veisøkere.

Til slutt vil vi gi deg denne tanken med på veien: dette arbeidet er viktig. De foreslåtte målene for grønn veiledning – å støtte mennesker i å bygge meningsfulle relasjoner til seg selv, andre og verden; å utvikle solidaritet og en følelse av å bidra; å bedre forstå det foranderlige arbeidsmarkedet; å forestille seg alternative fremtider; og å ta grep for økologisk og sosial transformasjon – er ikke luksus eller en nisje. Det er sentralt for den videre utviklingen av karriereveilederrollen. Og til tross for relevante spørsmål rundt vår innvirkning i det store og hele, tror vi at hver eneste lille innsats teller. Denne endringen kan føles usikker – men den er også nødvendig og full av potensial. Vi trenger ikke å være perfekte eller ha alle svarene. Men ved å handle med integritet, ydmykhet og fantasi *kan* vi gjøre en forskjell.

La oss begynne.

Om boken

Grønne jobber, hvite jobber eller brune jobber? Utforsking av grønn veiledning: En håndbok for praktikere er en viktig og aktuell ressurs for alle som er opptatt av å fremme miljøvennlige veiledningspraksiser. Denne håndboken er utviklet som en del av EUs Green Guidance-prosjekt og tilbyr en klar, praktisk og tilgjengelig vei for å integrere bærekraft i det daglige veiledningsarbeidet.

Det som skiller denne håndboken fra andre, er balansen mellom strategisk visjon og handling. Den oversetter komplekse politiske mål til konkrete tiltak som fagfolk kan bruke, enten de jobber med utdanningsveiledning, arbeidsformidling eller samfunnsutvikling.

I en tid hvor miljøansvar ikke lenger er valgfritt, gir Utforsking av grønn veiledning fagfolk muligheten til å bli katalysatorer for positiv endring. Den er inspirerende, grundig utviklet og svært brukervennlig, og vil utvilsomt støtte Europas reise mot en mer bærekraftig og robust fremtid. Grønn veiledningspolitikk og -praksis er avgjørende i denne omstillingen.

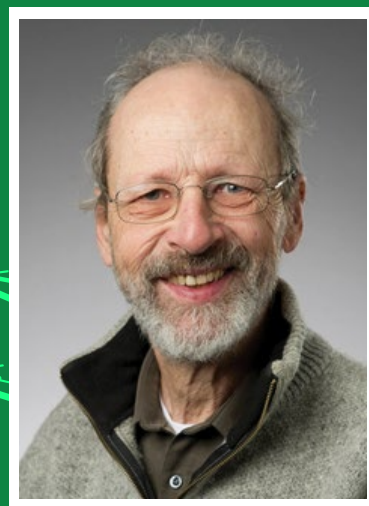
Jeg er så glad for å se at det EU-finansierte Green Guidance-prosjektet tar utfordringen med å utvikle grønn veiledning, et konsept jeg først introduserte internasjonalt for 30 år siden. Det er på høy tid.

Prof. em. Dr. Peter Plant

Utforsking av grønn veiledning:

En håndbok for
praktikere

ISBN: 978-989-9321-07-6



Authors:

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T., Bakke, I.B., Dimsits, M., Kavková, E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I., Stano, K., & Wrzosek, M.