

MAPO 5900 - MASTEROPPGAVE
Masterstudium i empowerment og helsefremmende
arbeid
Mai 2019

Empowerment som styringsdiskurs for å bistå personer med nedsatt arbeidsevne i overføringen fra ytelse til arbeid

En kvalitativ studie

Camilla Therese Villyn Garlie



OsloMet – storbyuniversitetet

Fakultet for helsevitenskap
Institutt for sykepleie og helsefremmende arbeid

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	6
1.1 PRESENTASJON AV TEMA.....	6
1.2. HENSIKT OG FORMÅL.....	7
1.3 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	7
1.4. PRESENTASJON AV DELTAKERNE OG DERES ROLLER	8
1.5 BEGRUNNELSE FOR VALG AV TEMA.....	9
1.6 TIDLIGERE FORSKNING	10
1.7 OPPGAVENS OPPBYGGING OG STRUKTUR.....	12
2.0 METODE	13
2.1 VALG AV LITTERATUR.....	13
2.2 FORSKNINGSDSIGN	13
2.3 VALG AV DELTAKERE.....	14
2.4 OBSERVASJON I MØTENE.....	15
2.5 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE	16
2.6 ANALYSE AV DATAMATERIALET	17
2.7 FORSKERS Plassering i forhold til forforståelse	18
2.8 ETISKE ASPEKTER	18
2.9 VALIDITET OG RELIABILITET	20
3.0 TEORETISKE PERSPEKTIVER	22
3.1 GOVERNMENTALITY SOM STYRINGSDISKURS.....	22
3.2 EMPOWERMENT	25
3.3 SAMARBEID OG BRUKERMEDVIRKNING.....	26
3.4 VEILEDNING OG KOMMUNIKASJON.....	27
3.5 I ARBEID MED NEDSATT ARBEIDSEVNE	28
4.0 RESULTATER OG ANALYSE	30
4.1 SAMARBEIDSMØTE ÉN	30
4.2 SAMARBEIDSMØTE TO	34
4.3 SAMARBEIDSMØTE TRE	37
4.4 KJEMI OG RELASJONER.....	40
4.5 GRADERT STILLING – GRADERT UFØRETRYGD	42
4.6 OPPLEVELSEN AV Å SAMARBEIDE FOR ARBEIDSINTEGRERING	45
4.7 BRUKERNES OPPFATTELSER OM PROSESSEN. SAVN - SINNE - REDSEL.....	47
5.0 DISKUSJON	49
5.1 Å KOMME I ARBEID ETTER 15 ÅR.....	49
5.2 KAN JOBBE 50 PROSENT, ELLER VARIG NEDSATT ARBEIDSEVNE?	51
5.3 ØKNING AV STILLINGSPROSENT.....	54
5.4 BETYDNINGEN AV OPPFØLGINGEN I ARBEIDSAVKLARINGSPROSESSEN	57
5.5 ARBEID SOM EN HELSEFREMMEDE AKTIVITET	59
5.6 FRA ET ARBEIDSGIVERNES PERSPEKTIV	63
5.7 OPPSUMMERING	64
5.8 AVSLUTNING	65
6.0 LITTERATURLISTE	68
7.0 OVERSIKT OVER VEDLEGG	75
Vedlegg 1: Intervjuguide	
Vedlegg 2: Forespørsel om deltakelse, samtykkeskjema	
Vedlegg 3: Tilbakemelding fra NSD	
Vedlegg 4: Søknad om å få gjennomføre forskningsstudie på egen arbeidsplass	
Vedlegg 5: Godkjenning fra arbeidsgiver om prosjektsstart	

Vedlegg 6: Mottakere av arbeidsavklaringspenger etter diagnose. Mars 2019
Vedlegg 7: Forventet prognose for mottakere av uføretrygd for 2019

Empowerment som styringsdiskurs for å bistå personer med nedsatt arbeidsevne i overføringen fra ytelse til arbeid

Summary

A qualitative study that examines how the Norwegian Labour and Welfare Organisation (NAV), together with support organisations and employers in collaborative meetings, interact with clients with reduced work capacity who receive work benefits, in the process from performance to work. The survey was conducted by three observation meetings, with subsequent in-depth interviews with nine participants who partook in the meetings.

Through governance, techniques and methods are used to achieve goals which are subject to examination of how the assistance persons in the support system around the user participate in the motivational work in the work clarification process. For theory and current topics, the French philosopher Michel Foucault's concept of Governmentality is analysed to illustrate how empowerment governs language and practice, in the asymmetric relationship that exists between user and helper(s). It is through the interplay that forms of management discourse develop. Thus, it is examined how the communication appears in the meetings between the participants, and how this takes place within the framework of the work and welfare in the new labour inclusion policy, in what has already been determined in the NAV discourse: "More people in work and being active, and fewer on benefits." By using Foucault's Governmentality, I focus on how power as governance is present in various forms in interaction practices in the work clarification process. The goal in this study is that users should themselves be able to manage to get employed and stay employed, in full-time or part-time work.

The question I seek to answer is as follows: *How can the participants in collaborative meetings contribute to empowerment of users with reduced work capacity in the move from performance to labour?* The research question used to answer the thesis is: How is guidance and communication made clear in the work clarification process?

Keywords: Empowerment, Power, Foucault, Governmentality, Reduced work capacity, Work inclusion, Work clarification process, Collaboration and Relationships.

Sammendrag

En kvalitativ studie som undersøker hvordan arbeids- og velferdsetaten (NAV), tiltaksbedrifter og arbeidsgivere i samarbeidsmøter, samhandler med brukere med nedsatt arbeidsevne, som mottar arbeidsavklaringspenger, i prosessen *fra ytelse til arbeid*.

Undersøkelsen foregår i tre observasjonsmøter, med påfølgende dybdeintervjuer med ni deltakere som deltok i møtene.

Gjennom styring anvendes det teknikker og metoder for å oppnå mål, som gir gjenstand for undersøkelse om hvordan bistandspersonene i støtteapparatet rundt bruker medvirker i motivasjonsarbeidet i arbeidsavklaringsprosessen. Til teori og aktuelle temaer er den franske filosofen Michel Foucault's begrep Governmentality analysert, for å belyse hvordan empowerment er styrende gjennom språket og i praksis, i den asymmetriske relasjonen: bruker og hjelper(e). Det er gjennom samspillet former for styringsdiskurs vokser frem. Dermed er det undersøkt hvordan kommunikasjonen fremkommer i møtene mellom deltakerne, og hvordan dette utspiller seg innenfor rammeverket til arbeids- og velferdsforvaltningen i den nye arbeidsinkluderingspolitikken, i det som allerede er bestemt i NAV-diskursen: «Fler i arbeid og aktivitet, og færre på stønad». Gjennom å bruke Foucaults styringsdiskurs ønsker jeg å rette et fokus på hvordan makt som styring er tilstede som samhandlingspraksis i ulike former i arbeidsavklaringsprosessen, der målet i denne studien er at brukerne skal settes i stand til å styre seg selv gjennom å komme i arbeid, eller i delvis arbeid.

Oppgavens problemstilling er følgende: *Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?*

Forskningsspørsmålet som er anvendt for å svare på problemstillingen er: Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?

Nøkkelord: Empowerment, Makt, Foucault, Styringsdiskurs, Nedsatt arbeidsevne, Arbeidsinkluderingsprosess, Samarbeid, Kjemi og Relasjoner.

1.0 INNLEDNING

1.1 Presentasjon av tema

Nye Arbeids- og Velferdsforvaltningen (NAV) ble dannet med virkning fra 1. juli 2006, etter at Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten ble slått sammen til én enhet. NAV-reformens hovedmål var å få flere i arbeid og aktivitet, og færre på trygd, og at en mer arbeidsrettet forvaltning skulle bli mer kompetente på arbeidsmarked og arbeidsliv, samt oppfølging og avklaring av tjenestemottakerne (brukerne) (NOU 2012:6, 2012). Alle som henvender seg til NAV har rett til å få sitt bistandsbehov vurdert, der det handler om deres muligheter for å komme i jobb og hvor mye bistand den enkelte vil trenge for å nå jobbmålet (Arbeids- og velferdsloven (NAV-loven), 2006, §14a).

Et viktig tema i arbeidet til NAV er blant annet å organisere behovet til personer med nedsatt arbeidsevne, med å bistå dem i å komme ut i- eller tilbake til arbeidslivet (NOU 2012:6, 2012). Å ha dårlige forutsetninger for å møte krav og forventninger som arbeidslivet stiller, samt å ha hindringer av ulik karakter som gjør det vanskelig å få, eller beholde inntektsgivende arbeid, gjør at man kan fylle kriteriene for å ha nedsatt arbeidsevne. Etter at en arbeidsevnevurdering er utarbeidet kan en videre definisjon av nedsatt arbeidsevne gjelde de som på grunn av sykdom, skade eller lyte kan fylle vilkår for å motta arbeidsavklaringspenger etter folketrygdlovens kapittel 11, §§ 11-5 og 11-6. Arbeidsavklaringspenger gis i en arbeidsavklaringsperiode på tre år, og kan forlenges med maks to år jf. Folketrygdloven §11-12 dersom unntaks kriterier er oppfylt. Det er et vilkår for rett til arbeidsavklaringspenger at medlemmene bidrar aktivt i prosessen med å komme i arbeid (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997). Fra 01.01.2018 ble folketrygdlovens kapittel 11 endret med at strengere kriterier må være oppfylt for å få forlenget ytelsen utover makstiden. Dette har ført til at mange mistet ytelsen uten å være ferdig avklart i forhold til sykdom.

For å få brukere med nedsatt arbeidsevne inn i arbeidslivet er man avhengig av et samarbeid mellom NAV, tiltaksbedrifter, arbeidsgivere, samt brukeren selv (Glemmestad, Kristianse, Schulstok, & Solheim, 2014). Stor arbeidsmengde gjør at NAV ikke har mulighet til å følge alle brukerne inn i arbeidslivet på egenhånd, og har behov for å få hjelp fra eksterne tiltaksbedrifter, som tilbyr arbeidsrettet oppfølging. Målet om å inkludere de med nedsatt arbeidsevne i arbeidslivet, gjør at NAV er svært avhengig av tiltaksbedriftene. Det betyr at

tiltaksbedriften fungerer som en forlenget arm for NAV, der begge parter har et mål om arbeidsinkludering. I tillegg til eksterne tiltaksbedrifter vil samarbeid med arbeidsgivere være avgjørende for å få tilknytning til arbeidslivet (NOU 2012:6, 2012). For å lykkes med arbeidsrettet brukeroppfølging for de med nedsatt arbeidsevne er det nødvendig at brukeren er med i alle ledd i prosessen mot å nå jobbmålet.

Arbeidsinkluderingspolitikken har som mål å bistå de som har nedsatt arbeidsevne, men som *kan* arbeide dersom det legges til rette for, med å komme i jobb (NOU 2012:6, 2012, s. 28). Andreassen & Fossetøl (2014, s.175) mener at dagens inkluderingspolitikk har en ambisjon om å endre oppfattelsen av hva som skal kjennetegne det ordinære arbeidslivet og tilhørende arbeidstakere. I dag skal det ikke finnes et absolutt skille mellom frisk og syk, og mellom arbeidsfør og arbeidsufør. Arbeid skal ikke lenger være belastende for de med nedsatt arbeidsevne, men helsefremmende. Arbeidsinkluderingspolitikken forventer at arbeidsgivere, helsetjenesten og NAV skal finne gode løsninger sammen for å få brukerne inn på arbeidsmarkedet.

1.2. Hensikt og formål

Hensikten med studien vil være å få mer kunnskap og forståelse for praksisens utførelse innenfor diskursen «flere i arbeid og aktivitet, og færre på trygd», og om- og hvordan bruker endrer sin selvforståelse i prosessen.

Formålet er å bidra til kunnskap på et område der politiske virkemidler har lagt føringer på hvordan empowerment skal inngå i samhandling, veiledning og oppfølgingen mot å komme i arbeid.

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

På bakgrunn av dette ønsker jeg å utforske følgende problemstilling:

Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?

For å kunne svare på problemstillingen anser jeg følgende forskningsspørsmål som aktuell: Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?

1.4. Presentasjon av deltakerne og deres roller

NAV-veileder og jobb-veileder har et felles mål om å få bruker inn på arbeidsmarkedet (NOU 2012:6, 2012). Arbeidsgiver har et mål om å finne egnede arbeidstakere og ønsker sjelden å ansette personer som kan føre til betydelige økte kostnader for bedriften. Mange bedrifter ønsker likevel å se på mulighetene for å hjelpe de med utfordringer ut i jobb, både for brukers del og for egen utvikling. Brukere med nedsatt arbeidsevne på grunn av sykdom, kan ha ulik motivasjon for å komme inn på arbeidsmarkedet, men trenger bistand i arbeidsavklaringsprosessen (Ekspertgrupperapport 2015).

Brukeren: Folketrygdlovens kapittel 11 omhandler personer med nedsatt arbeidsevne som mottar arbeidsavklaringspenger. De har en aktivitetsplikt som sier at de må være med på å utarbeide en aktivitetsplan, møte når NAV innkaller til møte, innhente den informasjon NAV ber om, gjennomføre aktivitetene i planen sin og medvirke i egen sak for å komme i jobb (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997). Mange har gjennomført flere arbeidsrettede kurs uten å ha kommet i arbeid, og tiltakshistorikken til brukerne viser ofte at veldig mange med nedsatt arbeidsevne har avsluttet tiltak uten å fullføre dem (Ekspertgrupperapport, 2015). Det er mange ulike oppfatninger om hvilket begrep som er det beste å anvende for de som henvender seg til NAV. Tjenestemottakere, klienter og bruker er eksempler på dette. Folketrygdloven anvender begrepet «medlem», som et medlem av folketrygden (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997). Jeg har gjennomgående valgt begrepet bruker, da ordet er almen kjent i norsk dagligtale der man er en «bruker av et system» I tillegg er dette er et begrep som blir anvendt i NAV-loven (Arbeids- og velferdsloven (NAV-loven), 2006), og gjennom informasjon fra arbeids- og velferdsetatens søkeside (nav.no).

NAV-veileder: Forventes å ha gode kommunikasjonsferdigheter, ha empati, være løsningsfokuseret, gode lytteegenskaper, bruke skjønn, inneha en hjelperrolle, ha markedskompetanse i forhold til jobbstillinger, følge regelverket, samt ivareta samhandling mellom aktuelle aktører (Glemmestad, Kristiansen, Schulstok, & Solheim, 2014, s.55). Det er arbeids- og velferdsetaten, forvaltet av NAV-veileder, som avgjør hvilke innsøk som skal gjøres og inntakskriterier som stilles til tiltaksbedrift (NOU 2012:6, 2012).

Jobb-veileder i tiltaksbedrift: En person som skal bistå i å søke- og finne egnet arbeidsplass, brukerinvolvering, endringsarbeid, samhandle med- og rapportere til NAV og arbeidsgivere.

Videre skal jobb-veileder bistå brukerne med oppfølging, tilrettelegging og motivering mot større aktivitet og deltagelse. *Jobb-konsulent* og *jobb-spesialist* er også titler en som er ansatt i tiltaksbedrift kan ha. Tiltaksbedriften plikter å ta imot brukere som NAV henviser, samt å rapportere til NAV om fremdriften av samarbeidet med brukeren (NOU 2012:6, 2012).

Arbeidsgiver og virkemidler fra NAV: I tillegg til å komme direkte i jobb i ordinær stilling kan personer med nedsatt arbeidsevne bruke arbeidstrening i ordinær bedrift som en mulighet for å komme i jobb. Arbeidsgiveren kan tilby å tilrettelegge arbeidsoppgavene etter brukerens behov, og målet er at personen skal tilegne seg kunnskap og opparbeide seg jobberfaring ved å utføre vanlige arbeidsoppgaver, som igjen kan føre til at arbeidsgiver ønsker inngå en arbeidsavtale om jobb. Arbeidstrening kan vare opptil ett og et halvt år for denne brukergruppen. NAV kan inngå en avtale om lønnstilskudd der de også kan bidra i en periode med avtalt oppfølging, samt at brukeren, -den nye arbeidstakeren, får tilvenning og opplæring på arbeidsplassen (arbeids- og velferdsforvaltningen, 2019a). Andre virkemidler som NAV kan tilby arbeidsgivere som inkluderer arbeidskraft med bistandsbehov, er mentorordning og inkluderingstilskudd (mer informasjon om virkemidler til arbeidsgivere er tilgjengelig på arbeids- og velferdsforvaltningens søkeside *nav.no*).

1.5 Begrunnelse for valg av tema

Som ansatt i NAV opplever jeg at det er store bistandsmuligheter tilgjengelig for gruppen med nedsatt arbeidsevne, i avklaring- og oppfølgingsprosessen mot å komme i jobb. Et oppfølgingsapparat bruker har rundt seg kan omfatte alt fra tre aktører (bruker selv, NAV og arbeidsgiver), og oppover. Eksempel på ytterligere bistandspersoner kan være jobb-veileder og relevant hjelpe- og helsepersonell.

Mitt ønske med denne studien var å se på hvordan styringsdiskursen trer frem, der arbeid skal ses på som helsefremmende, og empowerment kommer til syne gjennom ord og handlinger fra deltakerne i møtene. Jeg ønsket å undersøke handlingsrommet hvor de subjektive interessene kommer frem, der samspillet utformer seg og styres av kommunikasjonen. Bakgrunnen for dette ønsket var at jeg har undret meg over hvordan- og om møtene fyller sin hensikt.

Fordi NAV-veileders oppgaver i tillegg til å bistå brukerne ut i jobb, er å forvalte regelverket, samt være vokter for brukerens ytelse, vil det være åpenbart at det er et asymmetrisk forhold,

noe Tveiten & Boge (2014, s.19) mener det er i relasjonen mellom bruker og hjelper. Å undersøke dette fra de ulike deltakernes perspektiv kan dermed skape ny innsikt og forståelse for oppfølgingsarbeidet mot å få en utfordrende gruppe med personer ut i arbeidslivet. Siden brukere med nedsatt arbeidsevne på grunn av helseplager er en stadig voksende utfordring for velferdsstaten, var ønsket om å belyse et viktig tema sett fra opplevelsene til deltakerne om hvordan samarbeidet utføres i praksis.

1.6 Tidligere forskning

I 2014 oppnevnte regjeringen en ekspertgruppe som hadde som oppgave å evaluere NAV-reformen og utarbeide forslag til forbedring. Rapporten «Et NAV med muligheter» ble lagt frem i april 2015. Blant annet så de på hvordan NAV-kontorene kunne jobbe bedre med å få de med nedsatt arbeidsevne over i arbeidsrettet oppfølging. Ekspertgruppen mente at for at dette skal lykkes, må NAV kontorene bruke mere ressurser på å styrke sin arbeidsmarkedskunnskap, og ha større lokal frihet til å levere tjenester som er tilpasset den enkelte bruker (Ekspertgrupperapport 2015).

I forskningsprosjektet «arbeid i fokus», utført av Høgskolen i Lillehammer, som var en bestilling fra NAV, var funnene at samarbeid mellom aktørene er vesentlig for at arbeidsinkludering skal finne sted. NAV-veileder og jobb-veileder må være gode på «innsalg» til arbeidsgiver, å fremstå som løsningsorienterte og troverdige samarbeidspartnere. Arbeidsgiver er opptatt av personlige egenskaper hos NAV-veileder og jobb-veileder, der pålitelighet og tilgjengelighet er avgjørende for bedriften. Arbeidsgiver ønsker å bli i varetatt, og ikke stå med ansvaret for bruker alene (Glemmestad et al. 2014).

For å komme i arbeid handler det om en kombinasjon av motivasjon, kompetanse og evner. For å øke sjansene for å jobbe igjen er mulighetene større dersom man har faste hjelpepersoner å forholde seg til, noen som kjenner bruker og har tro på ham, ser muligheter, er erfaren, har kompetanse og tar ansvar (ekspertgrupperapport 2015).

En amerikansk studie der 56 personer med helseutfordringer deltok, skulle se på hvordan personlighet og tillit til egen mestring kunne ha sammenheng i forhold til å kunne stå i arbeid. Funnene de gjorde var at de arbeidstakerne som ble verdsatt av arbeidsgiverne, hadde evnen til å innrette seg, og hadde en positiv jobbutvikling hadde større sjanser for å bli værende i

jobb enn de som var preget av engstelse og stress. Mestringstro og personlighetstrekk er avgjørende i forhold til å bli værende i jobben (O'Sullivan, Strauser, & Wong, 2012).

I studien til Juritzen undersøkte han hvordan dialogmøter i NAV foregikk. Han så på dette fra et Foucault-perspektiv og hvordan maktrelasjonen kom til syne i det asymmetriske forholdet, mellom NAV, fastlegen og bruker, der dialog i hovedsak handler om at man skal være i en likeverdig samtale. Funnene hans var at den dialogen som praktisertes var ikke-tvingende, men var likevel insisterende på at brukerne skulle være mindre syke og mer arbeidende. Styringsformen fremsto som en maktutøvelse som med en forventning om at den sykmeldte skulle velge å gjøre det rette: arbeid og aktivitet (Juritzen, 2017, s. 123)

I HUSK Prosjektet, som var en forskningsstudie som gikk over fem år, var resultatene blant annet at brukerne som deltok sa at de følte en paternalistisk holdning i møte med NAV-kontoret. Det var lite brukermedvirkning i møtene med NAV (Slettebø, Brodtkorb, & Dalen, 2012).

For å returnere til arbeid vil motivasjonen til den enkelte være avgjørende for å komme raskere i jobb igjen, og ifølge Hansson, Lytsy, and Anderzén (2010) oppstår flere negative konsekvenser av langt fravær fra arbeidslivet. Nedsatt livskvalitet, mindre fritidsaktiviteter, mindre lyst til å være sosial, dårligere selvtillit, samt nye helsediagnoser, er noe av det som kommer frem.

Det å skulle fortelle potensielle arbeidsgivere om sine helseproblemer, være seg fysiske eller psykiske, var utfordrende og hemmende i jobbsøkerprosessen, og av den grunnen var det lettere å utsette jobbsøkingen (Jordheim & Giæver (2013).

I en studie der arbeidsgivere hadde personer med psykiske helseplager i arbeidstrening, så man på hva erfaringene med arbeidsinkluderingen var. For bedriftene var det en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet, det bidro til økende sosiale verdier, rekruttering av arbeidskraft, samt at det var en personlig utvikling for arbeidsgiver. Det var også her, avgjørende at brukeren var motivert for å være der selv (Stølås, Ramvi & Skarpaas, 2014).

Det er godt dokumentert at ugunstige psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer kan være en risikofaktor for mildere psykiske lidelser (Tynes et al., 2015, s.70). En norsk

studie som har sett på erfaringer med inkluderende-arbeid avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne, fant at det er vanskeligere for en arbeidsgiver å håndtere personer med psykiske problemer i arbeid enn de med fysiske hindringer, og av den grunn velger de heller å ta inn sistnevnte gruppe i arbeidsutprøving (Dale-Olsen, Hardoy, Aagoth & Torp, 2005).

1.7 Oppgavens oppbygging og struktur

I kapittel én presenterer jeg tema, og bakgrunn for valg av tema. Videre introduserer jeg de ulike deltakerne som er med i studien, og hva som er forventet i rollene deres. Her vil problemstillingen belyse hva jeg ønsker og undersøke, samt hensikten og formålet med studien. Kapittelet avsluttes med forskning som kan relateres til dette området.

Kapittel to handler om hvilke fremgangsmetoder jeg har anvendt i hele forskningsprosessen, hvilke etiske overveielser jeg har gjort i forhold til mine informanter, og hvordan de kan føle seg godt ivaretatt utfra mine vurderinger.

I kapittel tre trekker jeg frem mitt teoretiske perspektiv som ble styrt av prosessene fra innsamlingen av datamaterialet og i analysen.

I kapittel fire presenterer jeg resultatene fra datamaterialet, der observasjonsmøtene blir presentert hver for seg i de tre første avsnittene. Fem ulike temaer har blitt kategorisert etter hva som kom frem i dybdeintervjuene etter møtene, og fremkommer i avsnittene 5.4 - 5.8.

I kapittel fem drøfter jeg de ulike resultatene der jeg ender med en oppsummering av relevante funn. Mine vurderinger og refleksjoner over innhold i studien presenteres i en avslutning.

2.0 METODE

2.1 Valg av litteratur

Til den teoretiske rammen og som støttelitteratur i oppgaven, har jeg søkt relevant informasjon fra pensum til masterstudiet jeg gjennomfører, *Empowerment og helsefremmende arbeid*. I tillegg har jeg benyttet universitetsbiblioteket for utvidet boklitteratur. Relevante publiserte artikler er funnet fra Google Scholar og universitetets databaser, der jeg endte opp med å bruke søkesidene, Idunn, Ovid og Cinahl. Både norske og engelske ord som arbeidsledig/unemployment, NAV-veileder, back to work, jobb, arbeid, Governmentality, empowerment, myndiggjøring og power/makt er søkeord som er anvendt med ulike kombinasjoner.

Dersom jeg ikke har funnet relevant «tidligere» forskning i databasen, har jeg brukt Orias søkeside for å finne bøker og artikler. De artiklene som jeg har valgt som relevante for å støtte meg på i oppgaven, har jeg også utforsket litteraturlisten til. Jeg har derfra søkt opp ny informasjon, som jeg har brukt i min studie. I forhold til teori som omhandler brukere, de eksterne aktørene og velferdsytelsene, har jeg forholdt meg til Folketrygdloven, nou-rapporter, stortingsmeldinger og uttalelser fra regjeringen, informasjon fra arbeids- og velferdsetatens sider (nav.no) og arbeids- og velferdsdirektoratet.

2.2 Forskningsdesign

Med bakgrunn i hensikt og problemstilling ble kvalitativt studie valgt. Studien bygger på observasjoner i samarbeidsmøter og på semistrukturerte dybdeintervjuer som ble utført i etterkant av møtene. Formålet med deltagende observasjon er at det informantene sier og gjør ikke er organisert av forskeren, som det er i intervjuene (Leseth & Tellmann, 2014, s.120). Ved å utføre både observasjon og intervjuer var hensikten at det skulle komme inn mest mulig utfyllende resultater til studien. I møtene var det deltakerne som styrte møtet, mens jeg observerte samspillet, innholdet og dynamikken slik det utspilte seg. På forhånd hadde jeg utformet en tentativ intervjuguide som baserte seg på min forforståelse om det jeg visste om samarbeidsmøter. I etterkant av intervjuene utformet jeg en mer tydelig guide for at det skulle passe inn til undersøkelsesfeltet mitt, utfra hva som kom frem i møtene. En semistrukturert variant ble valgt, da jeg var avhengig av å ha en viss struktur med mulighet for tilleggsspørsmål, noe Malterud (2011, s.129) og Johannesen, Christoffersen, & Tufte (2010, s. 137) ser på som en god fremgangsmåte.

Det ble utformet to varianter av en intervjuguide, der brukeren fikk en type spørsmål, mens de andre aktørene en annen. Begge typene omhandlet det samme, men det var nødvendig at spørsmålene skilte seg noe grunnet deltakernes roller i møtene (se avsnitt 1.4). Spørsmålene i intervjuguiden ble laget for å skulle svare på forskningsspørsmålet og problemstillingen til oppgaven.

2.3 Valg av deltakere

Malterud (2011, s.56) mener deltakerne bør velges for å ha så presis relevans som mulig for det vi vil se nærmere på, noe som er etterstrebet her. Målgruppen jeg var ute etter var å velge brukere ut fra bistandsbehovet de var registrerte med hos NAV. De skulle være vurdert til å ha nedsatt arbeidsevne grunnet helseutfordringer og motta arbeidsavklaringspenger. Brukerne skulle være klare for arbeidsrettet oppfølging, søkt inn i arbeidstiltak og ha et lengere fravær fra arbeidslivet. Om mulig, både menn og kvinner. De samarbeidende aktørene som skulle delta i samarbeidsmøtene som avholdes med brukeren, ville bli valgt tilfeldig.

I forkant av studien avgrenset jeg det til at jeg ikke skulle gå inn på direkte diagnoser til den enkelte bruker for å unnlate fokusering på sykdommene til brukerne. Helseutfordringene i intervjuguiden het derfor *psykiske, fysiske* eller *begge deler*. I dialogen mellom deltakerne i samarbeidsmøtene kom det frem hvilke diagnoser den enkelte hadde, men disse opplysningene er ikke blitt gjengitt i studien. I utgangspunktet var det ikke bestemt at brukerne skulle ha nedsatt arbeidsevne grunnet psykisk helse, men siden det det var aktuelt for alle tre brukere i studien, ble momenter av psykisk helse tatt inn i teorien, og som en naturlig del av diskusjonen. Dette vil bli synlig i teori- og resultatdelen.

Det skulle vise seg å være en utfordring for meg å finne informanter til studien. Med fullt pågangsmot da jeg hadde utformet prosjektskissen for studien informerte jeg tiltaksarrangører, samarbeidspartnere og kollegaer om prosjektet, der jeg ba dem om å tenke på møter jeg kunne delta i. Jeg var overbevist om at rekrutteringen ville nærmest gå av seg selv, av fristelsen av å få være med i et forskningsprosjekt. I en hektisk hverdag for de fleste, kokte imidlertid informasjonen bort, og jeg innså at jeg selv måtte jobbe mer iherdig med rekrutteringen. For å distansere meg fra mitt nærmiljø og arbeidsplass, kontaktet jeg tidligere studievenner som arbeider på NAV-kontorer i andre kommuner. Gjennom en studievenn fikk jeg videreformidlet kontaktinformasjon til to NAV-veiledere og en tiltaksarrangør. Kontaktene førte til at jeg fikk mulighet til å delta på tre samarbeidsmøter som handlet om de

fenomenene jeg ønsket å forske på. Hele prosessen med å finne informanter og gjennomføre møtene og intervjuene strakk seg over en fire måneders periode, høsten 2018.

Tilsammen ble det ni informanter med i studien, noe som er passende i en kvalitativ studie (Kvale et al., 2015, s.148). I samarbeidsmøte én var det fem deltakere tilstede, der fire ble intervjuet i etterkant (bruker, NAV-veileder, arbeidsgiver og jobb-veileder i tiltaksbedrift). I samarbeidsmøte nummer to var det fem stykker tilstede der to ble intervjuet i ettertid (bruker og NAV-veileder). I samarbeidsmøte tre var det fire stykker tilstede, der tre (bruker, NAV-veileder og arbeidsgiver) ville la seg intervjuet etter møtet. Brukerne som endte opp med å være med i studien var én kvinne og to menn, alle tre over 30 år. To var etniske norske, og én hadde innvandrerbakgrunn.

2.4 Observasjon i møtene

I de tre samarbeidsmøtene jeg fikk gleden av å være observatør på, foregikk datainnsamlingen på følgende måte: I møte én og tre brukte jeg diktafon for å få med den ordrette dialogen til deltakerne. I møte to var det én deltaker som ikke ønsket at samtalen skulle spilles inn, og aktøren ønsket heller ikke å delta i studien. Manuelle notater jeg skrev underveis førte til muligheten for å gjengi samarbeidsmøte to i studien. Det at jeg ikke anvendte diktafon i møte to gjorde at jeg i større grad ble fokusert på å skrive, enn å observere hvordan den non-verbale kommunikasjonen fremkom til enhver tid. I tillegg fikk jeg ikke med meg den ordrette dialogen, fordi det var fire ulike personer som kommuniserte i møtet. Dette kan ha medført at jeg ikke fikk skrevet ned alle uttalelsene fra deltakerne. I møte én og tre kunne jeg i større grad observere samspillet slik det utspant seg, fordi diktafonen fanget dialogen.

De tre aktørene som var mine kontaktpersoner hadde på forhånd kontaktet brukerne for å høre om de ønsket å delta i et forskningsprosjekt. Brukerne hadde med dette samtykket muntlig før de møtte til samarbeidsmøtene. Før møtene startet fikk jeg anledning til å presentere meg selv og hensikten med observasjonen, samt be om å få lov til å ta en prat med hver og en av dem i etterkant. Presentasjonen tok ca. ett minutt for ikke å bruke mye av tiden til aktørene. Jeg presiserte at jeg hadde taushetsplikt, og at jeg selv jobbet som NAV-veileder, noe jeg tror beroliget deltakerne på at det var passende at jeg var tilstede. Jeg var klar over at dersom noen motsatte seg min tilstedeværelse, måtte jeg forlate møtet med en gang, med uforrettet sak. Det skjedde heldigvis ikke.

2.5 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuguiden ble basert på å finne åpne spørsmål der informantene skulle få mulighet til å beskrive subjektive opplevelser og fortellinger. Noen av spørsmålene har ikke direkte relevans for problemstillingen, men handlet mer om at jeg ønsket å danne meg et helhetsinntrykk av informantene i forhold til å kunne presentere dem så visuelt som mulig. I tillegg kunne tilleggsinformasjon være hjelpelig i fortolkningen av resultatene.

Jeg avtalte tid for intervju med deltakerne med en gang etter møtene, og sa meg villig til å komme dit det var enklest for dem og møtes. Personene ble intervjuet fra 1-5 dager etter møtet de deltok på. Før intervjuene startet tok jeg meg litt tid til å invitere til en løs og ledig prat, uten å gå rett på sak, for å skape en god og trygg stemning. Jeg ønsket å skape tillitt til informanten på en sånn måte at jeg fikk frem erfaringer og opplevelser, slik det oppfattes av informantene, utfra spørsmålene som ble stilt til dem.

De to første intervjuene som ble gjennomført var med en bruker og en jobb-veileder fra en tiltaksbedrift. Til disse to intervjuene ble det brukt diktafon, der samtalen ble transkribert i ettertid. Da jeg i slutten av våre møter forhørte meg om opplevelsen av å bli spilt inn på diktafon, fortalte begge at de trodde det hemmet dem noe i hvordan de svarte, enn om de ikke hadde blitt spilt inn. Disse to informantene fikk intervju spørsmålene opplest høyt av meg underveis, før de svarte. Flere ganger oppdaget jeg at de ikke fikk med seg det jeg spurte om. De glemte hva de skulle svare, eller spørsmålene måtte gjentas, da noen av dem var lange. Intervjupersonen som ble nummer tre fikk spørsmålene delt ut i papirform, så han kunne lese samtidig, samt gå tilbake til teksten ved behov. Dette ble en bedre løsning for å få utfyllende svar. I tillegg foreslo jeg å transkribere direkte inn på PC underveis i intervjuet. I etterkant av intervjuet formidlet intervjupersonen at det var en fin måte å gjøre det på, da stemningen føltes avslappende når jeg skrev samtidig som han pratet.

Fremgangsmåten ble etter dette tatt opp med de andre personene, og de fikk velge mellom diktafon eller direkte innskriving. De fleste valgte PC med direkte innskriving, samt å ha intervju spørsmålene mellom hendene. Av de ni som ble intervjuet ble det brukt diktafon på tre informanter, og direkte innskrevet på seks informanter. I etterkant av intervjuene leste jeg opp det jeg hadde notert, så de fikk mulighet til å endre eller legge til noe. Det å føre inn alt med en gang ekskluderte tenkepauser og fyllord, og jeg var også klar over at det kunne føre til

at jeg ikke fikk med små detaljer. Imidlertid skrev jeg et kort observasjonsnotat etter hvert møte, som handlet om hvordan jeg oppfattet situasjonen til den enkelte. Samarbeidsmøtene varte rundt én time, og det samme gjorde intervjuene, avhengig av hvor pratsomme intervjupersonene var.

2.6 Analyse av datamaterialet

Analyse -og rapporteringsdelen i denne studien startet med å transkribere all tekst fra de tre samarbeidsmøtene og intervjuene. Dette ble ført inn i et dokument sammen med de intervjuene som allerede var direkte innskrevet. Svar og utsagn som er presentert er skrevet mest mulig ordrett, og slik de er uttrykt. Tilsammen utgjorde materialet på tre observasjonsmøter, og ni intervjuer med skrift omkring 22 000 ord. Johannessen et al. foreslår en mal med en fremgangsmåte der forskeren plukker ut det som gir mening i datamaterialet, reduserer datamengden og skriver om teksten fra hverdagspråk til fagspråk. Tekst må deretter sammenfattes, og en generell struktur utarbeides (Johannessen et al. (2010, s.83). Dette ble en fremgangsmåte jeg fulgte.

I analysen har jeg lett etter likheter og ulikheter mellom brukerne og fagpersonene innenfor samme profesjon og om det er et mønster i hva som går igjen i samarbeidsmøtene. Jeg har en induktiv tilnærming der jeg har analysert materialet fra innsiden, og min forforståelse har preget analysen.

Jeg skrev først ut det transkriberte datamaterialet i papirformat og forsøkte med notater og fargekoder manuelt i dokumentene. Dette ble uoversiktlig og rotete for meg, så jeg bestemte meg for å være digital hele veien, der jeg markerte ulike farger rett i dokumentet etter hvert som jeg fant temaer, som var relevant for problemstillingen. Eksempel på hvordan jeg gjorde dette var at jeg først markerte overskriften avsnitt 4.4 *Kjemi og relasjoner* med grønt. I det transkriberte materialet markerte jeg så de meningsbærende enhetene som ble valgt med grønt, for å holde orden på de valgte resultatene til temaet. Den samme prosedyren ble gjentatt med ulike farger til de ulike kategoriene. Parallelt utarbeidet jeg en tabell der jeg kategoriserte de ulike enhetene til å passe inn under temaene som ble valgt. Underveis i skriveprosessen måtte jeg omrokkere noe, da jeg etter hvert så at det jeg først hadde valgt under et tema, passet bedre under et annet tema. Begreper som var sentrale ble tatt i bruk, kombinert med de oppfatninger som kom frem i dialogen og samspillet. I analysen fra observasjonsmøtene ønsket jeg å få frem hvordan kommunikasjonen ble utspilt mellom de

ulike deltakerne, mens i analysen av intervjuene har jeg sett på hvordan deltakerne oppfattet kommunikasjonsformen som ble brukt.

Resultatene er knyttet opp mot studiens problemstilling gjennom forskningsspørsmålet, der de har blitt kategorisert og organisert for å kunne presenteres til oversiktlige temaer. Med dataresultater som både inneholder observasjoner og intervjuer, har jeg kommet frem til at det vil bli mest leservennlig å presentere funn og analyse som sammenflettet i ett kapittel.

2.7 Forskers plassering i forhold til forforståelse

NAV kontorene faller inn under stat og kommune, og arbeidsavklaringsenger er en statlig ytelse. Mitt arbeidsfelt i NAV ligger under den kommunale delen, og således er feltet jeg har forsket på ikke mitt arbeidsfelt til daglig. Da jeg startet prosjektet var jeg klar over at min erfaring fra NAV og personlige holdninger kunne påvirke min tilnærming til felten. Wadel påpeker at det kan være vanskelig å få tak i mange forhold i egen kultur, fordi vi tar det for gitt (Wadel 2014, s.27). Med dette mener han at det kan være momenter jeg kan ha oversett å undre meg over, fordi det er naturlig for meg at jeg allerede vet hva jeg skal se etter. Derfor var jeg underveis bevisst på å sette mine personlige synspunkter til side uten å styre forskningen i den ene eller andre retningen. Spesielt når jeg intervjuet brukerne i etterkant av møtene, reflekterte jeg over at jeg ikke skulle tre inn i veilederrollen, men holde meg til temaene i intervjuguiden. Spørsmålene som ble utarbeidet, likeså oppfølgingsspørsmålene som ble stilt underveis, har likevel blitt utarbeidet utfra mitt kjennskap til brukere og NAV, noe jeg mener vil belyse problemstillingen klarere enn om det var et totalt ukjent felt for meg.

Røkenes & Hanssen (2012) mener at det er uunngåelig å tolke andre uten å ha forforståelse, noe jeg støtter meg til. Det er neppe noen tvil om at jeg i analysedelen har hatt et fortrinn med å kjenne til feltet, når jeg tolker arbeidsavklaringsprosessen. Konklusjonen min er at det å forske på et kjent felt, gagnet oppgaven positivt, der jeg siktet på å skape avstand gjennom teorien. Jeg har forsøkt å se på fenomenet med et utenforstående blikk, der jeg har ønsket å anvende min erfaring til å utvikle ny kunnskap, med min tilnærming til studiefeltet.

2.8 Ethiske aspekter

I forkant av prosjektstart ble studien meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), for å få tillatelse til gjennomføring. NSD kontaktet meg, og i samtalen med NSD ble det vurdert at studien ikke er meldepliktig (se vedlegg 3).

Informantene fikk skriftlig og muntlig informasjon om studien i skjemaet med overskriften: *Forespørsel om deltakelse i prosjektet* (vedlegg 2). Der fremkom det følgende informasjon: Deltagelsen var frivillig, forsker har taushetsplikt i henhold til Forvaltningsloven § 13, og at de når som helst kunne trekke seg fra studien. Oppbevaring av data ville være innlåst og at deltakerne er garantert anonymitet. Samtalene som ble tatt opp på diktafon hadde et eksternt minnekort. Data som ikke ble brukt ville bli slettet, og likeså at dataen på lydopptakene ville bli slettet i ettertid.

Instruksene ovenfor er nå overholdt og utført. Jeg brukte aldri navnene til informantene, men kodet de med en gang i materialet som «bruker i møte én», «NAV-veileder i møte to» og så videre. Alle informanter er anonymisert, likeså er det utelatt hvilket NAV-kontor NAV-veilederne kommer fra, hvilke tiltaksbedrifter jobb-veilederne fra, og hvilke bedrifter arbeidsgiverne arbeider i.

Formålet til forskningsetikkloven (2017) er at forskning i offentlig og privat regi skal skje i henhold til anerkjente forskningsetiske normer. Da jeg ikke tidligere har gjennomført kvalitativ forskning på egenhånd, anvendte jeg meg av Kvale et al. sine syv stadier av etiske problemstillinger fra begynnelse til slutt i forskningsarbeidet: *Tematisering, planlegging, intervjusituasjonen, analysering, verifisering, og rapportering* (Kvale et al. (2015, s.97). Innenfor de ulike kategoriene har jeg vurdert ulike etiske aspekter, noe som kommer til syne i dette kapitlet, når jeg beskriver mine fremgangsmetoder.

Min studie handler om mennesker som er i en sårbar situasjon der de er avhengig av systemet uten å ville være det. Når jeg har vært så heldig å få lov til å få et innblikk i deres situasjon, ønsker jeg å forvalte tilliten de har gitt meg, godt. Deres stemmer er blitt hørt slik jeg oppfattet at de fortalte sine historier til meg, og jeg ønsket å formidle deres opplevelser av fortvilelse og oppgitthet, men også glede over mestring og det de har fått til.

Mine intensjoner med denne studien har ikke vært å peke på hva som er rett eller galt, men forsøke å forstå alle sider av situasjonen til den enkelte bruker og de fagrepresentertes roller, - med støtte fra teori og annen forskning. I møtene med deltakerne forsøkte jeg å være bevisst på at de skulle føle seg trygge på at de var ivaretatt, ved å forklare nøye om prosjektet, og gi de informasjonsdokumentene jeg hadde utarbeidet (vedlegg 2).

2.9 Validitet og reliabilitet

Spørsmålene jeg stilte til deltakerne i intervjuene bygget på informasjonen av det jeg selv hadde observert i møtene, og hvordan de opplevde møtene. Målet var at svarene deres ville bidra til å svare på problemstillingen. Intervjuene ble utført innen en uke etter møtet den enkelte deltok på, noe som gir en indikasjon på at opplevelsene deres var ferskt i minne. Det kan imidlertid være vanskelig å etterprøve troverdigheten over hva informantene fortalte i intervjuene, utfra hvordan den enkelte opplevde virkeligheten. Likevel vurderer jeg gyldigheten i datamaterialet som svært høy, noe Johannessen et al. også mener er tilfelle når to metoder anvendes i samme studie (Johannessen et al. (2010, s.230).

Grunnet min uerfarenhet med å holde intervjuer innenfor forskningsarbeid, oppdaget jeg da observasjonsmøtene skulle analyseres, at jeg at jeg kunne ha stilt andre tilleggsspørsmål i intervjuene, for å grave enda dypere i funnene fra møtene. Jeg har mer enn en gang tenkt at «dette skulle jeg ha visst noe mer om» når jeg holdt på med analysen og diskusjonen. I ettertid så jeg at flere av intervju spørsmålene ble lange og ikke var så relevante for min problemstilling. Dermed ble det en del datainnsamling som ikke kunne benyttes til studien. Likevel vurderer jeg at jeg fikk inn nok informasjon for å kunne besvare problemstillingen.

Som tidligere nevnt ble det brukt diktafon i to av tre møter, og i tre av seks intervjuer. I møtet som ikke hadde diktafon, kan noen resultater ha blitt oversett (se avsnitt 2.4), mens i de to andre møtene der diktafon ble benyttet, kunne jeg gjøre en helhetstolkning basert på bruken av diktafon og manuelle notater. Siden noen av deltakerne følte at diktafonen hemmet dem i intervju prosessen kan det også være en mulighet for at de ville svart annerledes dersom det ikke ble benyttet diktafon. Dette er vanskelig å vurdere, men må tas til vurdering. De seks som fikk sitt materiale klart med en gang, leste gjennom svarene de hadde gitt ved intervjuets slutt, og fikk en mulighet til å endre eller legge til, samt godkjenne svarene sine. Basert på beskrivelsene ovenfor, kan det tyde på at det som fremkommer i datamaterialet i stor grad er troverdig.

Malterud (2011, s.21) påpeker at vi sjeldent kan svare ja eller nei på om det vi har funnet ut er sant. Det støtter jeg meg til. Siden mennesker overalt er ulike, er det personligheten til de enkelte, erfaringene de sitter inne med, og måten de tilnærmer seg andre på som påvirker hvordan samarbeidsmøtene blir. Da det kun er tre brukere med i studien fordelt på tre

samarbeidsmøter kan ikke funnene generaliseres til å gjelde alle NAV sine brukere med nedsatt arbeidsevne. Det samme gjelder for de øvrige seks deltakerne. Alle deltakerne måtte forholde seg til lovverket innenfor de ulike fagpersoners rammeverk, men det var måten den enkelte forvaltet rollen sin som var avgjørende for om møtene ble vellykket eller ikke. Jeg kan dermed ikke konkludere med at funnene fra denne studien gjelder alle personer som deltar i samarbeidsmøter, men det kan påpeke likheter og forskjeller fra tre møter, som kan overføres til å gjelde andre samarbeidsmøter innenfor dette området. Jeg ønsker også å presisere at NAV har brukere som har mindre bistandsbehov og dermed kan ha en kortere vei til arbeidslivet og selvhjulpenhet, enn gruppen som undersøkes i denne studien.

Min tilnærming til feltet handlet om min forforståelse, og således er det en mulighet for at en annen forsker med en annen forforståelse, hadde stilt andre spørsmål. Det er også en mulighet for at en annen forsker ville kategorisert resultatene annerledes enn det jeg har valgt å gjøre.

Jeg var inne på å skille utsagnene til deltakerne utfra rollene de presenterte, men valgte isteden å blande svarene til deltakerne, og innenfor ulike temaer. Således kunne det vært flere måter å løse oppgaven på. I tillegg ble utsagnene fra alle deltakerne til tider tatt ut av sin sammenheng og ble anvendt under ulike temaer der de passet best, da deltakerne flere ganger svarte mer utdypende på noen spørsmål enn på andre. Et eksempel på dette er da deltakerne fikk spørsmål om det ble brukt makt i møtet. De svarte ja eller nei på dette spørsmålet, men uti fra svarene som tilhørte andre spørsmål, vokste det også frem ulike svar på maktspørsmålet. Temaene ble valgt for å besvare problemstillingen, og således vil det være grunn for å tro at andre forskere også hadde kommet frem til lignende resultater.

3.0 TEORETISKE PERSPEKTIVER

3.1 Governmentality som styringsdiskurs

For å belyse hvordan empowerment er styrende og hvordan empowerment fremkommer som diskursivt i samarbeidsmøtene, har jeg valgt å analysere den franske samfunnsstenkeren og filosofen Michel Foucault's begrep *Governmentality*. I tillegg til Foucault's primære litteratur har jeg støttet meg til forfattere som i ettertid har tolket hans diskursbegrep, som Schaanning, Hammer, Neumann, Aakvaag og Juritzen.

Et av hans berømte foredrag om Governmentality i Paris ved College de France i 1978, noen år før hans død i 1984, har vært med på å forme tenking rundt styring og makt. Spesielt med et fokus på marginaliserte grupper, og hvordan de blir påvirket av maktrelasjoner gjennom diskurser. Det er vanskelig å finne en god norsk oversettelse av Governmentality. Neumann oversetter begrepet til styringsmentalitet eller regjering (Neumann 2002, s.10), mens Schaanning som legger vekt på språket, talemåter, ord og uttrykk, omtaler Foucaults diskursbegrep som «å holde en tale» (Schaanning, 1999, s.7). Aakvaag definerer diskurs som: «Bestemte måter å snakke om bestemte ting på innenfor bestemte domener» (Aakvaag, 2008, s. 309). Juritzen forklarer tenkningen med en makt som ikke er dominerende og undertrykkende, men en innenfra, fortrolig, velmenende og subtil styring av befolkningen og individet (Juritzen, 2017 s. 109). Hammer drøfter sin anvendelse av begrepet som en styringsdiskurs, som indikerer at det analytiske fokuset ikke er rettet mot ideer, men mot en praksis, som noe vi gjør, og de betingelsene som må oppfylles for å gjøre det på en bra måte (Hammer, 2017, s.72, 109).

Hammer viser til at Foucault aldri ga en entydig definisjon av begrepet, da hans posisjon er at begreps betydning formes gjennom hvordan de blir brukt (Hammer (2017, s. 94). Det vesentlige er da ikke hva en diskurs *er*, men hva vi er omringet av gjennom ord og uttrykk som former hva vi gjør gjennom handlinger. Tolkningene og oversettelsene som er gjengitt ovenfor gir en mer tydelig forståelse av ordet når Governmentality kan ses på som et maktbegrep relatert til å regjere eller styre, der staten legger til rette for selvstyring med tilstedeværelse av eksperter som gir råd og står til disposisjon (I denne studien: bistandspersonene i samarbeidsmøtene). Jeg har valgt å anvende begrepet styringsdiskurs, da

jeg mener dette begrepet beskriver hvordan empowerment kan ses på som styrende innenfor NAV-diskursen.

Når det i den nye arbeidsinkluderingspolitikken allerede er bestemt at det å arbeide ikke er et valg, men noe et hvert individ i Norge som oppsøker NAV skal vurderes mot, vil empowerment knyttes opp mot hvordan sentrale ord og praksis i denne studien anvendes, innenfor det som allerede er nedfelt i stortingsmeldinger, NAV-loven og i Folketrygdloven. I folketrygdlovens kapittel 11 med tilhørende rundskriv, finner vi ord og setninger som NAV-ansatte anvender i dagligtalen til brukere med nedsatt arbeidsevne som har ytelsen arbeidsavklaringspenger. «Medlemmer av folketrygden skal medvirke i sin egne sak», «Avklaring av arbeidsevnen», «nedsatt arbeidsevne», «all hensiktsmessig behandling og arbeidsrettede tiltak må være forsøkt», «utarbeide en arbeidsevnevurdering», «sende meldekort» og «aktivitetsplan» er eksempler på de almene talemåtene innenfor selve styringsdiskursen i NAV (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997). Begrepene handler om at flere skal i arbeid og aktivitet, og færre på stønad (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016).

Styringsdiskursen i denne studien omfatter også en praksis som omhandler å støtte, veilede og kommunisere på en styrende måte, slik at personen selv blir deltagende i prosessen mot å kunne styre seg selv. I tillegg er det en praksis i hvordan den utøvende makten, arbeids- og velferdsforvaltningen skal utføre handlinger for å redusere kostnadene.

Diskurs-perspektivet ble utviklet i av Foucault som et redskap for å forstå maktutøvelse i moderne samfunn, og ifølge Neumann opererte Foucault med tre hovedformer for maktrelasjoner: *Dominans*, *regjering (styringsdiskurs)* og *strategi*. Styringsdiskursen er en type maktrelasjon som ligger mellom dominans og strategi, under det Foucault ser på som selvets teknologi, der subjektet blir styrt inn på måter som omhandler *å kunne regjere seg selv*. Resultatet av disiplineringen er at individet utvikler en ny evne som gjør ham eller henne i stand til å spille en ny rolle. Individet er nå medgjørlig, men kan fortsatt handle strategisk (Neumann, 2002, s.10,11,14). Jeg tolker begrepet *å kunne regjere seg selv* som en del av arbeidsavklaringsprosessen der deltakerne i samarbeidsmøtene styrer brukerne mot å settes i stand til å styre seg, selv gjennom å komme i arbeid (med lønnsinntekter), eller i delvis arbeid (lønnsinntekter og uføretrygd).

Foucault bruker maktbegrepet for å synliggjøre det han ønsker å formidle, og mente at makt er *i alt og overalt* (Foucault 1994, s.104). Med fokus på å studere møtene i seg selv belyses ulike posisjoner hvor makt er fordelt mellom de ulike deltakerne gjennom samhandling. Slik sett er det mulig å undersøke hvordan makten *også* ligger hos brukerne som *er* bevisste sine rettigheter. Brukerne er innforståtte med at dersom (det er godt dokumentert og avklart at) de ikke klarer å jobbe fulltid på grunn av hindringer, så vil staten sørge for økonomiske midler ved uførhet og sykdom, der Folketrygden skal bidra med hjelp til selvhjelp. Dette er nedfelt i formålet til Folketrygdloven, jf. §1-1. Denne oppdagelsen vokste frem i resultatdelen, der brukerne i møtene argumenterer for at de ikke klarer å arbeide i 100 prosent stillinger.

Askheim gjengir hvordan Foucault karakteriserer makten som blant annet helse- og sosialarbeidere har som en ny prestemakt eller *pastoralmakt*, som stammer fra de gamle religioners moraliserende prosjekter. Pastoralmakten utøves ikke gjennom repressiv kontroll, men gjennom å gi veiledning og omsorg, der oppgaven deres er å gi brukerne så mye informasjon som mulig for å sette han eller hun i stand til å ta selvstendige og gode valg (Askheim, 2012, s.88). Denne formen for styring viser hvordan makten ligger i diskursen som retter seg mot å styre brukeren inn i en spesiell tankemåte og handlingsmåte.

Hammer viser til at Foucault aldri hevdet at han har svaret på hva makt er, ei heller at det bare er én teori for makt. Foucault var opptatt av forholdet mellom makt og kunnskap, og mente makten finnes i all menneskelig samhandling, -der det er makt er det også kunnskap (Hammer 2017).

For å motta arbeidsavklaringspenger stiller arbeids -og velferdsetaten høye krav til hva som skal til for å hele tiden fortsette å fylle vilkårene for å motta ytelsen. Det er *ikke* opplagt at ytelsen varer i tre år, selv om brukeren er syk. Det handler også om at brukeren har en aktivitetsplikt man finner hjemlet i Folketrygdlovens § 11-7, der han eller hun må være med på å utarbeide en aktivitetsplan som de må følge (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 2010). For å motta arbeidsavklaringspenger, styres dermed brukeren inn i en tenkemåte som omhandler å følge det som er bestemt i lovverket. Når brukeren skal over fra ytelse til arbeid, vil det være en prosess der det undersøkes hvor mye arbeidsevne den enkelte har, og om det er mulighet for å bli selvforsørget gjennom en full lønnsinntekt i en 100 prosent stilling, eller om uføretrygd kan innvilges for å dekke opp en resterende prosentdel av arbeidsevnen til

brukere som ikke klarer å arbeide fulltid. Dette viste seg å være et gjennomgående tema i resultatene fra møtene.

3.2 Empowerment

Ifølge Askheim henger empowerment og makt sammen, og viser til at begrepet ofte brukes til personer som står i en avmaktssposisjon. Når man er hjelper i empowermentprosessen må den som skal hjelpes ha tillit til hjelperen (Askheim, 2007, s. 21). Siden maktforholdet mellom hjelper og mottaker er asymmetrisk, kan vi se på det som en relasjonell makt der det er en nær forbindelse mellom makt og tillitt (Tveiten & Boge, 2014, s.19). Ansatte i NAV representerer systemer som har makt (Tronvoll & Jensen, 2012, s. 21), og i kapittel 5 drøfter jeg hvordan makten fremkom i samarbeidsmøtene.

Askheim viser til at det engelske begrepet empowerment ikke har fått en god norsk oversettelse, men siden det inneholder ordet power, kan det forbindes med styrke, kraft og makt. Andre ord som forbindes med empowerment er selvtillit, sosial støtte, stolthet, delaktighet, egenkontroll, kompetanse, borgerrettigheter, selvstyre, samarbeid og deltakelse (Askheim, 2012, s.11) Dette er ord som beskriver hva samarbeidsmøtene i denne studien inneholdt.

Empowermenttenkingen representerer en form for paradigmeskifte, der tenkingen er en bevegelse bort fra paternalisme, som i mange år var gjennomsyret av at fagpersonene mente at de viste hva som var best for den som hadde et hjelpebehov (Tveiten, 2014, s.108). Personer som har vært i en avmaktssituasjon skal styrkes til å få økt selvtillit og bedre selvbilde, økte kunnskaper og ferdigheter for å komme ut av avmaktssituasjonen. Tre hovedprinsipper er sentrale i empowermenttenkingen: *Maktomfordeling*, - fagperson fordeler makt til brukeren, *medvirkning*, - brukeren skal medvirke i egen sak, samt *synet på brukeren som ekspert på seg selv* (Tveiten & Boge, 2014, s.18). Ingen kan gjøre noen empowered, men det er nødvendig at fagpersonene har kompetanse for å kunne hjelpe i empowermentprosessen (Tveiten, 2006). Når en person henvender seg til NAV for å få bistand, blir denne personen omtalt som en bruker, og dermed trer han inn i NAV-diskursen (Grue, 2018).

Det vil dermed være en mulighet å se på empowerment som et maktgrep for å få den enkelte til å tenke på bestemte måter, slik det fremkommer i styringsdiskursen.

3.3 Samarbeid og brukermedvirkning

Teambygging, tverrfaglige team og *partnerskap* er flere begrep som handler om samarbeid, og beskriver godt hva som er hensikten med å være flere som jobber sammen. Lauvås & Lauvås henviser til begrepet team, og at formålet med å arbeide med gode funksjonelle team er å heve kvaliteten i arbeidet med brukeren. Teambygging beskrives med at man bør arbeide seg gjennom hindringer, og dersom hindringene blir arbeidet med på en god måte, vil teamet bli sterkere. I et dårlig teamarbeid vil brukeren bli den mest lidende (Lauvås & Lauvås, 2012, s. 224).

I tverrfaglige team er det representanter fra ulike profesjoner som er representert, og hensikten med et tverrfaglig team er at deltakerne har kunnskap- og ferdighetsområder som ingen enkeltperson har alene (Strandgaard. 1996).

Andersson et al., (2005, s.14) mener at partnerskap kan sees som: «en samling aktörer som kommer kring en gemensam fråga, der varje parter med sin kompetens, sina erfarenheter och ressurser, kan bidra till en utveckling». De viser til at partnerskap virker å være en god strategi når målet er å skape en endring.

I samarbeid med andre bør man også være mottakelig for å lære. Sosiologen og pragmatikeren Georg Herbert Mead (1863-1931) mente at «selvet» vokser frem gjennom interaksjon med andre. Alle de inntrykkende og påvirkningen vi har fått fra barnsben av og til i dag har formet oss til å bli *the Me* (meg). Mead sin teori var at vi også har en annen del av selvet vårt som kalles *the I* (jeg). *I* fortsetter også å utvikle seg, men den har som hensikt å respondere på *Me*. Vi har et bedre «selvet» og et dårligere «selvet», der både *I* og *Me* er forskjellige funksjoner av selvet. Mead kaller personer som spiller en rolle i våre liv for «The significant others» eller «the generalized others», der han viser til at det er de personene som hjelper oss å utvikle vår identitet. Når *I* har utviklet seg, og samarbeider med *Me*, vil man klare å utvikle en ny måte i hvordan man ser på seg selv. Hvordan andre ser på meg og hvordan jeg ser på meg selv, gjør at selvet begynner å utvikle seg. Vi inntar nå rollen til de andre. Du kan tre inn og ut av ulike roller og slik har selvet mange ulike uttrykksformer (Mead. 1934, s.173-174, 276). Når brukere med nedsatt arbeidsevne har vært mange år uten arbeid, kan man se på det som at *Me* ikke har utviklet seg de siste årene. Det er interessant å se på om brukerne endrer sin selvforståelse gjennom interaksjonen de har med

bistandspersonene i samarbeidsmøtene, ved å se på seg selv med nye øyne, -som arbeidstaker, med muligheter for å bli selvhjulpne.

I samarbeidsmøtene er det én fokusperson, -brukeren, og for å få til et tilfredsstillende samarbeid er det ønskelig å få til brukermedvirkning. I NAV-lovens § 6 er det nedfelt at «..brukerne får mulighet til å uttale seg i forbindelse med planlegging, gjennomføring og evaluering av etatens tjenester» (Arbeids- og velferdsloven (NAV-loven), 2006). Begrepet medvirkning er mangfoldig (Tveiten & Bøge, 2014, s.15), men i NAV sammenheng er ordet brukermedvirkning mest vanlig å bruke (Ekeland & Heggen, 2007, s.87). Når veileder og bruker har felles forståelsesgrunnlag om et tema (her: komme i arbeid) kan planlegging, utforming, og beslutninger formes (Fuglseth et al., 2012, s.190).

Fossestøl påpeker at det ikke handler om at brukeren får det som han eller hun vil, men at medvirkningen skjer innenfor politisk vedtatte lover og budsjetter, innenfor rammene av rettigheter og plikter, noe som arbeidslinja til arbeids- og velferdsetaten er et eksempel på. Brukermedvirkningen handler i denne sammenhengen om å få aktivisert og ansvarliggjort den enkelte til å ta ansvar for egen situasjon, samt og samhandle innenfor de bestemte rammene. Når brukerne medvirker er sjansene for at bistanden som gis, også vil oppleves som nyttig for dem, fordi de vil forstå bedre hvilke rammebetingelser tjenesteytingen foregår innenfor. Marginale grupper kan i større grad bli sett slik de ser seg selv, og kan dermed få anerkjennelse av sin selvforståelse (Fossestøl 2009, s. 47,48).

3.4 Veiledning og kommunikasjon

Dialogen i veiledningen er spesiell ved at det er fokuspersonen (her: brukeren) sin situasjon dialogen skal dreie seg om. Det er hos veilederen ansvaret for dialogen ligger. Felles forståelse oppnås ved at veileder formidler til brukeren at hen forstår brukerens anliggende. Det at det ikke er lik rollefordeling i dialogen, gjør at veiledningen blir asymmetrisk (Tveiten, 2013. s.142).

Eide & Eide mener at relasjonen mellom den som veileder og den som blir veiledet har betydning for samhandlingen, og mener at en relasjon kan forstås som et forhold, en kontakt eller forbindelse mellom mennesker (Eide & Eide, 2007). Tveiten viser til at relasjonen mellom partene skal være i fokus hele veien, og at kvaliteten på veiledningen er betydningsfull. Relasjonen skapes gjennom måten det kommuniseres på, som avgjør om det

oppstår en tillitt. I tillegg bør veilederen ha evne til å lytte, ha evne til å forstå og ha empati (Tveiten, 2013, s. 81, 82).

I hverdagen opplever vi både store og små møter mellom mennesker, der kommunikasjonen er limet som holder oss sammen. Det går ikke an å ikke-kommunisere, da både det du gjør og ikke gjør, blir fortolket av andre. Vi forholder oss til både verbal og non-verbal kommunikasjon, og vi forstår og vi misforstår det som blir sagt, og det som ikke blir sagt (Jensen & Ulleberg, 2011, s.21). Kommunikasjon som fenomen har vært studert siden antikken, men det er først i vår tid, at interessen for kommunikasjon som fenomen har økt (Jensen & Ulleberg, 2011, s.53). Juritzen viser til at NAV har dialog som et av sine virkemidler i sykefraværsoppfølgingen, og når den nye NAV-reformen ble innført, så ble dialogen mellom brukeren, NAV og andre samarbeidspartnere en arbeidsform (Juritzen, 2017 s. 102, 107).

Samarbeidsmøtene i denne studien handler om den kommunikasjonen som oppstår mellom profesjonsutøverne og brukerne, der den legitime makten utspilles på vegne av samfunnet, og uttrykkes gjennom kommunikasjonen.

3.5 I arbeid med nedsatt arbeidsevne

Blant mottakere av arbeidsavklaringspenger er det psykiske lidelser som er de vanligste diagnosene (Arbeids- og velferdsetaten, 2019:d) (se vedlegg 6). De tre brukerne som deltok i denne studien hadde alle nedsatt arbeidsevne på grunn av psykiske utfordringer. Ved utgangen av 2018 var det 124 000 personer som mottok arbeidsavklaringspenger i Norge, mens det ved utgangen av 2017 var 140 700 personer. Det betyr at det var en nedgang på rundt 16 700 personer som mistet ytelsen. Forklaringen til den store nedgangen kan ses i sammenheng med det nye regelverket som ble innført 1. januar 2018, som gjorde det vanskelig å forlenge arbeidsavklaringspenger. Mange mistet ytelsen uten å være ferdig avklart (arbeids- og velferdsetaten, 2019:b). Fordi mange ikke lenger fylte vilkår for å motta arbeidsavklaringspenger, økte antallet av personer som søkte om uføretrygd. Det er forventet at økningen av nye mottakere av uføretrygd vil øke utover i 2019 (arbeids- og velferdsetaten, 2019:c) (se også vedlegg 8). I samarbeidsmøtene var det endel spørsmål knyttet til det å miste arbeidsavklaringspenger fordi de snart nådde makstiden, samt at det var ønskelig å søke om uføretrygd. Denne problematikken var spesielt synlig i møte to (se kapittel 4.2). Holgersen

(2017) mener at det nye lovverket legger press på NAV til å følge brukerne tettere opp for å sikre en raskere og en mer effektiv arbeidsavklaringsprosess.

Regjeringen har et sentralt mål om å gi de som har falt ut av arbeidslivet på grunn av sykdom mulighet til å stå i arbeid og/eller komme tilbake til arbeid. For bare noen tiår siden var det en oppfatning om at sykdom ikke var forenelig med arbeid, mens det i dag er en bredere oppfattelse at arbeid og deltakelse gjør godt for psykisk helse og mestring. Tross dette er psykiske helseutfordringer årsak til stadig økning av sykefravær og trygdeytelser. Arbeid kan forbygge helseproblemer, og derfor er det et stort behov for et arbeidsliv som legger til rette for å ta inn personer med psykiske lidelser, og ha et helsefremmende arbeidsmiljø (Regjeringens strategi for god psykisk helse, 2017-2022, s. 20).

I moderne tid anvendes ofte WHO's definisjon av hva helse er (WHO 1987): «Helse er en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosial velbefinnende og ikke bare fravær av sykdom og handikap». Den israelske sosiologen Aaron Antonovsky (1923-1994) fokuserte på det friske isteden for det syke, og introduserte begrepet *salutenogese*. Han mente at dersom en var bevisst sin situasjon, og har en utviklende tro på å finne løsninger, for å så finne en mening med det hele, vil man utvikle «a sence of coherence» (SOC). Verden vil dermed oppleves som forutsigbar og sammenhengende (Antonovsky, 1996).

For NAV sine brukere som mottar arbeidsavklaringspenger vil det dermed være aktuelt å undersøke hvordan de kan benytte seg av den delen av arbeidsevnen som er fungerende, da det i resultatdelen kommuniseres mye om å øke stillingsprosenten for å avklare hvor mye den enkelte kan klare å arbeide.

4.0 RESULTATER OG ANALYSE

I de tre samarbeidsmøtene observerte jeg hvordan dynamikken, kommunikasjonen, og meningsinnholdet utspilte seg i møtene, samt hvilken sammenheng det var mellom helse og arbeid. Mine observasjoner, med støtte fra intervjuene i etterkant av møtene, hadde som hensikt å besvare problemstillingen, *Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?* Resultatene undersøktes gjennom forskningsspørsmålet, «Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?»

Ni ulike personer med forskjellige livssituasjoner og ulik bakgrunn viste å ha flere gjenkjennende trekk med hverandre utfra fagområdet de representerte. Mine tanker rundt dette var at det var tre deltakere som var der i privat ærend, mens de resterende deltakerne møtte opp og representerte sine profesjonelle fagfelt. Jeg oppfattet at alle var bevisst sin rolle i møtene, og utfra funnene som vil bli presentert her under, vokste det frem at det er en felles forståelse om at samarbeidsmøtene handler om å lage en felles handlingsplan for hva som skal skje fremover. Resultater fra observasjoner gjort i samarbeidsmøtene blir representert fra avsnitt 4.1, mens resultater fra intervjuene presenteres fra og med avsnitt 4.4 der de temaene i større grad tolkes ut fra informantenes opplevelse og forståelse fra møtene. For å bringe et mer humanistisk aspekt inn i studien har jeg laget fiktive navn på de tre brukerne. Bruker fra møte én har jeg valgt å kalle Petter, bruker fra møte to, Svein, og bruker fra møte tre, Helene.

4.1 Samarbeidsmøte én

Det første møtet ble avholdt på et NAV-kontor i et samtalerom der det kun var et langbord med ti stoler. Rommet hadde ikke vinduer, og fremstod som et rom med hensikt å utføre samtaler for lignende formål som dette. De fremmøtte var bruker (heretter kalt Petter), NAV-veileder, Kommunen, jobbveileder i tiltak og arbeidsgiver. I etterkant ble Petter, NAV-veileder, arbeidsgiver og jobbveileder i tiltaket intervjuet.

Når alle setter seg går NAV-veileder straks i gang med agendaen for møtet der hun leder an samtalen ved å presentere alle rundt bordet. Jeg sitter i ringen med aktørene og plasserer diktafonen på bordet, der jeg har blokk og penn tilgjengelig for å notere observasjoner jeg gjør underveis. Bakgrunnen for møtet er å ha en statusgjennomgang for hvordan det går med Petter på arbeidsplassen, hvilke muligheter han har for å øke stillingsprosent, og om han kan få ansettelse med en arbeidskontrakt. Petter er en mann som har mottatt

arbeidsavklaringspenger i 3 år, mens det er over 15 år siden han var i noe form for arbeid. Han har nedsatt arbeidsevne på grunn av psykiske utfordringer, og tidligere misbruk av rusmidler. De siste fire månedene har han jobbet i en bedrift som har arbeidsoppgaver som innebærer kundebehandling og lagerarbeid. Per i dag er han i arbeidstrening i en 30 prosent stilling, og hans eget mål er å komme opp i 50 prosent på sikt, med ansettelse. Det forhandles i møtet om stillingsprosenten kan økes. Petter oppfattes å ha en sterk vilje, og at han vet hva han vil, basert på hvordan han fremstår og observasjoner som gjøres underveis. Det var han som etterspurte dette møtet.

Han begynner raskt med å spørre hva om som skjer. *«Altså, jeg synes jeg har venta lenge nok nå»*. Bakgrunnen for dette er at han nå etter mange år endelig har kommet seg inn i arbeidslivet, og ønsker å få en avklaring på fremtidig inntekt og jobb. Det er et halvt år siden startet han opp tiltaket han er i nå. Han snakker ut i rommet og sier: *«Det har vært en påkjønning å begynne å jobbe, for å si det sånn, men jeg kan jo si med hånden på hjertet at jeg ikke hadde sittet her i dag hvis jeg ikke hadde fått den jobben..(lang pause)*. Så henvender han seg til jobb-veilederen: *«Men jeg var så forbanna på deg når du først sa at jeg måtte på praksis, husker du det? Jeg ville jo bare bli uføretrygda jeg.»* Jeg hører tydelig at det er stolthet i stemmen hans nå. Han har fra et halvt år gått fra å tenke at han aldri vil klare å arbeide, til å ha en jobb å gå til.

«Tenk på alt du har fått til det siste året da!» NAV-veileder ser på ham og smiler. Hun gjør et poeng av å få ham til å tenke på den positive fremgangen han har hatt. Etter litt prat om hvordan det er på jobben, får han ytterligere positiv tilbakemelding av NAV-veileder og av arbeidsgiver, etter at han forteller at han ikke har drukket på 14 måneder, og har jobbet i fire måneder. NAV-veileder: *«Men det er jo kjempe bra at det går så bra med deg. Går du fortsatt til AA-møter eller?»* Petter bekrefter at han fortsatt går til ukentlige møter.

Arbeidsgiver fortsetter: *«Ja vi har sett stor fremgang siden du startet hos oss på nyåret. Du turte jo ikke å forholde deg så mye til kundene. Det ble mest at du hentet varene på lagret. Men jeg må jo si at du har hatt fremgang da. Det har vi også pratet mye om.»* Han lyser opp.

Det slo meg at han liker å være midtpunktet i denne settingen. Han fortsetter med å fortelle om hvordan situasjonen hans har vært, og hvordan hans psykiske helse påvirker ham i hans arbeidsoppgaver når han er på jobb. *«Når angsten kommer, har jeg en avtale med NN (arbeidsgiver) at når jeg kjenner på meg at det kommer, da.. eh, da får jeg gå på lagret.»*

Samtidig legger han til: *«Jeg har liten tro på at jeg kommer til å klare å jobbe 100 prosent ass. Jeg mener, jeg digger jobben, men de dagene jeg er på jobb, så er jeg pumpa resten av den dagen.»*

Jeg oppfatter det som at han hincer til å få en rask avklaring på situasjon. Han forteller gruppen hvor mye jobb som er maks av hva han kan klare, og hvordan arbeidsoppgavene påvirker helsen hans også etter jobben, i fritiden. NAV-veilederen følger opp med enda et spørsmål om han går til behandling, noe som er endel av arbeidsavklaringen, jf.

Folketrygdloven § 11-6, som sier noe om behovet for aktiv behandling som har til formål å bedre arbeidsevnen. Petter får et sint uttrykk i ansiktet og uttrykker en frustrasjon over sin behandler hos spesialisthelsetjenesten: *«Ja jeg har et opplegg med psykologen. Jeg må få den (oppgir diagnose) diagnosen på plass, og det frister ikke så jævlig mye når jeg endelig har begynt på jobb. Jeg blir så langt nede etter de samtalene.. Jeg gidder snart ikke mer hu dama. Det er null kjemi.»* Det fremkommer her at det er utmattende å gå til behandling, og når det i tillegg ikke er kjemi mellom han og behandler, frister det mer å gå på jobb å glemme hele utredningen. Imidlertid går han til behandlingen og oppfyller av den grunn det som er forventet av ham i avklaringsfasen han er i.

Petter er fortsatt irritert, og sier med en frustrert mine at *«Joa, men det tar sånn tid! Jeg orker ikke å vente mer.. Jeg vil bare ha avklart alt nå. Jobb og penger og sånt. Jeg er sliten av å ikke vite, liksom. Hvis ikke det blir avklart snart så veit jeg ikke om jeg gidder å jobbe mer. Kan hende jeg slutter.. jeg driter i det hele..»* Etter dette utspillet blir han umiddelbart stoppet av konsulenten i kommunen som ber ham stanse da dette kun går ut over han selv. Han roer seg og sier *«Ja-ja, jeg veit, men jeg vil bare ut av NAV, klare meg sjæl.»* Han føler seg låst i et system som han er tvunget til å være i.

NAV-veileder ser seg nødt til å komme med en liten oppklaring der en fremtidsplan skisseres, og med sitt forvaltningsansvar fremmer hun følgende:

«Ja jeg vet at det er gradert uføretrygd du tenker på, men det er litt for tidlig å avklare det allerede nå. Det er flere momenter som må på plass først. Husk, du har bare forsøkt å jobbe i fire måneder, så arbeidsevnen din er ikke ferdig avklart. Du er heller ikke ferdig utredet, og du har ikke fått en arbeidskontrakt enda. Dette er ting som må på plass.. -Og det med arbeidskontrakt og arbeidsstilling, det er jo det du og jobb-veileder jobber med å få på

plass. Du har et og et halvt år igjen av arbeidsavklaringspengene dine, altså har du et og et halvt år igjen av arbeidssavklaringsperioden din. Nå må vi bruke tiden godt fremover, og sikre at du kommer i land godt, ..med jobb i sluttenden. Jeg vil ikke at du skal fokusere så mye på at du har dårlig tid. Husk dette skal vare... det skal vare.. ja at du forblir i en jobb du kan opparbeide deg erfaring og kompetanse i. Husk, jobbrutiner må man bruke god tid på å komme inn i. Ett år til er jo ikke lenge når du tenker på alle årene du ikke har vært i arbeid?»

Selv om Petter har hatt mange år i det han refererer til som NAV-systemet, er det likevel ikke før han fylte vilkår for å motta arbeidsavklaringspenger som han kom inn i et avklaringsløp der han gikk etter regler som var innfelt i folketrygdlovens kapittel 11. For ham har løpet vart i mange år før han fikk denne ytelsen, men for NAV-veileder handler det om hva som skal rekkes innen ytelsesperioden er over, og at han fortsatt skal fylle vilkårene (Virkingen av å ha kort tid igjen til brukeren når maksdatoen for arbeidsavklaringspenger går ut, ser vi i samarbeidsmøte to).

Etter at NAV-veileder har skissert fremtidsplanen sukker Petter tungt og fremmer et ønske om å gå på skole og få fagbrev i det yrket han jobber i nå, og lurer på om NAV kan hjelpe til med skole. Her avviser NAV-veileder ham vennlig med å forklare at det nå er mer viktig å tenke på å opparbeide seg erfaring i jobben, enn å tenke på skole på dette tidspunktet. Det var en behagelig stemning i rommet, og selv om Petter ble oppfattet som noe irritert til tider påvirket ikke det de andre i rommet.

Litt utover i samtalen kommer det frem at arbeidsgiver har utfordringer med uvisshet om ansettelsesgrad, at arbeidsoppgavene må tilrettelegges, og at dette begrenser mulighetene for å tilby fast jobb på det nåværende tidspunkt. «Jeg er jo avhengig av å ha en annen ansatt på jobben sammen med ham, sånn som det er nå. Ja det er.. det er noen tider på dagen vi har dødtid.. eh stille perioder, så vi kan ikke ha to på jobb. Men..» Arbeidsgiver viser her til at han gjerne vil bidra med å hjelpe brukeren ut i jobb, men at kostnadene dette medfører ikke gjør at ansettelse er mulig. Videre arbeidstrening vil derfor være mest gunstig for arbeidsgiveren, inntil forholdene rundt Petters arbeidsevne er mer avklart.

Avslutningsvis oppsummerer NAV-veileder møtet med hva de har blitt enige om, og jobbveileder bekrefter at de skal jobbe videre med å øke stilling. Han legger an en lystig tone og sier: «Vi skal få deg opp i 100 prosent stilling!» Petter ser ikke altfor fornøyd ut etter dette

siste utsagnet. Under intervjuet forteller brukeren at han ble irritert over jobb-veileder da han sa dette, mens jobb-veileder forklarte i sitt intervju sin plan med dette utsagnet.

De ulike fagpersonene rundt Petter viser ulike måter hvordan de fremmer sine interesser på under møtet. Mens NAV-veileder oppfattes å ha en omsorgsrolle for Petter, der hun ønsker å se at han skal lykkes, viser hun at hun samtidig forholder seg til hva som er bestemt på systemnivå (veien å gå for å nå målene om arbeid og en endelig arbeidsavklaring), når hun opplyser han om at arbeidsevnen ikke er ferdig avklart på dette tidspunktet. Arbeidsgiver fremmer at han ønsker å hjelpe ham i jobb, men han har også mange hensyn (blant annet økonomiske) å ta for å kunne tilby en ansettelse. Siden arbeidsgivere kan velge hvem de vil ansette, er NAV avhengig av å ha de med på laget der de kan tilby å avlaste arbeidsgiver med oppfølging av den ansatte. Petter mener at han på dette tidspunktet har oppfylt «sin del av avtalen», og at det nå er opp til NAV å sikre ham en fremtidig inntekt, der han ønsker 50 prosent jobb (forhåpentligvis med lønnsinntekt) og 50 prosent med den varige ytelsen, uføretrygd.

I møtet fremkom ulike utsagn fra alle fagpersonene om hva som skulle til for at Petter ville bli selvhjulpel. Det var et godt samarbeid, der det var god flyt i kommunikasjonen, og partene lyttet til hverandre. Petter var i fokus hele tiden. Selv om han var irritert på slutten over at Jobb-veilederen sa at de skulle få ham opp i 100 prosent stilling, når han hadde fortalt at han ikke ville klare mer enn en halv stilling, startet møtet med at Petter takket ham, og ga ham ros for at det var jobb-veilederen som hadde introdusert ham for arbeidslivet igjen.

4.2 Samarbeidsmøte to

Det andre møtet ble gjennomført på et samtalerom hos NAV. Rommet var lite og etter hvert ble det lite luft. Vi satt seks personer klempt sammen rundt et ovalt bord. Selv om omgivelsene ikke var det beste, ble ikke oppfattet at dette hadde noen påvirkning på innholdet i møtet.

Deltakerne var bruker (heretter kalt Svein), NAV-veileder, behandler, ett familiemedlem og tiltaksarrangør (jobb-veileder). Det ble det ikke gjort opptak med diktafon i møtet, da behandleren til Svein ikke ønsket å delta i undersøkelsen eller og bli intervjuet i etterkant. I dette møtet ble det kun gjort håndskrevne notater. Intervjupersonene i etterkant av møtet var NAV-veileder og Svein. Behandler, tiltaksarrangør og brukers familiemedlem ble ikke intervjuet.

Det var stramme ansikter som hilste raskt, og da aktørene satte seg ned, tok familiemedlemmet ordet og ba om at det skulle tas hensyn til at Svein har en spesiell diagnose som krever en bestemt oppfølging. Det bes om at NAV må sørge for at han får en jobb, og sørge for at han får en varig ytelse som han har krav på. Det har nå blitt en belastning for hele familien med en usikker situasjon der Svein som en voksen mann, har måttet flytte hjem til familiehjemmet igjen. Familiemedlemmet prater med en brysk stemme, og sier: «*Familien må få en konkret plan å forholde seg til, og det er NAV sin plikt å gi ham den hjelpen han trenger!*»

Behandleren, som sier at hun ikke lenger skal følge opp Svein, ber om at han nå bør få varig tilrettelagt arbeid, med en uføretrygd. Tiltaksarrangøren er tydelig på at samarbeidet nå avsluttes fra deres side, da avklaringstiltaket som har en varighet på fire uker, allerede er forlenget med to ekstra uker, og det ikke er hensiktsmessig å avklare arbeidsevnen ytterligere. Hun forklarer at avklaringen viste at arbeidstrening opptil femti prosent vil gi ham en stabil jobb-hverdag, men at økning over femti prosent fører til at han mister den gode flyten han har i dag. Det kom frem at jobb-veileder baserte sin vurdering på den utprøvingen som var gjort i dette avklaringstiltaket pluss tidligere arbeidsutprøvinger han har gjort i sitt arbeidsavklaringsløp. Det har vært en tett dialog med arbeidsgiver underveis, som er villig til å tegne en arbeidstreningkontrakt med ham i tre nye måneder fremover. Det er ikke snakk om ansettelse på det nåværende tidspunkt.

Svein selv sitter stille mens blikket hans følger med på den som tar ordet. Han sitter sammensunket og jeg tolker at han har inntatt en rolle der det ser ut som han har gitt opp. Han lar andre forhandle i hans sak, og tar lite del i samtalen. Hans synspunkter og oppfatninger om sin egen situasjon fremstår som å være lite avgjørende for ham, og de andre aktørene prater over hodet hans. Senere, i det individuelle intervjuet, forteller han at han har høyere utdanning med en fullført mastergrad. Han har jobbet i mange år i en stilling han fungert godt i, og har kunnet bruke kompetansen sin. Med årene ble arbeidsoppgavene hans lagt om til å handle om at samhandlingen han hadde med andre på arbeidsplassen skulle være tettere med mer tydelige relasjoner i jobbhverdagen. Han var flink på sitt felt, men mestret ikke den sosiale kompetansen i hva som var påkrevd i den nye stillingen. Kravet førte til at han ikke lenger kjente at han mestret jobben sin, og det endte med sykmelding. Han har ikke arbeidet siden 2011.

Etter at familiemedlemmet og behandleren hadde fremmet sine krav, og jobb-veilederen i tiltaket hadde informert om resultatet av arbeidsutprøvingen, inntok NAV-veileder en myndig tone og sa: *«Har alle sagt det de ville nå, da er det min tur til å prate. Jeg skal først starte med å fortelle hvordan systemet fungerer og hvordan vi må forholde oss til det»*. NAV-veileder fortsetter med å vise til hvordan Svein sine utfordringer påvirker ham i arbeidslivet, og at det fremkommer fra arbeidsutprøvingen som er gjennomført, at han med tilrettelegging og god oppfølging kan ha gode muligheter i det ordinære arbeidsmarkedet, i en redusert stilling. Mentor og lønnstilskudd blir nevnt som virkemidler for å kunne sikre en bedre tilknytning til arbeidslivet.

Flere ganger i møtet henvender NAV-veileder seg til Svein og sier: *«hva ønsker du?»*, og ble da avbrutt av behandler og familiemedlem, som ville svare for ham. På et tidspunkt i møtet svarte Svein: *«jeg er en ja-person, og kan fort si ja til å jobbe masse hvis jeg får spørsmålet. Til slutt blir det for mye for meg og jeg blir syk. Jeg kan tenke meg å ha en støtteperson som kan hjelpe meg med oppgaver..»* NAV-veileder spør litt rundt dette og han svarer at han veldig gjerne vil få jobb der han er i arbeidstrening i dag.

Økonomi blir på nytt tatt opp der familiemedlemmet gjentar at han vil vite hva som skjer nå når Svein ikke lenger får forlengelse av arbeidsavklaringspengene sine. Svein har et brennende ønske om å kunne jobbe, men uroer seg for økonomien i fremtiden. Når arbeidsavklaringspengene stanser om knapt en måned, er redselen for hva han skal leve av så stor at det hemmer ham i arbeidsavklaringsprosessen.

Tolkninger over observasjoner fra møtet var at det kunne se ut som at Svein ble usynlig, og at det ble forhandlet om hans om rettigheter og fremtid over hodet hans. Fordi familiemedlemmet og behandleren mente at det nå var på tide med uføretrygd, var de heller ikke åpne for å se at det var andre momenter som måtte til før Svein var ferdig avklart med en varig nedsatt arbeidsevne. Senere, i intervjuet forteller Svein om opplevelsen av å bli bestemt over i møtet: *«...det er et system som burde ha vært enda mer tilpasset til alle. Jeg passer ikke helt inn noe sted, synes jeg.. Jeg synes at personene på møtet halte og dro i ulike retninger, og så sto jeg i midten.»* I intervjuet med NAV-veilederen i ettertid sier hun:

«Jeg synes flere av møtedeltakerne undergravde Svein sin autoritet. Det høres ut som om de prøver å ta motet fra ham om å komme inn i det ordinære arbeidslivet. Det handler om

å få sikret Sveins ytelser fra behandler og familiens side. Jeg er klar over at det er usikkerhet om ytelsen fremover, men det kan ikke styre at målet om å komme i arbeid forsvinner fordi man vil heller fremme uføretrygd og eventuelt en varig tilrettelagt arbeidsplass.»

Det ser derfor ut som at det er den usikre fremtidige økonomien der arbeidsavklaringspengene snart skal stanses, som fører til at det kreves at det skal hoppes over noen ledd i arbeidsavklaringen, for å sikre bruker en varig ytelse. To aktører (familiemedlemmet og behandleren) ble derfor oppfattet å ha sterke interesser for å fremme sitt budskap om at brukeren skulle få det han hadde krav på. Jeg tolket det slik at Svein var lite delaktig i å medvirke i sin egen sak, selv om intensjonen til de to aktørene var å hjelpe Svein. NAV-veileder bekreftet mine observasjoner, og i intervjuet mener hun at det var lite rom for medvirkning for ham, og sier: *«Jeg opplevde at han ble mer og mer passiv jo mer familiemedlemmet hans og behandleren snakket.»*

NAV-veilederen er svært engasjement når hun formidler frem realitetene i saken, der hun forklarer hvordan reglene er rundt en avklaring mot en varig nedsatt arbeidsevne. NAV-veileder vil unngå å be Svein om å søke uføretrygd for prematurt. Dersom Svein hadde søkt om uføretrygd før saken var ferdig avklart, kunne han fått et avslag som hadde vært tungt for ham å få.

I dette møtet ble det brukt mye tid på regelverk om arbeidsavklaringspenger og videre avklaring, og ikke så mye prat om muligheter for å klare å jobbe, selv om Svein selv mener at han klarer å jobbe opptil 50 prosent av en 100 prosent stilling. Partene kom ikke frem til et felles mål, selv om den opphetede stemningen etterhvert ble tonet ned.

4.3 Samarbeidsmøte tre

Det tredje, og siste møtet foregår hos en tiltaksbedrift. Det er jobb-veileder som har innkalt til samarbeidsmøtet. Jobb-veileder inviterer til møte i fine lokaler. Det blir servert kaffe og småkaker, noe som bidrar til en hyggelig atmosfære. De fremmøtte er bruker (heretter kalt Helene), NAV-veileder, jobbkonsulent og arbeidsgiver. Jobb-veileder innleder med å fortelle om hensikten til innkallingen til møtet. Hun viser til hva de har jobbet med den siste tiden, og hva de tenker fremover. Etter at bruker startet i dette jobbtiltaket, har jobb-veileder hjulpet henne med å gjenoppta gamle kontakter, og hun har fått en 40 prosent stilling hos sin gamle arbeidsgiver. Helene jobbet hos arbeidsgiveren i fire år før hun ble syk, og har i ettertid vært

borte fra bedriften i nesten fire år. Hun beholdt ansettelsen sin i to år etter at hun fikk nedsatt arbeidsevne på grunn av sykdom, før hun mistet arbeidsforholdet. Nå jobber hun fire halve dager i uken, mottar 40 prosent lønn, og 60 prosent arbeidsavklaringspenger. Hun er nå på sitt tredje år med arbeidsavklaringspenger, og målet er å avklare hvor mye hun kan klare å jobbe fremover. Kan hun øke arbeidstid? Kan tiltaket avsluttes? Dette er temaer som drøftes på møtet.

Jobb-veileder begynner: *«Vi må sammen lage en plan for hva som skal skje fremover nå. Du har jo jobbet i seks måneder i hos bedriften igjen, og til nå har du jobbet i en førti prosent stilling.»* Hun og Helene sitter vedsiden av hverandre på den ene langsiden av bordet, mens vi andre sitter på den andre siden. Med denne plasseringen ser det ut som at det er de to som er et team, som om de to har en planlagt agenda. Denne tolkningen får jeg bekreftet i intervjudelen, da Helene fortalte om hvor viktig jobb-veilederen var for henne i oppfølgingsarbeidet. Arbeidsgiver ønsker raskt å bidra i dialogen med å fortelle om hvilke grep de har satt inn for å lage en god arbeidsopplevelse for Helene, og at de er svært fornøyde med hennes kunnskap i forhold til arbeidsoppgaver. De ønsker å beholde henne, og kan tilby 100 prosent stilling på sikt. Arbeidsgiver tar opp det som skjedde da hun ble syk for fire år siden og sier:

«Ja, du har jo fortalt at du hadde så mye å stri med at det ikke var så lett for deg å ta imot hjelp, ikke sant? Men vi er sterkt opptatt av det psykososiale på vår arbeidsplass, og at alle våre ansatte skal ha en arbeidsplass de ønsker å gå til hver dag.»

Arbeidsgiveren er på tilbudssiden, og det fremkommer at hun har et genuint ønske om å hjelpe sin arbeidstaker tilbake til bedriften. På grunn av at brukerens kompetanse og tidligere arbeidserfaring på dette feltet er bra, ønsker arbeidsgiver på sikt å ha henne i full stilling. NAV-veileder ønsker også å snakke om øking av arbeidsprosent og sier:

«Men du, det er mandag til torsdag du jobber i dag, ikke sant? Hvordan hadde det vært å prøve seg med fredagen også? Nå har vi sett at du klarer å jobbe fire halve dager i uken, jeg tenker at det nå er på tide å prøve en dag til, gjerne halv den og. Hva tenker du om det?» Helene svarer: *«Ja, men jeg tror det holder for meg, jeg tror ikke jeg kan jobbe mer enn førti prosent. Jeg kjenner at.. Jeg vil, men.. (bøyer hodet og begynner å gråte.) Jeg tror ikke jeg klarer mer. Når jeg kommer hjem etter jobb har jeg gitt så mye av meg selv.. Jeg er totalt*

utslitt. Jeg må legge meg ned å sove i to timer når jeg kommer hjem, jeg ..jeg vet ikke hva som er galt med meg.»

Hun får tildelt et papirtørkle og det blir en pause, før hun begynner å si med sped stemme: «Ja.. Jeg kunne prøvd fredagen også.. Jeg har jo tenkt på det en stund, det er ikke det.. Kan det bli fra august?» Forhandlingene om økning av arbeidstid er i gang, og jobb-veilederen sier: «Jeg er litt usikker på om det er en idé å vente så lenge. Jeg tenker at du skal begynne allerede i neste uke. Å tenke på noe i lang tid kan legge et mer press på deg, enn å bare hoppe i det. Dette er ikke noe å utsette synes jeg.»

Nå kommer det frem at det er andre årsaker som også spiller inn i Helene sitt liv, der hun har avsatt fredagene fremover til å hjelpe et sykt familiemedlem. NAV-veileder er rask til å fremme hensikten med arbeidsavklaringspenger og aktivitetsplikt, og sier: «Nå skal ikke jeg legge meg opp i din situasjon, men siden du går på arbeidsavklaringspenger, må vi forholde oss til reglene rundt den delen, og da må vi tenke jobbmuligheter før private andre grunner. Sorry, men det er sånn det er.»

Utover i samtalen diskuteres om tiltaket skal avsluttes og om NAV-veileder overta arbeidsoppfølgingen, eller om det er mest hensiktsmessig at jobb-veileder følger opp en periode til. Helene ønsker at jobb-veileder fortsatt skal bistå henne i oppfølgingen og sier: «Ja.. Jeg ønsker at du fortsatt skal være med.. altså, at jeg kan få ha deg fortsatt.» NAV-veilederen fortsetter med å si:

«Det vil jo være nyttig å vite hvilken oppfølging du trenger og om det er snakk om at du skal øke jobbdeltagelsen. Med den oppfølgingskapasiteten vi har hos NAV, vil det ikke være tvil om at jobb-veileder kan følge deg opp tettere enn det jeg kan. Men jeg vil gjerne se progresjon. Vi har en tidslimit vi må følge, og vi må sikre arbeidsforholdet. Jeg må si det er flott at du har kommet tilbake til denne arbeidsplassen, der du var tidligere. Det virker å ha gjort godt for deg. Så ser det ut som at du har kommet i rett oppfølging nå. –altså med HR i bildet og at du er i tiltaket med jobb-veilederen.»

Det blir en enighet om at en femti prosent stilling over fem halve dager i uken, er maks av det som skal prøves ut i denne omgangen, før det skal forhandles om ytterligere økning, i et nytt samarbeidsmøte. I det individuelle intervjuet forteller Helene om opplevelsen hun hadde om

det som ble bestemt i møtet: *«Jeg føler ikke at jeg har noe valg om å jobbe mindre. Jeg føler at jeg blir presset til å jobbe mer.»*

Helene forteller om hvordan det er å ha så mange samarbeidspersoner rundt seg samtidig, selv om hun kjenner personene i møtet godt: *«Jeg blir nervøs av det. Føler at jeg har tårene helt ute hele tiden. Begynner å skjelve og sånt.»* Og: *«Men fortsatt forstår jeg ikke hvorfor det haster at jeg skal begynne å jobbe mer allerede neste uke. NAV skal være glad for at jeg i det hele tatt har begynt å jobbe!»*.

Selv om hun er avhengig av hver og en av personene i møtet kan det virke det som at hun liker best å ha møte med dem i en til en samtale. Likevel ble det laget en ny fremtidsplan (se hvordan hun klarer å jobbe en halv dag ekstra i uken), som krevde at alle partene i samarbeidsmøtet var tilstede, for å få belyst Helenes situasjon per i dag.

4.4 Kjemi og relasjoner

Petter, Svein og Helene forteller om hva som må til for at det skal bli en endring i deres situasjon. De bruker ordet *kjemi*, -et ord som går igjen i alle møtene. Alle tre påpeker at de må ha kjemi med sine bistandspersoner for å oppnå et samarbeid. Relasjonene til samarbeidspersonene ser ut til å bety mye for at et samarbeid om å starte i arbeid skal finne sted, der de ønsker oppfølging og trygghet for å få det til. Dersom det ikke oppstår kjemi eller en god relasjon, blir motivasjonen for å komme i arbeid svakere eller helt fraværende. Relasjonene og god kjemi vil derfor skapes utfra måten det kommuniseres på mellom partene. Det kommer frem at behovet for å få oppfølging er stor for å klare å nærme seg- å være i arbeidslivet.

Utdrag fra intervju med Petter etter samarbeidsmøte én:

«NAV-veilederen må jo vite alt om meg da. Jeg gidder ikke fortelle alt tusen ganger. Det har jeg gjort nok. Hu jeg har nå, hu veit liksom alt. Det føles ut som hun bryr seg om meg. Så er hu flink til å passe på meg. Eksempel så glemmer jeg ofte å sende meldekort i tide. Hu har hjælpi meg med å lage.. Ja slik at jeg skal huske det da. Alarm på telefonen og sånn. Det gjorde ikke forrige veileder. Da mista jeg endel penger.. Det må være kjemi! ..Hvis det er null kjemi mellom meg og veilederen min er det bare å glemme det. Da faller jeg bort. Da kan det være det samme, liksom.»

Petter illustrerer også hvor viktig kjemi er for ham ved at han er nær ved å slutte hos behandleren sin før han har fått ferdigstilt en diagnose, fordi han ikke liker henne noe særlig: *«Jeg blir så langt nede etter de samtale.. Jeg gidder snart ikke mer hu dama. Det er null kjemi..»* For ham betyr kjemi så mye at han er nær ved å avslutte hele behandlingen, selv om det er en viktig del av avklaringen, og kan ha stor betydning for fremtiden hans.

Svein fra møte to mener at oppfølgingspersonene er viktig for å få hjelp til å komme i arbeid. *«Det må være kjemi med de som skal hjelpe meg. Ja veldig. Kjemien må være der..., ja, hvert fall til NAV-veilederen.»*

Forsker: *«Hva med jobb-veilederen?»*

Svein: *«Ja, i det tiltaket jeg var i nå hadde jeg to jobbveiledere som byttet på. Hun som var med på møtet var grei nok, men det var en annen som hjalp meg å forberede meg for å jobbe hos NN arbeidssted. Hun var veldig tålmodig og fortalte meg hvordan jeg skulle være på arbeidsplassen og sånt. Hun sa at jeg kunne ringe henne hvis jeg opplevde noe som var vanskelig eller lurte på noe. Det er godt å vite at jeg har en person rundt meg som vil hjelpe meg.»*

Helene fra møte tre svarer på om relasjonen til bistandspersonen har betydning i oppfølgingsprosessen mot arbeid:

«Jobb-veilederen er helt fantastisk! Vi har så god kjemi! Uten henne tror jeg ikke at jeg hadde begynt å jobbe igjen. Jeg hadde aldri turt å oppsøke mitt forrige arbeidssted igjen hvis det ikke hadde vært for henne og det hun gjorde for meg. Hun ga meg nytt håp om å kunne jobbe igjen.» Helene mener også at relasjonen til arbeidsgiver har mye å si: *«Arbeidsgiveren som var med i møtet er veldig grei. Jeg vet at jeg kan gå til henne når som helst, dersom det er noe.»*

NAV-veileder fra møte én forteller om sin erfaring med relasjonsskapning med brukerne og hva som hadde vært ønskelig for å beholde relasjonen:

«Når vi for eksempel har hatt en bra samtale og er på vei til å skape en god relasjon, skulle jeg gjerne møtt personen allerede i neste uke, eller i hvert fall i nær fremtid for å fortsette relasjonen, samarbeidet og nå målet vi lager sammen. Det går ikke, da må jeg må gå

videre til de nestemann og nestemann osv. I samarbeidsmøtene kan vi bli enige om hva behovet er og hvem som skal gjøre hva. Er personen i tiltak vil jobb-veilederen mest sannsynlig følge opp tettere, da de har færre personer som de jobber med enn det en NAV-veileder har.»

Selv om det vil være vanskelig å oppfylle brukerens ønsker på alle punkter, vil kommunikasjonen mellom partene være det viktigste verktøyet å benytte seg av i møtene. Det kom frem at alle tre NAV-veilederne i studien har gjennomført kommunikasjons kurset motiverende intervju (MI). Dette er vanlig at veilederne må, forteller de.

Hensikten med MI er at partene i et møte må være motiverte for å få til et endringsarbeid, og metoden har vist seg å gi gode resultater ved å brukes i samtaler som handler om en endringsprosess. Personen som er i endringsprosessen (her: brukeren) skal komme frem til endringen selv, utfra spørsmålene som blir stilt ham (Barth, Børtveit, & Prescott, 2013). Det var ikke mye bruk av MI i samarbeidsmøtene, noe som kan forklares med at det var mange mennesker tilstede i et møte der det er flere som skal fremme sine interesser, og at det dermed ikke er mye tid til å anvende metoden.

4.5 Gradert stilling – gradert uføretrygd

Petter, Svein og Helene hadde alle nedsatt arbeidsevne grunnet psykiske utfordringer. De forteller at utfordringene de har gjør at de blir veldig slitne av å jobbe, og at de ser for seg å få en gradert uføretrygd samtidig som at de ønsker et arbeidsforhold i en 50 prosent stilling. I møtene formidlet de at de ikke orket å jobbe mer, og at de synes prosessen med arbeidsavklaringen hadde tatt lang tid. Bistandspersonene i møte én og tre fremmet mulighetene for å øke arbeidsprosenten, mens i samarbeidsmøte to mener behandleren og familiemedlemmet at bruker burde få uføretrygd og kanskje en varig tilrettelagt arbeidsplass.

I intervjuene utdypet de hvilke tanker de har rundt dette:

Petter fra møtet én: *«Det jeg ikke forstår er hvorfor det må ta så lang tid før jeg kan få uføretrygda mi. Jeg veit jo at jeg ikke klarer å jobbe hundre prosent. Jeg bare veit det..»*

Svein fra møte to kommenterer ikke sine behov i særlig grad i møtet, men i intervjuet sier han trist: *«...men om psykologen min også mener jeg skal uføretrygd, ja da er kanskje det den*

eneste utveien. Jeg vil jo egentlig jobbe. Jeg vet ikke egentlig hva jeg vil..» Svein er for tiden i arbeidstrening, og forteller om sine ønsker om å få et arbeidsforhold i bedriften:

«..men de sa tidlig at de ikke hadde en jobb å tilby meg, men jeg tenkte kanskje at jeg kunne fått vært der lenger.. du vet, i praksis. Jeg kunne vært der til de fikk noe ledig.. en stilling jeg kunne fått. En 50 prosent stilling hadde passet meg bra. Jeg vil så gjerne jobbe. Men ikke mer enn 50 prosent, tror ikke jeg orker mer.»

På spørsmål om han fikk frem sine meninger og synspunkter i møtet sier han:

«Både ja og nei. Jeg bare skrur helt av når NN (familiemedlemmet) begynner å prate. Jeg vet at han prøver å hjelpe meg, men jeg blir så sliten av det hele. Jeg orker bare ikke å si noe. Når behandleren min og familien min mener jeg må ha uføretrygd, ja da begynner jeg å tro på det jeg også.. Hva er alternativet egentlig? Hadde jeg bare fått en jobb..»

Helene fra møte tre:

«All den praten om at jeg skulle øke prosenter. Jeg vet ikke om jeg klarer femti en gang! Jeg vet ikke hva som er galt med meg, hvorfor jeg blir så sliten. Jeg må sikre inntekten min. Det stresser meg også veldig å tenke på økonomien. Jeg tenker masse på det på natten også.»

Helene prater også om hvordan hun opplevde at hun må forsøke å øke arbeidsprosent: *«Jeg er syk, og jeg vil ikke risikere helsen min for å havne der jeg var igjen. Det gjør jeg bare ikke!»*

Noen av fagpersonene i møtene mener det kan være utfordringer med oppfølging når brukerne i tidlig fase av avklaringen mener at de bare kan jobbe i en 50 prosent stilling eller mindre. Jobb-veileder fra møte én prater om hvordan han ser på at Petter mener at han ikke kan jobbe i en høyere stillingsprosent, og mener at Petter bør stole på at han stadig opplever ny fremgang i jobben nå:

«Det som jeg ser på som en utfordring er at han allerede har bestemt seg for hvordan arbeidsforholdet skal være, antall timer han kan jobbe.. Det handler jo også om hvilke personer som støtter og påvirker ham da. Jeg ønsker at han skal klare å se sine muligheter

utfra hva han kan klare i dag, ikke at han skal se begrensningene fra det han har opplevd tidligere.»

NAV-veileder fra møte tre mener at det ikke var maktbruk i det møtet han var i: *«Nei, jeg synes ikke det ble brukt noe makt i møtet. Heller en realitetsforankring.»* Han forklarer dette med at: *«Jeg mener at å gå hjemme med psykiske problemer ikke vil føre til at man blir bedre. Man kan ikke gå hjemme å vente på at man skal bli frisk, bare med behandling vedsiden av. Jeg er litt opptatt av å pushe litt på å øke arbeidstiden nå.»*

NAV-veileder fra møte to forteller om hennes mål med å respondere på at det ble snakket om at Svein skulle ha uføretrygd nå:

«Jeg opplever å forstå brukers behov for forutsigbarhet der han skal vite hva som skal skje og hva han kan forholde seg til. Jeg kan bare lage en tentativ plan. Jeg kan ikke love han noe. Jeg ønsket å gi ham en oversikt der han kan forholde seg til konkrete planer.»

Arbeidsgiver fra møte tre beskriver hennes opplevelse av hvordan det ble pratet om å øke stillingsprosent for Helene:

«Det var vel på en måte «Good cop» «bad cop». Jobbspesialisten og jeg var de gode, mens NAV fikk den dårligere rollen i forhold til formålet med møtet. Det er ikke nødvendigvis ille å stille krav til å skulle arbeide mer.»

Med dette henviser hun til at Helene i samarbeidsmøtet ble lei seg, da hun følte at hun måtte overbevise alle i møtet at hun egentlig ikke orket å jobbe mer enn det hun allerede gjør i dag, noe NAV-veilederen ikke tok hensyn da han ba henne om å forsøke å øke arbeidstiden fra 40 til 50 prosent, allerede fra neste uke.

Jobb-veileder fra samarbeidsmøte én forteller hvordan han opplever det å skulle finne arbeidsgivere som kan ta imot arbeidstakere som ønsker å jobbe deltid:

«Min jobb er å tenke jobb. Og slik markedet er i dag, er det vanskelig å få jobbsøkerne inn i reduserte stillinger med fast ansettelse. Arbeidsgivere generelt ønsker folk i 100 prosent

stillinger. Jeg får ikke betalt for å gi opp deltakerne med en gang de sier at de ikke kan jobbe mer enn 30, 40 eller 50 prosent. Vi må prøve, vi må øke, og vi må ville gi det en sjanse.»

Arbeidsgiver fra møte én snakker utfordringer ved å ha Petter i redusert stilling: «*NN (jobbveileder) har pushet litt på om lønnstilskudd tidligere, men foreløpig kan vi ikke ansette på kontrakt. For at Petter skal lære mere om bedriften og om oppgavene, bør han opp i stilling også.»*

Jobbveileder i samarbeidsmøte én sier han synes det var litt «dilling» i møtet, og forteller om hvordan han ser på empowermentprosessen:

«Målet her er empowerment, ikke sant? Jeg vet ikke helt om jeg er enig i at vi legger til rette for selvmestring nå, på denne måten.. Det blir litt mye valg, og litt for lite krav. Det er hardt å jobbe, man blir sliten av å jobbe, og man skal bli sliten av å jobbe. Det er det som er meningen! Det hindrer oss fra å finne på tull vi ikke skal rote oss bort i. Er man trett og sliten når man kommer hjem fra jobb, ja da har det vært en vellykket arbeidsdag, mener jeg.»

Hva Petter, Svein og Helene ønsker utfra sin situasjon, og hvilke interesser som styrer fagpersonene, viser seg å være motstridende i arbeidsavklaringsprosessen. For Petter og Helene handler det om at de mener de har forsøkt maks av hva de kan klare, mens bistandspersonene ønsker enda mer tid og høyere kapasitet fra dem for å komme frem til målet om høyest mulig arbeidsevne.

4.6 Opplevelsen av å samarbeide for arbeidsintegrering

Når arbeidsgiverne skal integrere en ny arbeidstaker, kan det være utfordringer knyttet til å ta imot en person som ikke har jobbet på mange år som behøver opplæring i arbeidsoppgavene, og kan ha behov for tilrettelegging. I tillegg vil det være økte kostnader for dem.

Arbeidsgiverne vil gjerne hjelpe de nye arbeidstakerne sine, men ønsker ikke å stå med hele ansvaret alene. De mener at også NAV har et ansvar. De to arbeidsgiverne som ble intervjuet snakket om hvordan arbeidsgivers behov for å få hjelp i integreringsprosessen var ønskelig:

Arbeidsgiver fra møte én var positiv til informasjon han fikk i møtet:

«..jeg lærte at det er mange muligheter for å kunne tilrettelegge for arbeidstakerne. Jeg vet jo om lønnstilskudd. Det har jeg prøvd tidligere og, men mentor har vi ikke vært borti. Så var det i grunn greit å vite hvordan man kan nå NAV, og at de er åpne for å ha god dialog med oss arbeidsgivere.»

Arbeidsgiver fra møte tre mener at det er bra at bedriften ikke står alene i en ansettelsesprosess med en arbeidstaker som trenger ekstra hjelp, og gir skryt til tiltaksbedriften. I den perioden denne arbeidsgiveren har vært i kontakt med tiltaket og jobbveilederen, har hun opplevd god hjelp: *«Tiltaksbedriften er en forlenget hjelp for oss arbeidsgivere i jobbintegreringen. Jeg er veldig positiv til denne måten å integrere arbeidstakere tilbake til arbeidslivet.»*

Arbeidsgiver fra møte én ønsker å hjelpe arbeidstakeren til å få jobb, men ikke ha eneansvar:

«Jeg som arbeidsgiver vil også hjelpe de som har vanskelig for å komme inn på arbeidsmarkedet på egenhånd, ja.. de som har litt utfordringer. Det følger med kostnader, men hvis vi skal ta vår del av arbeidsintegreringen, er det alfa omega at staten gjør det de skal for å kunne hjelpe oss arbeidsgivere i prosessen også. Jeg skulle gjerne ha hjulpet flere, men økonomien og kostnadene setter en stopper for det.. ..Jeg fikk litt mer forståelse om hva vi skal jobbe med fremover nå.. altså hva vi skal forholde oss til om vi trenger det ene eller det andre.»

Arbeidsgiver fra møte tre mente at det er nyttig med planene og målene som blir laget i felleskap: *«Samarbeidsmøtet i forrige uke var veldig viktig, tror jeg. Viktig for at Helene ikke skal få tilbakefall, og viktig for oss rundt at vi har et felles mål. «Han sier det» og «hun sier noe annet», er noe vi må prøve å unngå her.»*

Samme arbeidsgiver ønsket å vise at de var åpne for at Helene kan øke arbeidsprosenten i tiden som kommer: *«Mitt mål for møtet var å få frem at vår bedrift er på tilbudssiden når det gjelder og tilrettelegge for arbeidstid, og at det er rom for å få mer arbeid dersom det er ønskelig. Jeg mener at jeg fikk det frem klart.»* På spørsmål om det var brukt makt i møtet med tanke på det som ble bestemt om å øke arbeidstiden, svarer hun at hun så ikke på det som noe nevneverdig ødeleggende for Helene: *«..noe makt innenfor profesjonen var det vel. Men tydelig og innenfor rammeverket det også, vil jeg si.»*

Det kan tyde på at NAV-veilederens krav om å øke arbeidstiden kan være med på å gi en litt mer presis avklaring for arbeidsgiveren også, -om fremtidig ansettelse i en endelig stillingsprosent.

Arbeidsgiver fra møte tre om det som var viktig at kom frem i samarbeidsmøtet: *«Det jeg sitter igjen med er at det er uhyre viktig for brukerne at de har en NAV-representant som kan svare riktig på spørsmål og gi rett veiledning.»*

4.7 Brukernes oppfattelser om prosessen. Savn - sinne - redsel.

Med arbeidsledighet følger også savn som sosialt nettverk, rutiner, stabil inntekt.

Svein fra møte to forteller om hvordan det var å prøve seg i jobb etter å ha vært fraværende fra arbeidslivet i 5 år på grunn av sykdom:

«Man blir jo syk av å gå hjemme også. Vil ikke ha det sånn som jeg har det lenger, har mistet troen på meg selv. Har mistet alt det sosiale livet også. Ja, det var godt å ha en plan hver dag. Jeg har gått hjemme i ganske mange år nå, og jeg har ikke hatt noen gode rutiner. Jeg har spist dårlig, -eller ujevnt hvis man kan si det.. Så har det blitt mange sene netter. Har ikke hatt noe jeg har måttet stå opp til, ingen som har behøvd meg. Etter at jeg mistet jobben måtte jeg flytte hjem til foreldrene mine. Hele livet mitt har stoppet opp.. det bare står på vent, skjønner du?»

Forsker: *«Skjønner.., så følte du at du kom inn i rutiner da du var i arbeidsutprøvingen?»*

Svein: *«Ja. Jeg skulle gjerne ha vært der lenger. Jeg begynte å få en ny rytme.. Begynte å finne troen på meg selv igjen.»*

Helene sier at det var grusomt med alle dagene hun ikke hadde en jobb å gå til: *«Det er ikke noe vits i å stå opp på morgenen, eller å legge seg på kvelden. Det er ingen som savner meg eller krever noe av meg, så hva er vitsen?»*

Petter fra uttaler seg om å ha motivasjon for å jobbe: *«Ja så klart. Jeg vil jo fungere i jobb jeg, som alle andre. Jeg vil jo jobbe. Jeg veit at hvis jeg ikke jobber vil veien til flaska og miljøet være kort. Jeg orker ikke det livet mer.. Jeg har ikke noe valg hvis jeg vil leve.»*

Forsker: Fikk du mer motivasjon etter møtet? *«Ja det kan man si.. Det gjør jeg. Det at de har trua på meg er ganske kult. Får litt tro på at jeg kan klare alt liksom, har ikke følt på det for ofte, kan du si..»*

Når det ikke lenger blir forlengelse av arbeidsavklaringspengene fordi ytelsen har vart i fire år, følger det med stress og resignasjon i forhold til å tenke på jobbmuligheter. Svein sier noe om dette: *«Jeg blir mer stresset over å tenke på at pengene slutter snart enn å tenke på at jeg må skynde meg å få en jobb. Da gir jeg heller opp, kanskje uføretrygd er det beste for meg likevel..»*

5.0 DISKUSJON

Det er gjennom samspillet mellom deltakerne at jeg har sett på hvordan styringsdiskursen fremtrer, gjennom å se på hvordan makten ligger mellom deltakerne, i måten de kommuniserer med hverandre på.

Resultatene vil bli drøftet i samme rekkefølge som de fremkommer i de to kapitlene, der funn fra 4.1 vil bli drøftet i 5.1 osv.

5.1 Å komme i arbeid etter 15 år

Det at Petter forteller at han bare for et halvt år siden trodde at 100 prosent uføretrygd var det eneste rette for ham, til at han i dag har kjent på at det er helsefremmende for ham å være i arbeid, viser at aktørene rundt ham har bistått ham med denne oppdagelsen. Andreassen & Fossestøl viser til at inkluderingspolitikken skal være helsefremmende og ikke belastende, der NAV-teamet (tiltak og NAV), sammen med arbeidsgiverne skal bidra til å integrere mennesker med helseutfordringer inn i arbeidslivet (Andreassen & Fossestøl, 2014). Spjelkavik mener at selv om arbeidsgivere ønsker å gi personer med nedsatt psykisk helse muligheten til å være i arbeidstrening, er det sjelden de ansetter personer på ordinære vilkår (Spjelkavik 2004). Arbeidsgiveren i dette møtet ønsker å gi Petter en sjanse i bedriften sin, og kommuniserer frem at han er svært positiv til å ha Petter i arbeidstrening nå. Imidlertid stiller arbeidsgiver vilkår for hva som skal til for å ansette ham ved å fortelle om hvilke krav han stiller til en arbeidstaker. Han har tro på at Petter vil få dette til. Per i dag handlet det om at Petter enda ikke er selvstendig i arbeidet, han er i for liten stillingsprosent, samt at det vil være økte kostnader for bedriften med en ansettelse. Tveiten & Boge argumenterer for at det er tre hovedprinsipper som er sentrale i empowermentttenkingen: Maktomfordeling, medvirkning, og at brukeren endrer synet på seg selv og ser på seg selv som ekspert (Tveiten & Boge, 2014, s.18) Det siste prinsippet kan oppfylles dersom Petter villig til å følge arbeidsgiverens råd om å øke stillingsprosent for å lære mere.

Det er gjennom dialogen som utspilte seg mellom deltakerne i møte én at jeg tolker at makten ligger mellom de ulike deltakerne, der de forhandler om hva de kan tilby for å nå målet i arbeidsavklaringsprosessen, utfra de rammebetingelsene de har. De ønsker å bistå Petter, men det er han selv som må utføre handlingene. De andre i møtet kan bare legge til rette for ham gjennom å tilby veiledning om de mulighetene han har. Dette kan overføres til en av Foucaults maktrelasjoner slik Neumann fortolker det, der betingelsene blir kommunisert frem

gjennom styringsdiskursen, hvor det fremkommer som en strategi mellom de ulike partene i en løpende forhandling, der det er åpent hvem som er den bestemmende part (Neumann, 2002, s.11-12). Petter har merket forbedringer i sin psykiske helse og livssituasjon. Han vil ikke tilbake til det livet han har levd tidligere, han vil gjøre en endring. Det har vært en prosess som har tatt mange år, men som først det siste halve året har ført til at han har vært mottakelig for å være i en endringsprosess mot arbeid. For å få til dette har fagpersonene i møtet hatt avgjørende betydning for ham.

Det er når NAV-veilederen oppsummerer hvor lenge han har hatt arbeidsavklaringspenger, hvor lenge han har igjen av ytelsesperioden, hvor lenge han har klart å være i arbeid, at han må gjennomføre behandlinger, og hva som skal til for å bli ansatt, at jeg tolker at styringsdiskursen fremtrer tydelig. Når hun fremmer disse setningene legger hun det frem på en slik måte at Petter egentlig ikke kan velge noe annet enn den veien hun foreslår, noe som kan sidestilles med pastoralmakten. Askheim forklarer at denne maktformen ikke utøves gjennom repressiv kontroll, men gjennom å gi brukeren omsorg og veiledning, og så mye informasjon som mulig for å sette han eller hun i stand til å ta gode og selvstendige valg (Askheim, 2012, s.88).

Som et siste forsøk på å bestemme selv, tar Petter opp muligheten for å gå på skolen å få fagbrevet. Da heller ikke skolegang er et alternativ, ser han det nå som naturlig at han må forsøke å få ansettelse hos arbeidsgiveren, og er nå innstilt på den planskisseringen som er fremlagt. I Juritzens studie fremkom det at styringsformen fremstod som en maktutøvelse med en forventning om at brukeren skulle velge å gjøre det rette «arbeid og aktivitet» uten at de ble tvunget til det (Juritzen 2017 s.123). Det er akseptert at Petter kan medvirke i sin egen sak ved å foreslå hvilken vei han skal gå for å nå arbeidsmålet, men i sluttenden kan det virke som at veien allerede er bestemt for ham, der bistandspersonenes mål er å få ham selv til å ta det rette valget, som er å øke stillingsprosenter. Med dette fremkommer også normaliseringen og disiplineringen som Foucault mente at mennesker i dag er underlagt av staten (Aakvaag, 2008, s. 303).

Det er interessant å se på hva som gjør at Petter har endret syn på å komme i arbeid først nå, og hvordan prosessen har virket inn på selvforståelsen av å se seg selv som arbeidsdyktig, og hvordan det blir kommunisert frem i samarbeidsmøtet. Petter har nå synet på seg selv som arbeidstaker i en redusert stilling, til forskjell fra å være en som ikke makter å arbeide i det

hele tatt. Følger vi Mead sin teori kan vi se at det oppstår en endring i selvforståelsen gjennom interaksjon og påvirkning fra «de signifikante andre». Mead sin teori er at når *I* har utviklet seg, og samarbeider med *Me*, vil man klare å utvikle en ny måte i hvordan man ser på seg selv (Mead, 1934, s. 173,174, 276). Petter er i ferd med å ta innover seg *Me* i form av hvordan samarbeidsmøtene styres, og hvor styringen rettes mot å se seg selv som arbeidsfør. Petter, som tidligere ikke har klart å forholde seg til hverken NAV, helseetaten eller arbeidslivet, har først nå klart å endre sin selvforståelse, fordi han har blitt en del av «de signifikante andre» (her: NAV-veileder, jobb-veileder, og arbeidsgiveren). Hver og en av disse personene har med sin påvirkningskraft vært en bidragsyter i arbeidsintegreringen til Petter, der også han nå er en del av et fellesskap, der alle har et felles mål om arbeid. Styringsdiskursen som fremstår gjennom fagpersoners fremgangsmåte og mellom brukeren og deltakerne, gjør det mulig å se hvordan diskursen «flere i arbeid og aktivitet» gjennomføres i handling og tenkemåte. For Mead er det en prosess som vokser frem hos brukeren med hjelp av kraften fra resten av teamet, som er motivert frem gjennom en styringsdiskurs som internalisert i *Me* hos Petter.

5.2 Kan jobbe 50 prosent, eller varig nedsatt arbeidsevne?

I møte to fremkom det at det var sikringen av en varig ytelse som var hovedmålet, sett fra de besøkene sin side. De var ikke lydhøre for å prate om arbeidsmuligheter for Svein. Slik jeg tolker det sitter NAV-veilederen på den ene siden og fremmer behovet for videre arbeidsavklaring, mens Svein sitt familiemedlem og behandler sitter på den andre siden, og krever at det nå er på tide å søke om uføretrygd. Svein havner i midten og vil egentlig både ha jobb og uføretrygd, men har vanskeligheter med å få frem hva han egentlig ønsker. Han er i en avmaktssituasjon der han ikke ser klart for seg hvordan han skal mestre egen situasjon. Askheim påpeker at personer som har vært i en avmaktssituasjon skal styrkes til å få økt selvtillit og bedre selvbilde, økte kunnskaper og ferdigheter for å komme ut av situasjonen de er i (Askheim, 2012, s.12). Når deltakerne i møtet kommuniserer frem sine ulike mål for arbeidsavklaringen over hodet på Svein, oppfattes ingen tegn på at han vil bli styrket, på en sånn måte at selvbildet vil øke. Ei heller at han styres inn i en retning om å tenke på en ny måte. Tveiten viser til at empowermenttenkingen handler om at fagpersoner skal anerkjenne brukerens kompetanse på seg selv, og at dette er ment å være en bevegelse bort fra paternalismen (Tveiten, 2014, s.108). Når de prater over hodet til Svein, lar de ham i liten grad delta i samtalen, men forhandler isteden om det *de* mener er det beste for ham.

Siden makt er noe vi utøver, og ikke noe vi har, blir det derfor viktig å rette fokus på hvordan makt blir praktisert (Fuglseth et al., 2012.s. 169). Behandleren og familiemedlemmet (som ønsket at Svein skulle søke om uføretrygd), har tilsynelatende oppfatninger om at Svein ikke har arbeidsevne i det ordinære arbeidslivet, selv om han ønsker å jobbe mer enn noe annet. Man må tro at behandler og familiemedlem har de beste intensjonene om å hjelpe ham ved å si at han er syk og ferdig arbeidsavklart, men det virker heller som at de trekker ham ned, med å ta bort alt håp om at han kan arbeide. Med Sveins tidligere arbeidserfaring og et fullført masterløp, har han bevist at han tidligere kan mestre arbeidslivets koder, og deltagelse i det ordinære arbeidsliv. Vil det nå være umulig for ham å klare å returnere til arbeid igjen? En rapport om norsk arbeidsmiljø og helse viser til at ugunstige psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer kan være en risikofaktor for mildere psykiske lidelser (Aagestad et al., 2015, s.70). Dette er gjenkjennende faktorer for det som rammet Svein den gangen han falt ut av arbeidslivet for syv år siden. Fordi han har klart å både studere og jobbe i mange år tidligere, kan det være mange grunner til å tro at det å klare å arbeide *noe*, vil være en naturlig dialog i samarbeidsmøtet.

Regjeringens strategi for god psykisk helse argumenterer for at arbeid kan forebygge helseproblemer, og viser til at det er et stort behov for å skape et arbeidsliv som legger til rette for at personer med psykiske helseutfordringer kan være i arbeid (Regjeringens strategi for god psykisk helse 2017-2022, s. 20). Familiemedlemmet og behandlerens argumenter handler åpenbart om økonomisk sikring, der dette kommer foran videre forsøk om å komme inn i arbeidslivet igjen. Det er når jobb-veilederen fra avklaringstiltaket viser til at det er påvist at Svein kan klare å få en stabil jobb-hverdag i inntil en femti prosent stilling, og at en aktuell arbeidsgiver er villig til å la ham være hos dem fremover i arbeidstrening, at kravet om å skulle søke om uføretrygd på dette tidspunktet, enda ikke er avgjort. Selv om NAV-veilederen er satt til å forvalte arbeidsavklaringspenge-ytelsen, vil hun etter den nye lovendringen fra 01.01.2018 ikke kunne sette i stand en forlengelse av ytelsen, selv om brukeren skulle ha startet i arbeidstrening den nærmeste tiden (Vedtak til lov om endringer i folketrygdloven mv. 2017).

En journalist fra Dagsavisen har intervjuet fastlegen Paul Kavli, som uttaler seg om konsekvensene pasientene hans har opplevd ved å miste arbeidsavklaringspenger etter at det nye regelverket tredde i kraft, før de er ferdig avklart. Brukerne har blitt sykere etter at arbeidsavklaringspenger stanses på grunn av stressrelaterte tanker rundt det å få mindre

penger hver måned. Dersom en ikke fyller vilkårene for å få forlengelse av arbeidsavklaringspenger, vil økonomisk sosialhjelp være den midlertidige inntekten det er mulig å få (Sæther 2018). På den ene siden vil man kunne tro at en bruker med arbeidsavklaringspenger fortsatt vil ha en mulighet for å komme i arbeid, men dersom han eller hun ikke lenger fyller dette vilkåret, kan det på den andre siden føre til at lite penger og redselen for å overleve økonomisk, gjør at brukeren blir enda sykere, og dermed ikke kan klare å være i noe form for arbeid. Dette kan bli en aktuell situasjon for Svein, nå når arbeidsavklaringspengene snart går til makstid. NAV-veilederen setter av god tid i møtet på å forklare det nye regelverket, men konsekvensene av hvordan dette vil påvirke akkurat Svein i forhold til å komme i arbeid, kan ikke vites på forhånd.

Holgensen har sett kritisk på de nye endringene i lovverket, og mener at innskrenkingen av lovverket krever at NAV har tilstrekkelige med ressurser å sette inn, og allerede tidlig i arbeidsavklaringsløpet (Holgensen, 2017). Det er med dette grunner til å tro at tidligere bruk av samarbeidsmøter kunne bidratt til at Svein hadde kommet inn i arbeidslivet, og ikke vært i den usikre situasjon som han er i nå.

Jobbveilederen kommer til å skrive en rapport som viser at han per i dag kan arbeide opptil 50 prosent av en 100 prosent stilling, etter resultat fra utprøvingen de gjorde mens han var i avklaringstiltaket. Dette betyr at arbeidsevnen ikke er avklart jf. Folketrygdloven § 12-5, som handler om at hensiktsmessige arbeidstiltak må være forsøkt (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997). Til forskjell fra Petter fra møte én som fortsatt hadde behandling å gjennomføre, er Svein ferdig utredet, og har dermed bare avklaring i forhold til å prøve arbeid han kan stå i, igjen.

Fossestøl påpeker at det å medvirke i sin egen sak ikke er det samme som å få det som man vil, og at medvirkning skjer innenfor politiske vedtatte lover, og innenfor rammene av plikter og rettigheter (Fossestøl (2009, s.48). Selv om det var liten grad av medvirkning i møtet, kommuniserte Svein frem at han var bevisst sine begrensninger ved å si at han ønsket å ha en støtteperson på arbeidsplassen for å unngå at det skulle bli for mye for ham. Han *har* reelle ønsker, og vil fortsette i en arbeidstrening for å prøve å få en ansettelse på sikt. NAV-veileder veiledet ham at det var mulig å søke om mentor og/eller lønnstilskudd, som er gode virkemidler i veien mot å sikre en ansettelse, og en arbeidsavklaring.

Styringsdiskursen fremtrer tydelig, der velferdsetaten veileder om hvordan han nå kan prøve å være i arbeidstrening i en 50 prosent stilling. Maktrelasjonene fremtrer fra flere kanter da det ikke er velferdsetaten ene og alene som ønsker å styre Svein i «den rette retning». Likevel er det åpenbart at det er styring etter «diskursens orden» slik Foucault (1999) omtaler hvem som er den som sitter med den lovgivende makten, når NAV-veileder fastslår at Svein ikke er avklart til å søke om uføretrygd på det nåværende tidspunkt.

I denne situasjonen fremstår «selvet» som splittet, «jeg ønsker begge deler, både arbeid og uføretrygd» På den ene siden er Svein lojal mot familiemedlemmet og behandleren, men på den andre siden ønsker han også å være lojal mot NAV-veilederen. I forhold til Mead (1934) sine teorier, trekkes Svein mot ulike parter, noe som tyder på at han er i endring. *I* er usikker på hvilke «the significant others» det skal bli påvirket av. En ny arbeidstrening med håp om ansettelse kan bidra til at Svein endrer sitt selvbilde mot et *Me* hvor han ser at det er mulig å arbeide igjen, og vil se på seg selv som en arbeidstaker. Dette er antagelig det neste steget å ta i Sveins arbeidsavklaringsprosess.

5.3 Økning av stillingsprosent

Mine tolkninger fra observasjoner fra møte tre var at det var et møte som inneholdt mye ros og tilbud om trygghet, samtidig som det også ble stilt endel krav til brukeren når det gjaldt å øke arbeidstiden. Det virker opplagt at NAV-veileder med sin forvalterrolle, har behov for å styre Helene til å arbeide mer. For ham er målet med møtet at Helene skal øke arbeidstiden, og han foreslår at hun bør begynne å jobbe fredager også.

Helene må oppgi hva hun anvender fredagen til. For henne er det helsefremmende å bruke fredagen til pass av et familiemedlem, men for velferdsetaten hører ikke dette hjemme i den «forpliktende avtalen» med å motta ytelsen arbeidsavklaringspenger. Jærvinen & Mik-Meyer illustrerer denne avtalen for oss i sin studie, og hevder at når brukerne skal inkluderes i arbeidslivet og sikres en økonomisk ytelse, forsøker NAV-veilederne å få brukerne til å akseptere problemkategoriseringen og løsningsmodellene til systemet. Brukerne ønsker å få godene, og blir villige til egen selvdisiplinering. De mener at brukerne med dette *også* tar del i det skjulte maktforholdet, der de godtar vilkårene (Jærvinen & Mik-Meyer, 2003, s.12). Studiet samsvarer med det som skjer med Helene. I hennes situasjon blir det vanskelig å gjennomføre pass av familiemedlemmet hvis fredagen også skal avsettes til jobb. Å gjøre begge deler mener hun at blir for mye for henne, grunnet hennes psykiske helseutfordringer.

Dette kom frem da hun fortalte om hvor sliten og trett hun er etter de jobbdagene hun allerede har. Hun foreslår selv at jobb-økningen skal finne sted, men ikke før etter sommeren. NAV-veileder er ikke enig i at det bør ventes så lenge. Når Askheim (2012, s.13) formidler at begrepet empowerment regnes for å være noe godt, med styrkende ord som: *Gi selvtillit, få sosial støtte, følelsen av samarbeid og deltakelse*, gir Helene uttrykk for at hun ikke er enig i at kravet om å øke stilling er en behagelig prosess. I intervjuet oppgir Helene at hun følte at hun ikke hadde noe valg, og at hun følte at hun ble presset til å jobbe mer. I tillegg mener hun at med det lange fraværet hun har hatt fra arbeidslivet grunnet psykisk sykdom, så bør NAV være glad for at hun i det hele tatt klarer å arbeide 40 prosent, slik hun klarer i dag.

Tilbudet om oppfølging og avklaring er der, men det må altså gjøres innenfor bestemte rammer. Det virker ikke som noe godt eller styrkende med denne prosessen når det egentlig ikke er noe valg, hvis hun ikke er motivert for å arbeide mer enn hva hun tror hun kan make. Fordi det i styringsdiskursen til arbeids- og velferdsforvaltningen er bestemt at flere skal i arbeid og færre skal på trygd, er det allerede forhåndsbestemt at «det er i arbeid du skal»! Det kan se ut som at Helene har havnet i et lite dilemma. På den ene siden synes hun at det fungerer optimalt slik hun har det nå, og hun har god oppfølging av jobb-veilederen og arbeidsgiveren. På den andre siden føler hun seg tvunget til å gå med på det NAV-veileder foreslår, fordi hun er avhengig av ytelsen. Hun er enig i at hun kan øke, men vil helst utsette det til etter sommeren. Dette er tydelige likheter i funn fra studien til Juritzen der bruker, legen og NAV-veileder deltok i dialogmøter. Når brukeren snakket om usikkerhet og engstelse ble dette ikke tatt hensyn til fra NAV sin side. I stedet la NAV til rette for å prate om temaer som handlet om mer arbeid og mindre sykemelding (Juritzen. 2017, s.122).

På slutten av møtet sier NAV-veileder at han ser det som hensiktsmessig at jobb-veileder (som er Helenes nøkkelperson) fortsetter å følge opp slik hun har gjort til nå, men at han gjerne vil se progresjon. Han gir henne positiv tilbakemelding ved å si at det ser ut som at å komme tilbake til arbeid har gjort henne godt. Med setningene NAV-veilederen kommuniserer frem, fremstår han som en som skifter mellom å være forvalter av loven og krever fremgang, samtidig som han skryter av det hun har fått til. Styringsdiskursen fremtrer når NAV-veileder tilbyr Helene én gode (fortsatt beholde jobb-veilederen som hun ønsker), mens hun fortsetter i sin arbeidsavklaringsprosess med å øke stillingsprosenten. For å nedtone den tidligere dominerende fremtoningen med press og prat om regler for å beholde ytelsen, fremkommer det nå en form for pastoralmakt, slik Askheim fremstiller hvordan

sosialarbeiderne veileder brukerne til å ta selvstendige valg (Askheim, 2012, s.88). Slik styrer arbeids- og velferdsetaten frem hensikten med «fler i arbeid og aktivitet, og færre på ytelser og trygd», der målet er at også Helene skal styres inn i en tankemåte om at hun vil klare å arbeide mer enn det hun gjør i dag.

I forhold til Mead (1934) sine teorier er ikke Helene sikker på om hun vil ta inn påvirkningen fra de andre i rommet, «the significant others». Helene føler at hun blir presset til å jobbe mer, noe hun mener hun ikke makter. Fordi hun er redd for å bli så syk som hun har vært tidligere, tror *I* at med en økning, vil hun bli syk igjen. Med hjelp fra *Me*, kunne hun sett på dette som en prosess der en økning kunne gått helt fint. *I* er fortsatt i en utviklingsprosess i forhold til å respondere på *Me*. Det ligger i NAV-diskursen at det ikke er et valg at brukeren selv avgjør hvor mye han eller hun klarer å jobbe, men at arbeidsevnen må avklares og dokumenteres, jf. Folketrygdloven §11-12 (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997).

En styrke med møtet var at arbeidsgiver fremstod som inkluderende, og på tilbudssiden. Arbeidsgiver forteller at de i bedriften er opptatt av at arbeidsmiljøet skal være godt og at hun kan forvente å få bistand til en tilfredsstillende jobbhverdag. En amerikansk studie der 56 personer med helseutfordringer deltok, så på hvordan personlighet og tillit til egen mestring kunne ha sammenheng i forhold til å kunne stå i arbeid. Funnene de gjorde var at de arbeidstakerne som ble verdsatt av arbeidsgiverne, hadde evnen til å innrette seg, og hadde en positiv jobbutvikling, hadde større sjanser for å bli værende i jobb, enn de som var preget av engstelse og stress (O'Sullivan, Strauser, & Wong, 2012). Dette er gjenkjennende trekk hos bedriften Helene jobber i. På den ene siden vil en arbeidsøkning kanskje være skummelt for henne med tanke på at hun er engstelig for å bli syk igjen, men på den andre siden er det gode grunner til å tro at hun ikke vil falle tilbake i samme sykdomsbilde som for fire år siden, nå når hun har en støtte i en bevisst arbeidsgiver. Andreassen & Fossetøl (2014) viser til at et godt samarbeid med arbeidsgivere er også intensjonen i inkluderingspolitikken. Dette støtter teorien om at økning av arbeidsstilling kan være helsefremmende for Helene, mer enn et tilbakefall til et gammelt sykdomsbilde.

I dette møtet, lik de to andre, ble ytelsen arbeidsavklaringspenger pratet om, der det ble fortalt om hvilke plikter de har, og hvilke tjenester de kan forvente å få fremover. Her oppfatter jeg at råd og veiledning som blir gitt i forhold til dette ligger innenfor den diskursive makten, der partene er forpliktet til å tenke «fler i arbeid og aktivitet». Skulle noen glemme hensikten til

arbeids- og velferdsetaten, er det bare å innhentes gjennom å kommunisere frem regelverket, slik NAV-veileder gjorde.

5.4 Betydningen av oppfølgingen i arbeidsavklaringsprosessen

Man kan se for seg at fagpersoner, (spesielt innenfor helse- og sosialfaglige utdanninger) er generelt opplært til å håndtere alle typer av mennesker de skal hjelpe, da dette er en del av deres utdanninger. Likevel viser det seg utfra opplevelsene som Petter, Svein og Helene har, at fagpersoner de har vært i kontakt med tidligere i mange tilfeller ikke har klart å etablere gode relasjoner når de har hatt behov for hjelp. Selv om de tre ikke direkte nevner begrepene symmetri eller asymmetri i intervjuene, oppfatter jeg likevel at disse begrepene ligger tett opptil å kunne vise til hvordan *kjemi* påvirker relasjonen mellom hjelper og bruker. Dahl (2013, s.77) mener at asymmetrien allerede er bestemt gjennom rollefordelingen, mens Tveiten & Boge (2014, s.19) viser til at forholdet mellom hjelper og bruker er asymmetrisk med en nær forbindelse mellom makt og tillit. Tveiten mener at veilederen har ansvaret for dialogen mellom de to partene, og at det vil oppnås en forståelse ved at veilederen forstår brukerens anliggende. Det er når denne veiledningen finner sted, at brukeren kan oppleve tilfredshet med det systemet har å tilby, og få tillit til den veilederen som er tildelt den enkelte (Tveiten, 2013. s.142).

Det kan dermed tolkes som at det *er* hjelperens ansvar å skape en relasjon, til forskjell fra i en arbeidssituasjon, der man ofte ikke kan velge hvem man vil jobbe med, men blir satt til å samhandle med kollegaer som allerede jobber i bedriften. Dahl mener at forholdet mellom kollegaer (og venner) er en symmetrisk relasjon, der partene danner likeverdige relasjoner slik at kontroll, makt og myndighet er jevnt fordelt (Dahl 2013, s. 77). I denne situasjonen vil man ikke kunne forvente at det er *den andres* ansvar å skape en god relasjon, slik det er i en bruker-hjelper-relasjon. I HUSK-prosjektet så var det å praktisere likeverd, og anerkjenne den andre som likeverdig, viktig (Jenssen og Tronvoll. 2012, s.51). Dette viser at det er en hårfin balanse i relasjonene mellom hjelper og bruker, i det som allerede er bestemt i rollene, - at det er asymmetri.

Utfra svarene Petter, Svein og Helene gir i intervjuene sine, så forventer de god *kjemi* og en relasjon med hjelpepersonen(e) sin(e). De gir ikke uttrykk for at de ønsker at det skal være et likeverdig forhold mellom seg og sin hjelpeperson, men at det må være *kjemi*. Petter sier at «NAV-veilederen må jo vite alt om meg da». Han uttrykker ikke dette slik det er vanlig i et

symmetrisk forhold hvor det er likeverdige roller, der også han «må vite alt om NAV-veilederen». Tvert imot, sier de tre at de har et ønske om en relasjon der de vil bli i varetatt ved å få hjelp som ikke bare handler om å komme i arbeid, men også til å fylle inn meldekort, få diagnoser avklart, og generelt få en bekreftelse på at hjelpepersonen er der for å hjelpe dem med individuelle behov, tilknyttet oppfølging og avklaring. De utdyper at fraværet av dette har gjort at de tidligere ikke har klart å nærme seg arbeidslivet slik de har gjort i dag, nå når de nå har fått samarbeidende bistandspersoner som de føler at de har *kjemi* med.

Når Foucault (1994, s.104) argumenterte for at *makt er overalt og i alt*, samt finnes i all menneskelig samhandling, ser jeg på det som en mulighet at brukerne bevisst eller ubevisst i mange tilfeller anvender sin makt i å kunne bestemme at de ikke vil være med på hvordan hjelpeapparatet sine utøvere forvalter sin oppgave ovenfor dem. Det kan se ut som at de nekter å godta oppfølging som ikke føles bra ut for dem. Petter er for eksempel villig til å avslutte behandlingen sin uten og bli ferdig utredet, fordi han ikke har *kjemi* med behandleren sin. Dette til tross for at det medfører at prosessen i arbeidsavklaringen hans kan bli utsatt. I verste fall kan sykdom som ikke er utredet og behandlet, hindre ham i å få rettigheter på en eventuell fremtidig uføretrygd etter Folketrygdlovens § 12-5, som handler om at «all hensiktsmessig behandling må være forsøkt» (Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997). Denne oppdagelsen viser hvor betydningsfull veiledningen og kommunikasjonen i møtet var, da NAV-veilederen til Petter styrte samtalen inn på viktigheten av å gjennomføre behandling.

Når NAV-veileder fra møte én forteller at utfordringen med å opprettholde en god relasjon er at hun ikke har anledning til å pleie den, men må gå videre til alle sine andre arbeidsoppgaver, kan dette tyde på at også NAV-veilederen har et ønske om å kunne følge opp brukerne sine tettere. Samme NAV-veileder påpeker at det hun liker med samarbeidsmøtene, er at rolleforventningene avklares i større del, slik at brukeren vil føle seg mest mulig i varetatt, utfra sitt behov. Dette var tydelig i møte én og tre, der alle deltakerne fortalte hvilken oppgave hver og en hadde for å bistå i arbeidsavklaringsprosessen.

Ekspertgruppen (2015) fant at det var viktig for bruker å ha samme veileder over tid, noe som styrker teorien om at grunnen til dette ønsket er nettopp at det bør være en god relasjon mellom bruker og NAV-veileder, for å oppnå målet om å komme i arbeid. Likevel kan det å ha en veileder over lenger tid som de ikke føler *kjemi* med, bidra til forsinkelse fordi brukerne ikke liker veilederen sin på en slik måte at de blir motiverte nok for å ta ansvar i

arbeidsavklaringsprosessen sin. Brukerne i denne studien har vært borte henholdsvis 15 år, 8 år og 4 år fra arbeidslivet, og har alle opplevd at det er først nå, når de har kommet i en prosess der flere bistandspersoner involvert, at de har klart å være motiverte nok for å komme i arbeid.

Petter, Svein og Helene hadde én eller flere bistandspersoner i møtene som de følte en tettere kontakt med enn de andre. Petter hadde en god relasjon til NAV-veileder, og til arbeidsgiver. Svein hadde tillit til, -og følte en kjemi med sin NAV-veileder, og Helene hadde god kjemi og relasjon med jobb-veilederen og arbeidsgiveren. Likevel hadde noen av de nevnte nøkkelpersonene ulike utsagn i møtene som kunne fått brukerne til å ville avslutte samarbeidet, basert på at de i intervjuene fortalte at de har lett for å gi opp alt hvis de ikke hadde *kjemi* med sine bistandspersoner. Fordi de føler at de har en god relasjon med nåværende nøkkelpersoner kan dette tyde på at det er større takhøyde for å tåle mer fra en du har en god relasjon med, fordi du føler at den andre vil deg vel. Dette var gjenkjennende observasjoner fra alle møtene. Eide & Eide påpeker at relasjonen mellom den som veileder og den som blir veiledet er viktig for samhandlingen (Eide & Eide, 2007). Det å føle at det er likeverd og anerkjennelse, selv der det er asymmetriske roller, vil dermed kunne bidra til å kjenne på at det er en *kjemi* med sin(e) hjelpeperson(er). Å ha samarbeidsmøter tidlig i en arbeidsavklaringsprosess kan derfor være nyttig, fordi sannsynligheten er større for at det vil være minst én person i møtet som brukeren kan føle at de har god kjemi med, enn om det bare bruker og NAV tilstede.

5.5 Arbeid som en helsefremmende aktivitet

Utfra svarene som Petter, Svein og Helene gir, kommer det frem at de oppfattet noe av det som ble sagt i møtene som et pressmiddel. De oppfattet at dersom de ikke er medgjørlige, så mister de pengene sine. Dette blir ikke direkte presisert i møtene, men det blir kommunisert frem ved at veilederne presenterer hensikten med regelverket rundt arbeidsavklaringspenger. Det kan virke som at hensikten med denne veiledningen er at bare de får litt press på seg, så vil de også øke arbeidstiden. Isteden for at de tre ser på øking av stillingsprosenter som helsefremmende, formidler de at det heller skaper frustrasjon og sinne med et slikt pressmiddel. Petter uttrykker også tydelig at han ønsker å komme seg ut av NAV-systemet fortest mulig. Tveiten mener at selv om bruker er ekspert på seg selv, vil fagarbeideren også være ekspert på sitt fagområde (Tveiten, 2016, s.39). Når det fremkommer at Petter, Svein og Helene ønsker full- eller gradert uføretrygd, blir det kommunisert frem i møtene at det ikke er

riktig avklart enda. Her fremstår også NAV-veileder som å være ekspert på sitt fagområde, gjennom ord og tale. På den ene siden vil brukerne stå på sitt krav om hvor mye de kan klare å arbeide, mens fagarbeiderne vil på sin side argumentere for at å prøve å arbeide mest mulig er det eneste alternativet for å vite hvor mye de *kan* arbeide. De ulike interessene og viljene styres mot hverandre.

I dag er det svært få som får innvilget en gradert uførepensjon uten at de også har et arbeidsforhold der de anvender sin restarbeidsevne i en jobb (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015-2016, kap. 4.3). Dette vil bli utfallet for Petter og Helene dersom de får innvilget gradert uføretrygd når det er avklart hvilken stillingsprosent de kan klare å jobbe i. Imidlertid viser utsagn fra arbeidsgiveren fra møte én at dersom Petter skal lære mer om bedriften og arbeidsoppgavene, så må han også opp i stilling. Arbeidsgiveren til Helene sier at hun ikke nødvendigvis ser på det som ille å stille krav til Helene om å jobbe mer. Det ligger også i hennes interesser som arbeidsgiver, at Helene jobber i en høyere stillingsprosent. Det kan tyde på at selv om NAV og tiltak skal bistå brukerne med å skaffe arbeid, kan det bli en lengre prosess å få på plass en ansettelse, når det er snakk om å få inn en person som bare kan jobbe redusert. Når Petter frustrert sier: «*Det jeg ikke forstår er hvorfor det må ta så lang tid før jeg kan få uføretrygda mi*», så handler dette om at det er for tidlig i arbeidsavklaringsprosessen og allerede avgjøre dette på det nåværende tidspunkt.

Kontinuerlige samarbeidsmøter kan imidlertid bidra til å opprettholde den gode progresjonen som Petter og Helene har, der ingenting foreløpig er avgjort vedrørende endelig stillingsprosent, eller om det i det hele tatt er uføretrygd som blir utfallet for dem. Siden det er en økende andel personer som får innvilget uføretrygd, og målet til arbeids- og velferdsetaten er å få flere i arbeid og færre på trygd, kan det virke forståelig hvordan bistanpersonene argumenterer for at ytterligere tiltak skal forsøkes for å få personene mer integrert i arbeidslivet. Dette var tydelig i møtene til Petter og Helene. Der de i det første møtet argumenterte for å få Petter til å øke fra en 30 prosent stilling i arbeidstrening, ble det i Helene sitt møte avtalt at hun snarlig skulle øke fra 40 prosent til 50 prosent i en aktuell jobb.

Innenfor den salutogenese forståelsen i Antonovskys teorier vil a sence of coherence (SOC) handle om hvorvidt vi mennesker er motiverte for å håndtere stressende situasjoner, har troen på at vi forstår situasjonen, og har ressurser til å påvirke situasjonen (Antonovsky 1996). SOC i denne sammenheng vil være at dersom Petter, Svein og Helene skal oppleve å ta kontroll

over eget liv og egen hverdag, vil det være hensiktsmessig å lære hvordan de skal mestre å leve med sine utfordringer samtidig som de kan klare å stå i et arbeidsforhold over tid. Askheim viser til at med salutogene holdninger så vil det føre til at de friske sidene hos en person vokser, mens problemene etterhvert vil bli en mindre del av personlighetene deres (Askheim, 2012, s.79). Resultatet av denne endringen var å spore i Petter sitt møte, der han fikk gode tilbakemeldinger på alt han hadde fått til av endringsarbeid det siste halve året. I intervjuet fortalte at han at det ga ham mer motivasjon for å arbeide. Selv om Petter også ble irritert over at jobb-veileder sa at de skulle jobbe mot å komme i 100 prosent stilling, kom det også frem i begynnelsen av møtet at han var takknemlig over at jobb-veilederen hadde tro på ham, etter en tid han bare tenkte på å få 100 prosent uføretrygd.

Petter beskriver at han blir sliten av å jobbe og at han kan oppleve angstanfall når han er på arbeidsplassen. Når jobb-veilederen sier at han ønsker at Petter skal se sine muligheter utfra hva han kan klare i dag, og ikke skal se begrensningene fra det han har opplevd tidligere, er det fordi han ser den fremgangen Petter har hatt fra å tro at han ikke hadde noen arbeidsevne, til å klare å jobbe i en femti prosent stilling. Hvordan kan Petter da vite helt sikkert at han om et halvt år ikke kan klare å jobbe enda mer? Tidligere var det vanlig at sykdom skal behandles med hvile, men nyere forskning viser at arbeid og aktivitet er helsebringende, særlig for personer med psykiske lidelser (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015-2016, kap.3.3.). Jobb-veilederen sa i intervjuet at det er naturlig for de fleste å være slitne etter jobb, og at man da heller kan tenke at det har vært en bra jobb-dag isteden for å tro at det er farlig å være sliten. På den ene siden kan det hende at Petter med sin nye selvforståelse om at arbeid er helsefremmende for ham, kan klare å prøve seg i en lengre periode og føle på at det *kan* være godt å være sliten. På den andre siden vil hindringer om hva som *kan* gå galt, samt at det haster for å ham å få en trygg og varig inntekt, gjøre at han er ambivalent i forhold til å være motivert for å øke stillingsprosent over en lengre periode. Hyppige samarbeidsmøter kan derfor ha stor betydning for Petter fremover i hans videre arbeidsavklaringsprosess.

Studien «arbeid først» hadde funn som tydet på at mange leger hadde vanskeligheter med å se på muligheter for å være i arbeid, fremfor begrensninger. Opplevelsen til informantene i den studien var at legene bruker helsemessige begrensninger til å forsvare hvorfor brukerne ikke kan bidra i arbeidslivet (Glemmestad et al., 2014. s.56). Det kan dermed være vanskelig å opprettholde en god SOC, dersom en oppsøker helsepersonell og får beskjed om at du nå bør søke om uføretrygd, slik Svein har fått oppleve. I samarbeidsmøtet som Svein deltok i drøftet

aktørene om han var ferdig arbeidsavklart. I de siste månedene som Svein har fått forsøke seg i arbeidstrening, har han allerede kjent på en helsebedring ved at han fått bedre rutiner hver dag, og at han liker å ha en plan. Likevel ønsker behandler og familiemedlem at han skal søke om uføretrygd. Selv har Svein et ønske om å fortsette i arbeidstrening på den arbeidsplassen han har vært i en stund, med et håp om ansettelse på sikt. Betyr ikke Svein sine ønsker om å prøve seg ut i arbeidslivet mer enn å sikre en varig inntekt før han er arbeidsavklart? Har det blitt til at Svein ikke evner å forstå hva som er best for seg selv fordi det det har gått åtte år siden han sist var i arbeid? Dette er spørsmål det kan være verdt å undre seg over i en arbeidsavklaringsprosess, der medvirkning i egen sak er godt forankret i det sosiale arbeidsfeltet.

I Arbeids- og sosialdepartementet (2015-2016, kap.4.3) beskrives det at personer med nedsatt arbeidsevne grunnet helseproblemer, ofte får enda dårligere helse, som følge av arbeidsledighet og mindre arbeidsmuligheter. Den aktuelle stortingsmeldingen viser til at det kan være en del personer som mottar uføretrygd i dag, som er i stand til å arbeide *noe*.

Svein har et ønske om å ha en fast person å forholde seg til, og NAV-veileder i samarbeidsmøtet foreslo av den grunn mentorordningen som et eksempel. En svensk studie som hadde som mål å få langtidsledige med psykiske helseutfordringer i arbeid, fant at det var flere med psykiske helseutfordringer kom i arbeid igjen etter samtaleintervensjon og samarbeid med sosial -og arbeidsetaten (Hansson et al., 2010). Siden NAV-veilederen har en tro på at Svein har arbeidsevne i det ordinære arbeidslivet, er det gode grunner til å tro at Svein kan bli selvhjulpen med en ny samarbeidsgruppe, -med arbeidsgiver og eventuelt et nytt arbeidstiltak som kan følge ham i arbeidsavklaringsprosessen.

Andreassen & Fossetøl mener at inkluderingspolitikken problemforståelse handler om at det har vært en etablert tenkning om at det må være fritak fra arbeid for å tilfrisknes, og en må være diagnostisert og helbredet før arbeid kan gjenopptas. Den sykemeldte blir ofte møtt med at «du får holde deg hjemme til det går over» eller «ta vare på deg selv». Dagens inkluderingspolitikk handler mer om å få den sykemeldte så tidlig som mulig tilbake til arbeid eller inn i arbeidstiltak (Andreassen & Fossetøl, 2014). Dette er likheter med det NAV-veileder fra Helene sitt møte mener, når han sier at det å gå hjemme og vente på at man skal bli frisk fra psykisk sykdom, ikke vil føre til bedring. Dette var også grunnen til at han var opptatt av å «pushe» på å øke arbeidstiden, sa han. Jobb-veileder fra Petter sitt møte mener at

empowermentprosessen mot arbeid ikke skal handle om å ha så mange valg, men også at det skal være en del krav som stilles til brukerne. Selv om de to sistnevnte bistandspersonene ikke var «favoritthjelperne» til Petter og Helene i møtene deres, kan deres måte å tilnærme seg dem på likevel være bra i veien mot å avklares mot selvhjulpenhet.

5.6 Fra et arbeidsgivernes perspektiv

I to av tre møter i denne studien deltok arbeidsgivere som hadde et ønske om å hjelpe personene inn i arbeidslivet, men de også stilte også krav til hvordan det skulle gjøres. For arbeidsgiverne var det viktig å vite hvor mye deres arbeidstakere kunne klare å jobbe, for å kunne planlegge en fremtidsplan med dem. Arbeidsgiver fra møte én var klar på at NAV hadde et ansvar om å dekke kostnader, så ikke bedriften hans ble sittende med store kostnader i opplæring- og avklaringsfasen. Schaft tar opp denne utfordringen når hun påpeker at det å ansette en person med nedsatt arbeidsevne på grunn av en psykisk lidelse, gjør at bedriften frykter for å tape økonomisk på ansettelsen (Schaft, 2007). I møte én ble det foreslått å sette inn en mentor i en opplæringsfase for at Petter skulle få best mulig opplæring og oppfølging på arbeidsplassen. Det økonomiske tilskuddet fra NAV med mentorordning, kan ta bort endel av arbeidsgiverens frykt om å stå alene med opplæringsansvaret (Arbeids- og velferdsetaten (2019:e). Arbeidsgiver fra møte én sier at han fra før av hadde kunnskap om lønnstilskudd, men at det var positivt at han på samarbeidsmøtet også lærte mer om hva NAV kunne tilby med å hjelpe ham som arbeidsgiver. Dette viser at samarbeidsmøter også kan bidra til at arbeidsgiverne i større grad vil få mer kunnskap om hvilke muligheter det ligger i å ansette personer med nedsatt arbeidsevne.

I inkluderingspolitikken er det satt som mål at fler skal i arbeid og færre på trygd, men det er likevel forventet at mange flere enn tidligere vil søke om uføretrygd i 2019. Riktignok har regelendringene i arbeidsavklaringspenger fra 01.01.2018 hatt en stor påvirkning på uføresøknadene, men vi ser i tabellen i vedlegg 7 at tendensen har vært økende, også de siste årene før regelendringen (Arbeids- og velferdsetaten, 2019c). For å lykkes med arbeidsinkluderingen er NAV avhengig av at samarbeid med andre aktører fungerer, noe som Schaft (2009) påpeker som en utfordring å få til. En norsk studie som så på ledere i bedrifters erfaringer med å inkludere de med psykisk helseutfordringer inn i arbeidslivet, var at samarbeid mellom helsetjenesten og arbeidslivet i stor grad var fraværende (Stølås et al., 2014). En annen norsk studie fant at arbeidsgivere valgte å ta inn personer i arbeidstrening med fysiske hindringer, fremfor de med psykiske hindringer, på grunn av for lite kunnskap

rundt denne gruppen (Dale-Olsen et al., 2005). På den ene siden er det altså avklart i NAV-diskursen at flere skal i arbeid, gjennom krav fra den nye inkluderingspolitikken, men på den andre siden har ikke bedriftene i arbeidslivet nok kunnskap til å ønske å satse på denne utfordrende gruppen som arbeidskraft. Selv om det stadig settes inn tiltak fra statens side om å hjelpe arbeidsgiverne med ansettelser, kan det tyde på at det fortsatt er en vei å gå før målet er nådd. Dette er en gjenkjennende utfordring for Svein fra møte to, som ønsker å jobbe, men har ikke funnet den rette arbeidsgiveren som ønsker å tilrettelegge for hans behov. Han ser derfor uføretrygd som eneste utvei for å bli selvforsørget.

Et av hovedfunnene i studien til «arbeid først» var at både arbeidsgivere og NAV-veiledere var opptatt av at det skulle være samarbeid mellom samarbeidsaktørene for å lykkes i oppfølgingsarbeidet (Glemmestad et al., 2014. s. 56). Dette var også et ønske arbeidsgiver fra møte tre i denne studien oppga, når hun synes at samarbeidsmøtet bidro til at de kunne lage en felles plan om videre oppfølging. Det er derfor grunn til å tro at samarbeidsmøter med arbeidsgivere tilstede kan bidra til å øke kunnskapen til arbeidsgiverne om hva NAV kan hjelpe dem med, samt at brukerne også får mer kunnskap om hvilken oppfølging de kan forvente. Når det er kunnskap, vil også makt økes (Foucault 1999).

5.7 Oppsummering

- Samarbeidsmøter kan være arenaer hvor personer som har vært lenge utenfor arbeidslivet på grunn av sykdom kan få mer motivasjon, troen på seg selv, og dermed komme nærmere arbeidslivet, og til selvhjulpenhet enn om det bare er i «en til en» samarbeid, -hjelper og bruker. I to av de tre møtene i denne studien opplevde brukerne at først nå, når de har flere samarbeidende personer rundt seg, er de nærmere enn de har vært på mange år, til å bli selvhjulpne i arbeid.
- Brukerne er avhengig av å ha *kjemi* med sine bistandspersoner for å klare å motiveres for arbeidsintegrering. Dersom de ikke har *kjemi*, kan det se ut som at det er lettere å gi opp helt, enn å ta tak i egen arbeidsavklaringsprosess. Dette stemte for alle tre brukerne som deltok i studien, som alle hadde en eller flere personer i møtene som de hadde *kjemi* med. Alle tre mente også at samarbeidet de hadde med NAV var viktig for dem for å kunne lykkes i arbeidsavklaringsprosessen.
- Bruker og hjelper(e) kan ha ulike mål om hvordan arbeidsavklaringsprosessen skal foregå, der tidsaspektet i avklaringen spiller en stor rolle. Mens brukerne i en tidligere prosess kjenner på hvor mye de makter å arbeide, er ikke arbeids- og velferdsetatens

avklaring avgjort før alle hensiktsmessige behandlinger og arbeidstiltak er forsøkt, og dokumentert.

- Når deltakerne i samarbeidsmøter ikke har samme mål, vil det ikke være en helsefremmende situasjon for brukeren. Graden av myndiggjøring er ikke til stede.
- Tre av tre brukerne hadde psykisk sykdom som årsak til nedsatt arbeidsevne. Likt for alle tre, var at det å klare å jobbe noe, fremfor å ikke være sysselsatt i arbeid, er mer helsefremmende for dem, enn permanent fravær fra arbeidslivet. For å få til dette, var de avhengig av alle bistandspersonene som deltok i samarbeidsmøtene.
- I samarbeidsmøter der arbeidsgivere deltar, vil det være motivasjon i seg selv å kjenne at arbeid fremfor ytelse er å foretrekke. Dette var gjenkjennende for to av de tre brukerne som deltok.
- Utsagn fra alle ni deltakerne i studien er at alle parter (NAV-veileder, jobb-veileder og arbeidsgiver) er like viktige for brukeren i en arbeidsavklaringsprosess. Selv om NAV-veileder er viktig for brukerne, har jobb-veilederen bedre tid og anledning til å følge opp tettere samarbeidet med arbeidsgiverne.
- Samarbeidsmøtene ble brukt for å lage ny plan videre, slik at alle de involverte partene bedre kunne vite hva som er forventet av dem fremover, i prosessen mot å gjøre brukeren selvhjulpen, - mot arbeid, eller mot delvis arbeid og delvis uførepensjon.

5.8 Avslutning

Gjennomgående i studien har jeg hatt som mål om å holde meg innenfor oppgavens problemstilling: «Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?» Jeg har sett på hvordan empowerment kan ses på som styrende innenfor det som allerede ligger i bestemmelsene til arbeids- og velferdsetaten der flere skal i arbeid, og færre skal på trygd. Dette gjenspeiler problemstillingen når det handler om at deltakerne i samarbeidsmøter skal bistå hverandre med å få brukerne til å tenke mer jobb, og mindre på ytelser. Til hjelp for å besvare problemstillingen har jeg anvendt følgende forskningsspørsmål: «Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?» Her har jeg vært opptatt av å se på hvordan bestemmelsene innenfor diskursen kommuniseres frem, og hvordan samspillet mellom deltakerne utspilte seg i selve prosessen. Det er brukerne som har fått størst fokus i studiens diskusjonskapittel, men alle deltakerne og deres roller har blitt undersøkt, da alle som var med i studien anses å ha en betydende rolle i avklaringsprosessen.

Selv om det ligger en mestring i å klare det som er bestemt innenfor rammeverket (komme i arbeid), er ikke empowermentprosessen i denne studien en god og befriende prosess, nettopp av den grunn at det ikke er et valg, «det er i arbeid du skal» Ifølge Aakvaag mente Foucault at selv om vårt moderne vestlige samfunn er frie fra fordømmende religiøse ledere og diktaturer, så er vi likevel ikke frie individer. Han mente at vi aldri har hatt mindre frihet, men er underlagt mer makt enn i vår tid (Aakvaag, 2008, s.307). Dette er beskrivende for hvordan brukerne i denne studien oppfatter arbeidsavklaringsprosessen, der fokuset i møtene har vært å øke jobbprosenter, noe som ikke ble særlig godt mottatt fra brukerne. Brukerne mener at de kjenner seg selv best, og vet hva de makter å gjennomføre. Likevel må de forholde seg til det som allerede er bestemt innenfor rammeverket til arbeids- og velferdsetaten, der «all hensiktsmessig behandling og arbeidstiltak må være forsøkt», før arbeidsavklaringsprosessen anses for å være over. Det kan være vanskelig for en frisk person å forstå argumentet om at man blir enda mer passiv og syk med en dårligere økonomi. Det er lett å tenke at det bare er å skaffe seg en jobb, så vil man tjene mer penger enn både som mottaker av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Har man i tillegg en arbeidsgiver som er villig til å satse på deg, ja da er det vel bare jobbe 100 prosent?

Brukerne i denne studien har følt på hvordan det er å stå utenfor arbeidslivet, og det har ikke vært en god følelse. Felles for alle tre er at de har erfart at de har det bedre når de har kommet inn i daglige rutiner i et arbeidsforhold. Når brukerne forteller om hvor viktig det er å være i aktivitet, for ikke å bli sykere, kan det se ut som at de er enige i NAV-diskursen sitt hovedmål. Imidlertid ser det ut som at det er vanskelig å nå målet om 100 prosent stillinger for mange av de som har vært psykisk syke i mange år, noe vi ser av den stadig økende graden av uføretrygdede i Norge (Arbeids- og velferdsforvaltningen, 2019:c), selv med konstruktive samarbeidsteam rundt seg.

Utfra resultatene reflekterer jeg over at dersom man tidlig i arbeidsavklaringsprosessen starter med samarbeidsmøter der flere bistandspersoner er involvert, kan brukerne tidligere starte med arbeidsrettet oppfølging der de kommer raskere inn i det ordinære arbeidslivet (igjen). En tettere oppfølging vil dermed bidra til at brukerne gjennomfører hensiktsmessige behandlinger, og får en jevn oppfølging uten å bli overlatt til seg selv i tilfriskningsperioden.

Siden det nye regelverket rundt å motta ytelsen arbeidsavklaringspenger har gått ned fra fire år til tre år, kan tidligere bruk av samarbeidsmøter bidra til en raskere arbeidsavklaringsprosess.

Alle tre brukerne i denne studien antyder at de kunne vært raskere tilbake til arbeid, dersom de hadde hatt kjemi og en god relasjon med tidligere bistandspersoner. Når det er kjemi i en asymmetrisk relasjon vil dermed motivasjon for å jobbe, og se arbeid som en helsefremmende og meningsfull prosess være større enn uten kjemi. I samarbeidsmøtene vil det være større sjans for at brukeren har minst én person han eller hun føler samhørighet med. Sanksjoner som å få mindre økonomi eller å miste ytelsen gir ikke økt motivasjon for selvmestring, men gir heller en grobunn for å bli sykere, og brukeren vil dermed se uføretrygd som eneste løsning.

6.0 LITTERATURLISTE

Aagestad C., Tynes T., Sterud T., Johannessen HA., Gravseth HM., Løvseth JH., et al.(2015)

Faktabok om arbeids- miljø og helse: *status og utviklingstrekk*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt; STAMI-rapport Årg. 16, Nr. 3 (2015). Tilgjengelig fra: <http://hdl.handle.net/11250/284148>

Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.

Andreassen, T. A., & Fossetøl, K. (2014). Utfordrende inkluderingspolitikk - Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*(02), 174-202.

Andersson, M. L., Brok, P. N. & Mathiasen, H. (2000). *Empowerment på dansk. Empowerment – teori og praksis*. Fredrikshavn: Dafolo Forlag.

Andersson, M., Svensson, L., Wistus, S. & Åberg, C. red. (2005). *Om konsten at utveckla partnerskap*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *11*(1), 11-18. doi:10.1093/heapro/11.1.11 [Kan lastes ned fra: <http://heapro.oxfordjournals.org.ezproxy.hioa.no/content/11/1/11.full.pdf+html>]

Arbeids- og sosialdepartementet (2015-2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. (Meld. St.33 (2015-2016)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2012-2013) *Flere i arbeid*. (Meld. St. 46 (2012-2013)) Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-46-20122013/id733259/sec4>

Arbeids- og velferdsetaten, (2019a) *Arbeidstrening*. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/Arbeidstrening#chapter-3>

- Arbeids- og velferdsetaten. (2019b). Kraftig nedgang i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger. Hentet fra:
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Nyheter/Kraftig+nedgang+i+antall+mottakere+av+arbeidsavklaringspenger+i+2018>
- Arbeids- og velferdsetaten, (2019c). Kraftig økning i antall uføretrygdede i 2018. Hentet fra:
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Relatert+informasjon/Kraftig+økning+i+antall+uføretrygdede+i+2018>
- Arbeids- og velferdsetaten (2019:d) Mottakere av arbeidsavklaringspenger. Hentet fra:
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Arbeidsavklaringspenger>
- Arbeids- og velferdsetaten (2019:e) Mentor. Hentet fra:
<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfølging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/mentor>
- Askheim, O.P. (2007). Empowerment – ulike tilnærminger. I Askheim, O. P., Starrin, B., & Heyerdahl, C. H. (Red.), *Empowerment : i teori og praksis*. (s.21-33) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid : floskel, styringsverktøy, eller frigjøringsstrategi?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Barth, E., Moene, K. & West Pedersen, A. (2015) Trygd og sysselsetting i et internasjonalt perspektiv. I Barth, E., Moene, K. & West Pedersen, A. *For mange på trygd? Velferdspolitiske spenninger*. (s.153-170). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Barth, T., Børtveit, T., & Prescott, P. (2013). *Motiverende intervju : samtaler om endring*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dahl, Ø., Dybvig, P., & Keeping, D. (2013). *Møter mellom mennesker: innføring i interkulturell kommunikasjon* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Dale-Olsen, H., Hardoy, I., Aagoth, S., & Torp, H. (2005). *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne* (2005:9 ed.). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Dalgard, O. S. (2004). Kurs i mestring av depresjon - en randomisert, kontrollert studie. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 124(23), 3043-3046.
- Folketrygdloven (1997) *Lov om folketrygd (folketrygdloven)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygdloven> og <https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/11-5-nedsatt-arbeidsevne-krav-til-arsakssammenheng>
- Forskningsetikkloven. (2017). *Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (forskningsetikkloven)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-04-28-23?q=forskningsetikkloven>
- Forvaltningsloven (1967) *Lov om behandlingen i forvaltningssaker (forvaltningsloven)* Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10?q=forvaltningsloven>
- Fossestøl, K. (2009). Valgfrihet, styring eller dialog ; om samstyring av velferdsstatlig tjenesteyting. *Sosiologi i dag*, 39(1), 37-62.
- Foucault, M. (1994). *Overvåkning og straff, det moderne fengsles historie*. Oslo: Gyldendals Forlag.
- Gjennomgang av NAV, Sluttrapport fra ekspertgruppen. (2015). *ET nav MED MULIGHETER*. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2015/sluttrapport-ekspertgruppen-nav_9.4.15.pdf
- Glemmestad, H., Kristianse, L., Schulstok, T., & Solheim, L. J. (2014). *Arbeid først – ambisjon eller illusjon?: NAVs samhandling og kompetanse i møte med det nye arbeidslivet* (0807-2647). Høgskolen i Lillehammer.
- Grue, J. (2018, 12 januar). Diskurs. I Store norske leksikon. Hentet 13.januar 2018 fra <https://snl.no/diskurs>.

- Hammer, S. (2017). *Foucault og den norske barnehagen : introduksjon til Michel Foucaults analytiske univers*. Bergen: Fagbokforl.
- Hewlett E. (2014) Making mental health count: the social and economic costs of neglecting mental health care. Paris: OECD Publishing; 2014. OECD Health Policy Studies.
- Holgersen, G. (2017). "Arbeidsavklaringspenger: om varighet, forlengelse og forholdet til uføretrygden." *Tidsskrift for erstatningsrett, forsikringsrett og trygderett* **14**(3-4): 204-240.
- Innjord, A. K. (2012). NAV ved et veiskille: organisasjonsendring som velferdsreform. I Andreassen, T.A. & Fossetøl, K. (red.). *Tidsskrift for velferdsforskning*, *15*(1), 62-64.
- Jenssen, A. G. & Tronvoll, I. M. (2012). Brukermedvirkning – likeverd og anerkjennelse. I Fuglseth, T. E., Tronvoll, I. M., & Jenssen, A. G. (Red.), *Brukermedvirkning: likeverd og anerkjennelse*. (s.15-25) Oslo: Universitetsforl.
- Jensen, P., & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene : kommunikasjon i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg. ed.). Oslo: Abstrakt.
- Juritzen T.I. (2017). Frihet og selvstyring – NAVs dialogmøter som styringsteknologi. I Feiring, M., Juritzen, T. I., Knutsen, I. R., & Larsen, K. (Red.), *Kritiske perspektiver i helsefagene: utdanning, yrkespraksis og forskning*. (s.101-127). Oslo: Cappelen damm Akademisk/NOASP
- Jærvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2003) *At skabe en klient. Institusjonelle identiteter i socialt arbejde*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., 2. oppl. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lauvås, K., & Lauvås, P. (2004). *Tverrfaglig samarbeid : perspektiv og strategi* (2. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.

- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : en innføring* (3. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Mestre hele livet: Regjeringens strategi for god psykisk helse (2017-2022). Hentet fra:
https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi_for_god_psykisk-helse_250817.pdf
- Mead, G. H., & Morris, C. W. (1934). *Mind, self, and society : from the standpoint of a social behaviorist* (Vol. vol. 1). Chicago: University of Chicago Press.
- NAV-loven. (2006) *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven)* (LOV-2006-06-16-20) Hentet fra:
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Neumann, I.B. (2002) Forord. I Foucault, M. *Forelesninger om regjering og styringskunst*. (s. 7-33). (Vol. 42). Oslo: Cappelen akademisk.
- Nordgaard, U., & Høgskolen i Nord-Trøndelag Avdeling for, h. (2013). *Opplevelsen av ikke å lykkes med å komme tilbake til arbeidslivet på grunn av psykiske helseproblemer*. (Masteroppgave i psykisk helsearbeid). Høgskolen i Nord-Trøndelag, Vol. 2013.
- NOU 2010:13. (2010). *Arbeid for helse*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2010-13/id628069/>
- NOU 2012:6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf>
- O'Sullivan, D., Strauser, D. R., & Wong, A. W. K. (2012). Five-Factor Model of Personality, Work Behavior Self-Efficacy, and Length of Prior Employment for Individuals with Disabilities: An Exploratory Analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3), 156-165. doi:10.1177/0034355212437046
- Røkenes, O. H. & Hanssen, P.-H. (2012). *Bære eller bryte: Kommunikasjon og relasjon I arbeid med mennesker* (3 utg.). Bergen: Fagbokforl.

- Schafft, A. (2007). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*(03), 254-261.
- Schaft, A (2009) *Å få seg en jobb: arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Schafft, A., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Arbeidsgiverperspektiver på inkludering : hva er god inkluderingskompetanse?*(Vol. 5/2014). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schanning , E. «Notater i oversettelse» I Foucault, M., (1999). *Diskursens orden: tiltredelsesforelesning holdt ved Collège de France 2. desember 1970* (Vol. 3). Oslo: Spartacus.
- Slettebø, T., Brodtkorb, E., & Dalen, H. (2012). Brukernes erfaringer og syn på kollektivbrukermedvirkning. *Tidsskrift fra Fellesorganisasjonen (FO)*, 2012, Nr.1, pp 43-55.
- Spjelkavik, Ø. (2004). *Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging: underveisanalyse av Fleksibel jobb*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Straandgard, V., Van Hauen, F. & Kastberg, B. (1996): *Det samarbeidende mennesket. Teambuilding for «Den lærende organisation»*. København: Industriens Forlag.
- Stølås, L. L., Ramvi, E., & Skarpaas, L. S. (2014). Et for friskende arbeidsliv? - Helsetjenestens rolle og funksjon i inkludering av mennesker med psykiske helsevansker i ordinært arbeidsliv, sett fra et lederperspektiv. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* (04), 297-306.
- Sæther, J. M. (2018). Lege om nye NAV-regler. Det er helt krise for mine pasienter. <https://www.dagsavisen.no/innenriks/lege-om-nye-nav-regler-det-er-helt-krise-for-mine-pasienter-1.1250696>
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tveiten, S. (2013). *Veiledning : mer enn ord* (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Tveiten, S., & Universitetet i Oslo Institutt for, s. (2006). *The public health nurses' client*

supervision. p.235(9). Universitetet i Oslo, Oslo: Journal of Nursing Management, Vol.14(3).

Tveiten, S. (2016). *Helsepedagogikk : pasient- og pårørendeopplæring*. Bergen: Fagbokforl.

Tveiten, S., & Boge, K. (2014). Hvorfor er ulike perspektiver på empowerment interessante som forskningsfelt, anvendelsesområder og praksiser? I Tveiten, S. & Boge, K. (Red.), *Empowerment i helse, ledelse og pedagogikk: nye perspektiver*. (s.13-25) Oslo: Gyldendal akademisk.

Tveiten, S. (2014). Å praktisere empowermentprinsippene er lettere sagt enn gjort - Coaching som middel til kompetanseutvikling. I Tveiten, S., & Boge, K. (Red.), *Empowerment i helse, ledelse og pedagogikk: nye perspektiver*. (s.108-120) Oslo: Gyldendal akademisk.

Tynes, T., Sterud, T., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M., Løvseth, E. K., Alfonso, J. H., Aagestad, C. (2015). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015 - *status og utviklingstrekk*. Statens arbeidsmiljøinstitutt

Vedtak til lov om endringer i folketrygdloven mv. Lovvedtak 114 (2016-2017) (*arbeidsavklaringspenger og tilleggs stønader til arbeidsrettede tiltak mv.*) Hentet fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2016-2017/vedtak-201617-114/>

Wadel, C.C. (2014). Feltarbeidsprosessen. I Wadel, C.C. & Fuglestad, O.L. (Red.), *Feltarbeid i egen kultur*. (s. 211-238) Oslo, Cappelen Damm akademisk.

Waddell G., Burton AK. (2006) *Is work good for your health and well-being?* London: TSO

WHO (1987): *Ottawa charteret om helsefremmende arbeid*. Oslo: Helsedirektoratet.

7.0 OVERSIKT OVER VEDLEGG

Vedlegg 1:

Intervjuguide til brukeren

Innledningsinformasjon

- Takke for at deltagelsen
- Gjenta taushetsplikt
- Informer igjen om hvordan makt og empowerment oppfattes i denne studien
- Spørsmål?

Avklaringsspørsmål

Du er: kvinne _____ Mann _____

Antall år med arbeidsavklaringspenger: _____

Antall år siden sist du var i arbeid: _____

Deltatt på samarbeidsmøter tidligere? _____

Hvor lenge har du hatt denne NAV-veilederen? _____

Har du hatt samme fastlege så lenge du har vært syk? _____

Hvor lenge har du vært i dette tiltaket? _____

Har du vært i tiltak tidligere? _____

Er dine helseutfordringer: Fysiske _____ Psykiske _____ Begge deler _____

Problemstilling: Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?

Forskningsspørsmål:

Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?

Intervjuspørsmål

1. Hvordan opplevde du at samarbeidsmøtet var for deg?
2. Når du tenker på de ulike personene i møtet. Er det viktig for deg at du har en relasjon til de ulike personene før dere møtes, eller kan det være hvem som helst som stiller opp fra de ulike instansene?
NAV-veilederen
Jobb-veilederen
Arbeidsgiveren
3. Slik du oppfatter arbeidet til de ulike partene. Fortell hva du tenker at de ulike fagpersoners oppgaver er for å skulle hjelpe deg ut i jobb? Kom dette frem i møtet?
NAV-veilederen
Jobb-veilederen
Arbeidsgiveren
4. Hvem av personene i møtet tenker du har mest ansvar for deg for at du skal nå jobbmålet, og hvem tenker du har minst ansvar for deg? Utdyp mer om dette.
5. Opplevde du at det ble brukt makt i dette møtet (følte du deg presset på noen måte)?
6. Hvordan opplever du at det er så mange som samarbeider om akkurat deg?
7. Brukermedvirkning: Hvordan synes du selv at du fikk medvirke i din egen sak i møtet?
8. Fikk du frem dine meninger og synspunkter? Fortell.
9. Synes du at de hørte på dine meninger og synspunkter? Utdyp hva du tenker om dette.
10. Opplevde du at du lærte noe nytt i møtet som handler om dine muligheter for å komme i jobb? Hvis ja, fortell mer om hva du lærte.
11. Synes du at personene pratet forståelig, eller var det ord og uttrykk som bare fagpersoner forstår? Gi eksempler på hva som var forståelig for deg og eventuelt hva du ikke forstod.
12. Hva slags faktorer skal til for at du skal komme i jobb? (hjelpeord kan være: reisevei, motivasjon, kollegaer, fellesskapet på arbeidsplassen, arbeidsoppgaver, tilrettelegging).
13. Målet er at du skal få hjelp til å komme i jobb med de utfordringene du har. Hvordan opplevde du at de ulike personene i møtet forhandlet for deg for å få til dette?
14. Etter møtet. Fikk du mer tro på deg selv og at du kan klare å jobbe på NN arbeidsplass?
15. Er det noe som ikke kom frem i spørsmålene som ble stilt, som du ønsker å legge til?

Intervjuguide til samarbeidende aktører

Innledningsinformasjon

- Takke for at deltagelsen
- Gjenta taushetsplikt
- Informer igjen om hvordan makt og empowerment oppfattes i denne studien
- Spørsmål?

Avklaringsspørsmål

Du er: kvinne _____ Mann _____

Din stilling er: _____

Antall år i yrket: _____

Deltatt på samarbeidsmøter tidligere? _____

Har du en relasjon til brukeren? _____

Problemstilling: Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?

Forskningsspørsmål: Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?

Intervjuspørsmål

1. Hvordan opplevde du at samarbeidsmøtet var?
2. Fortell om relasjonen/ditt kjennskap til brukeren.
3. Når du tenker tilbake på møtet. Hvordan mener du at de ulike aktørenes interesser kom til syne?
4. Fikk du frem dine meninger og synspunkter i møtet? Utdyp hva du tenker om det.
5. Oppfattet du at brukeren ble påvirket av en eller flere av aktørenes meninger og synspunkter? Hvis ja, utdyp mer om hva du oppfattet.
6. Brukermedvirkning: Hvordan synes du at brukeren fikk medvirke i sin egen sak i møtet?
7. Opplevde du at det ble brukt makt eller asymmetriske holdninger i møtet?

8. Ble det brukt et klart og forståelig språk i møtet, og hvordan oppfattet du at måten det ble kommunisert på var forenelig med formålet med møtet (motivere og hjelpe bruker i arbeidsavklaringsprosessen)?
9. Hvordan tenker du at aktørene som var med i møtet påvirket brukerens motivasjon for å komme i jobb?
10. Målet er å bidra til at brukeren settes i stand til å klare seg selv uten videre bistand fra aktørene rundt ham. Hvordan opplevde du at de ulike personene i møtet forhandlet for ham/hun for å få til dette?
11. Opplevde du at du lærte noe nytt i møtet? Hvis ja, fortell mer om hva du lærte.
12. Er det noe som ikke kom frem i spørsmålene som ble stilt, som du ønsker å legge til?

Vedlegg 2:

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet (fylles ut av bruker)

Empowerment som styringsdiskurs for å bistå personer med nedsatt arbeidsevne i overføringen fra ytelse til arbeid

Bakgrunn

Dette er en kvalitativ studie der undertegnede er forsker i en Masteroppgave. Masterstudiet *Empowerment og helsefremmende arbeid* gjennomføres ved OsloMet, avdeling Kjeller, og er planlagt å være gjennomført våren 2019. Jeg skal observere og intervjuere brukere som skal komme i jobb, og hans/hennes støttespillere (NAV-veileder, jobb-veileder i tiltaksbedrift og arbeidsgiver). Det er når møtene med aktørene ovenfor finner sted at man kan studere hvordan makt og empowerment kommer til syne gjennom veiledning og kommunikasjon.

Da Nye Arbeids- og Velferdsforvaltningen (NAV) ble dannet med virkning fra 1. juli 2006, var målet at det skulle fokuseres på at flere folk skulle hjelpes ut i jobb og at det skulle bli færre som skulle motta ytelser. For å få til dette skal det være et sterkt samarbeid mellom fagpersonene og brukerne. De som har nedsatt arbeidsevne kan ha behov for å få bistand fra flere aktører for å komme i jobb.

Hensikt og formål med studien

Hensikten med studien vil være å få mer kunnskap og forståelse for praksisens utførelse innenfor diskursen, og hvordan -og om bruker endrer sin selvforståelse, slik at motivasjon for arbeid som en meningsfull aktivitet kommer frem i prosessen. Formålet er å bidra til ny kunnskap på et område der politiske virkemidler har lagt føringer på hvordan empowerment skal inngå i samhandling, veiledning og oppfølgingen mot å komme i arbeid.

Deltagerne som skal observeres og intervjues og vil bli valgt fra målgruppen og vil bli kontaktet/rekruttert gjennom NAV og/eller tiltaksarrangører. Forsker har ikke tidligere hatt relasjon/tilknytning til brukerne i studien. Samarbeidende aktører deltar i møtene som avholdes med brukeren, og kan dermed bli valgt tilfeldig.

Det skal ikke fokuseres på personlige helseutfordringer, kun på oppfølgingsarbeidet i forhold til problemstillingen og forskningsspørsmålet. Problemstillingen vil være følgende:

Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?

Forskningsspørsmål som skal svare på problemstillingen:

- Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?

Hva skjer med informasjonen om deg?

Jeg vil kontakte deg for å avtale intervju. Intervjuet med deg vil vare fra en halv time til en time. Intervjuet vil handle om opplevelsene dine fra samarbeidsmøtet. Spørsmålene er ment å skulle svare på problemstillingen og forskningsspørsmålet.

Samtalen vår vil bli tatt opp på diktafon med et eksternt minnekort, som bare jeg har kode til å åpne. Materialet vil bli skrevet ordrett av. Filene kobles ikke til navnet ditt. Minnekort og papirmaterial vil oppbevares innelåst og utilgjengelig for andre på undertegnede arbeidsplass (det er fast prosedyre for alle ansatte ved NAV kontoret å oppbevare sensitive opplysninger innelåst i eget skap).

PC-en som vil bli brukt til å transkribere materialet på vil ikke være tilkoblet jobb-nettverket. All informasjon som brukes vil bli anonymisert, så ingen andre enn meg som er forsker i studien, vil vite at det handler om deg. Du kan ikke bli identifisert. Koblingen mellom navnet ditt og lydopptakene vil være deltaker-rollen du har i møtet. Eksempel ved at du i starten på intervjuet vil bli kalt for bruker fra møte én, bruker fra møte to osv. Da vil «deltaker navnet ditt» stå ved din kontaktinformasjon. Disse opplysningene vil ikke bli oppbevart på samme sted som lydopptakene, og kan dermed ikke kobles til deg.

Forskeren har taushetsplikt, og det innebærer at jeg ikke kan prate med andre om noe som handler om deg, eller kan gi videre informasjon om deg til andre. Når arbeidet med forskningsprosjektet er ferdig vil alle opptakene bli slettet. Veileder ved studiestedet vil ikke ha tilgang til lydopptak og kontaktinformasjonen din, men materialet kan drøftes med henne i veiledning for oppgaven.

Funn og resultater vil bli brukt til undertegnede Masteroppgave. Prosjektet skal etter planen avsluttes våren 2019.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta og du kan når som helst trekke ditt samtykke fra å delta i forskningsprosjektet uten å måtte oppgi noen grunn. Det vil ikke få konsekvenser for deg hvis du trekker deg, være seg fra undertegnede eller de andre aktørene som er med i studien. Om du signerer på å delta i studien har du rett til innsyn i alt som handler om deg. Du kan kreve at opplysninger som er samlet inn om deg kan bli slettet, og du har rett til å kunne korrigere dersom du mener det er blitt gjort feil i funn og resultater som handler om deg. Du har også rett til å få informasjon om resultatene fra studien.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Din deltagelse i forskningsprosjektet kan være med på å hjelpe andre som har nedsatt arbeidsevne når de skal få bistand til å komme i jobb. Ved å se hvordan samarbeidsmøtene fungerer i forhold til forskningsspørsmålet på kan din hjelp være med på å skape ny kunnskap på området. Intervjuer er klar over at du kan befinne deg i en sårbar situasjon, og vil ta hensyn til det. Det skal ikke være noen ulemper ved å delta.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Camilla Garlie
Mastergradstudent ved OsloMet
-Oslo Metropolitan University
Tel +47 924 14000
Mail: s189780@oslomet.no

Camilla Hansen, førsteamanuensis
Veileder ved OsloMet
-Oslo Metropolitan University
Tel: +47 67236375
Mail: camilla.hansen@oslomet.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS, og er vurdert som *ikke meldepliktig*.

Samtykke til deltagelse i studien

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om hva studien innebærer og jeg vil gjerne delta.

Opplysninger fra intervjuet oppbevares utilgjengelig for andre, og vil kun være tilgjengelig for intervjuer og hennes veileder.

Deltagelse er frivillig og jeg er kjent med at jeg når som helst kan trekke meg, eller be om at opplysninger om meg vil bli slettet.

Sted: _____ Dato: _____ Underskrift av intervjupersonen: _____

Sted: _____ Dato: _____ Underskrift av student/forsker av studien: _____

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet (fylles ut av samarbeidende aktør)

Empowerment som styringsdiskurs for å bistå personer med nedsatt arbeidsevne i overføringen fra ytelse til arbeid

Bakgrunn

Dette er en kvalitativ studie der undertegnede er forsker i en Masteroppgave. Masterstudiet *Empowerment og helsefremmende arbeid* gjennomføres ved OsloMet, avdeling Kjeller, og er planlagt å være gjennomført våren 2019. Jeg skal observere og intervjuere brukere som skal komme i jobb, og hans/hennes støttespillere (NAV-veileder, jobb-veileder i tiltaksbedrift og arbeidsgiver). Det er når møtene med aktørene ovenfor finner sted at man kan studere hvordan makt og empowerment kommer til syne gjennom veiledning og kommunikasjon.

Da Nye Arbeids- og Velferdsforvaltningen (NAV) ble dannet med virkning fra 1. juli 2006, var målet at det skulle fokuseres på at flere folk skulle hjelpes ut i jobb og at det skulle bli færre som skulle motta ytelser. For å få til dette skal det være et sterkt samarbeid mellom fagpersonene og brukerne. De som har nedsatt arbeidsevne kan ha behov for å få bistand fra flere aktører for å komme i jobb.

Hensikt og formål med studien

Hensikten med studien vil være å få mer kunnskap og forståelse for praksisens utførelse innenfor diskursen, og hvordan -og om bruker endrer sin selvforståelse, slik at motivasjon for arbeid som en meningsfull aktivitet kommer frem i prosessen. Formålet er å bidra til ny kunnskap på et område der politiske virkemidler har lagt føringer på hvordan empowerment skal inngå i samhandling, veiledning og oppfølgingen mot å komme i arbeid.

Deltagerne som skal observeres og intervjues vil bli valgt fra målgruppen og vil bli kontaktet/rekruttert gjennom NAV og/eller tiltaksarrangører. Forsker har ikke tidligere hatt relasjon/tilknytning til brukerne i studien. Samarbeidende aktører deltar i møtene som avholdes med brukeren, og kan dermed bli valgt tilfeldig.

Det skal ikke fokuseres på personlige helseutfordringer, kun på oppfølgingsarbeidet i forhold til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Problemstillingen vil være følgende:

Hvordan kan deltakerne i samarbeidsmøter bidra til empowerment for brukere med nedsatt arbeidsevne, i overføringen fra ytelse til arbeid?

Forskningsspørsmål som skal svare på problemstillingen:

- Hvordan tydeliggjøres veiledning og kommunikasjon i arbeidsavklaringsprosessen?

Hva skjer med informasjonen om deg?

Jeg vil kontakte deg for å avtale intervju. Intervjuet med deg vil vare fra en halv time til en time. Intervjuet vil handle om opplevelsene dine fra samarbeidsmøtet. Spørsmålene er ment å skulle svare på problemstillingen og forskningsspørsmålet.

Samtalen vår vil bli tatt opp på diktafon med et eksternt minnekort, som bare jeg har kode til å åpne. Materialet vil bli skrevet ordrett av. Filene kobles ikke til navnet ditt. Minnekort og papirmaterial vil oppbevares innelåst og utilgjengelig for andre på undertegnede arbeidsplass (det er fast prosedyre for alle ansatte ved NAV kontoret å oppbevare sensitive opplysninger innelåst i eget skap).

PC-en som vil bli brukt til å transkribere materialet på vil ikke være tilkoblet jobb-nettverket. All informasjon som brukes vil bli anonymisert, så ingen andre enn meg som er forsker i studien, vil vite at det handler om deg. Du kan ikke bli identifisert. Koblingen mellom navnet ditt og lydopptakene vil være deltaker-rollen du har i møtet. Eksempel ved at du i starten på intervjuet vil bli kalt for NAV-veileder fra møte, arbeidsgiver fra møte to osv. Da vil ”deltaker navnet ditt” stå ved din kontaktinformasjon. Disse opplysningene vil ikke bli oppbevart på samme sted som lydopptakene, og kan dermed ikke kobles til deg.

Forsker har taushetsplikt, og det innebærer at jeg ikke kan prate med andre om noe som handler om deg, eller kan gi videre informasjon om deg til andre. Når arbeidet med forskningsprosjektet er ferdig vil alle opptakene bli slettet. Veileder ved studiestedet vil ikke ha tilgang til lydopptak og kontaktinformasjonen din, men materialet kan drøftes med henne i veiledning for oppgaven.

Funn og resultater vil bli brukt til undertegnede Masteroppgave. Prosjektet skal etter planen avsluttes våren 2019.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta og du kan når som helst trekke ditt samtykke fra å delta i forskningsprosjektet uten å måtte oppgi noen grunn. Det vil ikke få konsekvenser for deg hvis du trekker deg, være seg fra undertegnede eller de andre aktørene som er med i studien. Om du signerer på å delta i studien har du rett til innsyn i alt som handler om deg. Du kan kreve at opplysninger som er samlet inn om deg kan bli slettet, og du har rett til å kunne korrigere dersom du mener det er blitt gjort feil i funn og resultater som handler om deg. Du har også rett til å få informasjon om resultatene fra studien.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Din deltagelse i forskningsprosjektet kan være med på å hjelpe andre som har nedsatt arbeidsevne når de skal få bistand til å komme i jobb. Ved å se hvordan samarbeidsmøtene fungerer i forhold til forskningsspørsmålet på kan din hjelp være med på å skape ny kunnskap på området. Det skal ikke være noen ulemper ved å delta.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Camilla Garlie
Mastergradstudent ved OsloMet
-Oslo Metropolitan University
Tel +47 924 14000
Mail: s189780@oslomet.no

Camilla Hansen, førsteamanuensis
Veileder ved OsloMet
-Oslo Metropolitan University
Tel: +47 67236375
Mail: Camilla.hansen@oslomet.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS, og er vurdert som *ikke meldepliktig*.

Samtykke til deltagelse i studien

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om hva studien innebærer og jeg vil gjerne delta.

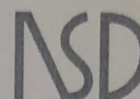
Opplysninger fra intervjuet oppbevares utilgjengelig for andre, og vil kun være tilgjengelig for intervjuer og hennes veileder.

Deltagelse er frivillig og jeg er kjent med at jeg når som helst kan trekke meg, eller be om at opplysninger om meg vil bli slettet.

Sted: _____ Dato: _____ Underskrift av intervjupersonen:

Sted: _____ Dato: _____ Underskrift av student/forsker av studien:

Vedlegg 3: Tilbakemelding fra NSD. Vedlegget har tre sider.



Camilla Hansen
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 21.03.2018

Vår ref: 59378 / 3 / EPA

Deres dato:

Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning – ikke meldepliktig

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 21.02.2018 for prosjektet:

59378	<i>Empowerment som styringskunst for å bistå personer med nedsatt arbeidsevne i overføringen fra ytelse til arbeid</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Camilla Hansen</i>
Student	<i>Camilla Garlie</i>

Hva vurderer vi?

Vi vurderer om prosjektet er omfattet av melde-/konesjonsplikt og om prosjektet lar seg gjennomføre i henhold til lovverket. På den neste siden er vår vurdering av hvorfor prosjektet ikke er meldepliktig.

Når gjelder meldeplikten?

Meldeplikten gjelder kun prosjekter som skal behandle personopplysninger elektronisk eller systematisere sensitive opplysninger manuelt, ordnet etter navn eller fødselsnummer.

Hva må du gjøre dersom du likevel skal behandle personopplysninger?

Dersom prosjektopplegget endres og det likevel blir aktuelt å behandle personopplysninger, må du sende inn nytt meldeskjema.

Vi avslutter oppfølging av prosjektet

Siden prosjektet ikke er meldepliktig avslutter vi all oppfølging av prosjektet.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Eva J. B. Payne

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS Harald Hårfagres gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no Org.nr. 985 321 884
NSD – Norwegian Centre for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 50 www.nsd.no

Kontaktperson: Eva J. B. Payne tlf: 55 58 27 97 / eva.payne@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Camilla Garlie, s189780@stud.hioa.no



I telefonsamtale 20.03.2018 ble det bekreftet at kontaktopplysninger skal kun brukes til rekruttering av informanter og at det ikke skal være en kobling mellom kontaktopplysninger og innsamlet datamateriale.

Vi kan derfor ikke se at det behandles personopplysninger med elektroniske hjelpemidler, eller at det opprettes manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger. Prosjektet vil dermed ikke omfattes av meldeplikten etter personopplysningsloven.

Det ligger til grunn for vår vurdering at alle opplysninger som behandles elektronisk i forbindelse med prosjektet er anonyme.

Med anonyme opplysninger forstås opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale, verken:

- direkte via personentydige kjennetegn (som navn, personnummer, epostadresse el.)
- indirekte via kombinasjon av bakgrunnsvariabler (som bosted/institusjon, kjønn, alder osv.)
- via kode og koblingsnøkkel som viser til personopplysninger (f.eks. en navneliste)
- eller via gjenkjennelige ansikter e.l. på bilde eller videoopptak.

Personvernombudet legger videre til grunn at navn/samtykkeerklæringer ikke knyttes til sensitive opplysninger.

Vedlegg 4: Søknad om å få gjennomføre forskningsstudie på arbeidsplassen.



NAV SKEDSMO

NAV Skedsmo
v/NAV leder, Daniel Berg-Hansen
Dampsagveien 2b,
2000 Lillestrøm

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato: 30.10.2018

Til forskers arbeidsgiver

I forbindelse med gjennomføringen av Masteroppgaven i Masterstudiet *Empowerment og helsefremmende arbeid ved OsloMet -storbyuniversitet*, ønsker undertegnede å gjennomføre undersøkelser i henhold til prosjektbeskrivelsen som er utarbeidet til formålet.

Prosjektbeskrivelsen legges som vedlegg til NAV leder hos NAV Skedsmo.

Med vennlig hilsen

Camilla Garlie
Veileder // avd. Arbeid og sosiale tjenester
NAV Skedsmo


NAV SKEDSMO

Postadresse: Postboks 294 // 2001 Lillestrøm

Besøksadresse: Helsebygget, Dampsagveien 2 B // 2000 Lillestrøm
Tlf: 67 25 82 00 // Faks: 67 25 82 01

www.nav.no

Vedlegg 5. Godkjenning fra arbeidsgiver om å sette i gang med prosjektstart.

 NAV SKEDSMO/

NAV Skedsmo
v/Camilla Garlie
Sosialkonsulent

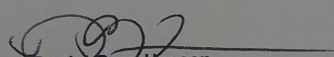
Deres ref.: Vår ref.: Dato: 12.11.2018

Vedrørende forskningsprosjekt

Viser til brev datert 30.10.2018 der arbeidstaker ved NAV Skedsmo ønsker å gjennomføre undersøkelser i henhold til innsendt prosjektbeskrivelse i forbindelse med hennes masteroppgave, i masterstudiet *Empowerment og helsefremmende arbeid*.

Temaet anses som relevant i forhold til NAV-kontorets arbeidsoppgaver. Undersøkelser om dette teamet kan føre til videreutvikling på området.

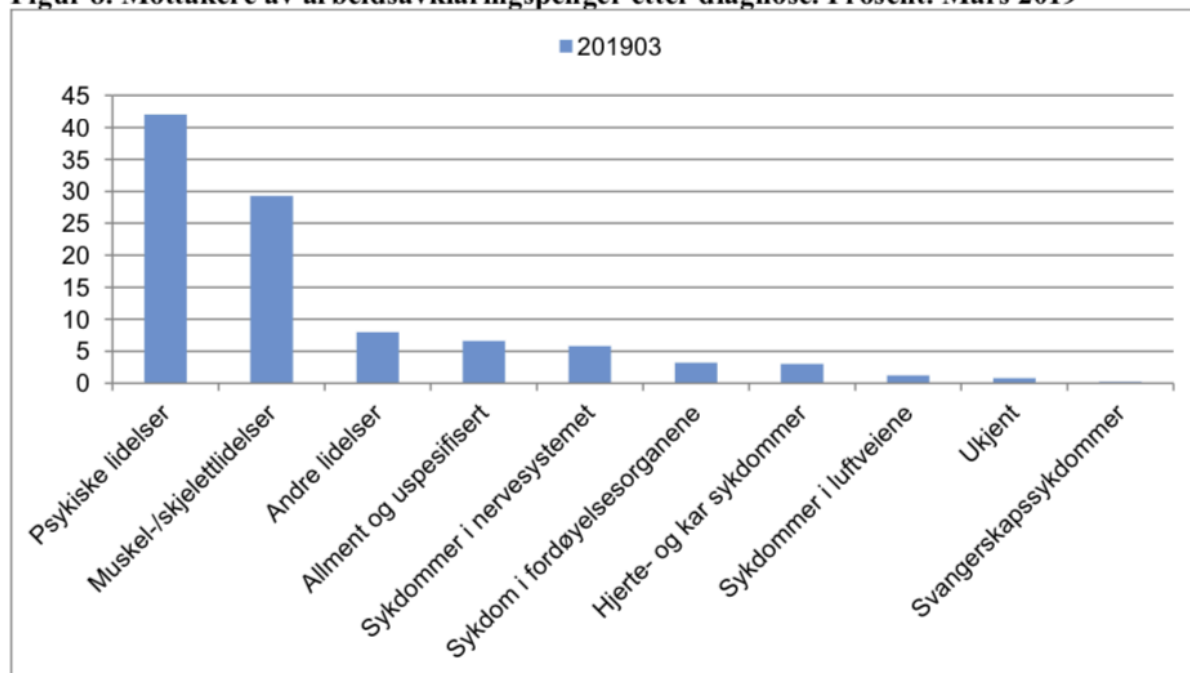
Med vennlig hilsen


Daniel Berg-Hansen
NAV-leder / prosjektleder
NAV Skedsmo / NAV Lillestrøm
☎ 55 55 33 33 // mobil 92 60 70 38
www.nav.no

NAV SKEDSMO
Postadresse: Postboks 294 // 2001 Lillestrøm
Besøksadresse: Helsebygget, Dampsagveien 2 B // 2000 Lillestrøm
Tlf: 5555 3333
www.nav.no

Vedlegg 6:

Figur 8. Mottakere av arbeidsavklaringspenger etter diagnose. Prosent. Mars 2019

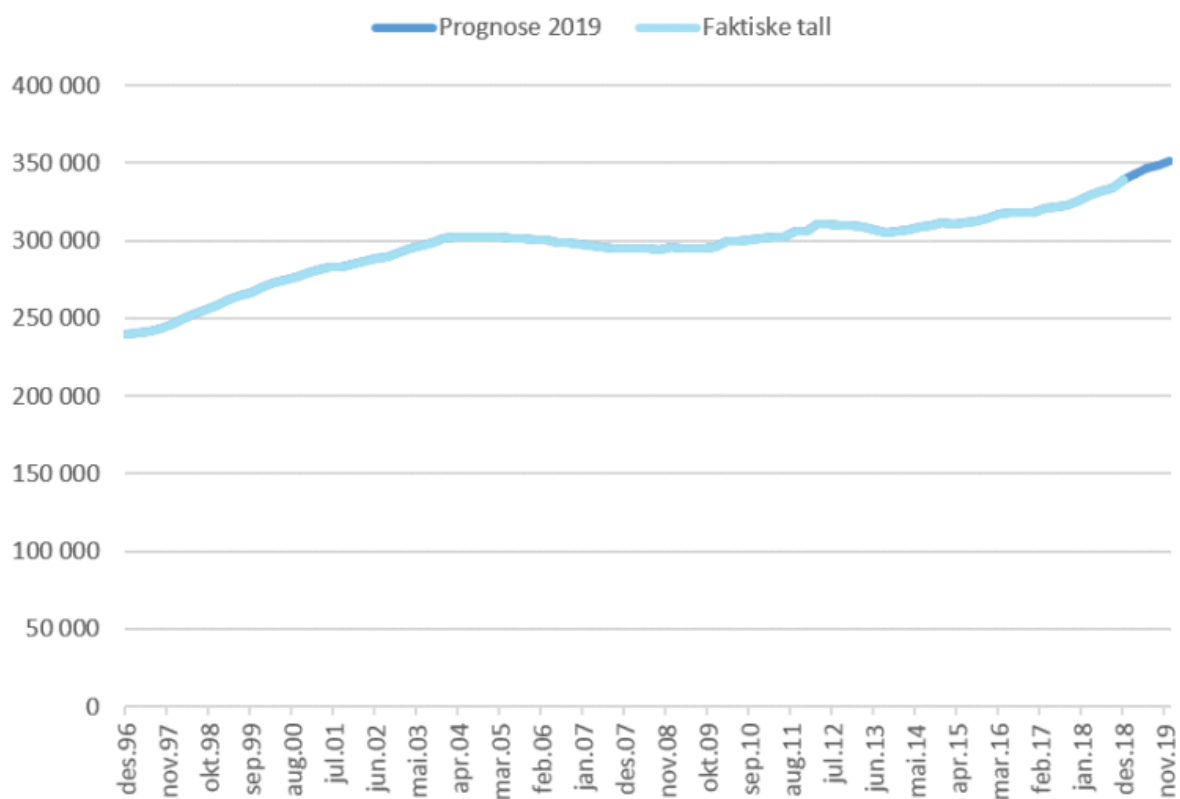


Kilde: NAV

(Arbeids- og velferdsetaten 2019:d)

Vedlegg 7:

Mottakere av uføretrygd 18-67 år. Per kvartal 1996-2019. Antall.



Kilde: NAV

(Arbeids- og velferdsetaten, 2019:c)

RISIKO- OG SÅRBARHETSANALYSE FOR FORSKNINGSPROSJEKT VED OSLOMET

Fyll ut arkene 1) Risikovurdering og 2) Oppsummering_Prioritering.
Se på arkfane "Veileder" for ytterligere informasjon.

Forskningsprosjekt - tittel: Empowerment som styringsdiskurs for å bistå personer med nedsatt arbeidsevne i overføring fra utdanning til arbeid.
 Prosjektleder: Camilla Hansen
 Prosjektnr NSD (hvis aktuelt): 59378
 Prosjektnr R&K (hvis aktuelt): [Tall]
 Prosjektnr i UBW (Agresso) (hvis aktuelt): [Tall]
 Prosjektets formål (kort beskrivelse):
 Antall registrerte informanter: 9
 Kategorier av registrerte informanter (f.eks. studenter, medlemmer i et medlemsregister, pasienter): 3 brukere, 3 Nav-veiledere, 2 arbeidsgivere og 1 jobb-veileder.
 Beskriv hvordan eventuelle koblingsnøkler lagres: Minnepenen er passord beskyttet, kryptert slik at bare den som handler koden kan komma til innholdet. Låst inn når Master student Camilla Garlie og veileder Camilla Hansen
 Antall prosjektmedarbeidere i forskningsprosjektet?

Dokumentet skal lagres i arkivsystemet P360. Slik gjør du det:
 1) Trykk på 360- øverst på høyre side i menylinja, etter at du har fylt ut skjemaet.
 2) Logg på P360.
 3) Trykk: Lagre som nytt dokument i P360. Det åpnes et vindu/sak i P360. Velg "Notat uten oppfølging".
 4) Fyll ut saksnummer som gjeld ditt fakultet/sentra og tittel på dokumentet. (Se egen bruksanvisning).
 5) Trykk "Fullfør".

Saksnr i P360:
 HV: 18/09630
 LUL: 18/10490
 SAM: 18/11207
 SPS: 18/11221
 SVA: 18/11208
 TKD: 18/09703

Nr.	Kategorier	Underkategorier	Hendelse	Beskrivelse/verdivurdering	Risikoelement	Eksisterende tiltak	Risikonivå			Nye tiltak
							S	K	Risiko	
	Vurder kun hendelser og risikoelement som er reelle og relevante for dette prosjektet. Bruk nedtrekksmeny (drop down). Du kan velge samme kategori på flere linjer.	Benytt nedtrekksmeny (drop down).	Hva kan skje?	Hva er den uønskede hendelsen? Hvilke tap oppstår? Hvilken betydning for prosjektet?	Brudd på KIT (K = Konfidensialitet, I = Integritet, T = Tilgjengelighet). Se på arkfane "Veileder" for ytterligere informasjon. Fyll ut kolonnene til høyre, om eksisterende tiltak, risikonivå og nye tiltak, basert på de risikoelementene som er aktuelle, slik det er gjort i eksempelet under.	Hva kan hindre det i å skje? Hvordan kan det oppdages? Spesifiser allerede eksisterende tiltak.	Sannsynlighet og konsekvens på en skala fra 1 til 4. 1 = Lav/liten, 4 = Svært høy. Risiko genereres automatisk som resultat av sannsynlighet og konsekvens.			Beskriv forslag til nye tiltak. De kan deles opp i organisatoriske, menneskelige og teknologiske sikringstiltak.
EKSEMPEL	Datainsamling	Lydopptak	Mister diktafon/ekstern minnekort på vei fra informant til kontoret.	Uvedkommende får tilgang på opplysninger om informanter. Alle intervjudata som er lagret på diktafon/minnekort mistes. Betydning for prosjektet avhenger av hvor mye informasjon som er lagret på diktafonen.	Konfidensialitet (At informasjon ikke blir kjent for uvedkommende) Integritet (At informasjon ikke blir endret utilsiktet eller av uvedkommende) Tilgjengelighet (At informasjon er tilgjengelig ved behov)	Overføre informasjon fra diktafon/ekstern minnekort til annen lagringsenhet (kryptert minnepen) etter hvert intervju. [Tekst]	4	1	3	Kryptert diktafon med kode for å åpne. Ekstern minnekort Opbevart i låst skap, diktafin og minnepinne.
	Datainsamling	Intervju	Tap eller tyveri av transkribert fil lagret på bærbart utstyr	Uvedkommende kan kjenne igjen opplysninger i filen, da den ikke er tilstrekkelig avidentifisert. Tap eller tyveri av fil lagret på bærbart utstyr	Konfidensialitet Integritet Tilgjengelighet	Bærbart utstyr skal oppbevares trygt og innelåst etter at det brukt. Innsamlede data (lydfiler på minnekort) skal transkriberes og avidentifiseres umiddelbart etter intervju. Lydfiler oppbevares innlåst på kryptert minnepinne. Lydfilene slettes så raskt som mulig.å. Infomasjon skal ikke endres umiddelbart ved avidentifisering Filer skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende. Det er kun studenten og veileder som skal ha tilgang til de transkriberte intervjufilene.	1	1	2	Materialet er ikke gjenkjennelig under transkribering. Ført inn på PC. Minnekortet er slettet/destruert. Ingen data endres Kode er brukt - ingen kobling til personer. Alt er uidentifiserbart. Ingen data er tilgjengelig for uvedkommende
	Datainsamling	Lydopptak	Koblingsnøkkel er ikke forsvarlig sikret	Koblingsnøkkel som avslører personidentifiserende data (navn, telefonnummer) avsløres og bidrar til at informanter identifiseres	Konfidensialitet Integritet Tilgjengelighet	Lydopptak lagres på et ekstern minnekort. Minnekortet låses og oppbevares separat i et skap og uten tilgang for uvedkommende. Lydfiler transkriberes umiddelbart og minnekort oppbevares i låsbart skap og de slettes etter OsloMets rutiner. Liste med koblingsnøkkel oppbevares i et annet låsbart skap sammen med signerte informerte samtykkeskjemaer (som oppbevares i lukkede konvolutter) på OsloMet. Infomasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende Koblingsnøkkel er det	2	2	2	Lydopptak lagres på et ekstern minnekort, minnekort låses og oppbevares separat i et skap, uten tilgang for uvedkommende. Lisen med koblingsnøkkel obevares et annet sted. Ingen data endres [Tekst]
1	Analyse	Intervjukoding		Ønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Hver informant avidentifiseres (personnavn, stedsnavn og andre personidentifiserende data fjernes) ved transkripsjon slik at det ikke blir mulig å identifisere enkeltpersoner i teksten	1	1	2	Koder for hvert møte og hvert intervju, ikke mulig å identifisere enkelt personer
					Integritet	Infomasjon vil ikke endres vesentlig og den vil ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	Materialet vil ikke endres
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten som vil ha tilgang til informasjon.	1	1	2	Kun studenten har tilgang
2	Analyse	Transkribering		Ønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Den som har gjennomført intervjuer og transkriberer intervjuene avidentifiserer informasjon slik at data som kan skape gjenkjenneelse (f.eks navn, sted, tid, sjelden diagnose) fjernes. Kun OsloMets PC brukes og denne må være frakoblet nettverk	1	1	3	All informasjon er avidentifisert, navn, sted, tid og sjelden diagnose.
					Integritet	Infomasjonen vil ikke endres og kommer ikke til å være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	Informasjon vil ikke endres
3	Analyse	Intervjukoding		Ønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Hver informant avidentifiseres (personnavn, stedsnavn og andre personidentifiserende data fjernes) ved transkripsjon slik at det ikke blir mulig å identifisere enkeltpersoner i teksten	1	1	2	Koder for hvert møte og hvert intervju, ikke mulig å identifisere enkelt personer
					Integritet	Infomasjon vil ikke endres vesentlig og den vil ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	Materialet vil ikke endres
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten som vil ha tilgang til informasjon.	1	1	2	Kun studenten har tilgang
4	Analyse	Transkribering		Ønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Den som har gjennomført intervjuer og transkriberer intervjuene avidentifiserer informasjon slik at data som kan skape gjenkjenneelse (f.eks navn, sted, tid, sjelden diagnose) fjernes. Kun OsloMets PC brukes og denne må være frakoblet nettverk	1	1	3	All informasjon er avidentifisert, navn, sted, tid og sjelden diagnose.
					Integritet	Infomasjonen vil ikke endres og kommer ikke til å være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	Informasjon vil ikke endres

					Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som vil ha tilgang til tekstene	1	1	3	Kun student har tilgang
5	Analyse	Andre		Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Ingen andre enn student og veileder(e) skal ha tilgang til transkriberte tekster. Alt materiale som analyseres er avidentifisert. Tekstanalysen gjøres manuelt evt ved hjelp av digitale programmer (som Nvivo) av studenten og studentens veileder(e).	2	2	3	Alt materialet er avidentifisert
					Integritet	Informasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	Ingen endring
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	3	3	3	Det er kun studenten som har tilgang
6	Avslutning	Slette		Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Lydfiler lagres på krypterte minnepinner som oppbevares innelåst på OsloMet. Lydfiler transkriberes (og avidentifiseres) på en Pc som ikke er koblet til nettverk. Disse destrueres ved prosjektslutt. Koblingsnøkkel lagres innelåst et annet sted enn lydfilene, og slettes så raskt den ikke har noen verdi etter datainnsamling.	1	2	3	Materialet destrueres til slutt
					Integritet	Informasjon vil ikke være tilgjengelig for uvedkommende og vil ikke endres	0	0	0	Ingen informasjon vil være tilgjengelig
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	1	1	1	Kun studenten har tilgang
7	Avslutning	Anonymisering		Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	I den ferdige masteroppgaven vil ikke informanternes identitet kunne bidra til gjenkjenning. All presentasjon av informanter er anonymisert.	1	1	3	ingen identitet er gjort gjenkjenbar
					Integritet	Informasjonen vil ikke endres og kommer ikke til å være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	ingen informasjon som omhandler personvern vil være tilgjengelig for uvedkommende
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	1	1	2	kun studenten har tilgang
8	Avslutning	Lagringskrav etter prosjektslutt		Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Minnekort, kodenøkkel og informerte samtykkeskjemaer destrueres etter avsluttet prosjekt.	1	1	3	minnekort, kodenøkkel og informert samtykke skjema destrueres etter avsluttende prosjekt
					Integritet	Informasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	informasjon er ikke gjort tilgjengelig
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder(e) som har tilgang til informasjonen.	1	1	3	ingen informasjon er gjort tilgjengelig på internet og OsloMet sine regler er fulgt
9	Teknisk	Andre		Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Transkriberingen av kvalitative data samlet via intervjuer skjer på universitetets PC'er ikke koblet til internet i tråd med OsloMets regler.	1	1	3	ingen informasjon er gjort tilgjengelig på internet. OsloMet sine regler er fulgt
					Integritet	Informasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	[Tekst]
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	1	1	2	kun student har tilgang