



# «Du vil ha behov for ytterligere arbeidstrening». En studie av begrunnelser i arbeidsavklaringsprosess

## “You will need further work practice». A Study of Justifications in Work Assessment Processes

Hilde Åsheim

Stipendiat, Fakultet for samfunnsvitenskap, Nord universitet

[Hilde.asheim@nord.no](mailto:Hilde.asheim@nord.no)

### Sammendrag

Artikkelen undersøker hva som ligger til grunn for beslutninger som tas underveis i arbeidsavklaringsprosesser, altså prosesser som kan resultere i uføretrygd. Avklaringsprosessene er således en viktig del av arbeidslinja. Problemstillingen er: Hvordan kan tiltak og overganger begrunnes i arbeidsavklaringsprosessen? Problemstillingen er utforsket med utgangspunkt i et praktisk eksempel med en ung kvinne med psykiske lidelser. Datagrunnlaget består av intervjuer, observasjon og dokumenter fra en lengre tidsperiode. Med en institusjonell etnografisk tilnærming viser jeg hvordan begrunnelsene er vanskelige å finne, og at hvilke vurderinger begrunnelsene bygger på, i liten grad synliggjøres skriftlig. Begrunnelsene kan i hovedsak karakteriseres som standardformuleringer, også begrunnelser som tilsynelatende er personlige. Jeg argumenterer for at begrunnelsene har ulike funksjoner: De legitimerer videreføring av tiltak, de oppfyller overordnet styringstekst, og begrunnelsene legitimerer NAV-arbeideres praksis sett opp mot systemforventninger. Det kan dessuten synes som om begrunnelsene bunner i en institusjonell forståelse om at arbeidstrening bidrar til at unge kommer nærmere arbeidslivet. Denne forståelsen kan problematiseres, ettersom arbeidstrening kan synes å videreføres uavhengig av om det bidrar til fremgang eller ikke.

Nøkkelord:

unge voksne, arbeidsavklaringsprosess, arbeidstrening, institusjonell etnografi

### Abstract

This paper aims to understand the assessments that leads to different measures during the process before the final conclusions concerning the right to disability benefits. The research question is therefore: How are measures in a work assessment process justified? A practical example of a young woman with mental health issues is used to explore the research question. Different types of data material are used, which consist of interviews, observation and documents from a longer period. Through an analysis in an institutional ethnographical perspective, I show how justifications are difficult to find, and that the assessments they are built on, to a limited extent, are made visible in writing. The justifications found in the documents seem to take the form of standard formulations, including justifications that are seemingly personal in character. I argue that the justifications have different functions; they legitimize continuation of measures, they fulfill the boss-text, and they legitimize the social workers' practices.

Keywords:

young adults, work assessment process, activation, working capability, institutional ethnography

## Introduksjon

Etter over seks år i arbeidsavklaringsprosess der arbeidstrening har vært eneste tiltak, sier 29 år gamle Nina: «Hvor har de [NAV] fått det fra at jeg bare kan bli bedre med litt mer arbeidstrening?» Til tross for at Nina har en treårig utdanning innen et omsorgsykke og et sterkt ønske om å arbeide med utviklingshemmede, har hun ikke lyktes med å komme ut i ordinært arbeid. Nina forteller om en langvarig arbeidsavklaringsprosess i NAV med flere bytter av veiledere, mye usikkerhet rundt varigheten av tiltakene og lite konkret hjelp til å mestre arbeidslivet. Tiltaket hun har hatt fra NAV i løpet av årene i arbeidsavklaring, er flere år med arbeidstrening i omsorgsboliger. Nina har etter hvert mange erfaringer med å mislykkes, og opplever usikkerheten rundt det å være under avklaring som en stor belastning. Hun trenger mer forutsigbarhet i livet sitt for at hun skal klare å bli friskere og fungere bedre med plagene sine. Hun har fått diagnosene sosial angst, depresjon og PTSD. Etter alle årene i arbeidsavklaring opplever Nina det vanskeligere enn noen gang tidligere å skulle gå ut i ordinært arbeid.

Nina er en av stadig flere unge i Norge som utredes for uføretrygd på grunn av psykiske lidelser. De siste tiårene har andelen unge uføre økt i Norden og i flere europeiske land på grunn av psykiske lidelser. Økningen er størst for aldersgruppen 20–29 år (Hultqvist, 2015; Bernitz, Grees, Randers, Gerner & Bergendorff, 2013). Samfunnets forventninger til mennesker med psykiske lidelser har de siste årene endret seg, og *arbeidslinja* omfatter nå også vanskeligstilte grupper, deriblant personer med psykiske lidelser (Meld. St. 46 (2012–2013)). Arbeidslinja handler om å få flere i arbeid og færre på trygd, og bygger på en forståelse av at den enkelte har ansvar for å bidra til verdiskapingen i samfunnet og egen forsørgelse (Fossetøl & Andreassen, 2011; Hagelund, Øverbye, Hatland & Terum, 2016). Kontraktbaserte rettigheter med styrket fokus på sammenhengen mellom rettigheter og plikter, er en konsekvens av arbeidslinja. Egeninnsats gjennom ulike former for aktivitet er ikke bare en forutsetning for å kunne motta også helse relaterte stønader, men anses som veien å gå for å få flere over fra trygd til arbeid. Arbeidslinja er imidlertid omdiskutert, og det er da særlig bruken av disiplinerte aktivitetskrav og ansvarliggjøringen av den enkelte som problematiseres ved den (se for eksempel Kildal, 2013; Hagelund et al., 2016).

I Norge er en periode med arbeidsavklaring påkrevd for de fleste før uføretrygd kan vurderes. Arbeidsavklaring innebærer at evnen til å arbeide undersøkes ved at ulike tiltak forsøkes. Det kan være ulike typer arbeid, kurs eller utdanning som øker kvalifikasjonene. Det kan gis oppfølging fra NAV, og/eller tiltaket kan bestå i behandling fra helsetjenesten. Denne prosessen går gjerne over mange år (Strand & Nielsen, 2015), og forskning viser at prosessen kan oppleves som lite målrettet (Wik & Tøssebro, 2013; Åsheim, 2018a). Utfallet av arbeidsavklaringsprosessene har store konsekvenser for den enkelte det gjelder – ikke bare økonomisk, men også fordi tilknytning til en arbeidsplass kan gi tilgang til fellesskap og mestringsarenaer. I hovedsak synes arbeid å ha positiv effekt for helse og livskvalitet, også for de som strever med psykiske lidelser (Borg, Veseth, Binder & Topor, 2011; Waddell & Burton, 2006). Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007) begrunnes nettopp i betydningen deltakelse i arbeidslivet har for den enkeltes mestring og selvtilit, samt at det reduserer fattigdom. Yrkesdeltakelse er imidlertid ikke bare en sentral kilde til gode levevilkår for den enkelte, men høy sysselsetting er en forutsetning for å opprettholde en universell velferdsstat som den norske (Helsedirektoratet, 2010).

Betydningen deltakelse i arbeidslivet har både på individ- og systemnivå, gjør det interessant å se nærmere på hva som skjer i selve arbeidsavklaringsprosessen. I artikkelen vil jeg derfor undersøke hva som ligger til grunn for valg av tiltak som gjøres underveis i arbeidsavklaringsprosessen. Problemstillingen er: *Hvordan kan tiltak og overganger begrunnes i arbeidsavklaringsprosessen?*

For å svare på dette spørsmålet, tar jeg utgangspunkt i Ninas erfaringer med å være i arbeidsavklaringsprosess i NAV. I analysen av denne konkrete avklaringsprosessen er også NAV-dokumentene sentrale. Hendelsesforløpet i Ninas avklaringsprosess vil presenteres nærmere under empiridelen. Med bakgrunn i ulike typer data, undersøkes begrunnelsene for tiltakene/overgangene i Ninas avklaringsprosess.

## Hvordan få unge i arbeid?

Flere forhold har betydning for å lykkes i oppfølgingen av unge voksne under 30 år. En tett og helhetlig innsats fra aktuelle hjelpetjenester er sentralt når den unges utfordringer er sammensatte (Anvik & Waldahl, 2016; Frøyland, 2017; Mikkelsgård, Granerud & Høye, 2014). Engasjement og en positiv orientering er kvaliteter hos NAV-veiledere og andre sentrale hjelpere som er av betydning (Bragdø & Spjelkavik, 2013; Frøyland, 2017; Mikkelsgård et al., 2014; Tilson & Simonsen, 2013). Relasjonen til hjelperen fremheves dessuten som betydningsfull (Frøyland, 2017; Stenbrenden, Haukland & Knutsen, 2018).

Arbeidstrening er det mest brukte tiltaket for unge i arbeidsavklaring. Sentrale formål er å gi relevant arbeidserfaring for å styrke en persons muligheter på arbeidsmarkedet (Tiltaksforskriften, 2015). Arbeidstrening ser imidlertid ut til å ha negative effekter for ungdom mens tiltaket pågår, ettersom det reduserer overgang til jobb i tiltaksperioden. Det har heller ingen positive effekter for jobb etter deltakelse (von Simson, 2012, 2016), selv om det synes som arbeidstrening styrker overgangen til utdanning for de yngste ungdommene (von Simson, 2016). Tiltak som tidsbegrenset lønnstilskudd og støtte til ordinær utdanning er de arbeidsmarkedstiltakene som synes å gi størst overgang til arbeid for personer med nedsatt arbeidsevne (Askeland, Ellingsen & Thune, 2015). I tillegg er forsterket aktivering blant de arbeidsmarkedstiltakene med størst effekt for å få unge i arbeid (Hardoy, Røed, von Simson & Zhang, 2017). En studie av hvilke effekter arbeidspraksis og opplæringstiltak har for ordinære arbeidssøkere, fant at rekkefølgen på tiltakene har betydning, og at tiltaket som først ble gjennomført kan være avgjørende for utfallet av arbeidstreningen. Studien fant dessuten at gjentatt deltakelse på samme type tiltak ikke øker sannsynligheten for overgang til arbeid (Zhang, 2016). Det kan dessuten se ut til at det å ha vært i arbeidstrening vurderes negativt av potensielle arbeidsgivere, i den forstand at unge med erfaring fra arbeidstrening vurderes som mindre egnede arbeidstakere enn andre arbeidsledige søkere med ellers like forutsetninger (Hyggen, 2017).

Det fins etter hvert en del forskning om møter mellom enkeltmennesker og velferdsstaten som beskriver hvordan menneskers utfordringer omskrives i møte med hjelpeapparatet (se f. eks. Breimo, 2012; Lundberg, 2012; Gubrium & Järvinen, 2014; Mik-Meyer, 2003; Smith, 1978). Forventninger om effektive velferdstjenester med høy kvalitet i kombinasjon med begrensede ressurser, gjør at yrkesutøverne i velferdstjenestene er under press. Det kan ha betydning for hvordan tjenester utøves, tilgangen til tjenestene og innholdet i dem (Lipsky, 1980; Vabø og Vabo, 2014; Damsgaard & Eide, 2012; Vike, Debesay & Haukelien, 2016). I forsøk på å kvalitetssikre tiltak og beslutninger, er vurderingsverktøy tatt i bruk på ulike felt i velferdstjenestene. Det kan imidlertid synes som om standardiserte vurderingsverktøy medfører behov for forenkling som utfordrer forståelsen av kompleksiteten i enkeltmenneskers livssituasjon (Barfoed, 2018; Olesen, 2018). Verktøy som er etablert for å få flere i arbeid, brukes dessuten også til andre formål, som blant annet å rettferdiggjøre ytelser (Fossestøl, Breit & Borg, 2014; Gjersøe, 2017; Riksrevisjonen, 2014; Wik & Tøssebro, 2017; Øversveen & Forseth, 2018; Åsheim, 2018b).

For å lykkes med overgangen til ordinært arbeid for mennesker med psykiske lidelser, er

individuell og helhetlig offentlig innsats i utformingen av arbeids- og aktivitetsrettede tiltak nødvendig, samt å komme tidlig inn med tilpassede tiltak (Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, 2007). Det er derfor interessant å se nærmere på hvordan selve arbeidsavklaringen gjøres gjennom å fokusere på hva som ligger til grunn for beslutninger som tas underveis i avklaringsprosessen.

## Teoretisk tilnærming

Studien har en institusjonell etnografisk tilnærming som har til hensikt å undersøke hvordan institusjonelle ordninger har betydning for menneskers hverdagsliv (Smith, 2005). Med utgangspunkt i menneskers hverdagsliv, søker en å finne ut hvordan menneskers handlinger er koblet sammen med og styrt av forhold utenfor dem selv, for å forstå hvorfor de gjør som de gjør. Smith (2005) bruker begrepet *styrende relasjoner* om hvordan institusjonelle ordninger har konsekvenser for menneskers hverdagsliv.

Begrepet *institutional capture*, eller *institusjonelle forståelser* på norsk, er sentralt i institusjonell etnografi. Det handler om at det i en virksomhet vil være forståelser og kategorier man tar for gitt og ikke stiller spørsmål ved (Smith, 2005). For mennesker i en virksomhet kan det være lett å bli «fanget» i forståelsen og språket som brukes. Ettersom institusjoner utvikler egne diskurser med forestillinger og forståelser som er tett knyttet opp mot institusjonens formål, kan andre måter å forstå på fortrenses. Det handler altså om å prøve å få øye på det informantene selv ofte tar for gitt og ikke tenker over. For å finne ut hvordan styrende relasjoner gjør seg gjeldende, må denne *objektiveringen* undersøkes. Objektivering innebærer at mennesker behandles med utgangspunkt i kategorier og institusjonelle forståelser (ibid.).

Tekster har en sentral rolle i institusjonell etnografi fordi den institusjonelle virkeligheten produseres gjennom språk og tekster, og individuelle forhold omformes slik at de blir gjenkjennelige og institusjonelt gjennomførbare (Smith, 2005, s. 186–187). Tekster bidrar til å koordinere hvordan mennesker i institusjonelle komplekser forstår og handler, og utforskning av tekst kan derfor tydeliggjøre hvordan lokale handlinger formes av styrende relasjoner. I denne artikkelen er *accountability circuit* eller *ansvarliggjørende kjede* (min oversettelse) et nyttig begrep. Konseptet handler om hvordan frontlinjearbeiderne ansvarliggjøres for institusjonens mål, og derfor tilpasser sitt arbeid slik at det er i overensstemmelse med definerte mål (Griffith & Smith, 2014, s. 340). I analysen brukes ansvarliggjørende kjede for å forstå hvordan frontlinjearbeiderne gjennom tekster de produserer lokalt, bekrefter *boss-tekster* (ibid.), altså overordnede styringstekster som for eksempel lover eller politiske dokumenter. Tekstene forstås som hendelser som forårsaker videre handling, og de må derfor undersøkes i sammenhengen de opptrer i. Med bakgrunn i denne måten å studere tekster på, søker jeg å forstå hvorfor tiltak i avklaringsprosessen begrunnes som de gjør.

## Datagrunnlag

Artikkelen bygger på materiale fra en større studie om unge voksne med psykiske lidelser i arbeidsavklaringsprosesser i NAV. I tråd med en institusjonell etnografisk tilnærming, er starten på datainnsamlingen hos dem som erfarer konsekvensene av de institusjonelle praksisene (Smith, 2005). I denne studien er det derfor unge mennesker med psykiske lidelser i en arbeidsavklaringsprosess som er startpunktet, fordi det er disse som sitter med kunnskap om hvordan arbeidsavklaringsprosessen innvirker på hverdagsliv og handlingsalternativer. Med bakgrunn i intervjuene med disse unge ble problemområder analysert frem, og disse

gav retning for videre utforskning. Sentrale problemområder var at tiltakene i avklaringsprosessen opplevdes som tilfeldige, og at prosessene kan være svært langvarige. Dette ble utforsket videre – først gjennom intervjuer med NAV-ansatte, men også gjennom å følge en av de unges arbeidsavklaringsprosess over tid. Informantene i studien er rekruttert gjennom NAV, både unge voksne i avklaringsprosesser og NAV-ansatte. De unge informantene ble rekruttert ut fra et kriterium at det skulle være personer med vanlige psykiske lidelser som angst, depresjon og personlighetsproblemer, og ikke med lidelser av større alvorlighetsgrad som diagnoser som schizofreni eller alvorlige psykoser.

Denne artikkelen tar spesielt utgangspunkt i data fra en av disse unge informantene som ble fulgt over et lengre tidsrom. Informanten, heretter kalt «Nina», var 27 år ved første intervjuetidspunkt. Nina gav tillatelse til at jeg kunne følge hennes avklaringsprosess fra første intervju våren 2016 og frem til våren 2018. I tillegg fikk jeg tilgang til hennes NAV-journal som gikk tilbake til 2011, altså vel seks år. Ettersom Nina hadde lang erfaring med å være i arbeidsavklaring, og fordi utfallet av hennes prosess var helt åpent på det tidspunktet jeg møtte henne, var det interessant å følge hennes avklaringsprosess videre. Nina beskrev mange av de samme utfordringene som de andre unge jeg allerede hadde intervjuet, og hun var dermed på mange måter representativ for de unges erfaringer. Utgangspunktet for analysen er NAV-journalen til Nina, men andre data brukes for å utfylle og undersøke spesifikke dimensjoner.

Dataene består av to transkriberte intervju med Nina. Det er også gjort observasjon fra møte mellom Nina og NAV-veileder, og intervju med veilederen etter møtet. Dette er transkribert. I forbindelse med Ninas sak er det gjort intervju med en NAV-leder med spesielt ansvar for oppfølging av unge, for å undersøke betydningen av begrunnelsene. Underveis hadde jeg samtaler med Nina på telefon for å være oppdatert på utviklingen i saken. I alt er det tatt notater fra ti telefonsamtaler med Nina i toårsperioden jeg fulgte henne.

Formålet med å følge Ninas avklaringsprosess er å illustrere hvordan styringsrelasjonene fungerer, gjennom ståstedet i en case. Ninas case er valgt fordi den kan representere et ståsted hvor man ser de større sosiale og økonomiske prosesser fra (Smith, 1987, s. 157). Studien er godkjent fra NSD, og Ninas case er anonymisert. Det å følge Nina over en tidsperiode på to år samt å få tilgang til hennes NAV-journal, gav innsikt og nærhet som fordret sterk etisk bevissthet i forskningen. Etske refleksjoner underveis var derfor viktige, og jeg påminnet Nina om at hun alltid kunne trekke sitt samtykke til deltakelse i forskningsprosjektet.

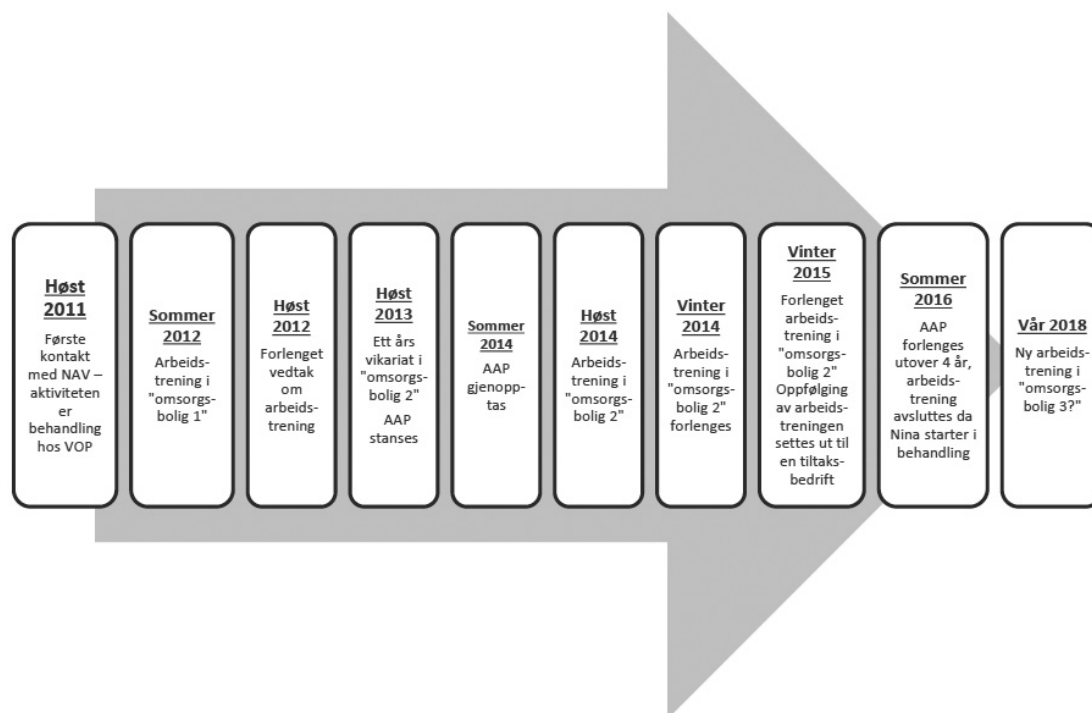
## Metode og analyse

Hensikten med studien er å gripe forbindelsen mellom enkeltmennesker og strukturelle mekanismer, i institusjonell etnografi omtalt som styrende relasjoner (Smith, 2005). Dette gjøres gjennom å undersøke hvordan menneskers handlinger er formet av institusjonelle praksiser. Det analytiske fokuset er på hva menneskene *gjør*, hvordan deres handlinger er koordinert med andres handlinger, og videre søke å forstå hvorfor. Data fra intervjuene og telefonsamtalene med Nina danner bakteppet som skal bidra til å forstå hvordan institusjonelle ordninger har konsekvenser for Ninas handlinger og hverdagsliv. Observasjonen bidrar til å finne ut hvordan de institusjonelle ordningene former Ninas og NAVs handlingsalternativer. Gjennom intervju med Ninas veileder og analysen av Ninas journal, søker jeg å forstå a) hvorfor prosessen blir som den blir, og b) hvordan tiltakene begrunnes. Det er interessant å undersøke begrunnelsene fordi de kan synliggjøre hvilke institusjonelle logikker som gjør seg gjeldende og dermed forstå utviklingen i prosessen. I artikkelen legges det stor vekt på tekstanalyse, nettopp fordi tekster kan fungere som guider for hva som etterspørres, vektleg-

ges og ekskluderes (Campbell & Gregor, 2004). Tekster gjør det mulig å følge spor for å finne gangen i prosesser siden tekster forårsaker handling, de er altså *hendelser* med betydning for det videre forløpet (Smith, 2005, s. 167). Ikke alle tekster er like viktige, tekstene må aktiveres av mennesker som på ulike måter forholder seg til dem for å få betydning. Aktiveringen av tekster omtales som «*text-reader conversation*» (ibid.); den skjer gjennom at mennesker besvarer tekster, fortolker og handler ut fra dem (ibid., s. 105). I analysen har det sentrale derfor vært hvilken *betydning* tekstene får i avklaringsprosessen og hvordan tekstene legitimerer handlinger. Hvilke tekster får ting til å skje, og hvilke forståelser gjør seg gjeldende i prosessen som strekker seg over vel seks år? Utgangspunktet for tekstanalysen er derfor vedtak som gjøres underveis og dokumenter som begrunner disse vedtakene. I empiridelen vil tiltakene presenteres i kronologisk rekkefølge, med utgangspunkt i vedtakene.

## Sekvenser i arbeidsavklaringen

For å besvare artikkelens forskningsspørsmål om hvordan avklaringsprosesser kan begrunnes, har det vært nyttig å undersøke hvordan de ulike tiltakene underveis begrunnes, og hva som driver prosessen fremover. Her er dokumentene en viktig kilde til informasjon, fordi de kan vitne om hvilke vurderinger som er gjort i NAV-systemet underveis i prosessen. For å synliggjøre hva perioden Nina har vært i arbeidsavklaring inneholder av tiltak, presenteres aller først tiltakene kronologisk i figuren under. Bakgrunnen for oversikten er Ninas NAV-journal:



**Figur 1:** Ninas arbeidsavklaringsprosess

Fokuset for analysen er begrunnelsene for tiltakene underveis i avklaringsprosessen. Selv om NAV-journalen er omfattende, totalt bestående av 109 sider, utgjør mesteparten av denne teksten standardtekst, det vil si tekst som ikke er personlig, men som brukes mer generelt for

å formidle rettigheter og vilkår. I hovedsak kan tekstene deles inn i vedtak, aktivitetsplaner og notater fra samtaler og møter. I tillegg kommer en arbeidsevnevurdering og en rapport fra en tiltaksbedrift. Det er altså dokumentene som NAV har produsert som er grunnlaget for analysen. I den grad artikkelen refererer til psykiatrisk helsetjeneste, dreier det seg om informasjon fremkommet gjennom observasjonen og intervju med Ninas NAV-veileder.

Begrunnelsene for tiltakene som velges underveis i avklaringsprosessen er ikke åpenbare, og fremgår ikke av en bestemt type dokument i Ninas NAV-journal. Konseptet *text-reader-conversation* (Smith, 2005) legger derfor et nyttig premiss med at tekster må være aktivert gjennom at noen forholder seg til dem, de må forårsake handling. Nettopp fordi det er begrunnelser jeg søker etter, er fokus på tekstenes betydning sentralt. Tekster som har betydning og bidrar til handling i avklaringsprosessen er først og fremst vedtak og aktivitetsplaner. Vedtakene som innvilger en rettighet angir i liten grad begrunnelser, men de forutsetter at det foreligger en gyldig aktivitetsplan. Aktivitetsplanene bidrar i begrenset grad med begrunnelser for tiltak, men gir noe bakgrunnsinformasjon. Ettersom disse tekstene gir begrenset innsikt i begrunnelsen for et tiltak, har det vært nødvendig å bringe inn notater fra oppfølgingssamtaler og møter for å bedre forstå hvilke vurderinger som er gjort. I analysen er det derfor begrunnelsene for vedtakene underveis i prosessen, altså det som medfører en overgang, det settes søkelys på. Med overgang forstås ikke bare det som medfører en forandring, men også sekvenser som aktivt videreføres mer eller mindre i samme form.

Begrunnelsene som fører til de ulike tiltakene i Ninas avklaringsprosess er ikke veldig utfyllende, hverken i vedtakene, aktivitetsplanene eller i referatene. Empirien viser imidlertid to ulike typer begrunnelser: 1) Den ene typen begrunnelser er knyttet til brukeren, altså her, Ninas konkrete situasjon. 2) Den andre typen begrunnelser handler om at de ansatte må legitimere at klienten innfrir krav til hjelp. Disse begrunnelsene er standardformuleringer som går igjen i vedtak, uavhengig av hvilken person det gjelder. I det videre ser jeg nærmere på de to forskjellige typene begrunnelser som går igjen i datamaterialet. Det er imidlertid en glidende overgang mellom de to typene begrunnelser.

«Nina er i stadig framgang, men trenger tid for å bli trygg»

Tiltaket arbeidstrening går som en rød tråd gjennom Ninas arbeidsavklaringsprosess. Dette er ved siden av behandling i voksenpsykiatrien den typen aktivitet som NAV mener skal bringe Nina ut i ordinært arbeid. Fra hun første gang er i kontakt med NAV, høsten 2011, er det arbeidstrening som defineres som bistanden Nina kan få fra NAV. Fra sommeren 2012 går Nina ut i første periode med arbeidstrening i «Omsorgsbolig 1». Tiltaket forlenges to ganger, og denne arbeidstreninga varer til sammen ett år. Deretter får Nina et årsvikariat i «Omsorgsbolig 2». Det gjøres derfor vedtak om at arbeidsavklaringspenger stanses denne perioden. I 2014, når vikariatet er ferdig, tar Nina ny kontakt med NAV fordi hun ikke klarer å få seg jobb på egen hånd. Tiltaket som da iverksettes gjennom NAV er en ny periode med arbeidstrening, denne gang i «Omsorgsbolig 2» der Nina akkurat har avsluttet årsvikariatet. Fra 2015–2016 setter NAV oppfølgingen av Nina ut til en tiltaksbedrift som skal følge henne opp i arbeidstreningen i «Omsorgsbolig 2». I løpet av perioden med arbeidstrening i «Omsorgsbolig 2», forlenges arbeidstreningen to ganger. Sommeren 2016 reiser Nina på et behandlingsopphold. Etter dette har hun ikke vært i arbeidstrening eller annet tiltak gjennom NAV. Aktiviteten som gjør at hun kvalifiserer til arbeidsavklaringspenger etter 2016, er at hun mottar behandling fra psykiatrien.

Begrunnelsen for at arbeidstrening velges som tiltak og flere ganger forlenges, handler om at «Nina er i stadig framgang, men fortsatt trenger tid for å bli trygg». Denne begrunnelsen går igjen i mange forskjellige typer dokumenter gjennom årene Nina er i arbeidstrening.

Begrunnelsen oppgis i notater fra oppfølgingssamtaler, i aktivitetsplaner og i en sluttrapport fra tiltaksbedriften som har fulgt henne opp i siste arbeidstreningssperiode. Også i møte mellom Nina og NAV-veileder etter siste arbeidstrening, fremkommer denne begrunnelsen for at arbeidstrening skal være tiltaket etter at behandlingsopplegget hun er i er gjennomført. Begrunnelsen uttrykkes på litt ulike måter, for eksempel i første og andre aktivitetsplan i Ninas journal: «Du vil ha behov for ytterligere arbeidstrening slik at du blir trygg i din jobb». I et notat i 2012, fra en oppfølgingssamtale fra «Omsorgsbolig 1» der også arbeidsgiver er til stede, oppsummeres behovet for videre arbeidstrening slik:

Arbeidsgiver opplever ikke at de klarer å utfordre bruker tilstrekkelig, og det anbefales at bruker forsøker seg i annen praksis etter hvert. Hun mestrer de daglige oppgavene og har tilstrekkelig kunnskap for jobben, det er hennes egen trygghet og sikkerhet som behøver ytterligere arbeid.

Allerede i 2012 slås det fast at Nina mestrer de daglige arbeidsoppgavene og har tilstrekkelig kunnskap for jobben. Problemet er at hun er for utrygg og trenger hjelp for å bli tryggere. Forlengelser av arbeidstrening også i «Omsorgsbolig 2» begrunnes med følgende: «Nina er stadig i framgang, men trenger tid for å bli trygg i jobben sin slik at hun kan fylle kravene som en stilling som miljøterapeut innebærer». Denne begrunnelsen er noe mer utydelig når det gjelder Ninas kompetanse og om problemet er av personlig eller faglig karakter, men konklusjonen er den samme, nemlig at Nina trenger mer tid. I juni 2016 oppsummerer en sluttrapport fra tiltaksbedriften som har hatt oppfølgingsansvaret for Nina siste året hennes behov videre slik:

Nina har et stort behov for å føle seg trygg i arbeidsmiljøet, og hun trenger bistand med formidlingen. Hun har hatt ei positiv utvikling, men har fortsatt et stykke igjen for å nå de krav som yrket krever. Hun bør jobbe videre med å tåle å stå i front i situasjoner som kan være krevende men nødvendige, for eksempel i samtale med pårørende. Med stabilitet rundt de psykiske plagene vil Nina ha gode muligheter for ordinært arbeid. Videre arbeidspraksis anbefales. Hun er velkommen tilbake til samme arbeidsgiver.

Dette er den mest detaljerte beskrivelsen i hele Ninas (109 sider lange) NAV-journal om hva som er hennes utfordringer for å klare å stå i jobb. Gjennom samtaler og intervju med Nina kommer det imidlertid frem en frustrasjon over det hun opplever som en svært utydelig situasjon. Hun synes ikke hun får den hjelpen hun trenger, og hun etterlyser allerede i første intervju (2016) et samarbeid mellom NAV, tiltaksbedriften og voksenpsykiatrien:

Jeg synes det skulle vært litt sånn, litt mer kommunikasjon imellom instansene, både det at selv om NAV ikke er en behandlende instans, så er det jo det at for at jeg skal komme meg ut i jobb så trenger jeg den behandlingen jeg har, så hvis det hadde vært kommunikasjon med noen flere, så hadde det kanskje vært lettere å finne ut av, hva trenges for å få meg ut i jobb. Er det noe vits i å gjøre dette her? For jeg vet jo ikke bestandig selv heller, så hvordan skal jeg få til å si det til NAV, dette her er det som trenges for å få meg ut i jobb. Og det virker som NAV sitt eneste mål er å få meg ut i jobb, og at den eneste måten er å ha meg i arbeidstrening.

*Nina*

Siden sommeren 2016 har Nina ikke vært i arbeidstrening. I et oppfølgingsnotat fra NAV fremgår det imidlertid at ny arbeidspraksis planlegges så snart hun er ferdigbehandlet i vok-



senpsykiatrien. Nina er altså ikke på linje med hverken tiltaksbedriften eller NAV når det gjelder valg av videre tiltak. Likevel, etter gjentatte forlengelser av arbeidstrening er det fortsatt i 2018 mer arbeidstrening som anbefales for å få henne ut i ordinært arbeid. Den viktigste begrunnelsen for gjentatt forlenging av arbeidstrening er «Nina er i stadig framgang, men trenger fortsatt tid for å bli trygg». Denne formuleringen er tilsynelatende personlig, men etter å ha blitt brukt som begrunnelse over flere år, fremstår den også som en standardformulering. Forståelsen denne begrunnelsen er et uttrykk for, kan være et eksempel på det Smith (2005) kaller en *institusjonell forståelse (institutional capture)*, og jeg vil komme tilbake til dette under diskusjonsdelen.

Etter vel seks år i avklaringsprosess vet Nina ennå ikke hva som kan hjelpe henne over i lønnsarbeid, men hun tror ikke lengre arbeidstrening er tiltaket som kan hjelpe henne. Nina etterlyser konkrete muligheter til å øve på situasjoner som er utfordrende for henne, som for eksempel pårørendesamtaler. I «Omsorgsbolig 2» har hun ikke fått mulighet til det, noe Nina synes er vanskelig å forstå.

#### «Hun er jo ikke ferdig utredet»

NAV og voksenpsykiatrien ser ikke Ninas situasjon på samme måte. Både behandler i voksenpsykiatrien og behandlingssenteret der hun har vært innlagt, anbefaler at det nå søkes uføretrygd for Nina slik at hun får ro og stabilitet rundt sin situasjon og kan bli frisk. NAV fastholder imidlertid at ny arbeidstrening kan bidra til å få henne ut i lønnsarbeid. Ifølge Ninas NAV-veileder er det fortsatt nødvendig at hun forsøker arbeidstrening for å «finne ut hva som er en høvelig jobb for henne og hennes helseplager, noe hun kan klare med» (NAV-veileder). På spørsmål om hvorfor uføretrygd ikke er aktuelt å vurdere etter seks år med AAP, forklarer NAV-veileder:

Hun er jo midt i et behandlingsløp. Om vi forelegger saken nå til rådgivende lege i forhold til å få vurdert om hun fyller kravene til å få vurdert uføretrygd, så kommer vi til å få tilbake saken med at hun er jo midt i behandling, hun er jo ikke ferdig utredet, hun er jo ikke ferdig behandlet. Vi vet jo ikke hvordan det er med hennes arbeidsevne, om den er varig nedsatt eller ikke» (Ninas NAV-veileder).

Begrunnelsen for valg av arbeidstrening som tiltak for Nina er altså stadig den samme i 2018 som den har vært siden hun begynte i sin første arbeidstrening i 2012, nemlig at hun gjør fremskritt, men trenger mer trening. For Nina er det fortsatt i 2018 vanskelig å forstå denne begrunnelsen, og hun vet ikke hva NAV sikter til når de mener hun gjør fremskritt. På spørsmål om hvorfor hun tror de begrunner arbeidstreningen på denne måten, svarer Nina: «Ja, men det må de jo skrive hvis jeg skal få innvilget tiltaket videre. Hvis jeg ikke har noen fremgang, er det jo ingen vits i å fortsette». Selv om Nina ikke forstår hva NAV legger i at hun gjør fremgang, er altså logikken i begrunnelsen mer åpenbar for henne. Fremgang er en forutsetning for videreføring. Dette er ganske likt hvordan NAV-lederen forstår hensikten med den gjentatte begrunnelsen. På spørsmål om hva han tror ligger i denne begrunnelsen, svarer han: «Det er nok en måte å rettferdiggjøre en videreføring av tiltaket». Dette støtter opp om antakelsen om at også begrunnelser knyttet til brukerens behov og konkrete situasjon kan gå over til å bli en standardformulering for å innfri systemkrav heller enn at de er personlige begrunnelser som brukeren kan relatere seg til.

Konklusjonen om at Nina er i stadig fremgang er noe Nina ikke kjenner seg igjen i; hun beskriver tvert imot ordinært arbeid som mer urealistisk nå enn tidligere. Etter at Nina foreløpig avsluttet den siste arbeidstreningen, har behandling vært aktiviteten. Det med-

fører at videreføring av arbeidsavklaringspenger får en tydeligere standardisert begrunnelse.

Fra 2016 og frem til sommeren 2018 hadde Nina lite kontakt med NAV, og dokumentene i NAV-journalen er svært begrenset. Aktiviteten som er vilkåret for å motta arbeidsavklaringspenger, innfris ved at hun mottar behandling fra voksenpsykiatrisk poliklinikk. I begrunnelsene for vedtakene om videreføring av arbeidsavklaringspenger, fremkommer ikke vurderingene som begrunnelsene bygger på. Formuleringene er konkluderende og fremstår som ren standardtekst, der det vektlegges at Nina kan komme i arbeid med mer oppfølging eller utredning. Eksempler på disse formuleringene er:

Vi har kommet fram til at du kan komme i arbeid med egeninnsats og kortvarige eller langvarige aktiviteter og bistand fra NAV. Du kan også være i en situasjon der det er aktuelt med medisinsk behandling. Vi har lagt vekt på situasjonen på arbeidsmarkedet og opplysningene du har gitt oss.

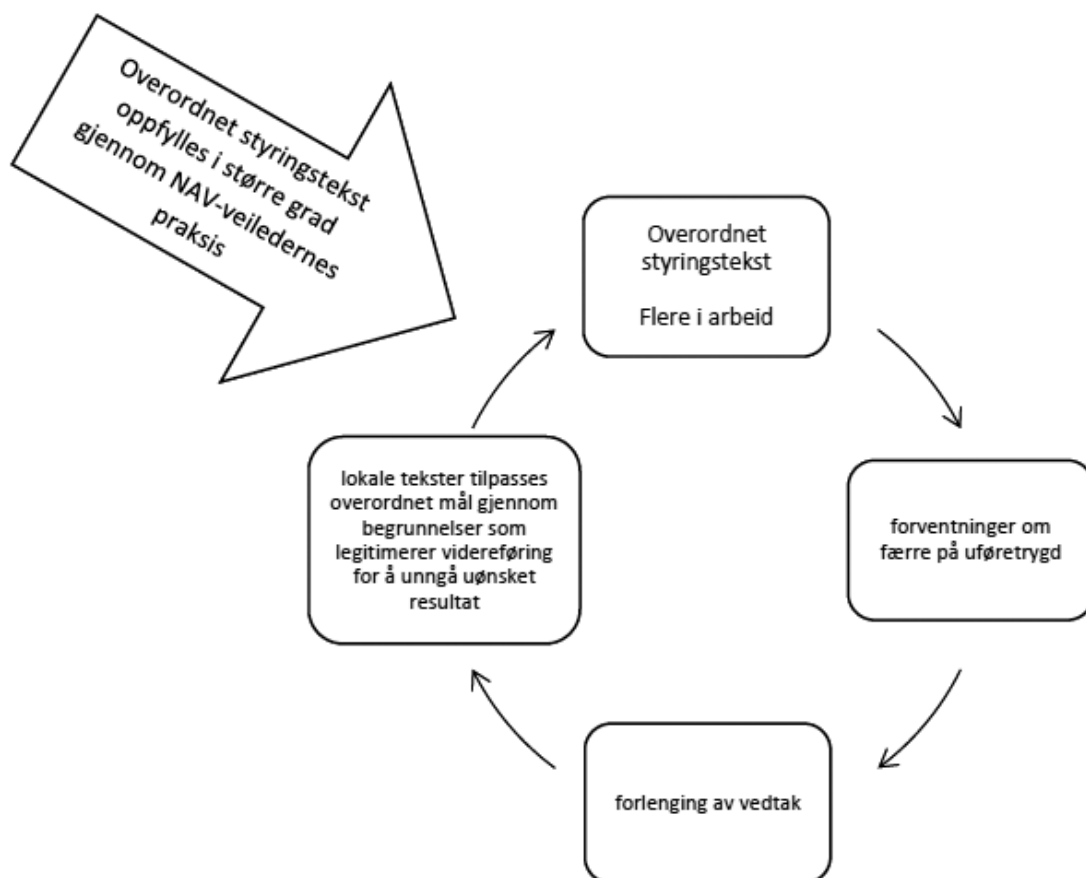
Når jeg spør Nina om hvilken type informasjon hun har gitt til NAV, vet hun ikke hva NAV refererer til i denne begrunnelsen. Det eneste hun kan komme på er at de kanskje refererer til det faktum at hun har en utdanning. Ifølge Nina, og også notatene i journalen, har hun knapt kommunisert med NAV denne perioden, og noen av personene som har signert dokumentene som hennes veileder har hun aldri møtt. Begrunnelser gis altså noen ganger av NAV-ansatte som ikke har fulgt opp Nina. Dette gjelder blant annet arbeidsevnevurderingen som dette sitatet kommer fra: «NAV har vurdert arbeidsevnen din på nytt. Vi har kommet fram til at du har mulighet til å komme i arbeid hvis du får mer utredning, behandling, tiltak eller oppfølging fra NAV». Selv om disse konklusjonene er standardtekster fra NAV som i liten grad spesifiserer hvordan Nina kan komme i arbeid, signaliserer de at NAV mener det er grunn til å tro at Nina kan komme i arbeid. Tiltaket synes fortsatt å være behandling, men det fremgår av notat fra oppfølgingssamtale mellom Nina og NAV høsten 2017 at arbeidstrening vil vurderes på nytt om seks måneder. Dette understøttes i intervju med Ninas NAV-veileder, som forteller at Ninas psykolog har tatt opp med NAV at hun vurderer at det nå bør søkes uføretrygd for henne. NAV-veileder på sin side vurderer ikke dette på samme måte, og mener at Nina fortsatt kan komme i arbeid gjennom mer arbeidstrening. Mens NAV på den ene siden respekterer behandlerens anbefaling om at Nina slipper arbeidstrening i perioden hun er i behandling, er de ikke enige i vurderingen om at det er aktuelt å søke om uføretrygd for henne nå.

## Diskusjon

I analysen fremkommer to typer begrunnelser for tiltak i avklaringsprosessen som glir over i hverandre. Mens den ene typen begrunnelse er knyttet til brukerens behov og dermed til en viss grad er personlig, handler den andre begrunnelsen om NAV-ansattes behov for å legitimere tiltak overfor NAV-systemet. Etter gjentatte gjengivelser av en personlig begrunnelse som i svært begrenset grad utdypes, fremstår også den personlige begrunnelsen som en standardformulering produsert med bakgrunn i de NAV-ansattes behov for å rettfærdiggjøre videreføring av tiltak og avklaringsprosess. I den videre diskusjonen brukes begrepene *ansvarliggjørende kjede* og *institusjonell forståelse* (Smith, 2005) for bedre å forstå hvorfor begrunnelsene blir som de blir.

Begrunnelsene som fremkommer i empirien viser hvordan de lokale begrunnelsene bidrar til å oppfylle den *overordnede styringsteksten* om at flere skal i arbeid (Meld. St. 46 (2012–2013)). Gjennom å sette inn nye tiltak eller forlenge tiltak i avklaringen, unngås det

uønskede utfallet av prosessen som er uføretrygd. Dette skjer uten grundige evalueringer og vurderinger av om tiltaket som videreføres eller har vært forsøkt har fungert. Forlengingen kan skje på tross av om personen selv eller andre hjelpeinstanser vurderer tiltaket som hjelpsomt. Begrunnelsene som produseres for å rettferdiggjøre videre tiltak og unngå uføretrygd, utdypes lite i dokumentene. En relativt kortfattet bekreftelse på at Nina har fremgang, er tilstrekkelig for at tiltak settes inn eller forlenges. Gjennom denne praksisen tar de NAV-ansatte ansvar for at overordnet styringstekst oppfylles, og de unngår eller utsetter uføretrygd som resultat. De lokalt produserte begrunnelsene kan dermed forstås som del av en ansvarliggjørende kjede der NAV-veilederne ansvarliggjøres for å oppfylle forventningen om å få flere i arbeid. Begrepet *ansvarliggjørende kjede* bidrar til å synliggjøre hvordan NAV-veilederne ansvarliggjøres og hvordan deres praksis henger sammen med den overordnede styringsteksten, som vist i *ansvarliggjørende kjede* under:



**Figur 2:** NAV-veiledere tar del i ansvarliggjørende kjeder.

Gjennom tekstene de NAV-ansatte produserer, blir det synlig hvordan styring gjør seg gjeldende i deres praksis. Begrunnelser som legitimerer videreføring av avklaringsprosessen, kan forstås som en måte NAV-ansatte tar ansvar for å oppfylle målet om aktivitet. Selv om det overordnede målet er å få folk ut i lønnsarbeid, vil forlenging av arbeidsavklaringsprosessen på kort sikt forhindre uføretrygd.

Begrunnelsen «det går stadig framover» kan således bidra til å tilfredsstille behovet for å vise fremgang og legitimere at prosessen fortsetter. De NAV-ansatte oppfyller gjennom denne praksisen byråkratiske krav, men praksisen er likevel problematisk fordi den kommer

i konflikt med det overordnede målet om arbeid ettersom den ikke synes å bringe den unge under avklaring nærmere lønnsarbeid. I realiseringen av arbeidslinja er arbeidsavklaringsordningen sentral, og gjennom ulike former for forpliktende aktivitet skal målet om overgang til lønnsarbeid oppnås. Begrunnelsene i NAV-tekstene kan derfor forstås som en måte å nettopp dokumentere at kravet til aktivitet er ivaretatt. Det ensidige fokuset på aktivitet i seg selv, og mindre på innholdet i aktiviteten, kan imidlertid virke mot sin hensikt ved at det bidrar til langvarige avklaringsprosesser som ikke oppleves nyttige for den enkelte. I et samfunnsøkonomisk perspektiv kan det stilles spørsmål ved arbeidsavklaring som måte å operasjonalisere arbeidslinja på, og om dette faktisk er mulig innenfor de gjeldende økonomiske og politiske rammer.

Begrunnelsen *du kan komme i arbeid med egeninnsats og kortvarige eller langvarige aktiviteter og bistand fra NAV* refererer til vurderinger om at videreføring kan forsvares såfremt de nevnte forutsetningene oppfylles. Selv om denne begrunnelsen er generell og lite konkret for Nina, bidrar den til at uføretrygd ikke fremstår som et alternativ selv når arbeid ikke er et mulig utfall. Ninas faktiske situasjon reflekteres ikke i begrunnelsene, og er dermed ikke nyttige for henne. Tekstene bidrar derimot til at de NAV-ansattes praksis er i tråd med styringsteksten.

Begrunnelsene for videreføring av arbeidstrening og avklaringsprosess for Nina, bygger på en forståelse om at med enda mer trening og oppfølging kan hun komme i arbeid. Denne forståelsen legitimerer videreføring av arbeidsavklaringspenger, men fortrenger andre måter å vurdere Ninas videre behov. Det åpnes ikke for å vurdere andre måter å hjelpe Nina på, og heller ikke uføretrygd vurderes, selv etter flere år i arbeidsavklaring. Selv om behandlerne i psykiatrien anbefaler at det søkes uføretrygd, reflekteres dette ikke i noen av NAV-dokumentene. I NAV-journalen konkluderes det gjennomgående med at med mer oppfølging og trening vil Nina kunne komme i arbeid. Begrunnelser i form av standardformuleringer som er «gjemt» i annen standardtekst, kan dessuten være vanskelige for Nina selv å identifisere. Det gjør det også problematisk å klage på saksbehandlingen, og Nina er fastlåst i situasjonen selv om hun ikke opplever fremgang etter flere år med aktivitetene arbeidstrening og behandling.

Praksisen bidrar til at Nina *objektiveres* i sitt avklaringsløp, fordi begrunnelsene fremstår som standardtekst som i begrenset grad beskriver og omfatter hennes behov. Begrepet *ansvarliggjørende kjede* bidrar til å vise hvordan den overordnede føringen om *flere i arbeid* innvirker på NAV-arbeidernes praksis når de legitimerer tiltak som ikke nødvendigvis hjelper.

En objektivisering av unge i avklaring står i kontrast til etablert kunnskap om at en helhetlig og individuell tilnærming kan være avgjørende for å lykkes i arbeid med unge med sammensatte utfordringer (Anvik & Waldahl, 2016; Frøyland, 2017; Mikkelsgård et al., 2014). Når det likevel skjer en objektivisering, kan det forstås med bakgrunn i behovet for å forenkle i komplekse saker der ressursene er begrensede og kravet om effektivitet er høyt. På samme måte er det mulig å forstå at spenningen mellom de NAV-ansattes krav til effektivitet og forventninger om å gi individuell oppfølging kan bidra til at det i begrenset grad stilles spørsmål ved det Smith (2005) omtaler som *institusjonelle forståelser*, som for eksempel bruken av arbeidstrening. Selv om bruken av arbeidstrening problematiseres i forskningslitteraturen og viser at arbeidstrening av ulike grunner har lite effekt for muligheten til å komme i ordinært arbeid, både under arbeidstreningen og etterpå (Hyggen, 2017; von Simson, 2012, 2016; Zhang, 2016), er dette det mest brukte tiltaket i arbeidsavklaringen. Det kan synes som om de NAV-ansatte er «fanget» i en forståelse om arbeidstrening som universal middel på veien mot arbeid. Det er denne forståelsen Nina møter når hun skal avklares. Selv om hun

ikke gjør seg erfaringer i arbeidstreningen som bringer henne nærmere ordinært arbeid, er arbeidstreningen stadig middelet som skal hjelpe henne. Slik Nina opplever situasjonen, er det ikke rom for å stille spørsmål ved arbeidstreningen som tiltak – når hun prøver, blir det avvist.

## Avslutning

Gjennom data som strekker seg over en lengre tidsperiode, gir studien innsikt i overganger i arbeidsavklaringsprosesser og begrunnelser for disse. Empirien viser at begrunnelsene er vanskelige å finne, og at hvilke vurderinger begrunnelsene bygger på, i liten grad synliggjøres skriftlig. Begrunnelsene kan i hovedsak karakteriseres som standardformuleringer, også begrunnelser som tilsynelatende synes personlige. Begrunnelsene har ulike funksjoner: De legitimerer videreføring av tiltak, de oppfyller styringsteksten, og begrunnelsene legitimerer de NAV-ansattes praksis sett opp mot systemforventninger. De NAV-ansatte tar således del i *ansvarliggjørende kjeder* ved å lage begrunnelser som oppfyller styringsteksten.

Det kan synes som begrunnelsene bygger på en *institusjonell forståelse* om at arbeidstrening bidrar til at unge kommer nærmere arbeidslivet. Eksemplet med Nina viser at når arbeidsavklaringen ikke resulterer i arbeid, produseres det begrunnelser som rettferdiggjør at avklaringen likevel fortsetter. Det problematiske med dette er at Ninas spesielle situasjon ikke vektlegges i valg av tiltak, og dermed objektiveres hun. Dette medfører ikke bare at den enkeltes behov omskrives i møtet med hjelpeapparatet, slik også annen velferdsforskning viser (Breimo, 2012; Gubrium & Järvinen, 2014; Lundberg, 2012), men omskrivingen av behov resulterer i tiltak som ikke er hjelpsomme for den enkelte, og som til og med kan bidra til å svekke muligheten for at målet om arbeid nås (Solstad & Thommesen, 2013). Det er derfor grunn til å problematisere om arbeidsavklaringsprosessene er egnet for å operasjonalisere arbeidslinja.

Hvorvidt Nina er arbeidsufør eller ikke, tas det ikke stilling til i denne artikkelen. Det kan imidlertid spekuleres i hvorfor arbeidsavklaringen strekker seg over flere år med arbeidstrening som eneste tiltak. Handler det om feilslåtte hjelpetiltak eller Ninas manglende arbeids-evne? Det kan også stilles spørsmål om betydningen arbeidstreningen har for andre aktører, som for eksempel arbeidsgiverne i omsorgsboligene der Nina bidrar med gratis arbeidsinnsats over år. Det er imidlertid ikke hensikten med artikkelen å komme med svaret på hvorfor arbeidsavklaringen trekker ut. Artikkelen søker snarere å forstå hvorfor begrunnelsene formuleres som de gjør, og peker på behovet for at grundigere vurderinger legges til grunn før vedtak om tiltak gjøres for at de unge i avklaring skal ha større mulighet for å lykkes på veien mot ordinært arbeid. Studien av Ninas avklaringsprosess gir selvfølgelig ikke uttømmende innsikt i hvordan arbeidsavklaringsprosesser begrunnes, men den viser at arbeidsavklaringsprosesser kan gå over mange år på bakgrunn av begrensede vurderinger og veldig generelle beskrivelser.

## Referanser

- Andreassen, T. A. & Aars, J. (2015). *Den store reformen: Da NAV ble til*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Anvik, C. H. & Waldahl, R. H. (2016). *Når noen må ta regien. Om unge med psykiske helseproblemer: Utfordringer, tiltak og samhandling på Island, Færøyene og i Norge*. NF-rapport nr. 1/2016. Bodø: Nordlandsforskning.
- Askeland, G., Ellingsen, J. & Thune, O. (2015). Personer som avsluttet arbeidsrettede tiltak i 2013. Hvor var de etter seks måneder. *Arbeid og velferd* nr. 1-2015.

- Barfoed, E. M. (2018). From stories to standardised interaction: changing conversational formats in social work. *Nordic Social Work Research*, 8(1), 36–49. <https://doi.org/10.1080/2156857x.2017.1417154>
- Bernitz, B. K., Grees, N., Randers, M. J., Gerner, U. & Bergendorff, S. (2013). Young adults on disability benefits in 7 countries. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41(12\_suppl), 3–26. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckt123.111>
- Borg, M., Veseth, M., Binder, P. E. & Topor, A. (2011). The role of work in recovery from bipolar disorders. *Qualitative Social Work*, 12(3), 323–339. DOI: <https://doi.org/10.1177/1473325011424642>.
- Bragdø, A. & Spjelkavik, Ø. (2013). Individuell oppfølging av unge i ferd med å havne utenfor skole og arbeid. AFI-rapport, 9, 13. <https://doi.org/10.7577/afi/rapport/2013:9>
- Breimo, J. P. (2012). «Bundet av bistand»: en institusjonell etnografi om organisering av rehabiliteringsprosesser. Doktoravhandling i sosiologi. Bodø: Universitetet i Nordland.
- Campbell, M. & Gregor, F. (2004) *Mapping Social Relations. A Primer in Doing Institutional Ethnography*. Lanham: AltaMira Press.
- Damsgaard, H. L. & Eide, K. (2012). Utfordringer i velferdsstatens yrker, slik nyutdannede profesjonsutøvere ser det. *Fontene Forskning*, 1, 69–81.
- Fossestøl, K., & Andreassen, T. (2011). NAV ved et veiskille: Organisasjonsendring som velferdsreform. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Fossestøl, K., Breit, E. & Borg, E. (2014). NAV-reformen 2014. En oppfølgingsstudie av lokalkontorenes organisering etter innholdsreformen. AFI-rapport 13/2014. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgjevarar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 17(2). Hentet fra <https://journals.hioa.no/index.php/ungdomsforskning/article/view/2567>
- Gjersøe, H. M. (2017). *Komplekse vurderinger i førstelinjen – en studie av arbeidsevnevurdering som aktiveringspolitisk virkemiddel*. Ph.d.-avhandling. Oslo: Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Griffith, A. & Smith, D. (red.) (2014). *Under New Public Management. Institutional Ethnographies of Changing Front-Line Work*. Toronto: University of Toronto Press.
- Gubrium, J. F. & Järvinen, M. (2014). Troubles, problems, and clientization I Gubrium, J. F. & Järvinen, M. (red.), *Turning troubles into problems: Clientization in human services*. Oxfordshire: Routledge.
- Hagelund, A., Øverbye, E., Hatland, A. & Terum, L. I. (2016). Sanksjoner – arbeidslinjas nattsida. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(1), 24–43. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-01-02>
- Hardoy, I., Røed, K., von Simson, K. & Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedspolitikk rettet mot ungdom i Nord-Europa – en meta-analyse. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(03), 167–181. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-03-02>
- Helsedirektoratet (2010). *Arbeid, helse og sosial ulikhet*. Rapport 1/2010. Hentet fra <https://helsedirektoratet.no/publikasjoner/arbeid-helse-og-sosial-ulikhet>
- Hultqvist, S. (2015). *Unga vuxna med nedsatt arbetsförmåga. En beskrivning av trygghetssystemen*. Stockholm: Nordens Välfärdscenter, september 2015.
- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelser av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(04), 236–251. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01>
- Kildal, N. (2013). Den norske velferdsstaten: Fra sosiale til kontraktbaserte rettigheter. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 16(2), 87–95. <http://hdl.handle.net/1956/17403>
- Lipsky, M. (1980). *Street-level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.

- Lundberg, K. (2012). *Uforutsigbare relasjoner. Brukererfaringer, Nav-reformen og levd liv*. Doktoravhandling i sosiologi. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Meld. St. 46 (2012–2013). *Flere i arbeid*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Mikkelsgård, K. A., Granerud, A. & Høye, S. (2014). People with mental illness returning to work: A qualitative evaluation of a Norwegian project. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 21, 172–180 <http://informahealthcare.com/journal/occ>
- Mik-Meyer, N. (2003). Anne er sygdomsfikseret: Forhandling af en institusjonel diagnose. I Järvinen, M. & Mik-Meyer, N., *At skabe en klient: Institutionelle identiteter i socialt arbejde* (s. 82–109). København: Hans Reitzels Forlag.
- Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007–2012) (2007). Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.
- Olesen, E. (2018). Medbestemmelse og umyndiggjørelse. Psykisk sårbare unges erfaringer med aktivitetsplanen i NAV. *Tidsskrift for velferdsforskning*, nr. 4.
- Riksrevisjonen (2014). *Riksrevisjonens undersøkelse av NAVs arbeidsrettede oppfølging av personer med nedsatt arbeidsevne*. Dokument 3:10. Oslo: Riksrevisjonen.
- Smith, D. E. (1978). 'K is Mentally Ill' the Anatomy of a Factual Account. *Sociology*, 12(1), 23–53. <https://doi.org/10.1177/003803857801200103>
- Smith, D. E. (1987). *The everyday world as problematic: A feminist sociology*. Boston: Northeastern University Press.
- Smith, D. E. (2005). *Institutional ethnography: A sociology for people*. Lanham, MD: AltaMira Press.
- Smith, D. E. & Turner, S. M. (2014). *Incorporating texts into institutional ethnographies*. Toronto: University of Toronto Press.
- Solstad, A. & Thommesen, H. (2013). Målet er ordinært arbeid, er det ikke? *Psykologi i kommunen*, 48(2), 5–14.
- Stenbrenden, S., Haukland, M. & Knutsen, I. R. (2018). Sterke møter. En kvalitativ studie av hvordan kvinnelige brukere opplever samarbeidet med veiledere i NAV. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 15(2), 159–169. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2018-02-03-07>.
- Strand, A. H. & Nielsen, R. A. (2015). *Veier inn i, gjennom og ut av arbeidsavklaringspenger. Hvor langt unna arbeidslivet står mottakerne?* Oslo: Fafo-rapport 2015:29.
- Tilson, G. & Simonsen, M. (2013). The personnel factor: Exploring the personal attributes of highly successful employment specialists who work with transition-age youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 125–137.
- Tiltaksforskriften. Forskrift om arbeidsmarkedstiltak. Forskrift 11. desember 2015 nr. 1598. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598?q=forskrift>
- Vabø, M. & Vabo, S. I. (2014). *Velferdens organisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Vike, H., Debesay, J. & Haukelien, H. (red.) (2016). *Tilbakeblikk på velferdsstaten: Politikk, styring og tjenester*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Von Simson, K. (2016). Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(03), 247–268. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-04>
- Von Simson, K. (2012). Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet*, 29(01-02), 76–97.
- Waddell, G. & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* Norwich: The Stationary Office.
- Wik, S. E. & Tøssebro, J. (2013). *Unge funksjonshemmede i møte med NAV: Ett år med arbeidsavklaring*. Rapport 2013. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

- Wik, S. E. & Tøssebro, J. (2017). Når politikken treffer bakken. Arbeidsavklaring og oppfølging av unge funksjonshemmede i NAV. *Fontene forskning* 2017:2.
- Zhang, T. (2016). Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål? *Søkelys på arbeidslivet*, 29, 45–65. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-03>
- Øversveen, E. & Forseth, U. (2018). Fremmed i NAV. Arbeidslinja i praksis. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(4). <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-04-01>
- Åsheim, H. (2018a). Den institusjonelle utholdenheten. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 3, 257-270. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-03-05>
- Åsheim, H. (2018b). Aktivitetsplan som styringsverktøy. *Søkelys på arbeidslivet*, 4, 242-258. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-04-01>