



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2022

Fakultet for landskap og samfunn

Kravspesifikasjonen for arbeidsforberedende trening : en diskursanalyse med utgangspunkt i helsefremming

Martine Gjerde

Master i Folkehelsevitenskap – natur og miljø, helse og livskvalitet

Forord

At jeg nå har levert en masteroppgave i folkehelsevitenskap var ikke det jeg så for meg da jeg begynte å studere historie på Universitetet i 2011. Grunnen til at jeg valgte å studere folkehelsevitenskap kommer fra da jeg i en av de første forelesningene mens jeg studerte sosialt arbeid, hvor jeg ble introdusert for Antonovskys teori om salutogenese; det å heller være opptatt av hva som fremmer helse. Da visste jeg at det er helsefremming og forebygging jeg ønsker å fordype meg mer i, og det har jeg gjort. Samtidig som jeg har skrevet masteroppgaven min har jeg jobbet som jobbveileder hvor min oppgave i hovedsak er å bistå personer over i jobb eller utdanning. Det var også jobben min som ga meg inspirasjon til hva jeg ønsket å utforske i min oppgave, og jeg opplever at arbeidet med masteren har gjort meg i bedre stand til å gjøre jobben min. Det er lett å glemme hvor viktig fagkunnskapen vi har fra utdanningene våre er, men det å lese det på nytt nå har for meg vært viktig, ikke bare for jobben sin del, men også for å ta med praksisen inn i masterbesvarelsen. Jeg er veldig glad for å ha skrevet denne oppgaven, og hva jeg har lært underveis – men nå er jeg så himla glad for å være ferdig med den!

Koronapandemien har satt store spor etter seg de siste årene, det er det nok flere som skulle vært for uten. For meg har pandemien vært tung, og jeg er stolt av å ha levert oppgaven etter så lang tid. Det er mange jeg vil takke. Først og fremst en stor takk til NMBU for den gode oppfølgingen jeg har fått for å kunne tilrettelegge slik at jeg har klart å gjennomføre studietiden og masterskrivingen. Takk til flotte forelesere for spennende og engasjerende forelesninger – til tross for at nesten alt endte opp digitalt. Takk til Spir og gode kollegaer for spennende diskusjoner om kravspesifikasjonen og arbeidet vårt som har fått meg til å se på oppgaven min med nye perspektiver, og som samtidig har blitt ufrivillige ofre av fagstoff jeg mener er spennende for arbeidet vårt. Takk til familie og venner rundt meg for god støtte spesielt nå de siste månedene hvor jeg nesten ikke har møtt noen, jeg gleder meg til å være sosial igjen! Og til alle som har bidratt med korrektur, gjennomlesing og andre innspill – Tusen takk.

Ikke minst et stort takk til to tålmodige, vanvittig hjelpsomme og gode veiledere; Ruth Kjærsti Raanaas og Karin Winter for innsatsen dere har lagt ned, spesielt i innspurten og i ferien deres.

Tusen takk!

Martine Gjerde

Oslo, august 2022

Sammendrag

Det å få mennesker som står utenfor arbeidslivet i arbeid anses som helsefremmende. Arbeidsforberedende trening er et tiltak med formål om å hjelpe personer til arbeid eller utdanning. Kravene til hvordan tiltaket skal utformes og hva det skal inneholde er skrevet i en kravspesifikasjon. Helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv er valgt som et teoretisk utgangspunkt i analysene av kravspesifikasjonen. Empowerment er her tatt med som et teoretisk grunnlag innenfor et helsefremmende perspektiv, og lagt frem som en prosess og en måte å møte deltakere på. Innenfor helsefremmende arbeid har jeg spesielt satt fokus på brukermedvirkning, helhetsperspektivet og tatt for meg maktposisjoner som finnes i mellommenneskelige relasjoner, og som er relevante for profesjonelle yrkesutøvere.

Laclau og Mouffes diskursteori er brukt som et analytisk verktøy. Analysen av kravspesifikasjonen tar med et utgangspunkt i et helsefremmende perspektiv for seg hvilke ulike subjektposisjoner som er konstruert, hvilke krav, maktposisjoner eller egenskaper som følger dem. I tillegg har jeg sett etter nøkkelbegreper i teksten som kan forstås i et helsefremmende perspektiv.

Funnene viser at det er tydelig forskjeller mellom subjektposisjonene i teksten. *Deltaker*, som er den som benytter seg av tiltaket, er konstruert med en rekke egenskaper knyttet til seg som privat person. I tillegg også konstruert som passiv med få direkte krav eller forventninger knyttet til seg. *Tiltaksarrangør*, er den som står ansvarlig for å gjennomføre tiltaket. Til tiltaksarrangør er det stilt en rekke krav både til utføring av tiltaket og organisatoriske retningslinjer, samt hvilket faglig innhold den skal tilby som *utførende personell* skal utføre. Det er også stilt krav til hvilke erfaring og kompetanseområder utførende personell må ha for å kunne gjennomføre tiltaket. NAV kan sies å være den håndhevende makten som kan ta beslutninger som får følger både for deltaker og tiltaksarrangør.

Nøkkelbegreper som kommer frem i teksten som *brukerperspektiv*, *helhet* og *individuell*, er analysert for å se hvordan teksten legger opp til at det kan være mulig å utøve arbeidsoppgaver eller handlinger på en helsefremmende måte. Det er tydelig at kravspesifikasjonen kan tolkes i ulike retninger, da det kommer an på hvilke øyne eller rettere sagt hvilken bakgrunn man leser kravspesifikasjonen med. Det ser derimot ut som at kravspesifikasjonen ikke er skrevet med utgangspunkt i et helsefremmende perspektiv. Likevel legger begrepene opp til at det er mulig å utføre handlinger i den mellommenneskelige relasjonen på en helsefremmende måte, om tiltaksarrangør velger å tolke begrepene i et helsefremmende perspektiv.

Abstract

Getting people who are outside the workforce back into work, is considered health promoting. *Work Preparatory Training* is an employment scheme with the purpose of helping people into work or education. The requirements for the measures' design and content are written in a requirement specification. Health promotion in a salutogenic approach has been chosen as a theoretical framework for the analysis of the requirements specification. Empowerment is included here as a theoretical basis within health promotion and presented as a process and a way to meet participants. I have particularly focused on user participation, a holistic perspective and considered positions of power that exist in interpersonal relationships, which are relevant for professional practitioners.

Laclau and Mouffe's discourse theory is used as an analytical tool. With a health promoting approach, the analysis of the requirement specification consider which subject-positions are constructed and which requirements, positions of power, or characteristics accompany them. In addition, I have looked for key terms in the text that can be understood from a health promoting perspective.

The findings show clear differences between the three subject-positions in the text. The *participant*, who is the user of the employment scheme, is constructed with a number of characteristics associated with them. In addition also constructed as passive with few direct requirements listed to them. The *Work and Inclusion company* is responsible for organizing the employment scheme. Several requirements have been set to the company for the execution of the employment scheme and organizational guidelines, including requirements for the professional content it must offer and execute. There are also requirements for which areas of expertise each company must have in order to carry out the employment scheme. NAV can claim to be the enforcing authority that can make decisions which inflicts consequences for both the participant and the company.

Key terms that appear in the text, such as *user-perspective*, *totality* and *individual*, have been analyzed to see how the text enables the possibilities for tasks or actions to be carried out in a health-promoting way. The requirements specification can be interpreted in different ways, as it depends on whose eyes - or rather with what background - one read the requirements specification with. Peoples acquired attitudes, values or discourse learned, among other places, through education, will be decisive for how various elements in the requirement specification are interpreted.

Innholdsfortegnelse

Forord	1
Sammendrag	2
Abstract	3
1.0 Innledning.....	6
1.1 Kravspesifikasjonens betydning.....	6
1.2 Arbeidsmarkedstiltak i et folkehelseperspektiv	7
1.3 Problemstilling og avgrensning.....	9
2.0 Helse og arbeid – en bakgrunn	11
2.1 Folkehelse og helsefremmende arbeid	11
2.2 Arbeid og arbeidslinja	15
2.2.1 Arbeidsmarkedstiltak	16
2.2.2 Kritikk av arbeidslinja	19
3.0 Teoretisk rammeverk.....	21
3.1 Diskurs og diskursanalyse.....	21
3.1.1 Diskursteori	22
3.1.2 Diskursteori og politikk.....	24
3.1.3 Diskursteori og identitetsdannelse	25
3.2 Et helsefremmende perspektiv	26
3.2.1 Helsefremmende arbeid og salutogenese i praksis.....	26
3.2.2 Mellommenneskelige relasjoner	28
3.2.3 Maktforskjeller i mellommenneskelige relasjoner	29
3.2.4 Empowerment	32
3.2.5 Empowerment fordrer rolleforståelse.....	33
4.0 Metode.....	37
4.1 Diskursteori	37
4.2 Kravspesifikasjonen	39
4.3 Analyse.....	41

4.4 Selvrefleksjon.....	43
5.0 Funn.....	44
5.1 Subjektposisjoner	45
5.1.1 Deltaker	45
5.1.2 Veileder, tiltaksarrangør og utførende personell.....	47
5.1.3 NAV	52
5.2 Nøkkeltbegreper i et helsefremmende perspektiv	53
5.2.1 Helhet	54
5.2.2 Individuelt	55
5.2.3 Bistå og brukerperspektivet.....	56
5.3 Oppsummering	57
6.0 Diskusjon.....	59
6.1 Subjektposisjoner	60
6.1.1 Maktposisjoner	63
6.2 Helsefremmende nøkkeltbegreper i teksten	64
6.3 Diskursiv utvikling.....	68
7.0 Konklusjon og veien videre.....	70
LITTERATURLISTE	74

Vedlegg: Kravspesifikasjonen for tiltaksarrangør: arbeidsforberedende trening (AFT)

1.0 Innledning

1.1 Kravspesifikasjonens betydning

Rundt en tredjedel av livet kommer de aller fleste av oss til å tilbringe på arbeid, og arbeid er tydelig med på å påvirke menneskers liv. Arbeid er en helsebringende aktivitet og en helsefremmende og forebyggende arena (Garsjø, 2018). Å være i arbeid er med på å skape identitet ved at jobben man utfører har betydning for både relasjonen man får til andre mennesker og til felleskapet som oppstår på arbeidsplassen. Til tross for at Norge er et land hvor arbeidsledigheten, sammenlignet med andre europeiske og vestlige land, er lav – står det likevel mange utenfor arbeidslivet som kan ha utfordringer med å få seg en jobb på egenhånd. Noen mangler arbeidserfaring, noen må omstille seg i et nytt yrke, noen har store eller mindre grader av ulike helseutfordringer og trenger bistand til tilrettelegging, mens andre igjen kan ha utfordringer med språket og har vansker med å kommunisere på et forståelig språk i Norge.

Flere av disse personene er i kontakt med Arbeid- og velferdsetaten (NAV) for å øke mulighetene sine for å komme i jobb ved å få bistand gjennom det som her til lands har blitt kalt *arbeidslinja*. Arbeidslinja bruker mye ressurser og tid på å inkludere personer i arbeid. Arbeidsmarkedstiltak er noe mange arbeidsledige blir introdusert for. Arbeidsmarkedstiltak, arbeid- og inkluderingsbedrifter og tiltaksarrangører som de også blir kalt, bistår NAV over hele landet for å på hver sin måte bistå folk ut i utdanning eller i jobb. Dette kan skje gjennom karriereveiledning, arbeidstrening, språktrening, bedre økonomiforståelse eller bistand til å ta fagbrev i en skjermet bedrift. Et av mange tiltak er arbeidsforberedende trening (AFT), som danner grunnlaget for denne oppgaven.

Felles for tiltaksarrangørene som arrangerer tiltaket AFT er at de er regulert av samme lovverk og forskrift og av en kravspesifikasjon som forteller hvordan tiltaket AFT skal være, hva det skal inneholde, hvem det er for og hvordan tiltaksarrangører skal organisere seg. Til tross for at det er én kravspesifikasjon finnes det likevel flere ulike måter og tilby AFT på. Kravspesifikasjonen sier mye om hvordan ting kan eller skal gjøres, men forteller lite om hvordan ting ikke skal gjøres. Dermed kan oppfattelsen og tolkningen av kravspesifikasjonen variere mellom de ulike bedriftene for hvordan de velger å gjennomføre tiltaket hos seg, så lenge målet om å få personer ut i arbeid eller utdanning blir nådd.

Selv om det å være i arbeid i seg selv er helsefremmende, ønsker jeg i denne oppgaven å se om veien frem til arbeid, og om kravspesifikasjonen til AFT legger opp til om tiltaket i seg selv kan være helsefremmende. Personer som er i kontakt med profesjonelle arbeidere i NAV-systemet og andre aktører, vil orientere seg i et system med store forskjeller innen ulike maktposisjoner og da også opplevelsen av avmakt. Å delta i tiltaket vil påvirke helsen til den enkelte noe som gjør at profesjonelle har en ekstra viktig rolle i møte med de arbeidsledige for at de skal oppleve helsefremming i prosessene de skal gjennom, fremfor en opplevelse av uhelse. For å få til dette er det nødvendig at en kravspesifikasjon som styrer og legger rammer for et tiltak også legger opp til et helsefremmende tiltaksløp.

1.2 Arbeidsmarkedstiltak i et folkehelseperspektiv

Med bakgrunn i sosialt arbeid er jeg forpliktet til å forholde meg til fellesverdier som fremkommer i yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere (Fellesorganisasjonen, 2015). Vi har et samfunnsoppdrag hvor vi skal bistå personer som har behov for hjelp, hvor vi skal ta utgangspunkt i deres egne verdier, kunnskap og ressurser. Vi har også et ansvar for «å påse at tiltak og tjenester ikke bidrar til å umyndiggjøre brukerne/klientene» (Fellesorganisasjonen, 2015, s. 2). Så selv om jeg nå tar en master i folkehelsevitenskap, har jeg fremdeles et samfunnsoppdrag som sosionom. Likevel, etter min oppfatning, finnes det mange likhetstrekk mellom ideer og verdier som rommer både feltet sosialt arbeid og folkehelse.

Et sosialt og samfunnsfaglig perspektiv bør inngå i det faglige grunnlaget for både forebyggende og helsefremmende arbeid (Garsjø, 2018). Derfor kommer også denne oppgaven til å inneholde mye sosialfaglig relevans knyttet sammen med folkehelsevitenskap. Begge fagområdene kan sies å ta utgangspunkt i på kjerneverdiene til Aaron Antonovskys teori om *salutogenese*, som direkte oversatt blir *helsens opprinnelse* (Antonovsky, 2012). Både sosialt arbeid og folkehelse er to store fagområder som strekker seg langt. Forenklet og med relevans for denne oppgaven kan man si at sosialt arbeid har et forsterket fokus på å se på helheten til mennesket og systemet rundt, mens i folkehelsevitenskap har fokuset på helsefremmende og forebyggende arbeid vært viktig. Fagområdene går dermed mye over i hverandre. For å kunne jobbe helsefremmende og forebyggende, må man blant annet se på helheten rundt personen.

Denne oppgaven kommer utelukkende til å handle om tiltaket arbeidsforberedende trening. Dette er et tiltak som ble startet i 2016 og erstattet flere tidligere tiltak. Det finnes lite forskning

knyttet til tiltaket AFT. Oslo Economics (Oslo Economics, 2020) har kartlagt tiltaket mellom 2017 og 2019. Her har de både kvantitativt og kvalitativt datagrunnlag fra spesifikke kommuner og tiltaksbedrifter. Denne kartleggingen konkluderer blant annet med at hvis tiltaket brukes godt vil det gi gode muligheter, gjennom målrettet trening for å øke deltakernes mulighet til å komme ut i arbeid (Oslo Economics, 2020). I tillegg fremstår kombinasjonen mellom langsiktig oppfølging og arbeidstrening som suksesskriterier for tiltaket. Rapporten påpeker også at det kan være store forskjeller mellom hva ulike tiltaksarrangører tilbyr som en del av tiltaket og oppfordrer NAV til å hente inn mer kunnskap om effekten av tiltaket (Oslo Economics, 2020). Det er i 2022 initiert en ny evaluering av tiltaket som forhåpentligvis kommer med en rapport om noen år.

Ut fra rapporten til Oslo Economics (2020) er det tydelig at kravspesifikasjonen må tolkes og at denne tolkningen er med på å forme tiltaket hos den enkelte arrangør. Motivasjonen min til å se på hvordan kravspesifikasjonen er skrevet bunner i det Garsjø (2018) skriver;

«At forebyggende og helsefremmende arbeid er kjennetegnet av mye *retorikk*, er forståelig. Her er det mange som vil mye, både politikere, profesjoner, interesseorganisasjoner og enkeltmennesker. Det retoriske elementet kommer frem både i den politiske og faglige konteksten, hvor det lett oppstår selvmotsigende beslutninger og symbolske tiltak for galleriet. Faren er at det bare blir vakre ord som flyr forbi. Utfordringen er å *gjennomskue retorikken* og bidra til en *støtte respekt for ordene* vi bruker, og gi disse viktige begrepene et innhold. Dette er et ansvar og utfordring som hviler både på politikere og de ulike velferdsprofesjonene»
(Garsjø, 2018, s. 51)

Jeg vil derfor diskursivt gå til verks for å se på kravspesifikasjonen og blant annet se på ordene som benyttes og hvordan innhold ulike ord blir gitt. Garsjø (2018) påpeker at mange ord som blir benyttet i akademiske eller i samfunnsvitenskapelige diskurser, mangler utfyllende innhold. Vi benytter begreper vi kan ha utfordringer til å fylle, men som vi *bare vet hva betyr*. Dette er ofte et språk velferdsprofesjoner og andre aktører innen helse- og sosialfaglig arbeid bruker aktivt ikke bare med kollegaer, men også i møte med sine brukere, deltakere eller klienter. Jeg ønsker å se på kravspesifikasjonen med et helsefremmende blikk. Jeg skal se på hvordan det er mulig for de profesjonelle som arbeider i tiltaket og jobbe på en helsefremmende måte etter hva som er beskrevet i kravspesifikasjonen av arbeidsoppgaver eller handlinger.

Når det kommer til å diskursivt se på kravspesifikasjonen finnes det ingen forskning på dette. Rapporten fra Oslo Economics (2020) diskuterer likevel noen punkter som fremkommer i kravspesifikasjonen og stiller, sånn jeg ser det, spørsmål ved hva det vil si det som er skrevet i teksten. Fokuset til rapporten ligger likevel ikke på diskursanalyse og noe fremstår også som en del tolkninger fra deres side. Det kommer også frem i rapporten deres at tiltaksarrangører,

de har kontaktet har selv måtte tolke og prøve å forstå hva kravspesifikasjonen sier for å kunne tilby tiltaket hos seg. Dette tyder på at det for alle ikke er like intuitivt å forstå det som er skrevet. Det kan være mulig det er gjort med vilje for å la tiltaksarrangører tolke fritt, eller at utvikler at kravspesifikasjonen trodde de benyttet et språk «alle» kom til å forstå.

1.3 Problemstilling og avgrensning

Som sosialarbeider skal jeg etter det yrkesetiske grunnlagsdokumentet «legge vekt på en helhetlig tilnærming til mennesker som har behov for sammensatte og tverrfaglige tjenester. Han/hun skal bidra til at ulike deler av hjelpeapparatet samarbeider om å gi brukeren et helhetlig hjelpetilbud» (Fellesorganisasjonen, 2015, s. 5). Dette kan også tolkes som å arbeide helsefremmende og forebyggende. Jeg velger derfor i min oppgave og se på sosialt arbeid som en del av folkehelseperspektivet. I denne oppgaven har jeg et fokus på kravspesifikasjonen til arbeidsforberedende trening og helsefremmende arbeid. Dette er min problemstilling;

Hvordan kan kravspesifikasjonen til arbeidsforberedende trening diskursivt forstås i et helsefremmende perspektiv?

For å kunne besvare dette har jeg tatt med meg to forskningsspørsmål i tillegg til problemstillingen. De er;

Hvilke og hvordan er subjektposisjoner diskursivt konstruert i teksten?

Hvilke nøkkelbegreper fra et helsefremmende perspektiv er det mulig å finne i teksten, og hvordan er de diskursivt konstruert?

Arbeidsforberedende trening har som mål og formidle personer enten i jobb eller i utdanning. I denne oppgaven konsentrerer jeg meg utelukkende jobb, da flertallet av formidlingen gjennom tiltaket er ut i arbeid og ikke til utdanning (Arbeid og Inkludering, 2021). Jeg kommer dermed ikke til å gå inn på utdanning. En viktig del av folkehelse er som nevnt forebyggende og helsefremmende arbeid. Satt på spissen har forebyggende arbeid et fokus på å ikke oppnå en uønsket tilstand, hvor helsefremmende arbeid fokuserer på å bedre livskvaliteten. På mange måter går helsefremmende og forbyggende arbeid eller prosesser over i hverandre. I denne oppgaven kommer fokuset til å være på helsefremmende arbeid; oppnå en ønsket tilstand eller et mål, fremfor å fokusere på å ikke forverre situasjoner.

Sosialarbeidere har vært sentrale i arbeidet med arbeidslinja, de har til enhver tid operert i spennet mellom velferdspolitikken og hvordan hensyn man skal ha eller operere etter i møtet med brukere (Solem & Nybø, 2017). I empowerment-tradisjonen og i yrkesetisk grunnlagsdokument er det sentralt at den profesjonelle sitter med kunnskap om makt, avmakt og undertrykkelse og er seg bevisst dette i utøvelsen av sitt arbeid (Heyerdahl-Larsen & Hansen, 2017). Maktulikheter blir dermed en sentral del av oppgaven knyttet til det helsefremmende arbeidet og det som er en del av den daglige samhandling med andre, men også hvordan diskurser konstruerer maktposisjoner. Da makt er en sentral del både innen diskursanalyse og helsefremmende arbeid, har jeg valgt å ikke ha et eget forskningsspørsmål på dette – da det blir dekket både av problemstillingen og forskningsspørsmålene. For å tydeliggjøre skal jeg ikke i denne oppgaven evaluere om AFT på lang sikt er et forebyggende og helsefremmende tiltak. Jeg skal se på hvordan teksten i seg selv legger opp til helsefremmende arbeid i tiltaket og diskutere hvordan dette kan være mulig.

2.0 Helse og arbeid – en bakgrunn

Lindström og Eriksson (2015) har utviklet det de kaller for *den salutogene paraply* som er en paraply bestående av flere helsefremmende tilnærminger. Den inneholder alt fra kulturell kapital, sosial kapital, humor, mestring, velvære og myndiggjøring. I denne delen kommer jeg til å introdusere salutogenese og helsefremmende arbeid, og se på hvordan salutogenesen er med som et overordnet syn på helsefremmende arbeid. Jeg kommer også til å gå inn på hva arbeid, arbeidsmarkedstiltak og tiltaket arbeidsforberedende trening er, samt hvordan inkludering i arbeid kan være helsefremmende.

2.1 Folkehelse og helsefremmende arbeid

Forebyggende og helsefremmende arbeid er to relevante begreper innen folkehelse, og er vanskelige begreper og enes om med én definisjon (Garsjø, 2018). Det er enighet rundt at begrepene er samlebenevnelser om ulike tiltak og politikk som representerer både en type praksis og tenkning. Garsjø (2018) definerer begrepet forebygging ved at det handler om å forhindre negative og uønskede fenomener. Det handler om å se negative konsekvenser før de oppstår og gripe inn i prosesser så de ikke utvikler seg til større problemer. Helsefremmende arbeid er å fremme prosesser og styrke faktorer som fører til god helse, friske folk og god livskvalitet (Garsjø, 2018). Å ha en helsefremmende tenkning handler om fokusere på hvorfor det går godt ved å se etter det positive og styrke de gode prosessene. Det handler om å få personen selv til å øke kontroll over egen helse og forbedre den, fremfor å se på risikofaktorer, problemer og hva som hindrer god helse (Garsjø, 2018; Vedøy & Skulberg, 2020). Helsefremmende tenkning er å gå fra å tenke hvordan man unngår sykdom til hvordan man fremmer helse (Garsjø, 2018). Hovedforskjellen fra forebyggende arbeid til helsefremmende arbeid er at den ene har oppmerksomheten rettet mot sykdom og hvordan det er mulig å forhindre dette, og den andre fokuserer på å oppnå god helse. Felles for dem begge er at det handler om å tenke langsiktig, og dette kan ofte være utfordrende å få til da mange ønsker at endringer skal skje raskt. I denne oppgaven vil jeg benytte meg av begrepene «helsefremmende arbeid» og «helsefremming» om hverandre. De kan ses på som synonymer, og jeg har valgt å forstå de som at «helsefremmende arbeid» er arbeidet og selve prosessen for å oppnå «helsefremming». «Helsefremming» har likevel et trykk på resultatet av helsefremmende arbeid; målet blir å oppnå helsefremming gjennom helsefremmende arbeid.

Folkehelse er et vidt begrep og ser blant annet på summen av alle individers helse, samtidig som at det kan vise til mønster i form av ulikheter i helse i like grupper i samfunnet (Vedøy & Skulberg, 2020). Det er helse i alt vi gjør. Folkehelseloven (2011, §3b) definerer folkehelsearbeid som:

«samfunnets innsats for å påvirke faktorer som direkte eller indirekte fremmer befolkningens helse og trivsel, forebygger psykisk og somatisk sykdom, skade eller lidelser, eller som beskytter mot helsetrusler, samt arbeid for en jevnere fordeling av faktorer som direkte eller indirekte påvirker helsen».

Her blir helsefremmende og forebyggende arbeid representert. Det handler om å være langsiktig og fremtidsrettet – tenkte flere trekk fremover. Da vil det også bli mer samfunnsøkonomisk på sikt enn å reparere skader underveis (Garsjø, 2018).

For å få et bedre grep på ordet helsefremmende arbeid, er det relevant å først se på ordet *helse*. Helse er et vidt begrep det finnes flere definisjoner på, men likevel snakkes det om helse i det daglige som om alle har en felles definisjon på det, og at alle vet hva det betyr. At det har en objektiv vurdering. Ofte blir helse blant de fleste forklart ved at en person enten har «god helse» eller «dårlig helse». Når man snakker om helse i denne sammenhengen blir helse sett på som fravær av sykdom og at medisiner blant annet er det som skal til for at personen skal gjenoppta helsen sin. Dette vil si å ha et patogent syn på helse, og i vestlig medisin har denne tankegangen vært dominerende (Naidoo & Wills, 2016). Dette synet innebærer på mange måter at det settes et søkelys på dårlig helse. Når et samfunn er basert på en patologisk modell kan det ofte hende at personer må ha en diagnose for å i det hele tatt motta hjelp, behandling, få medisiner og kanskje til og med riktig tiltak for å få bedre helsen. Det patologiske synspunktet på helse er kritisert og utfordret.

I 1946 kom World Health organization (WHO) – Verdens Helseorganisasjon med denne definisjonen på helse; «a state of complete physical, mental and social well-being, not merely the absence of disease or infirmity» (Naidoo & Wills, 2016, s. 4). Som bringer med flere elementer enn den fysiske, gjerne patologiske helsedelen. Peter Hjort har definert helse som noe mer enn dette og sier «Helse er ikke noe en får, men noe en må arbeide med og kjempe for hele livet. God helse betyr at man har overskudd i forhold til dagens krav» (Hjort, 1982, s. 16) Felles for disse helsedefinisjonene er at de ser mennesket i sammenheng med sine omgivelser som igjen påvirker den enkeltes helseutvikling (Brattli & Moen, 2020). Konteksten er dermed viktig for helseutviklingen.

Både helsedefinisjonene til WHO og Hjort utfordrer det patologiske synet på helse. En som har utfordret patogenesen med en egen metode er Aaron Antonovskys teori om salutogenese. Om Antonovsky ble inspirert av WHO's definisjon på helse, er ikke godt å vite, men han har laget salutogenesen som ikke bare en motsetning til patogenesen, men også for å komplementere den (Antonovsky, 2012). Fokuset er på hvordan man skaper helse, fremfor å forklare hva som skyldes sykdom. Salutogenesen handler om at vi hele tiden beveger oss på kontinuumet mellom helse og uhelse. Hva som gjør at vi beveger oss den ene eller andre veien er derimot individuelt. For å forklare hvordan man kan bevege seg på kontinuumet trekker Antonovsky (2012) frem opplevelsen av sammenheng (OAS). Dette handler om den enkeltes opplevelse av hendelser som skjer i livet. OAS omfavner de tre områdene begriperlighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Begriperlighet handler om hvordan stimuli oppleves av det vi blir utsatt for, både i ytre og indre miljø. Hvilken grad man opplever om man har ressurser til å håndtere utfordringene eller stimuli, er det håndterbarhet står for, og meningsfullhet er motivasjonselementet; om utfordringene man opplever er verdt å engasjere seg i og om det gir mening og engasjere seg. Langeland (2017) oppsummerer salutogenesen på denne måte; «målet med en salutogen tilnærming er å gjøre personer i stand til å leve optimalt med sine helseutfordringer ved å ta på alvor deres evne til aktiv tilpasning til utfordringer i hverdagen» (Langeland, 2017, s. 41-42). WHO's og Peter Hjort sine definisjoner sammen med salutogenesen, gjør at det blir viktig å fokusere på hva det er som fremmer helse. Brattli og Moen (2020) trekker frem at det er ved å se på omstendighetene rundt den enkelte – det som gir, sikrer og utvikler helse – blir viktig når man skal se på hva det er som fremmer helse.

For å kunne realisere helsefremmende arbeid med sine verdier og prinsipper, mener Lindström og Eriksson (2015) at man trenger salutogenesen. På engelsk kalles helsefremmende arbeid *health promotion* og er basert på en ideologi initiert av WHO siden 1980-årene om arbeid for å fremme helse (Garsjø, 2018). Det handler om å se årsakene til at noe går godt, se på suksessindikatorer og blant annet finne ut hva det er som nytter og er de mest virksomme strategiene. Helsefremmende kan videre ses på som en prosess hvor personer selv tar kontroll over deres egen helse og faktorer som påvirker den, samt forbedre dette. Når det kommer til helsefremmende arbeid innen arbeid og inkludering er det et hovedfokus på at nettopp jobbsituasjonen skal endres (Salazar et al., 2018). Her er det viktig å huske på at det er en lang prosess ved å endre atferd for å fremme egen helse. For å ta frem et viktig poeng fra Antonovskys modell om salutogenese og sosialt arbeid er det også viktig å se helheten til personen og også hva som påvirker at personer ikke er i jobb og hvorfor. Som Salazar et al.

(2018) skriver, og som både WHO, Anotonovsky og Hjort er enig i; helsen vår er en balanse av både fysisk, mental og sosial helse.

Det som påvirker mennesket i ulike faser gjennom dagen eller livet blir kalt helsedeterminanter. Dahlgren og Whiteheads (1991) sosiale helsemodell beskriver hvordan ulike helsedeterminanter kan være med på påvirke mennesket. Modellen er delt inn i fem nivåer. I de to innerste nivåene ligger påvirkninger som kommer ved individet selv og andre individuelle forhold som påvirker alt fra livsstil, adferdsmessige forhold, egenskaper og kunnskaper som vil ligge til grunn for alle valgene man tar. Det tredje nivået handler om påvirkninger fra det sosiale, nettverk og støtte i samfunnet. På et mer overordnet samfunnsnivå ligger de to ytterste nivåene. Her ligger tilgangen til tjenester i samfunnet som vil påvirke helsen og de samfunnsmessige, økonomiske og kulturelle vilkårene som styrer dem. Som Garsjø (2018) skriver påvirkes helsen av samspillet mellom miljø og individer; helse er relasjonelt. Sosiale helsedeterminanter henviser til faktorer bestemt av sosiale retningslinjer som påvirker helse, arbeidsbetingelser, bosted og fysisk miljø (Naidoo & Wills, 2016). Disse sosiale retningslinjene får sine bestemte og faste bestemte betingelser fra politisk syn, politikk og økonomi.

Det overordnede nivået i samfunnet vil påvirke individuelt på flere områder. Hvordan man velger å forstå begrepet helse og hva man velger å legge i det, samt hvordan samfunnet velger å måle helse, vil alle ha betydelig innvirkning på medisinsk praksis og politikk (Garsjø, 2018). Med andre ord vil samfunnsmessige og politiske beslutninger få konsekvenser for livet vårt om man setter helsefremmende og forebyggende arbeid inn i en større sammenheng. Dette vil blant annet være synlig gjennom hvordan man utformer helse- og sosialtjenester i samfunnet og hva tjenestene skal inneholde. På lang sikt er det samfunnsøkonomisk og ha fokuset på forebyggende og helsefremmende arbeid (Garsjø, 2018). Grunnleggende behov som tilgang til bolig, rent vann og mat, klær og tilgangen til utdanning og helsetjenester er viktig for helsen og mange av disse behovene ligger utenfor helsesektoren. Garsjø (2018) påpeker at det er nødvendig med arbeid på tvers av flere sektorer – for å kunne oppnå god og tilfredsstillende helse i samfunnet. Det er likevel ikke bare politikere som skal arbeide for dette, velferdsprofesjonene har også en viktig oppgave her.

Tveiten og Boge (2014) understreker at det er tydelige trekk av empowerment i helsefremmende arbeid, noe som er mulig å se igjen i den salutogene paraply. Det handler om å bistå mennesker i helse- og sykdomsrelaterte situasjoner for å hjelpe dem til å forstå, gi de verktøy til å håndtere situasjonene og finne mening i dem (Tveiten & Boge, 2014). Begrepet

empowerment er engelsk og vanskelig å oversette til norsk uten at det mister mye av sin betydning og meningsinnhold. *Power* betyr makt, styrke eller kraft og er kjernen i begrepet. Empowerment oversettes til norsk som myndiggjøring, brukermedvirkning, delaktighet og det å ha handlingsrom i eget liv. Dette er vanlige definisjoner av begrepet innenfor sosialt arbeid og folkehelse (Tveiten & Boge, 2014). WHO og verdenskonferansen i Ottawa i 1986 står som et paradigmeskifte for empowerment-begrepet. I folkehelsearbeidet under konferansen fikk helsefremming en styrket posisjon og tre hovedprinsipper stod sentralt; «maktfordeling fra fagperson til bruker, medvirkning og synet på brukeren som ekspert på seg selv» (Tveiten & Boge, 2014, s. 16), som også er sentrale i Empowerment-tenkningen. Det er et vidt definert begrep som Tveiten og Boge (2014) omtaler som umodent og med uklare forutsetninger, likevel bidrar dette til åpenhet og videreutvikling til økt forståelse og mangfold rundt begrepet.

I Norge er folkehelsearbeidet basert på fem viktige prinsipper (Vedøy & Skulberg, 2020). En; utjevning av sosiale forskjeller, her også sosioøkonomiske forskjeller. To; helse i alt vi gjør, dette omfatter også å øke kunnskapen mellom økonomi og helse. God helse ses på som en forutsetning for økonomisk utvikling. Tre; bærekraftig utvikling. Fire; føre-var-prinsippet. Til slutt fem; medvirkning hvor mestring av hverdagslige krav er en viktig del av personers helse. Her ligger også muligheten til å kunne påvirke i prosesser og beslutninger som angår seg selv, i tillegg til å ta kontroll over eget liv og mobilisere styrker og ressurser til å kunne bedre egen helse. Å få personer ut i jobb vil dermed være positivt for samfunnet både økonomisk og for folkehelsen, men først og fremst for den enkelte, fordi den har noen indre verdier og former oss og er en viktig del av den vi er (Halvorsen et al., 2013). Der er dermed mulig å si at tiltak som har til formål om å hjelpe personer i jobb, er folkehelsearbeid.

2.2 Arbeid og arbeidslinja

Det kan være utfordrende og definere hva arbeid egentlig er. Med tiden har det vært noe man gjør et bestemt sted til en bestemt tid, men med teknologiens fremtreden i verden er fleksibiliteten stor og mye arbeid kan derfor gjøres hvor som helst, når som helst – så lenge det blir gjort (Gjertsen et al., 2021). Det som kan knyttes arbeid til er at man ofte får betalt for å gjøre noe som noen har bestemt må gjøres. Stort sett er arbeid hovedkilden til inntekt og med det ofte en del av folks identitet, sosial kontakt og tilhørighet (Gjertsen et al., 2021). Før jeg kommer mer inn på arbeidslinja tar jeg kort for meg arbeid og arbeidsløshet i et historisk perspektiv. Etter dette tar jeg for meg arbeidsinkludering gjennom arbeidsmarkedstiltak. Til slutt presenterer jeg noe kritikk av arbeidslinja.

Historisk har ikke arbeid alltid hatt den samme betydningen eller de samme assosiasjonene som vi har i dag (Hernes, 2010a): Arbeid hadde før middelalderen et dominerende negativt syn og i antikken var det ødeleggende og minnet om slavearbeid. I middelalderen kom et nytt element inn, nemlig at arbeid ble en plikt og et kall for å tjene Gud. Med tiden ga arbeid mer mening, og spesielt med Immanuel Kants syn på at arbeid er et grunnleggende behov, begynner vi å nærme oss hvordan vi ser på arbeid i dag; altså noe vi gjør for vår egen skyld. Arbeidets betydning i vårt samfunn er tydelig viktig og et område flere engasjerer seg innenfor. Flere politiske partier, Landsorganisasjonen i Norge (LO) og den norske *arbeidslinja* har alle et felles mål; *arbeid til alle*. NAV har et generelt mål om at mennesker skal komme seg inn i arbeidslivet, og bli der – fremfor å motta stønader (Andreassen & Spjelkavik, 2011). Å jobbe skal både være attraktivt og det skal lønne seg. Likevel er det ikke alle som er i jobb. For mange kan arbeidslivet oppleves som en arena med stadig større konkurranse og krav, som kan gjøre det mer utfordrende for de enkelte å komme i eller tilbake i jobb, alene.

Først på 1800-tallet ble arbeidsledighet akseptert som et sosialt problem (Halvorsen et al., 2013). Ifølge Statistisk sentralbyrå (2022) er, pr. mai 2022, 3,2 prosent av arbeidsstyrken arbeidsledig. I Norge har *arbeidslinja* spesielt vært sentral i politikken siden 1990-årene, med bakgrunn i at mange bevegde seg bort fra arbeidslivet inn i 90-årene (Halvorsen et al., 2013; Hernes, 2010b). Det kom et stort fokus på å utvikle velferdsordningene som siktet på integrering i arbeidslivet og at det ikke skulle være fristende å stå igjen på stønadsytelser. Man skulle bevege seg fra passivitet til arbeidsaktivitet (Hernes, 2010b; Øverbye & Stjernø, 2012). De siste årene har myndighetene presset på at flere skal komme ut i jobb gjennom arbeidslinja (Solem & Nybø, 2017). Mange stønadsmottakere fikk aktivitetsplikt og flere gikk gjennom attføring på vei ut i arbeid. Attføring ble nå en del av inngangsposten til arbeidslivet, som i seg selv skulle være et naturlig førstevalg (Hernes, 2010b; Solem & Nybø, 2017). Den tapte arbeidskraften skulle være mulig å mobilisere ved å gi bistand, tilrettelegging, rådgivning og se på muligheter, fremfor å ha fokus på sykdommer, hemninger og begrensninger. Med arbeidslinja kom det i tillegg et nytt element, nemlig å stille krav til den enkelte deltaker om aktiv deltakelse i veien mot ordinært arbeid (Hernes, 2010b). Med økende bruk av egenaktivitet og brukervedvirkning ble det er tydelig fokus rundt *hjelp til selvhjelp*.

2.2.1 Arbeidsmarkedstiltak

Arbeidslinja handler om rette ressurser, tiltak og faglig kompetanse mot de som trenger ekstra oppfølging ved å blant annet kartlegge individets situasjon og arbeidsevne, for å komme

i jobb. (Solstand, 2017). Attføringsarbeidet var ikke noe nytt som kom på 1990-tallet. På slutten av 1800-tallet begynte de første offentlige ordningene å etablere seg. Fra 30-årene har høy sysselsetting vært et sentralt mål og fra 50-årene ble arbeidsformidling et eget fag, og med det ble også yrkesveiledning en vesentlig oppgave i inkluderingsarbeidet (Halvorsen et al., 2013; Hernes, 2010a). I tillegg til å ha kunnskapen om arbeidsmarkedet så de nå behovet for å få mer kunnskap om arbeidssøkeren. Det var ikke lenger bare et fokus på å finne rett person til rett jobb, men også hjelpe dem til å finne rett vei i livet (Hernes, 2010b). Arbeidsmarkedspolitikken fikk fra dette et økende sosialt, ivaretagende og individrettet fokus, og egne stillinger ble opprettet for å utelukkende drive attføringsarbeid. På 70-tallet kom en melding om sysselsettingspolitikken og arbeid til alle ble nå et klarere formulert mål (Hernes, 2010a).

Tiltaksbedrifter eller tiltaksarrangører, som har som hovedmål og bistå personer ut i arbeid, har tidligere blitt kalt skjermede virksomheter og har andre navn som; attføringsbedrifter, forhåndsgodkjente virksomheter eller arbeidsmarkedsbedrifter (NOU 2012: 6). Bedriftene er i utgangspunktet produksjonsbedrifter innen industri eller tjenesteprodusenter, som i tillegg har deltakere på arbeidsrettede tiltak tilvist fra NAV. Gjennom 60- og 70-tallet hadde tiltakene i stor grad et mønster med stadig flere i varig tilrettelagt arbeid (i skjermet virksomhet) og ikke i ordinært arbeid¹, som var hovedmålet. På 80-tallet kom en utredning som i tillegg til å ivareta varig verna arbeid, kom det belønninger for formidling til ordinære arbeidsforhold. Arbeidsforberedende trening eller tilnærminger ble på 80-tallet et begrep som gikk ut på utprøving i intern eller ekstern bedrift, arbeidstrening og opplæring (NOU 2012: 6). Bare for å tydeliggjøre så er tiltaket AFT med samme navn som ble benyttet på 80-tallet ikke det samme tiltaket, selv om de deler mye av de samme verdiene som arbeidsforberedende tilnærminger har.

På 90-tallet ble grunnlinjene for utviklingen som direkte påvirker dagens tiltaksinnhold laget (NOU 2012: 6). Ikke bare fikk formålet med attføringsarbeidet en klarere profil; utprøving og økt kvalifisering for på sikt formidle ut til arbeid eller utdanning. Den tidligere ideen om at skjermet virksomhet var mest effektiv for å få folk tilbake i arbeid, ble utfordret. Det gikk fra ideen om «train then place» til «place then train» som en mer effektiv inkluderingsmetode (Solstand, 2017). Det kom også et større fokus på å skape en bedre balanse gjennom arbeidssøkers kvalifikasjoner og egenskaper og kravene stilt fra arbeidslivet (Halvorsen et al., 2013). Tiltaksbedriftene fikk også et nytt støtte- og styringssystem som ble et viktig ledd for å

¹ «De fleste ansatte som mottar lønn fra en bedrift eller organisasjon er i et ordinært arbeidsforhold» (skatteetaten.no). Det vil si ikke får sin lønn gjennom trygdeytelser i NAV.

styrke kvalitet i atføringstilbudene og sette klarere rammer rundt organiseringen av bedriftene, tilbudene og overgangen mellom dem. Tiltaket Arbeid med bistand fikk etablert seg, med en helt ny strategi hvor hovedmålet var utprøving i ordinære bedrifter og med intensiv personlig oppfølging (Haavorsen & Hernes, 2010; NOU 2012: 6).

Bare siden tusenårsskiftet har Norge hatt flere ulike tiltak for å finne den beste arbeidsmetoden for å kunne få folk ut i arbeid. Tiltakene har også stadig vært under forbedring for å gjøre det bedre for arbeidssøkerne i byråkratiet som tiltaksbedrifter er en del av. I 2010 ble det satt ned et utvalgt oppnevnt av regjeringen hvor sakkyndige skulle forbedre eller opprette nye velferdsordninger (Kjønstad & Syse, 2012; NOU 2012: 6, 2012). Utvalget fikk et mandat og skulle blant annet «gjennomgå og vurdere hvilken plass skjermede virksomheter skal ha i den samlede virkemiddelbruken overfor personer med nedsatt arbeidsevne» (NOU 2012: 6, s. 11). Videre fortalte mandatet at de skulle foreslå, og begrunne endringer for å forbedre tilbudet til arbeidssøkere som skulle over i ordinært arbeid eller utdanning. Utredningen er presentert i serien Norges offentlige utredninger (NOU), og som et resultat av utredningen var det et tydelig fokus på at arbeidsforberedende tilnærminger burde få et større fokus. I Proposisjonen til stortinget, Prop. 39 L (2014-2015), kom det et forslag til lovendring om å starte det nye tiltaket arbeidsforberedende trening og hvordan erstatte andre tiltak. Proposisjonen har også kommet med forslag til hvordan AFT skal gjennomføres og hva det skal inneholde, som også er å finne i kravspesifikasjonen.

Arbeidsforberedende trening er et tiltak for arbeidssøkere i NAV. Det er ikke NAV selv som utfører jobben, det er det forhåndsgodkjente tiltaksbedrifter som gjør. NAV forklarer AFT som «et tilbud for deg som trenger å jobbe i et tilrettelagt arbeidsmiljø før du starter arbeidstrening i en vanlig bedrift» (NAV, 2022). Målet med tiltaket er å avklare arbeidsevne gjennom arbeidstrening og opplæring for å bedre mulighetene til å komme i jobb. Om det er nødvendig er arbeidstreeningen først i et tilrettelagt arbeidsmiljø før man går over til en ekstern bedrift. Tiltaket skal kartlegge kompetanse og gi karriereveiledning. Om en person ønsker å benytte seg av dette tiltaket må de kontakte NAV som så tar kontakt med en tiltaksbedrift for å søke om plass i tiltaket. Det settes ulike krav til personer som skal inn i tiltaket AFT, personen må blant annet ha nedsatt arbeidsevne og kan ikke være i jobb eller utdanning.

I følge Hernes (2010a) står mange av de arbeidsledige med svekket helse, og situasjonen de står i som arbeidsledig i seg selv er en risiko til uhelse eller kan i verste tilfelle svekke helsen ytterligere. På den lyse siden gjenvinnes helse og livskvaliteten når man får seg jobb. Så arbeid lønner seg ikke bare for det økonomiske spekteret for den enkelte, men fyller også andre sosiale

og helsemessige behov. Personer utenfor arbeidslivet har større risiko for uhelse, enn personer som er en del av arbeidslivet (Hernes, 2010a). Som Lindström og Eriksson (2015) påpeker er det sammenheng mellom uhelse og OAS. «Jo sterkere OAS, jo færre symptomer på psykisk lidelse. En sterk OAS forebygger angst, depresjon, utbrenthet og håpløshet og er sterk og positivt forbundet med helseressurser som optimisme, robusthet, kontroll og mestring» (Lindström & Eriksson, 2015, s. 58). Som kan bety at arbeid også kan føre med seg sterkere OAS.

2.2.2 Kritikk av arbeidslinja

Arbeidslinja har vært et forsøk på å balansere to motstridende hensyn; stønader skal forhindre fattigdom, men kun personer av høyest nødvendighet skal benytte seg av dem (Solem & Nybø, 2017). Arbeidslinja har på bakgrunn av dette, og mer, blitt utsatt for kritikk hos forskere og andre aktører på feltet (Hernes, 2010b). Kritikken går blant annet på at det blir større sosiale forskjeller, både økonomiske, og utstøting fra jobb, samfunn og skole. De utstøtte defineres som problemet og ikke mekanismene som faktisk utstøter. Løsningene kommer i form av tiltak for den enkelte og ikke reguleringer og tiltak over det som har blitt et ekskluderende arbeidsliv. Faren er at vi nå kan ha gått fra at *arbeid til alle* har blitt til *alle skal i arbeid*. Ved at vi har fått et frastøtende arbeidsliv med økende konkurranse, stress og svekket trygghet for de som ikke får til å møte kravene i et ordinært arbeidsliv har de vært redde for å få flere sykemeldte og fattige (Halvorsen et al., 2013; Hernes, 2010b). Arbeidsledige må selv øke sin kompetanse og sine kvalifikasjoner for å komme seg inn og må tilpasses til arbeidslivet.

Vi vet ikke hvordan det hadde sett ut om vi ikke aktivt hadde brukt de siste 30 årene med det sterke fokuset Norge har på arbeidsinkludering (Hernes, 2010b). Det vi vet noe om er hvorvidt de politiske grepene og de enkelte tiltakene virker, og i hvilken grad. Det har ikke vært innstramminger på hvor mange som kan søke trygd og sosialhjelp, eller vært en signifikant økning i flere sykemeldte og fattige voksne (Halvorsen et al., 2013; Hernes, 2010b). Motivasjon er en viktig faktor for å komme inn på arbeidsmarkedet og fraværende motivasjon reduserer sjansene betraktelig (Haavorsen & Hernes, 2010). Kritikere av arbeidslinja trekker frem at mennesker har en egen indre motivasjon til å jobbe og trenger dermed ikke gulrøtter eller pisk til å finne jobb.

Køen inn til arbeidslivet står heldigvis ikke stille, det er utskiftninger både av personer i arbeidslivet og dermed også utskiftning blant de arbeidsledige som står i kø for å komme inn

på arbeidsmarkedet (Hernes, 2010b). Arbeidsledighet eller arbeidspassivitet er et samfunnsøkonomisk problem fordi det står en verdifull arbeidskraft som ikke blir brukt (Hernes, 2010a). Videre kan den langvarige ledigheten ha alvorlige og langsiktige helsemessige konsekvenser for den enkelte. Økonomisk usikkerhet, passivitet, svekket sosial kontakt, psykisk og fysisk helse, er bare noen av de negative konsekvensene (Halvorsen et al., 2013).

3.0 Teoretisk rammeverk

Jeg kommer til å starte denne teoridelen med å aller først ta for meg diskursanalyse og analysen jeg selv kommer til å benytte meg av; diskursteori. I delen om diskursteori har jeg en del hvor jeg tar for meg diskursteori i forhold til politikk og makt, og en del om identitet og gruppedannelse. Etter dette tar jeg for meg helsefremmende arbeid og salutogenese i praksis før jeg går videre til å snakke om mellommenneskelige relasjoner, begrepsavklaringer knyttet til hvilke roller jeg benytter meg av i teksten og maktforskjeller som oppstår i mellommenneskelige relasjoner. Til slutt går jeg nærmere inn på myndiggjøring og empowerment, som av Lindström og Eriksson (2015) er nevnt som av de mest sentrale prosessene innen helsefremmende arbeid.

3.1 Diskurs og diskursanalyse

Det finnes maktforskjeller i mellommenneskelige relasjoner når en deltaker er i kontakt med profesjonelle arbeidere i et byråkratisk system. I dette møtet vil språket ha en svært viktig rolle både i den direkte kommunikasjonen med deltakerne, men også språket ellers som legger føringer for hvordan systemene skal være (Skau, 2003). Språket er dermed mer enn bare ord. Vi kan oppsummere språkets rolle på denne måten;

«Språket er vårt viktigste redskap for kommunikasjon og samhandling, etablering av makt og legitimering av handlinger. Gjennom språk kan vi formidle oss til andre, og språk og begrepsvalg er viktige i forbindelse med etablering av identitet og tilhørighet. Språk kan brukes både til å ekskludere og inkludere.» (Skau, 2003, s. 59).

Språk er dermed mer enn å bare lære seg hva ordene henviser til, man må også lære hvordan de henviser (Grue, 2019). Som Jensen og Ulleberg (2011) poengterer når de snakker om språklige uttrykk, er at språket kan definere virkeligheten på en måte som kan virke undertrykkende for andre. Videre nevner de også at diagnosesystemer og språkbruk som omtaler personers utfordringer eller lidelser kan fratrukke de både myndighet og selvstendighet. Dette er grunnen til at jeg benytter diskursanalyse for å se på kravspesifikasjonen til AFT.

Det finnes flere definisjoner på hva diskurs er og ulike verktøy for å gjennomføre en diskursanalyse (Fairclough, 2008; Grue, 2019; Jørgensen & Phillips, 1999; Neumann, 2021). Jørgensen og Phillips (1999, s. 9) definerer ordet diskurs på denne måten; «En diskurs er en bestemt måte at tale om og forstå verden (eller et udsnit af verden) på». De ulike diskursanalysene har noen fellesnevner ved at de er opptatt av å se på maktreasjoner i

samfunnet som kan komme av normative perspektiver. Det finnes dermed flere ulike måter å gjennomføre en diskursanalyse på. Jeg har valgt én form for diskursanalyse, nemlig *diskursteori*, utviklet av Ernesto Laclau og Chantal Mouffe (Jørgensen & Phillips, 1999).

Diskursanalyse kan være en form for tekstanalyse, den vil inneholde visse elementer, det vil også påvirke hvilken kontekst teksten er lest i, hvem som har skrevet den, hva formålet med teksten er og hvem som skal lese den (Grue, 2019). Tilgangen vår til virkeligheten går alltid gjennom språket og på den måten skapes det representasjoner av virkeligheten (Grue, 2019). Hovedoppgaven til språket er å skape mening (Neumann, 2021). Den fysiske verden finnes, men det er gjennom diskursene den får ens betydning. Alt ettersom hvilken diskursiv forståelse vi har av noe, vil det få sosiale konsekvenser. Språket blir på denne måten med på å konstituere den sosiale verden. «Språket er ikke nøytralt» (Grue, 2019, s. 73) og formuleringene vi bruker forteller oss hvordan vi fremstiller det vi snakker om. Det finnes ingen objektive svar når man argumenterer og snakker om diskurser, ei heller hva en diskurs inneholder.

3.1.1 Diskursteori

Laclau og Mouffes teori tar utgangspunkt i at diskurser konstruerer den sosiale verden og at diskurser er avhengige av og blir påvirket av andre diskurser (Jørgensen & Phillips, 1999). Et viktig poeng i diskursteorien er at sosiale fenomener aldri er komplette eller ferdige. Likevel prøver diskurser å være komplett, altså at man sørger for at tegnene som benyttes ikke glir over i hverandre (Jørgensen & Phillips, 1999). Jørgensen og Phillips (1999) bruker i sin bok ofte begrepet *kontingent* når de snakker om diskurs. Kontingent betyr noe som alltid er i bevegelse og kan forandres, også at det tidligere kan ha vært annerledes og betydningen av ordet kan forandres over tid (Nilstun, 2021). Det er altså at noe er logisk mulig, men ikke nødvendig. Arbeidsinkludering og diskurser er dermed kontingent, fordi meningsinnholdet knyttet til begrepet og hva det betyr, endrer seg over tid. Det er ikke dermed sagt at det endrer seg, men det vil alltid ligge en mulighet for at det kan gjøre det. Det vil hele tiden foregå en kamp hvor diskurser forandrer seg og dermed også det sosiale (Jørgensen & Phillips, 1999). Diskursteorien omfatter i tillegg til språket *alle* sosiale fenomener. De mener at forståelse av det sosiale er en diskursiv konstruksjon og at vår tilgang til virkeligheten skjer gjennom formidlingen av diskurser (Jørgensen & Phillips, 1999). Når vi analyserer skal vi ikke finne eller avdekke en objektiv virkelighet, men undersøke hvordan vi skaper virkeligheten som gjør at personer oppfatter den som objektiv eller som en selvfølge.

Tegnene i en diskurs er *momenter* og får sin betydning etter hvilke relasjoner tegn har til andre tegn, like mye som de er forskjellig fra hverandre (Jørgensen & Phillips, 1999). *Nodalpunkt* er et sentralt tegn som andre tegn ordnes og får sin betydning fra. Et tegn som nodalpunktet vil først få sin detaljerte betydning når det settes i en bestemt diskurs. Noen tegn som for eksempel 'kropp', er også *flytende betegnere*. Dette er tegn som i høy grad er åpen for flere betydninger og viktige tegn som flere forskjellige diskurser benytter, som medisin, idrett eller alternativ behandling (Jørgensen & Phillips, 1999). Etter å ha identifisert nodalpunkter i en tekst kan det være aktuelt å se hvordan andre diskurser definerer samme tegn. På den måten kan man finne de ulike kampene som foregår ved definisjonen av flytende betegnere, men også hvilke momenter diskurser har som er relativt fastlagte (Jørgensen & Phillips, 1999).

Diskursteorien snakker om objektivitet. Det er det som fremstår som gitt og uforanderlig, og som skjuler alternative muligheter for oss (Jørgensen & Phillips, 1999). Noen ganger forsøker man å avgrense en helhet med et objektivt innhold. Dette kaller Laclau og Mouffe for en myte, som er flytende betegnere som henviser til en helhet. Dette kan være «folket» eller «Norge». Formålet med diskursanalysen er å avdekke myter i samfunnet som oppfattes som en objektiv realitet og som er å finne i tale eller andre handlinger (Jørgensen & Phillips, 1999).

Hvert tegn i en diskurs er «entydig fastlagt som moment gjennom relationerne til andre tegn, og det gjør den ved å *udelukke* alle de andre mulige betydninger, tegnene kunne have, og de andre mulige måder, de kunne være relatert til hinanden på» (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 37). Diskursen fører dermed til en reduksjon av muligheter som tegnene ellers kunne betydd, ved at de forsøker å gi tegnene entydighet. De mulighetene eller betydningene som diskursen utelukker, kaller Laclau og Mouffe for det *diskursive felt* (Jørgensen & Phillips, 1999). Dette er betydningsdannelser den gitte diskursen utelukker. Altså betydninger tegnene kan ha hatt eller har i andre diskurser. Som Grue (2019) forteller så er ord ikke bare for å vise hvilken ting det er, men også hvilke ting det ikke er og hva som skiller ordene og tingene fra hverandre. Likevel kan et ord ha ulike betydninger i forskjellige kontekster. *Diskursiv kamp* er en kontinuerlig kamp mellom diskurser som på hver sin måte representerer en måte å forstå den sosiale verden på (Jørgensen & Phillips, 1999).

En diskurs blir derfor etablert og konstruert ut ifra det diskursive felt; alt det den ikke er. Diskursen vil dermed stå i fare for å bli forstyrret og undergravd av andre definisjoner tegnene kan ha. Det er dette som kalles *elementer*; de tegn som er flertydige og enda ikke fått sin entydighet. Diskursens oppgave er å gjøre elementene om til momenter. Momentene kan likevel aldri sies å være helt fullstendige, da diskursen er kontingent. Diskursen kan alltid forandre seg,

fordi innholdet kan endre seg, og elementene kan endre betydning. Diskursen må ikke være på en nøyaktig og bestemt måte i all fremtid.

3.1.2 Diskursteori og politikk

Diskursanalysen ble for alvor satt i gang av Michel Foucault hvor han etter hvert ble opptatt av hvordan makt konstituerer vår omverden og diskurser. I samfunnsvitenskapen er det som Grue (2019) sier at makt er (anerkjent som) en produktiv størrelse. Det er ikke bare evnen til å tvinge noen til å gjøre noe de ikke vil som er en klassisk definisjon av begrepet. Det er også evnen til å tilrettelegge for ting så handlinger virker rasjonelle, altså naturlige og forståelige for mennesker (Grue, 2019). Det ligger dermed også makt i rammer, mellommenneskelige forhold og begrepsdefinisjoner.

Diskursteorien bygger videre på Foucaults syn på makt, og er i diskursteorien tett knyttet til begrepene politikk og objektivitet (Jørgensen & Phillips, 1999). Det er ikke noen som er i besittelse av makt, men det er makten som produserer det sosiale. Laclau og Mouffe er opptatt av at det ikke finnes noen objektive lover som deler samfunnet inn i grupper, men at disse blir konstituert i politiske prosesser (Jørgensen & Phillips, 1999). De politiske prosessene har en dominerende posisjon hvor det sosiale blir konstituert på bestemte måter som også utelukker andre, og hvor roller skilles og får sine definisjoner. Likevel forteller diskursteorien at vi mennesker oppfører oss som om virkeligheten rundt oss, samfunnet og gruppeinndelinger som vi er en del av – er objektivt gitt. Det sosiale er som språket også mulig å forandre.

Diskursanalysen undersøker hvordan virkeligheten blir skapt så den virker objektiv for omverden. Som Jensen og Ulleberg (2011) skriver, er noe av makten i samfunnet mer synlig enn andre. Dette spesielt hvor autoriteten tilhører roller som vi alle kjenner til – politi, lærer eller lege – at det er denne moderne makten som er vanskelig å se. Den sniker seg inn og fratar vår makt og frihet. Jensen og Ulleberg mener derfor, på samme måte som Laclau og Mouffe at vi heller bør se hvordan makten virker i sin handling, fremfor å se etter hvem som har makten (Jensen & Ulleberg, 2011; Jørgensen & Phillips, 1999). Skau (2003) tar opp at bruken av det profesjonelle språket i møte med deltakere, gjør språket til et middel for å etablere, legitimere og utøve makt og kontroll og sier at «kampen om ord handler i høyest grad om retten til å definere» (Skau, 2003, s. 62). Språket blir derfor ikke bare en forutsetning for makt og maktutøvelse, språket vil også være en forutsetning for myndiggjøring og frigjøring (Skau, 2003).

Makt som begrep er knyttet til objektivitet i diskursteorien og er noe som produserer det sosiale og omhandler de prosessene som skaper og gir mening til vår sosiale verden. Diskurser som blir kalt objektive i diskursteorien er så fast etablerte gjennom politiske prosesser at vi tar de for gitt og antar at de er uforanderlige (Jørgensen & Phillips, 1999). Makt skaper viten, identiteter og relasjoner mennesker mellom. Den bestemte sosiale orden vi lever i er dermed konstituert i makt, samtidig som den utelukker alternative muligheter for hvordan det kunne vært (Jørgensen & Phillips, 1999). Oppsummert kan vi se på de tre begrepene slik; makten forteller at noe må være på en bestemt måte, og ikke en annen, den produserer objekter. Politikk henviser til kontingensen som alltid er til stede i objektene, og objektiviteten til omverden som vi tar for gitt og glemmer at konstitueres gjennom makt og politikk (Jørgensen & Phillips, 1999).

3.1.3 Diskursteori og identitetsdannelse

I likhet med maktproblematikken som Foucault tok opp, har han i tillegg dannet utgangspunktet for subjektforståelse i diskursteorien. Foucault mente at subjektet skapes i diskursene ved at mennesker internaliserer inntrykk de blir presentert for, for så å finne sin identitet (Jørgensen & Phillips, 1999). Diskursteorien henter også inspirasjon fra Lacans subjektteori, som forteller at i likhet med diskursene alltid vil kunne endre seg (Jørgensen & Phillips, 1999). På denne måten skapes subjektene i diskursene, og med de ulike subjektposisjonene et menneske kan tiltre i, kommer en rekke forventninger. Diskursteorien tekker frem begrepet *mester-betegnere*, som vi kan se på som subjektets eller identitetens nodalpunkt. Mester-betegnere kommer med en ekvivalenskjede bestående av innholdsutfyllende² betegnere, som vi kan se på som kjennetegn, tilhørende subjektposisjonen eller gruppen (Jørgensen & Phillips, 1999).

«Det er, når man på denne måte lader sig repræsentere af en klynge betegnere med et nodalpunkt som centrum, at man får en identitet. Identitet er noget, man påtager sig, tildeles og forhandler i diskursive prosesser, og dermed forstås identitet som noget helst igennem socialt.»
(Jørgensen & Phillips, 1999, s. 55).

Identitet er noe rasjonelt; «man er noe, fordi der er noe annet, man ikke er» (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 56). Mennesket kan dermed ha flere identiteter i løpet av en dag, til og med

² Ordet «innholdsutfylle» er dansk og benyttes ofte i norsk akademia når man snakker om diskursteori. Jeg kommer til å benytte dette danske begrepet i min oppgave, som noe som skal fylle ut et innhold da jeg ikke opplever at norsk har et like godt ord og benytte i denne sammenhengen. «Innholdsufylle» oppnår ikke samme betydning etter min mening.

flere identiteter på en og samme tid. Identitet er med andre ord situasjonsbestemt og vil alltid være kontingent fordi identiteten aldri vil kunne inneholde og være knyttet til bare én posisjon.

I diskursteorien forstås gruppedannelse på samme måte som individuell identitet; en reduksjon av muligheter når noen kjennetegn fremheves og andre ignoreres (Jørgensen & Phillips, 1999). De man identifiserer seg i motsetning til og ignorerer forskjeller fra, blir i diskursteorien lukket ute. Dette vil si at ikke bare ser man hvem man identifiserer seg med, men også hvem man ikke identifiserer seg med, og ønsker å være forskjellig fra. I gruppedannelser kan samtidig forskjellene innad i grupper blir ignorert. I gruppedannelsesprosesser er *representasjon* et viktig element; det er først når man snakker om gruppen, ved at man enten snakker *om, til* eller *på vegne av* gruppen at det eksisterer. Gruppen konstitueres i kontrast til andre grupper, dermed er kontekst også viktig. Gruppedannelse er ifølge diskursteorien politisk.

3.2 Et helsefremmende perspektiv

«I et folkehelseperspektiv inngår en erkjennelse av at folk ikke er like. Som i sosialt arbeid må man søke å styrke den enkeltes kapasitet til å nyttiggjøre seg mulighetene som finnes. På den måten kan den enkelte bli hjulpet til å hjelpe seg selv. I selvhjelpsarbeidet står prinsippene om medvirkning og styrking av den enkeltes sterke side sentralt. På samme måte er dette et viktig prinsipp i sosialt arbeid, nemlig hjelp til selvhjelp og empowerment.»
(Solem & Nybø, 2017, s. 303-304)

Solem og Nybø snakker her om et folkehelseperspektiv, likevel sammenfatter de godt hvordan jeg ser på et helsefremmende perspektiv i denne oppgaven. Et helsefremmende perspektiv rommer i grunn hele den salutogene paraply, men jeg velger i min oppgave å fokusere på enkelte momenter knyttet til helsefremmende arbeid ved å ha fokus på at den profesjonelle skal ha den salutogene tankegangen i møte med deltakere for å møte de individuelt og ta høyde for deres behov, se helheten rundt mennesket, veilede, være åpen og spørrende og sørge for medvirkning i prosessen. Dette legger et godt grunnlag for en empowerment-prosess hvor deltaker må ta en aktiv rolle i egen situasjon for å kunne komme styrket ut av den.

3.2.1 Helsefremmende arbeid og salutogenese i praksis

Jeg kommer i denne delen først til å gå mer i dybden av fenomenet helsefremmende arbeid og salutogenese og hvordan dette brukes og kan ses i praksis. Helsefremmende arbeid er mer enn én isolert hendelse og som Garsjø (2018) påpeker i sin bok må både begrepene helsefremming og helsefremmende arbeid være noe mer enn et vagt ord, hvor egentlig de aller

fleste gode intensjoner kan plasseres inn i. I denne delen tar jeg derfor opp relevant litteratur for å underbygge hvordan helsefremming kan forgå innenfor arbeidsinkludering. Å skape et helsefremmende samfunn, legge et godt grunnlag for å få til et inkluderende arbeidsliv og bidra til samfunnsbygging på flere områder; er målet for helsefremmende arbeid (Solem & Nybø, 2017).

Med et salutogenesisk perspektiv vil helsefremming være individuelt å variere fra person til person, både hva gjelder sosial, psykisk og fysisk helse (Brattli & Moen, 2020). Brattli og Moen (2020) påpeker som Antonovsky (2012) selv påpekte; det er viktig å se hele personen, og hvordan vi kan hjelpe den enkelte til å fremme egen helse gjennom å se på og trekke inn alle sider ved personen. Sosialt arbeid har fokus på *personen i situasjonen* som er en del av helhetsperspektivet; mennesket må ses i samspill med samfunnsmessige forhold som kan påvirke situasjonen (Hansen et al., 2015). Det blir for snevert å bare fokusere på helsetruslene og stressfaktorene – vi må se på de sidene som gjør at vedkommende kommer seg gjennom hverdagen og mestrer ulike situasjoner (Antonovsky, 2012; Brattli & Moen, 2020). Antonovsky (2012) kaller dette for mestringsmekanismer og sier det er viktig å se på disse mekanismene fremfor å bare se på hvordan man mestrer stressfaktorer eller helsetrusler. En metafor Antonovsky (2012) benyttet, var at han snakker om livets elv. Den handler om hvordan vi mennesker klarer å svømme i en elv som både er forurenset, fylt med strømmen og uforutsette vendinger. OAS og historiske, kulturelle og sosiale forhold rundt oss vil være avgjørende for hvordan man kommer seg gjennom hindrene som møter oss i elven. Med det salutogene perspektivet kan ikke profesjonelle tenke likt ovenfor alle vi møter, da alle har individuelle behov for helsefremmende arbeid for seg (Solem, 2017). Det er også viktig for profesjonelle som arbeider med deltakere å møte dem med et salutogent perspektiv som fokuserer på livet i sin helhet, med både opp- og nedturen, sorger og gleder. For å få til dette må de profesjonelles holdning være at nyanser av både sorg og glede er en del av livet og at det ikke behøves å bli betraktet som patologisk og bekymringsfullt (Solem, 2017).

I henhold til den sosiale modellen kommer helse ut fra sosiale, biologiske og samfunnsmessige faktorer og har et salutogent fokus fremfor patogenese (Naidoo & Wills, 2016). Modellen bygger på et konsept om selvhjelp, og at personer skal ta større kontroll over egen helse. Om et samfunn fokuserer på en sosial modell vil det være større fokus på helsefremmende og forebyggende tiltak for å hjelpe personer for å unngå at de får opplevelsen av uhelse (Naidoo & Wills, 2016). Som det kommer frem i helsedefinisjonene presentert over, trekker også Naidoo og Wills (2016) frem at det er flere faktorer og forhold som påvirker helsen,

og at dette ikke skjer av rene tilfeldigheter. De poengterer at det selvfølgelig vil være noen genetiske og biologiske faktorer som påvirker helsen vår, men det er de sosiale og miljømessige forholdene som påvirker mennesket i størst grad. Det er ved de sosiale og miljømessige forholdene, som livsstil, samfunn og strukturer vi har muligheten til å påvirke endringer for å bedre folks helse og folkehelsen.

3.2.2 Mellommenneskelige relasjoner

Velferd har vært et begrep i endring, i dag ser vi at den enkeltes persons velferd er avhengig av samspillet mellom flere faktorer i samfunnet. Dette er en av grunnene for at Halvorsen et al. (2013) kaller personene som er i kontakt med velferdsstatens brukere, for velferdsarbeidere. Noen kaller personer i disse rollene for sosialarbeider, profesjonsutøvere eller hjelpeapparat (Skau, 2003). Skau (2003) nevner at det ligger en ulempe i bruk av begrepet *hjelpeapparat*. Hun mener at det ligger en tilsløring av makt i ordet og bruker selv begrepet *profesjonsutøver*, da dette kan oppleves som et nøytralt begrep. Jeg har valgt å forstå begrepene på samme måte, og bruker i oppgaven mye litteratur som omhandler sosialarbeidere eller profesjonsutøvere. Likevel kommer jeg ikke til å benytte meg av begrepet profesjonsutøver da man ikke må ha en profesjonsutdanning for å jobbe med AFT. Har man en profesjonsutdanning tilhører man en yrkesgruppe med en avgrenset og spesifikk utdanning ofte med verdier og føringer ofte regulert av yrkesetiske grunnlagsdokument (Halvorsen et al., 2013).

I denne oppgaven kommer begrepet *veileder* og *profesjonell* til å bli brukt i stedet, med mindre jeg snakker om en spesifikk profesjon eller yrkesgruppe. Innenfor tiltaksbedrifter får profesjonsutøvere og andre ofte denne tittelen, i en eller annen forstand. En veileder er med dette ikke tilknyttet en spesifikk utdanningsretning, men er en tittel flere profesjoner, eller andre typer utdanninger kan få. Veileder er derfor i denne sammenhengen ikke knyttet til hva man *kan*, men rammene og hva man *utøver*. Skau (2003) nevner at begrepet «veileder» ikke sier noe om kvalitet eller funksjon. Til dels forteller den noe om intensjon, men ikke nødvendigvis hva som skal veiledes. Det å være en *profesjonell* person vil ikke i denne teksten bli forbundet til det vi i dagligtalen bruker om en som er dyktig eller god, men noen som gjennom et bestemt yrke eller profesjoner har gjennomgått en spesialisert utdanning basert på teoretisk kunnskap, fått opplæring i yrket og utfører tjenester i velferdsstaten (Hem, 2009). Å være profesjonell er ikke det samme som å være upersonlig. I sosiale yrker innebærer det å være profesjonell også å være tilstedeværende og å være i stand til å være personlig (Skau, 2017). En profesjonell

hjelper må kunne være i stand til å skille mellom seg selv og personen den møter, samtidig som de må kunne identifisere seg følelsesmessig med personen (Skau, 2003).

Når en profesjonell møter noen som har behov for hjelp eller bistand, oppstår det en mellommenneskelig relasjon. I likhet med kravspesifikasjonen har jeg valgt å benytte begrepet *deltaker* for å definere personen som er i kontakt med de profesjonelle. Innenfor arbeidsinkluderingsfeltet er begrepet *veisøker* et ord som blir mer og mer brukt. I denne oppgaven holder jeg meg likevel til begrepet deltaker, men kan også snakke om individet, arbeidssøkeren eller tiltaksdeltakeren – den som mottar bistand på en eller annen måte. Begrepet «deltaker» er et ofte omtalt begrep om personer som mottar bistand via arbeidsforberedende trening (Skau, 2003).

Velferdsprofesjonene har en viktig oppgave og en sentral rolle i helsefremmende arbeid fordi de jobber med enkeltindivider (Garsjø, 2018). Ikke ulikt Garsjø (2018) ønsker også Solstand (2017) tverrfaglige tilnærminger i arbeidet med arbeidsinkludering. Han trekker spesifikt ut sosialarbeidernes kompetanse som en viktig rolle når det kommer til relasjonskompetanse og helhetsforståelse. Profesjonelle har dermed en sentral rolle fordi det er de som er med å utvikle mestringsarenaer som bidrar til styrking av personlige ferdigheter og en helsefremmende levemåte og ressurser hos deltakere, og foreslå tiltak for å oppnå dette (Garsjø, 2018; Solem & Nybø, 2017; Solstand, 2017). Garsjø (2018) utdyper videre at velferdsprofesjoner har et ekstra ansvar med å bidra til utviklingen av gode lokalsamfunn og oppvekstvilkår ved å være pådrivere for forebyggende og helsefremmende arbeid, fordi det overordnet også handler om å se sammenhengene mellom enkeltindividet og hvordan samfunnet dannes. Derfor må vi også på et politisk plan sørge for en sosial og økonomisk utvikling hvor alle får muligheten til å ha en inntekt som sørger for kostandene for livsopphold (Garsjø, 2018). Gjør vi dette vil det føre med seg et godt folkehelsearbeid som alle vil få nytten av.

3.2.3 Maktforskjeller i mellommenneskelige relasjoner

Mennesket er et grunnleggende sosialt vesen, som utvikler seg i gjensidig samspill med omgivelsene (Brodtkorb & Rugkåsa, 2009). Selv i en digitalisert verden, skjer fremdeles mye av samhandlingen mellom mennesker ansikt til ansikt. Omgivelsene rundt oss legger føringer for denne relasjonen og hvordan samhandlingene foregår (Brodtkorb & Rugkåsa, 2009). Det

som skjer på samfunnsnivå av utenforliggende faktorer, prosesser eller handlinger vil legge premisser for hvordan samhandlingen på individ- og gruppenivå skjer, og omvendt.

Forebyggende og helsefremmende arbeid som arbeidsinkluderingen er en del av, inneholder maktulikheter (Garsjø, 2018). I møte mellom deltaker og de profesjonelle er det mye som skjer og som det er viktig å ta med seg inn i arbeidet. Deltakere går fra å være seg selv privat til å gå inn i en relasjon med det offentlige. Dette kan ses på som en overgang mellom det å gå fra å være å ha subjektstatus til å få objektstatus. I denne prosessen går ofte deltakeren fra å være den som handler og tar egne avgjørelser for eget liv, til gå over til en type gjenstand hvor det er andre som skal ta vurderinger og avgjørelser for dem (Skau, 2003). På denne måten har man blitt underlagt en regi av regler og normer en sjeldent kan gjøre noe med. Et viktig poeng å huske på er at deltaker før man kommer til tiltaket AFT gjerne allerede har vært *bruker* hos NAV, ofte i flere år og dermed vært underlagt en maktposisjon over en lengre tidsperiode før introduksjonen for AFT. Når jeg nå er inne på makt finnes det også et annet viktig begrep det er relevant å bringe opp, nemlig *avmakt*. Som er når noen står i en situasjon uten å oppleve at de har muligheten til å komme seg ut av en tøff situasjon eller ha muligheten til å endre situasjonen (Norvoll, 2009a).

En av de største forskjellene mellom en veileder og deltaker er rollene de har, som har blitt konstruert i et samfunn som en objektiv virkelighet (Garsjø, 2018; Skau, 2003). En veileder er profesjonell, i de fleste tilfeller utdannet og får lønn for jobben den gjør. Deltakeren møter opp til denne relasjonen som sitt private selv. En veileder har til første samtale med deltakeren alt lært sin rolle, og hvordan man formelt skal opptre, både gjennom teoretisk tilnærming og praksis. Veiledere er på mange måter gjennom makten institusjonalisert; det kan være vanskelig å påvirke rammene for enkeltindivider mye på grunn av hierarki og byråkrati (Norvoll, 2009a). Deltakeren derimot må lære basert på egne og kanskje andres erfaringer, ved å være i en rolle som trenger hjelp fra noen profesjonelle (Skau, 2003). Forskjellen mellom deltaker og veileder vil nok i størst grad merkes best av deltakeren som i en slik situasjon kan føle seg underlegen, ved å måtte blottstille seg og det som oppleves som egne feil og svakheter ovenfor det de kan oppfatte som en feilfri person.

Relasjonen som både veileder og deltaker er en del av, er organisert innenfor rammer av makt og kontroll, samtidig som at relasjonen skal være til hjelp. Det er her ulikheten synes godt. For det er nettopp ulikheten mellom mennesker som er grunnlaget for makt, og det finnes makt i alle menneskelige relasjoner og samhandlinger (Skau, 2003; Tveiten & Boge, 2014). Makt er et relasjonelt fenomen, det forutsettes at personer forholder seg til hverandre hvor de kan

påvirke hverandres handlinger (Norvoll, 2009a). Makt er evnen til å realisere og gjøre noe, så lenge man har muligheten til å få gjennomført sin vilje trenger ikke makten å bli utøvd for å i det hele tatt eksistere (Skau, 2003). Makten veiledere sitter på er bygget på et fundament av økonomi, juss, kultur og ideologi.

Ordet makt er ofte forbundet med noe negativt, men er som mange andre ord flertydige. Som Skau (2003) presiserer er det nødvendig med en viss form for makt for å kunne hjelpe. Det er derfor viktig å være klar over hvordan en forvalter makten og hvordan den kan komme til uttrykk i relasjoner til klienter. Makten vil alltid være til stede, uavhengig av den profesjonelles egne vilje eller bevissthet. Samhandlingen mellom profesjonsutøver og klient skjer innenfor visse rammer en ikke kan løsrive seg fra. Som profesjonell har man derfor en viktig, men vag og vanskelig oppgave i møtet med deltakere, nemlig å gjøre møtet best mulig for deltakeren. Hvordan man skal få til dette, er ikke dermed sagt så enkelt å svare på. I følge FOs Yrkesetisk grunnlagsdokument (2015) skal sosialarbeidere ta utgangspunkt i deltakerens verdier, kunnskap og ressurser og påse at tiltak og tjenester vi gir, ikke umyndiggjør deltakerne.

Det finnes flere typer makt. Norvoll (2009a) snakker om flere og jeg velger å trekke frem formell og uformell makt samt politisk makt. Den formelle makten er nedskrevet og basert på lover, men også rollen veilederen besitter. I motsetning har vi den uformelle maken som ikke er nedskrevet, men kan også være utfordrende å se da den kan bygge på tillit, ansiennitet eller annet som gjør at noen blir tildelt en maktposisjon som ikke er formelt gitt. Vi har også politisk makt. Det er i politikken mange av beslutningene knyttet til yrkesutøvelse, lover og budsjett som igjen er med på påvirke og har stor betydning for helse- og sosialsektoren. Mye av denne makten vil kunne påvirke mennesket i de ytterste nivåene av helsedeterminanter. Ofte opplever man ikke påvirkningen, men andre ganger er det et veldig klart skille mellom maktstrukturene. Norvoll (2009a) trekker frem et viktig aspekt å være klar over når det kommer til arbeid med mennesker. Hun trekker frem at hos de «svakeste» deltakerne som mottar sosiale ytelser mangler politiske ressurser. Dette vil si at de har lite kunnskap om lovverk og forvaltningen og mangler videre evnen til å orientere seg effektivt i byråkratiske systemer.

En annen type makt som er aktuell å ta med er definisjonsmakten. Garsjø (2018) sier at i en verden hvor det kan være vanskelig og orientere seg i hvor man søker sannhet, forklaring og forståelse, vil det være en pågående kamp om *definisjonsmakten*. Forebyggende og helsefremmende arbeid er representert av flere ulike faglige ståsteder. Hva mennesket søker etter for å få svar på hva som er gyldig og sann kunnskap, vil være med å påvirke hvilke definisjoner eller diskurser som oppfattes som riktige.

3.2.4 Empowerment

I denne besvarelsen benytter jeg begrepene myndiggjøring og empowerment om hverandre. Likevel vil jeg komme inn på andre ord som kan forbindes med empowerment, som for eksempel *brukermedvirkning*. Der hvor jeg snakker om brukermedvirkning sikter jeg mer til begrepet, samhandlingen og prosessen som skjer i møte med en deltaker. Begrepet er en del av empowerment-prosessen, men begrepet brukermedvirkning i seg selv favner ikke i denne besvarelsen hele spektret som empowerment favner.

Tanken bak empowerment er at personen selv skal få en større mulighet til å aktivt medvirke, som er én av fem prinsipper som folkehelsearbeidet i Norge er tuftet på, og delta i hjelpesituasjoner som angår dem selv (Finbråten, 2020; Lindström & Eriksson, 2015). Dette gjennom å blant annet utvikle ferdigheter og mestringsevne. «Ingen kan gjøre noen empowerd, man kan bare hjelpe til i prosessen» (Tveiten & Boge, 2014, s. 13). Tveiten og Boge (2014) mener at empowerment-begrepet, selv om ikke begrepet i seg selv brukes, likevel blir brukt mye i politiske dokumenter med tydelige prinsipper fra empowerment. Dette synes gjennom begreper som ofte blir brukt i hjelpesituasjoner hvor brukerens perspektiv og kunnskap om egen helse blir satt i sentrum med intensjoner om at livskvalitet og levekår hos den enkelte skal bedres (Finbråten, 2020; Tveiten & Boge, 2014).

Strukturelle og politiske forhold er tett forbundet med de konstruerte posisjonene vi finner i samfunnet. Med disse posisjonene ligger også deres mulighet for å utøve makt og innflytelse (Hansen, 2017). For å kunne ha muligheten til å etablere en tilstrekkelig form for motmakt i et tydelig eller utydelig maktforhold, er det viktig å ha innsikt i den relasjonelle påvirkningen og være bevisst på dette. Empowerment er et demokratisk begrep som bidra til å utjevne maktforholdet mellom de profesjonelle og deltakerne; makten må enten gis til den avmektige eller tas tilbake av den avmektige (Askheim, 2003). Til tross for mange gode utfall av empowerment, ser vi at empowerment dessverre ikke vil endre maktforholdene i helse- og sosialfaglige situasjoner av seg selv (Norvoll, 2009b). Det er fremdeles en spenning mellom de «gamle og de nye» verdiene og praksisformene, både hos myndigheter og hos institusjoner. Likevel står begrepet sterkt og preger den politiske debatten for hvordan tjenestene skal være og utvikles i fremtiden.

Innenfor helse- og sosialfag har det et samfunnskritisk utgangspunkt og knyttes til hvordan individer eller grupper kan komme seg ut av en avmaktssituasjon (Askheim, 2012). Empowerment skal bidra til å styrke deltakerne og gi dem økt selvtillit, selvbylde, økte ferdigheter og kunnskaper og komme ut av situasjoner med mer makt, styring og kontroll over

sitt eget liv. For å få til dette fordrer det at veilederen legger til rette for empowerment, er bevisst på rolleforskjellene og ta opp problematikken med deltaker så deltaker også er bevisst. Empowerment er uansett ikke mulig om deltaker selv ikke er aktiv i prosessen.

3.2.5 Empowerment fordrer rolleforståelse

Brukerperspektivet og empowerment-tradisjonen har utfordret de profesjonelle innen helse- og sosialfag på deres tradisjonelle makt og myndighet (Norvoll, 2009b). Tradisjonelt har avgjørelser innad i helse- og sosialvesenet vært ekspertstyrt og ideen bak empowerment er å utfordre dette og kom som et motsvar på undertrykte og diskriminerte grupper i samfunnet (Ellingsen & Skjefstad, 2015; Finbråten, 2020). Målet var ved å synliggjøre undertrykte mekanismer ville de også bli bekjempet. Kritikere av empowerment har ment at empowerment undergraver ekspertisen og handlekraften til den enkelte utøver (Finbråten, 2020; Norvoll, 2009b). Likevel ser vi som Norvoll (2009b) påpeker, at empowerment har påvirket holdningene til de profesjonelle så de fokuserer mer på ressurser og myndiggjøring enn tidligere. Ved å skille mellom den profesjonelles forskningsbaserte kunnskap og deltakerens ekspertkunnskap om seg selv, gjøre situasjonen bedre for deltakerne de møter (Finbråten, 2020). Mestring og deltakerens muligheter får da et større fokus. Ikke bare har det fått et utslag i arbeidet med deltakeren, men den profesjonelle selv har også blitt mer bevisst på sin egen handlemåte (Norvoll, 2009b). Med dette bidrar empowerment til å skape en annen holdning og bevisstgjøring av maktforholdet mellom veileder og deltaker. Deltaker får et annet handlingsrom og en aksept for egen definisjon av sine utfordringer og kan med dette legge et utgangspunkt for hjelpen. I tillegg gjør empowerment-rettet interaksjon at profesjonelle blir mer villige til å lære bort ferdigheter som bidrar til å øke deltakerens selvstendighet, mobilisere ressurser hos dem og være deltakerens advokat når det gjelder.

Posisjonen til hver enkelt i samfunnet er ikke naturgitt og er kontingente. Posisjonene er konstruert av mennesket og har blitt til etter lange historiske og diskursive prosesser (Askheim, 2012). Ofte forteller posisjonene hvilken grad av makt eller kontroll hver enkelt har, men også graden av avmakt. Som profesjonell kan man også oppleve avmakt og få opplevelsen av at systemets rammeverk ikke tar utgangspunkt i deltakernes behov, men like viktig er det å tenke på deltakers avmaktsposisjon (Heyerdahl-Larsen & Hansen, 2017). For å kunne legge til rette for en empowerment-prosess er det viktig at de profesjonelle er bevisst hva posisjonene inneholder og ikke late som at maktforholdet mellom dem ikke finnes – det kan være direkte farlig for relasjonen (Askheim, 2012). I tillegg må profesjonelle også reflektere kritisk over

egne holdninger, verdier, normer, yrkesutøvelse og sin egen væremåte (Tveiten & Boge, 2014). Profesjonelle må være bevisst over hvordan makt og rammer styrer utførelsen av arbeidet de gjør, hvordan oppfatninger de har om deltakerne de møter og hva som gir muligheter og begrensninger i arbeidet (Askheim, 2012). Rollebevissthet er dermed en viktig del av empowerment-prosessen, ikke bare for den profesjonelle, men for deltakeren også.

Å se rolleforskjellene og hvordan politiske føringer påvirker de ulike posisjonene kan være vanskelig når man sitter sammen med deltakere, men som Heyerdahl-Larsen og Hansen (2017) påpeker, kan man trene på det ved å se denne sammenhengen i møtet med deltakere. Vi må se sammenhengen mellom det politiske og det personlige (Askheim, 2003). Dette vil bidra til empowerment både for deltakeren og den profesjonelle. Ønsker man å oppnå dette er det avgjørende å forstå sammenhengene mellom det arbeidet man utfører på arbeidsplassen og strukturer som påvirker rammene man jobber innenfor (Heyerdahl-Larsen & Hansen, 2017). Allerede i måten profesjonelle møter deltakere på, starter diskurser å fungere som maktmekanismer innenfor rammene møtene er i. Om det så er innenfor fire vegger hos en tiltaksbedrift. Diskurser forteller og er knyttet til vurderingsprosessene og arbeidsoppgavene som blir gjort i løpet av en arbeidsdag, hvordan man kategoriserer problemer eller utfordringer, hva det spørres om gjennom samtaler ført av maler, hva det ikke spørres om, intervjueteknikkene som benyttes og hva som blir uttrykt som normalt (Thomassen, 2006). Mye av dette er tradisjonelle fremgangsmåter eller tilnærminger som er satt i jobben som utføres og er med på å selektivt etablere en sannhet rundt hva og hvordan man skal finne frem til kunnskap om deltakerne.

Kunnskap og makt henger sammen. En profesjonell må være bevisst at man har makt til å bestemme deltakerens tilgang til informasjon, etter hva man tror er til deltakerens beste (Skau, 2003; Tveiten & Boge, 2014). Videre trekker de frem at veiledning er en sentral metode for å kunne lære på og lære bort til de man møter. Hansen (2017) poengterer at makten de profesjonelle sitter med også bør benyttes til å oppnå endringer eller forandringer som er til nytte for flere enn bare seg selv. Evalueringer og tilbakemeldinger er også en viktig del av empowerment. Det handler om å kunne legge til rette for at man sammen med deltakere i en empowerment-prosess legger opp til å kunne gjøre endringer i form av evalueringer fra deltakere av ulike tjenester for å kunne utforme de enda bedre både i det inneværende samarbeidet, men også langsiktig for nye deltakere.

Skal det utvikles en praksis hvor deltakerens erfaringer og kunnskaper får stor vekt, må det gjøres noe med kunnskapen som profesjonelle sitter med, og mener at de har. Dette forteller

Thomassen (2006) og mener ikke med dette å dekonstruere og forkaste kunnskapen folk sitter med, men oppfordrer til en refleksjonsprosess hvor man kan stille seg selv kritisk til kunnskapen de sitter med og hvordan den tjener personene de møter i jobben sin. Det handler om å være åpen for å tenke annerledes og se andre løsninger. Da kan profesjonelle utøve et ansvar og på den måten ikke bare dekonstruere kunnskapen, men også makten og autoriteten. På sikt kan dette tjene deltakerne og bringe med seg et nytt syn for medvirkning. Rollen de profesjonelle har bør endres fra å være ekspert til å bli støttende og veiledende, som kan bety at man må jobbe mot andre mål enn hva man på forhånd mener er riktig eller realistisk (Askheim, 2012). Som også vil si at skal man jobbe med empowerment kan man ikke på forhånd sette kriterier for hva resultatet skal bli og man må noen ganger tørre å tenke mer utradisjonelt.

Skau (2003) snakker om ressursorientert tenkning; profesjonelle må betrakte individet de møter med et rikt potensial for at de både kan lære og skape forandring for seg selv, for på sikt å takle utfordringene de står ovenfor. Videre påpeker hun at det derfor er viktig å se på deltakerne de møter som selvstendige individer og ikke som et objekt for andre sine avgjørelser. Likevel er det ikke myndiggjøring bare å se ressurser hos mennesket de profesjonelle møter, profesjonelle må også videreformidle og veilede hvordan den andres ressurser kan brukes for å oppleve mestring. Beslutningene ligger hos deltakerne og den profesjonelle må dermed balansere mellom oppgavene de har som både er å bistå dem i utfordrende situasjoner, samtidig som de skal respektere deltakerens selvbestemmelsesrett (Askheim, 2012). For at empowerment likevel skal være til stede i en relasjon, er det avgjørende at deltakeren selv er involvert og det fordrer at de selv må legge inn egeninnsats (Ellingsen & Skjefstad, 2015).

Empowerment er både en prosess, et mål og et begrep (Tveiten & Boge, 2014). Empowerment som prosess innebærer at deltakere må øke sin kontroll over situasjonen. For å få til dette på individnivå trekker Tveiten og Boge (2014) frem at man må stimulere deltakerens ressurser og muligheter, fremme krefter og energi og redusere faktorer som skaper stress. For å få til dette må det foregå en dialog og relasjonelle aspekter som gjensidig tillit, trygghet og anerkjennelse. Det er ikke mulig å gjøre noen empowered, men profesjonelle har i oppgave om å legge til rette for at myndiggjøring er mulig (Ellingsen & Skjefstad, 2015; Tveiten & Boge, 2014). Tveiten og Boge (2014) trekker frem at en nødvendig fagkompetanse må til i en empowerment-prosess.

Askheim (2003) trekker frem at deltakeren selv bør gå gjennom en bevisstgjøringsprosess for å forstå utfordringene sine og hvordan samfunnet rundt er med å påvirke eller skape utfordringene de opplever. Her vil veilederen ha en avgjørende rolle for å forsøke å oppmuntre

og stimulere til forståelse gjennom deres samarbeid. Sett sammen med salutogenese og empowerment kan bevisstgjøring inngå som en del av myndiggjøringen som er viktig sett sammen med salutogenese. Lindström og Eriksson (2015) påpeker at det må være en sammenheng mellom egen innsats og utfallet av den i arbeidet med å myndiggjøre eller forbedre en situasjon. Både indre og ytre ressurser må vektlegges for å skape en sterkere opplevelse av sammenheng. Livserfaringer er en viktig del av læringsprosessen og er nært knyttet med motivasjonsfaktorer (Lindström & Eriksson, 2015; Tveiten & Boge, 2014). Empowerment som indre motivasjonsfaktor går på fire dimensjoner, som på noen fronter kan ses i sammenheng med Antonovskys opplevelse av sammenheng. Nemlig om noe gir *mening*, har du tillit og *kompetanse* til utførelsen, *selvbestemmelse* – om man opplever frihet til å ta egne valg og til slutt *innflytelse*, om man opplever betydning og blir tatt på alvor (Tveiten & Boge, 2014). Empowerment handler i denne forstanden om reaksjoner på betingelser og forhold man opplever og om muligheten til å ta og ha evnen til egne beslutninger, mulighet for mestring og ha bestemmelse og kontroll over eget liv (Tveiten & Boge, 2014). Det handler om løsninger, ikke problemer.

Individet selv har dermed ansvaret med å ta vare på seg selv og egen helsesituasjon og sannsynligvis vil alle i løpet av livet oppleve ulike grader av helse (Garsjø, 2018). I flere offentlige utredninger finner Garsjø (2018) at det er påpekt at alle er helsearbeidere på bakgrunn av at nesten alt vi gjør i livet vil få konsekvenser for folkehelsen. På denne måten vil individets egeninnsats være av stor verdi for egen helse og livssituasjon. «Helse er menneskets evne til å møte livets utfordringer på en måte som fører til vekst og modning eller til fredelig og verdig død» (Garsjø, 2018, s. 31). Dette oppsummerer helse og dette kapitlet på en god måte; vekst og modning blir til om man arbeider for å fremme helse. For og sørge for at hver enkelt har en følelse av kontroll over de forholdene som er med å påvirke både egen helse og livskvalitet, mener Garsjø (2018) at vi må sørge for mer brukervedvirkning.

4.0 Metode

I metodedelen forklarer jeg hvordan jeg har benyttet diskursteorien i analysen av dokumentet kravspesifikasjonen. Jeg kommer også her til å forklare mer rundt selve analysen og de diskursteoretiske verktøyene jeg har benyttet før jeg går over til å forklare mer i detaljer hva kravspesifikasjonen for arbeidsforberedende trening er, hva arbeidsforberedende trening er og hvilke juridiske føringer det er som ligger bak kravspesifikasjonen og andre føringer på hvordan dette tiltaket kan gjennomføres.

Hvordan vi skal gå frem for å få informasjon om og analysere informasjon om en sosial virkelighet, samfunnsmessige forhold og prosesser, er det samfunnsvitenskapelig metode handler om (Johannessen et al., 2016). Det handler også om å bruke riktig metode for å få svar på problemstilling og forskningsspørsmål. For å knytte forbindelse mellom data og teori, er metoden avgjørende for å kunne gi en sikker kunnskap (Thomassen, 2006). I min besvarelse benytter jeg meg av kvalitativ metode, som kan anvendes med både intervjuer, tekster, observasjoner og generelt språklig materiale (Grue, 2019). Kvalitativ metode blir brukt for å gå i dybden på det man utforsker. Det finnes flere metoder som da kan benyttes for å utforske ulike fenomener. Jeg har valgt å benytte meg av diskursanalyse som metodisk tilnærming. Diskursanalyse går i dybden og drøfter resultater grundig og kan blant annet brukes på alt av skriftlige materialer og er godt egnet for å studere situasjoner hvor maktkonstellasjoner opprettholdes av maktmidler som i beskjedne grad utfordres (Jørgensen & Phillips, 1999; Neumann, 2021).

4.1 Diskursteori

Samfunnsvitenskapelig diskursanalyse er ikke det samme som ren språkanalyse. Det er forholdet mellom språk og virkelighet som er avgjørende i diskursanalysen og hvordan ulike diskurser bidrar til økt bevissthet for hvordan de ulike diskursene i samfunnet former menneskers virkelighetsoppfatninger (Johannessen et al., 2016). Hensikten med denne analyseformen er å bevisstgjøre at sosiale konstruksjoner og institusjoner er styrt av språk knyttet til makt og kontroll. Likevel opplever man at samfunnet, gjennom disse konstruksjonene og institusjonene, er objektivt gitt og oppleves uforanderlig (Johannessen et al., 2016; Jørgensen & Phillips, 1999). Diskursanalysen eger seg som analyseverktøy for å avdekke hva objektiviteten har å si for samfunnet og spesielt i situasjoner hvor det opprettholdes en maktkonstellasjon (Neumann, 2021). Diskursanalyse som fenomen er likevel et stort felt, som

inneholder flere ulike perspektiver eller fremgangsmåter. Det finnes flere analytiske verktøy og noen ganger kan verktøy fra ulike perspektiver benyttes sammen, andre ganger kan det å holde seg til en metode, være nok (Jørgensen & Phillips, 1999). Jeg har valgt i denne oppgaven å benytte *diskursteori* av Laclau og Mouffe.

Med et fokus på det sosiale og det politiske gjør diskursteori seg relevant i analyseringen av kravspesifikasjonen. Foucaults syn på forholdet mellom språk og makt har fått stor oppmerksomhet i helse- og sosialfagene, da språket setter sosialarbeidere i et maktfelt og klientene i en annen bestemt posisjon (Thomassen, 2006). Analysen for språket står dermed i sentrum. Diskursteorien bygger på mye av fundamentet rundt diskursbegrepet til Foucault, og er dermed godt egnet til å analysere kravspesifikasjonen. Jeg kommer i all hovedsak til å benytte meg av begreper som; elementer, momenter, nodalpunkter, flytende betegnere, mester-betegnere, ekvivalenskjeder, objektivitet, politikk og subjektposisjoner gjennom identitets- og gruppedannelse.

Som Jørgensen og Phillips (1999) nevner, har ikke Laclau og Mouffe selv utarbeidet en detaljert plan for hvordan deres diskursteori skal brukes i analyseringen. Jørgensen og Phillips (1999) har dermed poengtert hvilke redskaper fra diskursteorien som kan være aktuelle å bruke. Det er disse redskapene jeg kommer til å ta utgangspunkt i. Nodalpunkter, mester-betegnere og myter blir sett på som *knutetegn* i diskursen, i tillegg blir elementer og momenter benyttet for å understreke knutetegnenes posisjon. Diskurs blir organisert av nodalpunkter, identitet av mester-betegnere og det sosiale rom fra myter (Jørgensen & Phillips, 1999). Knutetegn er tomme tegn som nesten ikke sier noe i seg selv og for å lokalisere dem er det viktig å se på hvordan de blir brukt sammen med andre tegn i ekvivalenskjeder så de får en innholdsutfyllende mening.

Når jeg ser etter identiteter eller subjektposisjoner som jeg har valgt å benytte i teksten, bruker jeg samme utgangspunkt for både gruppedannelse og identitet, altså samme utgangspunkt for de som blir omtalt som enkeltindivider, til de som blir omtalt som en gruppe, del av noe større. Her vil også ekvivalenskjeder spille en viktig rolle for å finne ut av hvilke egenskaper ulike grupper blir identifisert av, eller hvordan subjekter og grupper blir representert i en tekst (Jørgensen & Phillips, 1999). Her vil det også være viktig å se på hvordan ulike identiteter etableres relasjonelt, altså i forhold til andre subjektposisjoner eller identiteter som de ikke er, eller identifiserer seg med.

4.2 Kravspesifikasjonen

Dokumentet jeg skal analysere i denne oppgaven kalles *kravspesifikasjonen for Arbeidsforberedende trening (AFT)*. En kravspesifikasjon skal blant annet fortelle hva innholdet i tiltaket skal være, i tillegg stilles det også krav til tiltaksarrangør som gjennomfører tiltaket (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021). For å utdype enda mer har jeg slått opp i Store Norske Leksikon, for å konkretisere hva en kravspesifikasjon faktisk er: «Kravspesifikasjon er en detaljert oversikt over ønskede egenskaper til noe som skal anskaffes. Egenskapene kan angis som ytelses- eller funksjonsspesifikasjoner eller en kombinasjon av disse» (Rolstadås, 2018). Kravspesifikasjonen til AFT blir utført av noen andre enn dem som har skrevet kravspesifikasjonen, i dette tilfellet er det NAV som har utarbeidet den. La meg presisere at det NAV nasjonalt, og ikke det lokale NAV-kontoret, som har utviklet en kravspesifikasjon for sin region eller utvalgt tiltaksarrangør. Kravspesifikasjonen til AFT er et nasjonalt dokument og gjelder for alle tiltaksarrangører som gjennomfører tiltaket AFT. Selve dokumentet er på syv sider og inneholder ikke sidetall. I resten av dokumentet hvor jeg siterer tekst uten kildehenvisning er dermed direkte fra dokumentet selv. Der det er aktuelt og relevant presiserer jeg også hvilken del i kravspesifikasjonen sitatet er hentet fra.

Kravspesifikasjonen til AFT har på fremsiden en logo fra NAV, som forteller hvem avsender av dokumentet er, og hvem det er som stiller kravene om innholdet. Prop. 39 L (2014-2015) som poengtert tidligere, er et av de tidligere offentlige dokumentene som forklarer hva AFT skulle inneholde. For å forklare videre hvordan kravspesifikasjonen står juridisk må man se etter hvilke andre lovgivende dokumenter kravspesifikasjonen og tiltaket AFT hører under. Tiltaket AFT er regulert av tiltaksforskriften (2015), som er en forskrift tilhørende lov om arbeidsmarkedstjenester (2004). I tillegg til forskrift og lov er tiltaket også regulert av et rundskriv med «utfyllende regler til arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak» (NAV – Arbeids- og velferdsetaten, 2013). Når vi har med lover å gjøre kan vi ofte stå ovenfor en problematikk med det som kan oppleves som motstridende argumenter eller poenger på tvers av juridiske tekster. I Norge har vi et trinnhøydeprinsipp, også kalt *lex superior*, som forteller at en høyere rangert lov går foran regler og lover av en lavere rang (Kjønstad & Syse, 2012). I dette tilfellet vil tiltaksforskriften (2015) ligge under arbeidsmarkedstjenesteloven (2004) som igjen ligger under henholdsvis Grunnloven. Kravspesifikasjonen som hverken er en forskrift eller en lov, men et utfyllende dokument for innhold – vil dermed ligge nederst i trinnhøydeprinsippet og kan overprøves av høyere rangerte juridiske dokumenter. Det vil si at om noe som står i kravspesifikasjonen er motstridende enten

tiltaksforskriften, arbeidsmarkedsloven eller Grunnloven så er det meningsinnholdet i den høyere rangerte loven som gjelder og dermed må anvendes.

Tiltaket AFT er mer enn bare kravspesifikasjonen. I forskriften kommer det frem at personer må være fylt 16 år for å delta og hvem som får tilbud og søkt inn til tiltaket, samt hvem som får økonomisk tilskudd mens de deltar i tiltaket – avgjøres av NAV (Tiltaksforskriften, 2015). Å bli søkt inn til tiltaket er ikke noe hver enkelt deltaker aktivt gjør selv, men noe NAV må gjøre og bestemme om deltaker passer kriterier for innsøking. Deltaker har derimot rettigheter til å selv foreslå og bli søkt inn til tiltaket, men NAV er dem som bestemmer om det skjer. AFT er et tiltak som ble iverksatt i 2016 som resultat av utredningene de gjorde i forbindelse med NOU 2012:6. Kravspesifikasjonen for AFT fra 2016 er et offentlig dokument. Det har ikke eksistert på en annen måte tidligere, og er dermed ikke redigert. Kravspesifikasjonen er det eneste utfyllende dokumentet, for utenom nevnte lover, som legger føringer på hvordan AFT skal gjennomføres.

Grue (2019) er opptatt av kontekst rundt tekster, nærmere bestemt situasjonell og kulturell kontekst, når det kommer til diskursanalyse. For å få en bedre forståelse av konteksten til kravspesifikasjonen velger jeg å gå inn på det her, for å skille konteksten og Grues definisjoner fra selve diskursteori. Kravspesifikasjonen opptrer tekstuel, det er noe NAV har skrevet. Den situasjonelle konteksten handler om mer spesifikke verktøy som avsender har brukt for å skrive, men også hvor eller på hva teksten er trykket. Dette vil kunne avgjøre hvordan teksten blir forstått av mottaker og hvilken mening teksten kan få. Selve dokumentet finnes hos alle tiltaksarrangører i deres egne databaser, men finnes også hos ulike aktører digitalt, blant annet hos Arbeid & Inkludering, en bransjeforening i NHO. Noe som gjør kravspesifikasjonen offentlig, men også til et dokument som for mange kan være utfordrende å finne, da NAV.no selv ikke har publisert dokumentet. Til slutt vil den kulturelle konteksten som skal fortelle noe om hvilken sjanger teksten havner under da den har gitte strukturer som gjør at teksten ikke er en bok, lovtekst eller nyhetsartikkel. Rundt teksten ligger det et sett med kulturelle forståelsesrammer som vil ligge til grunn og påvirke, bevisst og ubevisst, hvordan teksten leses og meningen som oppstår og produseres.

Kravspesifikasjonen benytter et kjønnsnøytralt språk og er delt inn i seks deler. 1. Formål og resultatmål, 2. Deltakere/målgruppe, 3. Varighet, plan og forlengelse, 4. Krav til faglig innhold, 5. Krav til organisering og gjennomføring av tiltaket og 6. Krav til kompetanse hos tiltaksarrangør. Dokumentet bruker både betegnelsen tiltaksarrangør og tiltaksbedrift. Som nevnt tidligere finnes det flere navn på det samme når det kommer til disse forhåndsgodkjente

tiltaksbedriftene. I selve kravspesifikasjonen blir begrepet tiltaksarrangør benyttet betydelig flere ganger enn tiltaksbedrift, som kun blir nevnt én gang. Jeg velger derfor i analysen å benytte meg av begrepet tiltaksarrangør og ikke tiltaksbedrift.

Det ble foretatt en gjennomgang av tiltaket AFT som resulterte i en rapport publisert i 2020. Da kartla de «hvem deltakerne er, innholdet i tiltaket, deltakernes forløp i etterkant av tiltaket og sammenheng mellom kjennetegn ved deltakelse og langvarige utfall i arbeidslivet» (Oslo Economics, 2020, s. 5). Tidligere i 2022 ble det lagt ut et anbud for å gjøre en evaluering av tiltaket for å blant annet se på kost-nytte og effektiviteten av tiltaket. Det er ikke anslått noe offentlig på når denne rapporten skal være ferdig.

4.3 Analyse

Jeg har valgt å stille teksten noen spørsmål for å kunne svare på problemstillingen min; hvordan kravspesifikasjonen diskursivt kan forstås i et helsefremmende perspektiv. Det første jeg kommer til å ta for meg under er hvordan AFT er konstruert i teksten og hva det er som blir trukket frem som viktige punkter. For å finne ut av dette har jeg valgt å fokusere på hva som gjentagende blir sagt i kravspesifikasjonen, og for å finne egenskaper eller handlinger i tiltaket som fremkommer av teksten som noe arbeidsforberedende trening *skal* være, inneholde eller lignende.

Når jeg skal svare på forskningsspørsmålene mine velger jeg å legge frem analysen ved å først å ta subjektposisjoner, så nøkkelbegreper innen helsefremmende perspektiver. Grunnen til at jeg velger denne rekkefølgen er fordi analysen og informasjonen som kommer frem av de ulike subjektposisjonene og hva de inneholder, er nødvendig og ha et innblikk i når delen om nøkkelbegreper knyttet til helsefremming legges frem. Som tidligere nevnt vil makt være en sentral del av både diskursanalysen og blant helsefremmende faktorer. Makt blir derfor tatt inn som element kontinuerlig gjennom analysen og i diskusjonsdelen. Maken er også med å poengtere at både teksten og analysen bør ses på som en helhet.

For å finne subjektposisjonene i teksten har jeg valgt å se på hvem det er teksten snakker om, og dele disse inn i kategorier som hører sammen. For eksempel nevnes både tiltaksdeltaker, deltaker og bruker – men etter min oppfattelse handler alle disse tre benevnelesene om den samme, nemlig deltaker som er ordet jeg velger å fokusere på. Dette har jeg også gjort med andre subjektposisjoner eller grupper som nevnes i teksten.

Når jeg ser på helsefremmende arbeid i kravspesifikasjonen har jeg valgt å trekke ut noen ord som både er relevant i kravspesifikasjonen og som ofte benyttes i teori om helsefremmende arbeid. Det vil si begreper som gjerne kan ses i sammenheng med helsefremming, og som ofte benyttes for å oppnå helsefremmende prosesser. For å finne begrepene har jeg valgt å se etter aktive handlinger som er konstruert i teksten og kan ses på som noe som gjøres i møte med deltakere. Så har jeg sett på disse fenomenene, altså begrep, ord eller handlinger for å se hvordan teori om helsefremmende arbeid snakker om disse ulike fenomenene. Selv om kravspesifikasjonen ikke nevner empowerment eksakt nevner den både brukerperspektiv, helhet og individuelt – som alle er tre viktige begreper som henger nært sammen med både helsefremming og empowerment. Fra salutogenese er det å se mennesket som en helhet avgjørende for å kunne fremme helse, og med tanke på empowerment og helsefremmende arbeid er individuelle tilbud nødvendig, for å nevne noe. For å finne begrepene i teksten har jeg valgt å se etter det jeg har valgt å kalle handlinger eller arbeidsoppgaver – som jeg under subjektposisjoner har funnet for å se på arbeidsoppgavene som ligger hos tiltaksarrangør. Jeg ser også i denne delen på hva det er teksten ikke sier noe om når det kommer til helsefremmende begreper eller handlinger.

Som nevnt over er maktforhold en viktig del av empowerment. Ujevne maktforhold og mangelfull brukermedvirkning kan dermed ses på som lite helsefremmende. Nå kan det sies at så lenge man får en jobb i enden, vil jobben i seg selv være helsefremmende nok – men dette er et helt annet diskusjonsområde jeg ikke kommer til å gå innpå. Jeg ønsker å se på om maktforholdet som blir konstruert i teksten bygger på helsefremmende prinsipper som blant annet finnes i empowerment.

Om diskursanalyse og diskursteori er riktig valg av metode for denne oppgaven, og om man faktisk kan klare å finne ut av om at handlinger i et tiltak kan være helsefremmende kun ved å se på en tekst, er jo en diskusjon i seg selv. En kvantitativ spørreundersøkelse hvor tiltaksdeltakere selv svarer på spørsmål knyttet til deres opplevelse av tiltaket, til tiltaksarrangører og utførende personell for hvordan de møter deltakerne, kunne også vært en fremgangsmåte for å finne ut av det jeg spør om, når det kommer til maktposisjoner og helsefremmende arbeid. Ingen av oss kan si på forhånd at alle veiledere eller utførende personell som jobber med arbeidsinkludering i et tiltak gjør jobben sin på en måte hvor absolutt alt går på skinner. Sånn er det dessverre ikke. Mennesker som jobber med mennesker er til tross for utdanning, lang eller kort arbeidserfaring, kurs, kunnskaper, realkompetanse, relasjonskompetanse og opplæring i sin jobb, selv mennesker som kan gjøre feil. Ved å benytte

diskursteori på denne måten får jeg utforsket mulighetsrommet for å se om kravspesifikasjonen legger opp til at arbeidet og arbeidsoppgavene kan gjennomføres på en helsefremmende måte som kommer deltaker til gode. Så er det likevel opp til hver enkelt bedrift og ansette den de mener har kompetansen til å utføre jobben de skal gjøre. Før det blir opp til hver enkelt profesjonell i hvordan de benytter helsefremming og forebygging som verdier inn i arbeidet med mennesker.

4.4 Selvrefleksjon

Jeg har en bred utdanningsbakgrunn, med en bachelor i kultur- og samfunnsfag og spesielt med bachelor i sosialt arbeid gjør at jeg blir påvirket av min utdanningsbakgrunn også inn i utformingen av en masteroppgave i folkehelsevitenskap. Sosionomer, barnevernspedagoger, vernepleiere og velferdsvitere har et yrkesetisk grunnlagsdokument som presenterer forpliktende fellesverdier for disse profesjonene. Vi har et samfunnsoppdrag hvor vi skal bistå personer som har behov for hjelp, hvor vi skal ta utgangspunkt i deres egne verdier, kunnskap og ressurser. Vi har som sagt innledningsvis et ansvar for «å påse at tiltak og tjenester ikke bidrar til å umyndiggjøre brukerne/klientene» (Fellesorganisasjonen, 2015, s. 2). Så selv om jeg nå tar en master i folkehelsevitenskap, har jeg fremdeles et samfunnsoppdrag som sosionom. Likevel, etter min oppfatning, finnes det mange likhetstrekk mellom ideer og verdier som rommer feltet sosialt arbeid og folkehelse. Samtidig som jeg skriver denne oppgaven er jeg ansatt som jobbveileder i tiltaket arbeidsforberedende trening i en tiltaksbedrift i Oslo. Interessen min for dette feltet er dermed stor og også relevant for arbeidet mitt med deltakerne jeg møter. Mine bakgrunnskunnskaper om AFT, min utdanningsbakgrunn og mitt interesseområde for dette feltet er med meg når jeg både trekker inn relevant teori, gjennomfører analysen og når jeg diskuterer analysen etterpå. Dette kommer jeg meg ikke utenom.

Selv som jobbveileder som må forholde meg til kravspesifikasjonen i mitt arbeid har jeg likevel et kritisk blikk på kravspesifikasjonen, litteraturen og denne oppgaven og det jeg finner. Likevel kommer jeg meg ikke unna bakgrunnen min, den ligger der selv om vi ikke er bevisst det. Hadde jeg hatt en annen, kanskje til og med en mer patologisk bakgrunn – kunne resultatene i denne besvarelsen vist seg å være annerledes. Vi blir alle formet av kunnskapen vi har lært.

5.0 Funn

Denne delen er del inn i tre deler; først ser jeg etter subjektposisjoner og gruppedannelse, da blant annet rolleforståelse, som er en viktig del av helsefremmende arbeid. Etter dette går jeg over til å snakke om det jeg har kalt for nøkkelbegreper, denne delen tar for seg det jeg oppfatter som nøkkelbegreper som fremkommer i kravspesifikasjonen som er begreper knyttet opp mot helsefremmende arbeid. Jeg kommer også til å se på hvordan disse nøkkelbegrepene kommer til uttrykk i teksten. Før jeg kommer til å gå nærmere inn på analysen vil jeg først kort ta for meg hvordan arbeidsforberedende trening diskursivt er konstituert i kravspesifikasjonen og se på hva formålet med tiltaket er. Det er dermed mulig å se på ordinært arbeid som en myte som henviser til en helhet, noe konstruert. Jeg opplever også at dokumentet og diskursen arbeidsinkludering kan synes å være en del av, behandler dette begrepet som noe objektivt. Innenfor diskursen har dette begrepet gått fra å være et element til et moment, et tegn som dermed har fått sin objektive mening og leser tar det for gitt og allerede vet hva det betyr, til tross for at det ikke foreligger en begrepsavklaring.

Den første delen i kravspesifikasjonen er «1. formål og resultatmål». Denne delen kan ses på som en kort oppsummering av resten av dokumentet, som ellers går mer i detalj på hva tiltaket skal inneholde. Ikke bare er formålet med tiltaket å bidra til at personer gjennom utprøving i arbeidslivet skal få seg en jobb, resultatmålet er også at 50% av alle som deltar skal ut i enten *ordinært arbeid* eller *utdanning* etter endt tiltak. Det kravspesifikasjonen ikke sier noe om er hva ordinært arbeid og utdanning regnes som i denne sammenhengen.

Arbeidsforberedende trening kan defineres som et knutetegn i teksten, et tegn som i tekstens forstand er viktig. For å finne ut av hva det er som innholdsutfyller begrepet i teksten, må jeg ser etter ekvivalenskjeden. Altså hva det er i teksten som beskriver hva AFT er. All informasjon i teksten kan jo sies å være innholdsutfyllende for tiltaket, da kravspesifikasjonen er laget for nettopp dette. Likevel er jeg på jakt etter noe som med færre ord kan forklare hva tiltaket er, og hva som ofte blir gjentagende sagt i dokumentet. Jeg er da på jakt etter informasjon som kan si noe om hvem tiltaket er for, hva som er målet med tiltaket, hvor lenge det varer og hva som skal gjøres i tiltaket.

Jeg kan finne informasjon om dette i nesten alle deler i dokumentet. Setninger som starter som *arbeidsforberedende trening skal* har jeg blant annet tatt utgangspunkt i. Da har jeg funnet setninger og delsetninger som «Arbeidsforberedende trening skal bidra til å prøve ut tiltaksdeltakerens arbeidsevne og til å styrke mulighetene for å få ordinært arbeid»,

«Arbeidsforberedende trening kan tilbys personer med nedsatt arbeidsevne», «Arbeidsforberedende trening kan vare i inntil ett år», «Formålet med tiltaket skal understøttes av følgende resultatmål: 50% overgang til arbeid eller utdanning», «Tiltaksbedriften skal utarbeide en skriftlig plan», «Arbeidsforberedende trening skal tilby:» under denne bolken blir det lagt frem blant annet avklaring og kartlegging, karriereveiledning, arbeidsutprøving og opplæring. Jeg sitter da igjen med denne ekvivalenskjeden som skal forklare hva AFT er.

- ➔ For personer med nedsatt arbeidsevne (deltakere), ett år, utgangspunkt i bestilling fra NAV, utarbeide plan på hva som skal gjøres, avklaring og kartlegging, karriereveiledning, arbeidsutprøving, tilrettelagt, opplæring, utprøving, råd og veiledning, får bistand, 50% til jobb eller utdanning.

5.1 Subjektposisjoner

I kravspesifikasjonen er det flere knutetegn som er viktig å forholde seg til. Dette er nodalpunkter, mester-betegne og myter. Jeg kommer i denne delen til å ta for meg nodalpunkter, eller nærmere bestemt mester-betegne; noe som organiserer identitet. Identitetene i teksten er situasjonsbestemte og kontigente – dette fordi alle individene som er konstruert med identitet i teksten, også har flere andre identiteter knyttet til seg i løpet av en dag. Identiteten som skapes i en diskurs, kommer også med en rekke forventinger knyttet til dem. Jeg har funnet tre ulike kategorier med identiteter, med deres egenskaper eller forventinger, som jeg her kommer til å gå nærmere inn på. Jeg deler dem her inn i de posisjonene blir omtalt som i teksten. Nemlig en del om *deltaker*, så her kommer en del hvor jeg tar for meg *tiltaksarrangør, utførende personal og veileder*, før jeg til slutt tar for meg NAV.

5.1.1 Deltaker

Allerede i første setning kommer introduksjonen for hvem tiltaket er for; «Arbeidsforberedende trening skal bidra til å prøve ut tiltaksdeltakerens arbeidsevne og til å styrke mulighetene for å få ordinært arbeid». Først kommer altså introduksjonen til *tiltaksdeltakeren*. I neste setning kommer det en introduksjon til hvem tiltaksdeltakeren er; «Tiltaket skal gi et tilbud om arbeidsrettet opplæring og utprøving av arbeidsevne for personer med nedsatt arbeidsevne og sammensatte bistandsbehov». Videre i teksten blir ordet *tiltaksarrangør* brukt noen ganger, men hovedsakelig ordet *deltaker*, men unntak av én gang i avsnittet «motta bestilling, oppstartsamtale og fravær» hvor ordet «bruker» blir brukt. Jeg antar

at det i denne teksten betyr deltaker, som benyttes senere i samme kapittel. I del to «Deltakere/målgruppe» introduseres betegnelsene *deltakere* og *målgruppe*. Både deltaker og målgruppe er ord som kan ses på som flytende betegnere, fordi de i andre diskurser og tekster har andre egenskaper tilknyttet dem. Spesielt i del to, men også senere i dokumentet representeres målgruppen og deltakeren ved ulike egenskaper. Del to forklarer hvem tiltaket er for, og hvilke utfordringer disse personene tilsynelatende har. Grunnen til at jeg her bruker ordet tilsynelatende er fordi at det er vanskelig å samle mange ulike personer i en gruppe og at man aldri helt kan vite hvilke utfordringer personer har og om det er én utfordring eller flere. Jeg bruker også tilsynelatende fordi teksten benytter begrepet *kan* og ikke *skal*.

Ser man litt nærmere på denne *kan*, stusser jeg over hva de faktisk mener med det. Del to starter sånn; «Arbeidsforberedende trening kan tilbys personer med nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov, som har særlig usikre yrkesmessige forutsetninger og som har behov for særlig tett oppfølging og tilrettelegging med sikte på å komme i ordinært arbeid». Når jeg leser denne delen opplever jeg at personen som blir skissert her har disse egenskapene, men det kan også tilbys personer som ikke har nedsatt arbeidsevne. Videre legger teksten til; «Dette vil kunne være personer som kan ha utfordringer knyttet til helsemessige og sosiale problemer, rus, ofte i kombinasjon med mangelfull utdanning, svake grunnleggende ferdigheter og liten eller ingen arbeidserfaring». Selv om ordet «kan» blir benyttet, opplever jeg likevel at denne målgruppen blir tillagt alle disse egenskapene, om ikke så kunne ordet «eller» blitt benyttet i tillegg. Det kommer frem at personene som tiltaket er tiltenkt først blir omtalt som tiltaksdeltakere, senere som målgruppen etterfulgt av en definisjon av hvem personene er, før de senere går under navnet *deltaker*. Begrepet deltaker har i teksten gått fra et element til moment ved å presisere hvem de er, og dermed utelukke andre. Samtidig blir deltaker også skilt fra de andre og forteller hva de *ikke* skal være; «Deltakerne skal ikke være ansatt som arbeidstaker, og skal ikke motta lønn, men livsoppholdsytelser fra NAV». Når deltaker blir ansatt et sted skal deltaker avsluttes i tiltaket.

Deltaker kan ses på som en mester-betegner i teksten, noe som diskursen eller resten av teksten samler seg rundt. Jeg har allerede lagt frem noe som deltaker blir forbundet med i teksten og setter nå opp en ekvivalenskjede for å ytterligere finne ut hvordan deltaker blir representert i teksten. For å se etter dette leter jeg etter påstander som sier noe om hvem de er, hva de kan eller ikke kan. Mester-betegneren har gått fra å være *tiltaksdeltaker* til *målgruppe* og så til *deltaker*. Jeg ender så opp med denne innholdsutfyllende ekvivalenskjeden;

- Nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov, usikre yrkesmessige forutsetninger, ikke ansatt, behov for tett oppfølging og tilrettelegging, svake grunnleggende ferdigheter, mangelfull utdanning, livsoppholdsytelser fra NAV, liten eller ingen arbeidserfaring. De kan ha utfordringer knyttet til helsemessige og sosiale problemer og rus.

Ordene som brukes for å beskrive hvem deltaker er blir ikke utdypet i teksten, så det er vanskelig å vite hva det egentlig vil si å ha nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov, mangelfull utdanning eller svake grunnleggende ferdigheter. Ved å bruke ord som dette vil defineringen og språket virke undertrykkende ovenfor gruppen den omtaler. I tillegg brukes det adjektiv som «usikre», «svake», «mangelfull», «liten eller ingen» som er med på å forsterke en negativ ladning på ordene. Når jeg ser etter forventinger eller krav som blir stilt til deltaker i teksten, finnes det ikke så mange av dem. Der er mulig ved å se på hvilke krav som stilles til andre identiteter i teksten, og overføre betydningen så den tilpasses deltaker. Den eneste setningen hvor vi kan finne forventninger til deltaker er at «deltaker skal ha individuelle forventninger og krav til prestasjoner i forhold til krav i det ordinære arbeidsmarkedet, men ikke ha ordinære krav til produksjonsmål». Utenom dette er det ikke noen direkte krav eller forventning som stilles som gjelder gjennom hele tiltaket.

5.1.2 Veileder, tiltaksarrangør og utførende personell

Den andre mester-betegneren jeg har funnet er egentlig tre posisjoner, nemlig veileder og utførende personell. Som nevnt tidligere blir både ordet «tiltaksbedrift» og «tiltaksarrangør» benyttet i teksten. Jeg opplever ordene som at de snakker om det samme, og det er ikke noe tydelig mønster i teksten for hvorfor og når det ene ordet benyttes til fordel for det andre. Et annet ord som derimot blir benyttet om tiltaksarrangør to steder senere i teksten er når tiltaksarrangør blir kalt «leverandør». Dette ordet blir brukt i forbindelse med en setning eller i samme setning hvor NAV er nevnt, som gjør at vi kan utelukke at NAV er «leverandør». Selv om teksten ofte snakker om tiltaksarrangøren og hva den skal sørge for, er veileder skissert som en person med en viktig rolle. Ser man nærmere på ordet *veileder*, som blir beskrevet som en som «skal ha hovedansvaret for utforming av plan og oppfølging av deltaker i ordinært arbeidsliv», er dette en viktig rolle å fylle i tiltaket og vil på den måten være en viktig person for deltakeren i tiltaket. Likevel finner jeg ikke i samme grad en innholdsutfylling for hvem

veileder er til sammenligning for hva eller hvem en deltaker er, eller hva tiltaksarrangøren skal gjøre og tilby.

Det står lite utover setningen jeg har trukket ut over, om hvilken rolle veilederen skal ha i bedriften eller noen spesielle egenskaper eller kunnskaper. Videre står det at det skal være minst en veileder pr seks tiltaksdeltakere i tiltaket. Med dette oppfatter jeg at veilederrollen er en viktig del av tiltaket. I motsetning legger kravspesifikasjonen flere føringer på hva tiltaksarrangøren skal tilby, gjøre og hvem de skal ansette. I forbindelse med ansettelse er begrepet «utførende personell» benyttet, denne betegnelsen finnes helt til slutt i kravspesifikasjonen under «krav til kompetanse hos tiltaksarrangør» og benyttes om personene som er ansatt i bedriften. «Alt utførende personell skal ha og må dokumentere relevant faglig formalkompetanse og/eller erfaring med tilsvarende arbeidsoppgaver.» Det blir altså stilt en rekke krav til hvilke kompetanseområder utførende personell til sammen skal dekke. Det er ikke intuitivt å anse hvilke av disse egenskapene som veilederen skal ha, eller andre posisjoner i bedriften, så lenge de har flere og andre personer i bedriften med disse kunnskapene til sammen. Det kan være utfordrende og sidestille kravene stilt til tiltaksarrangør som til veileder, fordi en veileder i seg selv kan ikke pliktes til å stille opp med et lokale til disposisjon.

Jeg ønsker derfor å bryte opp teksten for å finne ut hvilke arbeidsoppgaver i møte med deltaker og NAV det er å finne i teksten. For å se nærmere på dette kommer til å sortere kravene som stilles tiltaksarrangør inn i to kategorier. Den ene kategorien ønsker jeg å plassere de materielle og organisatoriske kravene, som sier noe om hva som ligger til grunn for å yte bistand til andre mennesker – fundamentet som må ligge til grunn. I den andre kategorien ønsker jeg å plassere innhold eller kompetanse krav, altså hvilke krav til innhold tiltaket skal stå for, for å bistå deltakeren. De organisatoriske, fundamentale kravene må ligge til grunn før innhold og kompetansekrav.

Organisatoriske krav: For å finne de organisatoriske kravene ser jeg etter hva som kreves av tiltaksarrangør av praktiske og materielle ting, for å kunne tilby tiltaket. De fleste krav finner jeg under del fem om «Krav til organisering og gjennomføring av tiltaket». Det første jeg finner er at «tiltaksarrangør skal sikre at man har tilstrekkelige veilederressurser til å sikre god og hensiktsmessig oppfølging av deltakere i alle faser av tiltaket. Tiltaksarrangør skal som hovedregel tilby 1 ansatt veileder pr 6 tiltaksplasser i tiltaket». Videre i denne delen finnes flere underoverskrifter, med en rekke organisatoriske krav. Tiltaket skal blant annet kunne tilbys som et heltidstilbud fem dager i uka, tiltaksarrangør skal kunne tilby en arena for mulighet til skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø, tiltaksarrangør plikter å stille med egnede lokaler med

videre krav til rom som er egnet for undervisning og lokalene må også ha nødvendig teknisk utstyr som pc med internett og telefon.

Innholds- og kompetansekrav: Ved å ha etablert de organisatoriske kravene for å kunne tilby arbeidsforberedende trening, står man igjen med kravene som stilles til utførende personell og tiltaksarrangør. Veileder kan fylle noen av disse kravene, men må ikke siden dette kan ses på som et minimum for den samlede kompetansen i bedriften. For å finne disse innholds-kravene og kompetansekravene ser jeg etter krav til tiltaksarrangøren som skal gjøres enten sammen med eller for deltaker. Dette kan være setninger hvor deltaker er nevnt, eller innhold og krav som blir formulert som en arbeidsoppgave i forlengelse av kompetansekravene som er ramset opp i siste del av kravspesifikasjonen. Det første kravet som blir presentert er at «tiltaksbedriften skal utarbeide en skriftlig plan for gjennomføring av tiltaket for den enkelte tiltaksdeltaker». Videre i avsnittet står det hva en plan minimum skal inneholde, så det å *kunne* lage en slik type plan er dermed også et indirekte krav som stilles til tiltaksarrangør. Ser man tilbake på kravet som stilles veileder, er dette noe de har som hovedoppgave å gjøre, og er det eneste kravet i kravspesifikasjonen som konkret blir stilt til én type ansatt eller utførende personell.

Selv om det i del fem i kravspesifikasjonen finnes flest organisatoriske krav, er det likevel noen krav som kan stilles til utførende personell. «Tiltaksarrangør skal i samarbeid med NAV legge til rette for samarbeid med andre aktuelle instanser dersom dette er hensiktsmessig for gjennomføring av tiltaket» og ramser opp at det bør være mulighet for å kombinere tiltaket med andre tjenester som behandling, gradert arbeid eller kurs/utdanning. Utførende personell står, sammen med NAV, for denne tilretteleggingen. Videre i denne delen kommer underkapitlet «motta bestilling, oppstartsamtale og fravær». «Tiltaksarrangør skal bekrefte skriftlig til NAV at bestilling er mottatt innen 3 virkedager», «gjennomføres en oppstartssamtale med bruker, veileder og NAV og leverandør i løpet av første uke i tiltaket» som da blir oppgaver utførende personell har. Videre står det at «tiltaksarrangør skal ha rutiner for oppfølging av deltakernes fravær», som jeg ser på som noe organisatorisk utførende personell må følge. Kravene som følger videre i avsnittet ser jeg dermed på som utførende personell sin arbeidsoppgave. Teksten som står, er derimot utydelig og kan tolkes på flere måter «(...) dersom deltaker uten gyldig grunn ikke møter i tiltaket eller slutter underveis. Hva som er godkjent fravær skal som hovedregel vurderes på linje med hva som aksepteres som godkjent fravær i en ordinær arbeidssituasjon».

Under del fire «krav til faglig innhold», finnes det flere krav til det jeg over la frem som krav som blir formulert som arbeidsoppgaver. Denne delen kan vi dele inn i fire bolker; «avklaring av ressurser og yrkesmål», «arbeidsutprøving i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø», «tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse» og «tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv». I denne delen blir ikke tiltaksarrangør, utførende personell, veileder eller lignende nevnt. På grunn av formuleringene i teksten tolker jeg likevel det som står som arbeidsoppgaver som ligger hos tiltaksarrangør. Her er eksempler på noen setninger; «helhetlig karlegging av deltakerens nåsituasjon knyttet til deltakers evne til å utføre arbeidsoppgaver samt andre forhold som har til betydning for arbeidsdeltakelse», «deltaker skal få bistand til å reflektere og se egne muligheter på arbeidsmarkedet» og «veiledning i utførelsen av arbeidsoppgaver».

Del fire er også fylt med *elementer* som kan tolkes, alt ettersom hvilken arbeidsoppgave det kan synes å være eller hvilken kompetanse man må ha for å kunne utføre den. De er elementer grunnet at de ikke har fått noen særlig form for definisjon som gjør at de kan kalles for momenter. De vil derfor tilhøre det diskursive feltet og kan ha flere betydninger. Eksempel på elementer i teksten er; basiskompetanse/grunnleggende ferdigheter, veiledning, kartlegging og oppfølging. Ett av få elementer i teksten som vi finner i del fire, kan bli kalt for et *moment*. Det er momentet *karriereferdigheter*, som er det eneste begrepet i hele teksten som har fått definisjon utdypet i en fotnote.

Del fire forteller ikke bare hvordan innhold tiltaket skal ha, men setter også føringer for hvilke arbeidsoppgaver som skal gjøres. Ser man på arbeidsoppgaver i del fire sammen med kompetansekravene som utførende personell må ha, kan man plassere alle oppgaver nevnt under faglig innhold under en eller flere kompetanseområder i del seks:

6. KRAV TIL KOMPETANSE HOS TILTAKSARRANGØR

Alt utførende personell skal ha og må dokumentere relevant faglig formalkompetanse og/eller erfaring med tilsvarende arbeidsoppgaver. Utførende personell skal til sammen dekke følgende kompetanseområder:

- Arbeidsmarkedets mekanismer og behov, særlig regionalt/lokalt arbeidsmarked
- Yrkes- og karriereveiledning og erfaring med relevante verktøy på dette området
- Veiledningsmetodikk
- Erfaring fra inkludering av utsatte grupper i ordinært arbeidsliv, herunder oppfølging av arbeidsgivere i den forbindelse
- Kompetanse på hvordan det kan tilrettelegges i arbeidssituasjoner for personer med helseutfordringer
- Kompetanse på krav til fagopplæring/kjennskap til fagopplæringsplaner, opplæringskontor, og grunnleggende ferdigheter.

- Kompetanse på å gi opplæring i basiskompetanseferdigheter
- Oversikt over og kunnskap om aktuelle samarbeidspartnere

Hvis kravene til kompetanse ikke kan møtes av ansatte hos tiltaksarrangør, må kravene dekkes gjennom samarbeid med eksterne samarbeidspartnere. Dette må evt avtales med og godkjennes av NAV.

For å bryte arbeidsoppgavene i «krav til faglig innhold», benytter jeg meg av de fire bolkene og de sammen med kompetanseområdene. Punktene over har jeg valgt å nummerere 1-8 i den rekkefølgen det står. Da kan det se slik ut: bolken «Avklaring av ressurser og yrkesmål» under punkt 2 og 3; yrkes- og karriereveiledning og veiledningsmetodikk. «Arbeidsutprøving i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø» under punkt 4 og 5; Erfaring fra inkludering av utsatte grupper, og kompetanse på hvordan det kan tilrettelegges i arbeidssituasjoner. «Tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse» under punkt 6 og 7; Kompetanse på krav til fagopplæring, og kompetanse på opplæring av basiskompetanseferdigheter. Siste bolken «tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv» under punkt 1, 4 og 5; arbeidsmarkedets mekaniske og behov, erfaring fra inkludering og kompetanse på tilretteleggelse, til dels også punkt 7; opplæring i basiskompetanseferdigheter, da basisferdigheter ikke er definert i teksten. Når det kommer til punkt 8 og ha kunnskap og oversikt over samarbeidspartnere – er dette er punkt som kan diskuteres ytterligere. Jeg setter ikke av plass til det her, men slik jeg ser det kan dette punktet slås sammen med alle bolker i faglig innhold for å styrke eget tilbud eller hjelpen som deltaker mottar utenfor tiltaket. I tillegg kan det også være utfordringer tiltaksarrangøren står over hvor de ikke kan tilby alt selv og må samarbeide med andre for å kunne tilby tiltaket, ref. siste del av avsnitt 6 som er tatt ut over.

Etter å ha brutt ned faglig innhold og kompetansekravene forsøker jeg å se etter hva slags krav som stilles til veileder. De har, som fortalt, hovedansvar for å lage plan og oppfølging i ordinært arbeidsliv. Når jeg så ser på innholdet i planen, ser jeg først etter hva som skal til for å kunne lage en plan som skal inneholde punkter som; gjennomføring av tiltaket, yrkesmål, faglige mål, mestringsmål etc. Det første jeg tenker for å få til dette er at personene må bli kjent med hverandre. Ser man da til faglig innhold, vil bolken om «avklaring og kartlegging» være der utførende personell blir kjent med deltaker. Følges dette skal veileder sitte med kompetanse om yrkes og karriereveiledning, samt veiledningsmetodikk som nevnt over. Det kan også tolkes at det er naturlig å tenke at det er veileder som skal bli kjent med deltaker for å nettopp kunne lage en plan – og må dermed ha kunnskaper på dette området. Dét sier derimot teksten ingenting om. En veileder kan derfor lage en plan uten å kjenne deltaker.

I motsetning kan det være lettere å finne arbeidsoppgaver som tilhører kravet om oppfølging i ordinært arbeidsliv. For det første leser jeg «ordinært arbeidsliv» i denne forstand som *arbeidstrening i ordinært arbeidsliv*. Dette fordi kravspesifikasjonen tydelig i del to i dokumentet, fastsetter at deltaker skal avsluttes ved ansettelse i ordinært arbeidsliv. Knyttet dette til siste bolken «tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv», som er det siste punktet under faglig innhold, må veileder sitte med minimum følgende kompetanse; én; punkt en om arbeidsmarkedets mekanismer og behov, særlig regionalt/lokalt arbeidsmarked. To; punkt fire om erfaring fra inkludering av utsatte grupper i ordinært arbeidsliv, herunder oppfølging av arbeidsgivere i den forbindelse. Tre; punkt fem om kompetanse på hvordan det kan tilrettelegges i arbeidssituasjoner for personer med helseutfordringer. Til slutt fire; punkt 7 å ha kompetanse på å gi opplæring i basiskompetanseferdigheter (inntil basiskompetanseferdigheter blir definert). Dette er altså det jeg finner som et minimum av arbeidsoppgaver og krav til kompetanseområder hos veileder – de kan ha enda flere.

Utførende personell er dermed kompetansen samlet for alle i bedriften. Likevel står det ikke noe om at man bare må ansette personer innen disse kompetanseområdene, men utførende personell må. Arbeidsoppgavene til det utførende personellet er dermed vid. Utover dette kreves det at utførende personell skal ha brukerperspektivet til grunn, og de skal kunne gi bistand. Utførende personell, også veileder, må da ha kompetanse for hvordan brukerperspektivet skal ligge til grunn i møter.

5.1.3 NAV

Den siste mester-betegneren i teksten, er også avbildet med logo på første side i kravspesifikasjonen, nemlig NAV. NAV er dermed den eneste navngitte bedriften. Et annet ord som kunne bli brukt om NAV, på samme måte som ordet «tiltaksarrangør» ikke henviser til én spesiell bedrift, er «bestiller». Både ved at NAV har logoen sin på dokumentet og er navngitt, er med å forsterke forskjellen fra de andre subjektposisjonene og plasserer seg selv i en maktposisjon over de andre.

Når man leser om NAV i teksten ser det ut til at NAV har flere roller. De er kontrollerende, førende, bestemmende og har godkjenningmyndighet. Dette kommer frem i flere setninger hvor NAV er nevnt. Den kontrollerende rollen vises gjennom gjentagende uttrykk for at NAV skal vite hva som skjer i tiltaket ved at «planen skal sendes NAV-kontoret senest innen 4 uker»,

«for å sikre fremdrift i tiltaket skal NAV-kontoret vurdere status og progresjon i forhold til plan for den enkelte» og skal innen 2 virkedager få beskjed dersom deltakeren har fravær. De har en førende rolle både fordi NAV har utviklet hele kravspesifikasjonen og stiller krav til hvordan tiltaket skal være og hvem det er for, og også at selve «kartleggingen skal ta utgangspunkt i NAV sin bestilling og bygge på annen relevant dokumentasjon knyttet til deltaker». NAV har godkjenningmyndighet og bestemmelse ovenfor både utførende personell og tiltaksarrangør ved at de stiller krav både til faglig innhold og kompetanse til utførende personell. Om dette ikke dekkes av tiltaksarrangøren, må det til et samarbeid med andre instanser som skal «avtales med og godkjennes av NAV». Om en deltaker skal avsluttes eller forlenges må også dette gjøre i dialog med og «godkjennes av NAV».

NAV nevnes fra start til slutt i tiltaket, i tillegg er det krav om at «tiltaksarrangør skal bekrefte skriftlig til NAV at bestilling er mottatt», som er før deltaker har kommet i tiltaket. Det skal så, «som hovedregel gjennomføres en oppstartssamtale mellom bruker, veileder i NAV og leverandør i løpet av første uke i tiltaket». Helt til slutt i tiltaket er også NAV nevnt og kan videre ha en rolle etter endt tiltaksløp. På slutten av et tiltaksløp skal det ved ansettelse «gis en anbefaling til NAV, basert på deltakers og arbeidsgivers behov», «det skal legges til rette for videre oppfølging og bistand fra NAV». For deltakere som kan ha helsemessige utfordringer som gjør at de trenger ekstra bistand etter ansettelse er dette en god trygghet for deltakeren at NAV skal legge til rette for dette.

5.2 Nøkkelbegreper i et helsefremmende perspektiv

For å finne ut hvordan et tiltak er helsefremmende ut av å analysere et dokument har jeg valgt å se om jeg kan finne handlinger det er krav om å utføre. Videre i analysen utforsker jeg hvor vidt handlingene som er konstruert i teksten er helsefremmende. Handlinger kan som fortalt over, sammenlignes med arbeidsoppgavene til utførende personell – det man skal gjøre i møtet med deltakerne. Sånn sett finnes det mange handlinger i teksten, så her velger jeg å fokusere på enkelte av dem, begreper som tydelig kommer frem i teksten og står sentralt i et helsefremmende perspektiv. Ifølge kravspesifikasjonen kapittel fem, skal *brukerperspektivet* ligge til grunn for møtene med deltaker. I tillegg skal man både *bistå*, man skal kunne skreddersy er *individuell* opplegg for hver deltaker og man skal blant annet se *helheten*. Dette er noe av det jeg i denne delen kommer til å gå nærmere inn på ved bruk av diskursteori sett opp mot helsefremmende arbeid.

5.2.1 Helhet

Den første bolken under «krav til faglig innhold» heter; avklaring av ressurser og yrkesmål. Oppramsingen som følger i denne bolken, kan leses som hva som må til for å kunne avklare personens ressurser og yrkesmål. I et helsefremmende perspektiv er det å se ressurser fremfor å se begrensninger et viktig ledd i helsefremmende arbeid. Selv om ordet ressurser kun blir benyttet én gang, kan man flere steder i teksten som kommer etter se andre fremstillinger for å finne ressurser som å; se etter ønsker og interesser, motivasjon og mestring, veiledning om hvordan deltakers kompetanse og arbeidserfaring kan utvikles videre.

Videre kan avklaring av ressurser og yrkesmål ses på som en del av helhetsperspektivet fra sosialt arbeid. I første handling som kommer under «avklaring av ressurser og yrkesmål», står det;

«helhetlig kartlegging av deltakers nåsituasjon knyttet til deltakers evne til å utføre arbeidsoppgaver samt andre forhold som har betydning for arbeidsdeltakelse; herunder: ønsker og interesser, formell og uformell kompetanse, forholdet helse – arbeid, forhold utenfor jobben som kan være til hinder for gjennomføringen av tiltaket».

I dette utdraget blir helhet først benyttet for å kartlegge deltakers nåsituasjon, som kan være alt fra familieliv, arbeidskompetanse og søvnvansker og ernæring. I denne setningen ser man derimot at kravspesifikasjonen utelukker området ved å begrense det til «forhold som har betydning for arbeidsdeltakelse» med påfølgende liste over hva som skal kartlegges. Teksten kan dermed tolkes dit hen at det er kun det som blir oppramset som har betydning. Om man ser på helheten, som teksten først indikerer skal gjøres, må hele mennesket bli sett– også utover det som er ramset opp. Det er ikke før man kjenner personen at man vet hva som har betydning for arbeidsdeltakelse hos den enkelte, at man kan finne ut av det. Selv om helhet er et viktig punkt i helsefremmende arbeid, kan det synes i teksten at helhet blir avgrenset til å ikke lengre være en helhet i vid forstand. Likevel kan en avgrensning på dette planen være nødvendig for å kunne ha fokus på arbeidsforberedende trening. Det er det heller kanskje ikke nødvendig å benytte ordet helhet, men i stedet ha fokus på å utforske de avgrensede områdene.

Kartlegging og avklaring er også viktig når man legger helhetsperspektivet til grunn. Det som dermed kan synes å ligge i ordene kartlegging og avklaring er også i tillegg til å se ressurser, også å se på de delene hos deltakeren som nettopp står i hinder for arbeid. Når det kommer til helsefremmende arbeid, er også *veiledning* en sentral måte for å kunne lære og gjøre avklaringer i møte med personer. Dette begrepet blir ofte benyttet i kravspesifikasjonen og kan

ses på som en måte hvor kartlegging og avklaring for hva som kan stå til hinder for arbeid, ikke ender opp med å bli et hinder i tiltaksløpet. Likevel er ikke veiledning og hva begrepet innebærer definert ytterligere i kravspesifikasjonen. Veiledning blir også nevnt i forbindelse med ordet *karriereveiledning*.

5.2.2 Individuelt

I kravspesifikasjonen blir ordet eller former av ordet individuelt brukt inntil flere ganger. I del tre under «varighet, plan og forlengelse» kommer det frem at «varigheten på tiltaket skal tilpasses den enkeltes deltakers individuelle behov». I del fem trekkes individuell tilpasning frem på nytt, men med et annet innhold enn lengden på tiltaket. Her snakker de om innholdet: «tiltaket skal tilpasses individuelt slik at den enkelte deltaker får et best mulig tilrettelagt tilbud ut fra sitt behov. Det er et krav at tiltaksarrangør er fleksibel med å skreddersy opplegg med utgangspunkt i deltakers behov». Det stilles altså krav om et individuelt opplegg ut fra deltakers behov. Empowerment og helsefremmende arbeid applauderer begge to at deltakere skal være med å påvirke situasjonen sin og at det er individuelt tilpasset. Er innholdet derimot standardisert og de profesjonelle hjelperne automatisk styrt av rutiner eller faste prosedyrer kan innholdet bli likt for alle.

Selv om tiltaket skal være individuelt er det likevel krav som stilles i kravspesifikasjonen som det ikke synes å være unntak fra. Ser vi tilbake på delen over som forteller hva AFT *skal* tilby av faglig innhold, er det kanskje ikke så individuelt lengre om tiltaket *skal* inneholde noe spesifikt, og ikke *kan*. Videre stiller også kravspesifikasjonen krav til omfang av tiltaket og når arbeidstrening skal være prøvd. Omfanget skal være 100 prosent, men det kan være individuelt tilpasset til en lavere stillingsprosent. Når det gjelder arbeidstrening skal det ha vært «forsøkt/være i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv og/eller opplæring i løpet av de 4 første månedene etter oppstart i tiltaket». Her nevnes det at deltaker skal ha forsøkt arbeidstrening innen de 4 første månedene, noe som ikke legger opp til at krav kan overstyre individuell behandling. I forlengelse av arbeidstrening kommer det frem i kapittel fem at skjermet og tilrettelagt arena skal gi «mulighet for kartlegging, utprøving og utvikling av individuelle ferdigheter, mot en gradvis tilpasning til ordinært arbeidsliv». I forlengelse av dette kan man se at når deltaker er i arbeidstrening hos en ordinær bedrift skal deltaker «ha individuelle forventninger og krav til prestasjoner i forhold til krav i det ordinære arbeidsmarkedet, men ikke ha ordinære krav til produksjonsmål». At tiltaket skal være

individuell tilpasser forteller også at utførende personell må følge dette kravet, som igjen fordrer at de har kompetanse på området.

5.2.3 Bistå og brukerperspektivet

I kravspesifikasjonen blir varianter av *bistå*, brukt; som *bistand* og *bidra* – ikke hjelp eller hjelpe som ofte ellers kan bli brukt innen feltet. Den norske akademiske ordbok sier likevel at bistå er hjelp eller bistand, under betydning og bruk³. I ordbøkene.no er opphavet til «bistå» å «stå ved siden av»⁴. Det er på denne måten jeg også ser på begrepet bistå; nemlig å stå ved siden av. På denne måten kan bistå ha et fokus på brukermedvirkning og empowerment. Bistå blir på deltakernes premisser, de profesjonelle skal være der som støtte.

Som jeg har nevnt skal *brukerperspektivet* ligge til grunn i møtet med deltaker. Kravspesifikasjonen utdyper også hva de mener med dette og skriver at «med brukerperspektivet forstås at deltakeren blir møtt med respekt for egne premisser og løsninger, og at metode og dialog er åpen og inkluderende. Deltaker skal være med på å påvirke sin egen situasjon. Oppfølgingen skal være løsningsorientert». Denne utdypningen er med å forsterke rollen til utøvende personell som en person som skal bistå og være ved siden av. Det er deltakeren som er eksperten på seg selv. Dette er også utgangspunktet og kjerne i empowerment-tradisjonen, at deltaker selv skal være med å påvirke sin egen situasjon.

Brukermedvirkning kan ses på som et synonym til brukerperspektivet. En del av brukermedvirkningen er også å legge opp til at man som deltaker i et tiltak eller prosjekt kan ha muligheten til å komme med tilbakemeldinger og evalueringer for hvordan det er å være med i tiltaket og lignende. I kravspesifikasjonen i samme avsnitt hvor brukermedvirkning blir nevnt, står det at «tiltaksarrangør skal ha rutiner for å sikre systematiske tilbakemeldinger fra deltakere som kan bidra til å utvikle innholdet i tjenesten». Det er dermed lagt til rette for i AFT at deltakere skal kunne være med å sikre tilbudet de blir gitt fra tiltaksarrangør, ikke direkte til det som kommer ut fra kravspesifikasjonen.

³ <https://naob.no/ordbok/bist%C3%A5>

⁴ <https://ordbokene.no/bm,nn/search?q=bist%C3%A5&scope=e>

5.3 Oppsummering

Kravspesifikasjonen nevner tre ulike grupper med subjektposisjoner, som i tillegg er tildelt en type rolle med visse egenskaper og skal også inneha ulike kompetanseområder. Det er satt krav til spesielt tiltaksarrangør eller utførende personell, men det er ikke like lett å se når det snakkes om krav til deltaker. De er stort sett tillagt egenskaper som skal fortelle hvem de er. I tillegg til de som møtes og gjør det daglige arbeidet med tiltaket, altså tiltaksarrangør og deltaker, er også NAV nevnt i teksten med en overordnet rolle som sitter med en makt ovenfor tiltaksarrangør. Veileder blir også nevnt i kravspesifikasjonen som en person med en viktig rolle. Likevel er det få spesifikke oppgaver, egenskaper eller lignende som synes å høre til veileder, annet at de skal utvikle plan, ha oppfølging og at det skal være minst en person pr seks deltakere.

Kravspesifikasjonen bruker også flere ord og ordpar, som kan ses på som flytende betegnelser, i teksten som jeg opplever som vage og kan bety noe annet i andre diskurser. Dette er ord som ikke har fått en definisjon, og kan dermed stå igjen som tomme benevnelser. Jeg velger å se på disse ordene som at diskursen opplever de som objektive, det er en forutinntatthet at de som leser kravspesifikasjonen vet hva ordene betyr. Kravspesifikasjonen er dermed skrevet til de profesjonelle, til tross for at dokumentet er offentlig som tillater deltakere også å lese den. Trekker jeg ut ord i teksten som har en viktig rolle i settingen de står i, en type formelt krav eller ønske om oppnåelse kommer de opp flere ord og ordpar som; ordinært arbeid, reell og formell kompetanse, utdanning, nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov, basiskompetanse og grunnleggende ferdigheter, god og hensiktsmessig oppfølging og godkjent fravær. Det kan synes som at disse elementene innenfor diskursen er oppført som momenter og noe som tas for gitt og vet allerede hva det betyr. Dette til tross for at det ikke foreligger en begrepsavklaring i kravspesifikasjonen.

Teksten tar opp flere nøkkelbegreper som er viktig når man skal drive med helsefremmende arbeid. Som diskursteorien forteller er det også viktig når man analyserer en tekst, og finne ut av hva teksten ikke sier noe om. Innen helsefremmende arbeid og spesielt empowerment er det viktig at både profesjonelle og deltakere er bevisst sin rolle. Det kan se ut til at kravspesifikasjonen konstruerer deltakere som passive ved at det ikke stilles direkte krav til deltakere selv, for utenom når de er i forbindelse med det ordinære arbeidsmarkedet og har individuelle forventninger og krav, ikke noe om hva tiltaksarrangør kan forvente av deltakere gjennom tiltaket. På den måten kunne kravspesifikasjonen lagt opp til et tiltak hvor deltaker har en aktiv og avgjørende rolle. Som Torbjørn Røe Isaksen (2013) påpeker; «Å stille krav er å

bygge på folks styrker, ikke deres svakheter». Resultatmålet sånn kravspesifikasjonen legger det frem er at 50% av deltakerne som er i tiltaket skal ut i ordinært arbeid eller utdanning. *Ordinært arbeid* kan for øvrig ses på som en myte i diskursiv forstand, et konstruert mål i kravspesifikasjonen. Ved se på en passiv konstruert deltaker det ikke stilles særlige forventninger til sammen med resultatmålet, kan det synes at kravspesifikasjonen er konstruert for å dekke et overordnet mål om flest i jobb og utdanning, fremfor å gjøre en best mulig jobb for den enkelte. Det er først når man går inn i de utførende handlingene i kravspesifikasjonen at den inneholder helsefremmende nøkkelbegreper som er viktige i relasjonen profesjonelle har til deltakere.

Som empowerment påker er det viktig å være bevisst sin rolle i møte med deltakere. For å kunne være bevisst på hvordan man møter deltakere på en helsefremmende måte, og legger opp til empowerment – må de profesjonelle sitte inne med denne kunnskapen enten i form av utdanning eller annen opplæring. I siste del av kravspesifikasjonen hvor kompetanseområder som utførende personell må dekke, finnes det ikke direkte kompetansekrav som går på hvordan utførende personell skal møte deltakerne eller kompetanseområder direkte knyttet til et helsefremmende perspektiv i møte med deltakerne. Å ha kompetanse innen veiledningsmetodikk kan, alt ettersom hvordan det tolkes, innebære å møte deltakere på en helsefremmende måte. Det samme gjelder erfaring fra inkludering og tilrettelegging i arbeidslivet, der trykket ligger på nettopp arbeidslivet. Sånn jeg leser det har kravene et overveiende fokus på å nå målet om jobb eller utdanning. Legger man derimot godviljen til er det nok mulig å tenke helsefremmende, men sånn jeg leser teksten er ikke det hovedfokuset. Hadde derimot helsefremmende perspektiv ligget til grunn, ville det nok i tillegg vært flere kompetansekrav knyttet til den mellommenneskelige relasjonen de møtes i. Dette kunne vært kompetanseområder som; relasjonskompetanse, kommunikasjonsferdigheter, konflikthåndtering, kompetanse for hvordan samfunnet kan påvirke mennesket eller kompetanse knyttet til sosiale utfordringer og folkehelseproblematikk.

6.0 Diskusjon

Når man leser et dokument som kravspesifikasjonen blir man påvirket i større eller mindre grad. Måten kravspesifikasjonen legger til grunn prinsipper for hvordan tiltaket skal gjennomføres og hvordan jobben kan gjøres, vil påvirke den enkelte som leser dokumentet. Dette gjerne på en ubevisst måte, fordi vi tar til oss innholdet på hver vår måte som vil påvirke oss i utførelsen av jobben. Det blir en form av skjult makt som kravspesifikasjonen har og måten den definerer begreper er en av dem. I denne delen tar jeg for meg mer om de ulike formene for makt som kan opptre i kravspesifikasjonen, og hvordan maktulikhetene er mellom de ulike subjektposisjonene.

Jeg starter med å skrive om hvordan objektivitet rundt kravspesifikasjonen kan påvirke hvordan leseren kan forstå dokumentet. Så går jeg over til å snakke om subjektposisjoner og diskutere hvordan de skiller seg fra hverandre. Jeg tar også opp hvordan vi kan stille oss kritiske til innholdsutfyllingen av de ulike rollene. Subjektposisjonene har også ulik form for makt, og dette går jeg nærmere inn på senere i oppgaven. Videre går jeg over i den delen jeg har valgt å kalle for helsefremmende nøkkelbegreper i teksten som tar utgangspunkt i nøkkelbegrepene funnet i analysen, samt andre begrep tilhørende et helsefremmende perspektiv.

Kravspesifikasjonen vil alltid være påvirket av forutinntatthet i det diskursive felt, på grunn av fagbakgrunnen ulike mennesker har, eller andre diskurser som ulike personer opplever at de faglig tilhører (Jørgensen & Phillips, 1999). Dette er et viktig poeng å ta med inn forståelsen av denne oppgaven også, da min egen forutinntatthet fra både å jobbe i tiltaket AFT, min profesjonsutdanning og fordypning innen folkehelse, på sin måte også er med på å påvirke hvordan analysen og resten av teksten har blitt. Likevel opplever jeg at det ser ut til at de som har utarbeidet kravspesifikasjonen, har benyttet et språk som for dem er selvfølgelig, men også som de tror at mottaker opplever som en selvfølge. Grunnen til dette er fordi de benytter tegn og benevnelser i kravspesifikasjonen uten å definere hva de faktisk betyr. Siden dette er et offentlig dokument, kunne det med fordel vært flere definisjoner på begreper. Der er nok ikke alle som leser kravspesifikasjonen som er kjent med diskursen eller språket som benyttes og det er heller ikke sikkert at folk stiller seg kritisk og tolkende til konteksten ordene er skrevet i.

Når diskursteorien snakker om objektivitet, noe gitt og uforanderlig er det derfor avgjørende at den som leser kravspesifikasjonen gjør det med kritiske øyne. Det er dermed mulig å se på kravspesifikasjonen som en tradisjon, som Thomassen (2006) forteller er et kjennetegn ved en

praksis og som er etablert i sosiale fellesskap. Store deler av denne kunnskapen vil bli internalisert som en taus kunnskap og kan dermed på mange måter ikke bli diskutert eller kritisert. Dette er fordi den tause kunnskapen blir sett på som noe som internaliseres ubevisst og kan være alt fra holdninger, verdier, oppfattelsen av teoretiske kunnskaper eller erfaringer som har kommet gjennom ulike arbeidssammenhenger som gjør at man ender opp med å ubevisst handle ut fra denne tause kunnskapen (Thomassen, 2006). Se for eksempel på ordet *basiskompetanse*. Det kan være noe helt annet for en pedagog som jobber i tiltaket, enn for sosionomen eller sosialantropologen.

6.1 Subjektposisjoner

Deltakere vil befinne seg i en sårbar og underlegen posisjon når de er i en posisjon hvor de mottar bistand eller hjelp til å komme ut i jobb. Den profesjonelle har nok gode intensjoner om å hjelpe eller bistå, men er nok ikke alltid like bevisst på sin rolle og hvordan rollen kan innvirke på deltakeren. Som Skau (2017) skriver, tar ikke systemet høyde for at personer som skal hjelpes er hele mennesker. Systemet og organiseringen rundt det å hjelpe mennesker legger viktige rammer for hvordan profesjonelle og deltakere møtes. Når systemet da ikke tar høyde for at deltakerne er hele mennesker, spiller det liten rolle om de profesjonelle har utdanning og hva slags type utdanning de eventuelt har tatt. Det er også det samme systemet som identifiserer eller snakker om de ulike subjektposisjonene som kommer frem i teksten. Som profesjonell er det dermed viktig å være klar over hvilken makt som følger med rollen, og hvilken makt den profesjonelle har og er underlagt. Ikke minst må de profesjonelle være klar over avmaktsposisjonen deltakeren står i. Det kan være utfordrende for deltakeren å være bevisst denne avmaktsposisjonen, som gjør at det også ligger et ansvar hos den profesjonelle å ta opp og formidle dette til deltaker. Jeg vil også påpeke at det er viktig å være klar over at selv om makten er til stede i mellommenneskelige relasjoner, betyr det ikke at makten trenger å være til hinder for helsefremmende arbeid.

Ser vi tilbake på sitatet fra Jørgensen og Phillips (1999, s. 56) «man er noe, fordi der er noe annet, man ikke er», blir det tydelig når man ser subjektposisjonene i kravspesifikasjonen. Kravspesifikasjonen har valgt å definere og skille ulike roller fra hverandre. De profesjonelle i kravspesifikasjonen blir samlet tildelt en rekke krav til kompetanse som de må ha for å kunne gjøre jobben. Det stilles ikke utdanningskrav, men «relevant faglig formalkompetanse og/eller erfaring med tilsvarende arbeidsoppgaver». Til de ulike kompetanseområdene som er med i kravspesifikasjonen er det ikke, som jeg har påpekt, kompetansekrav direkte knyttet til et

helsefremmende perspektiv. Kravene som allerede står der kan, når man tolker dem i beste mening, inneholde noe som faller inn under helsefremmende arbeid. Kravspesifikasjonen kunne da, i tillegg tatt med kompetanseområder som dekker helsefremmende arbeid i mellommenneskelige relasjoner, uten at det trengte rå gå på bekostning av kompetansekravene som allerede står der. På den måten kunne fokuset gått fra resultatmålet og over på å hjelpe den enkelte i situasjonen de er i.

Når det kommer til hvordan deltaker er definert i tiltaket er det en utdypende ekvivalenskjede som kan knyttes til subjektposisjonen. Flere av de ulike egenskaper teksten ilegger deltaker, er ikke definert i kravspesifikasjonen. Ordene som benyttes om deltaker gjentakende er nedsatt arbeidsevne og sammensatte bistandsbehov. Disse betegnelsene benyttes ikke bare i kravspesifikasjonen, men også i andre dokumenter og lovverk knyttet til arbeidsinkludering og NAV som helhet. Det hadde vært interessant å gått nærmere inn på definisjoner knyttet til begrepene, da de språklig og i et helsefremmende perspektiv er undertrykkende ovenfor gruppen den omtaler. Jeg kommer ikke til å gjøre det her, men ved å definere noen på den måten som deltaker blir i denne teksten, gjør at profesjonelle som leser teksten får en indikasjon på hvem de tror de skal jobbe med, og ikke nødvendigvis hvem de faktisk jobber med. Deltakerne blir interpellert med egenskaper som nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov og svake grunnleggende ferdigheter som ikke nødvendigvis samsvarer med deltakerens opplevelse av seg selv. Opplevelsen over at personen man skal jobbe med har mangler og utfordringer som må rettes på, kan gjøre at veilederen allerede før møtet er forutinntatt på hvem deltaker er, som videre kan gå ut over relasjonen og senere bistanden som deltakeren skal få i tiltaket.

Ut fra et patologisk syn på helse kunne jeg her sagt at personer med sammensatte bistandsbehov og nedsatt arbeidsevne har «dårlig helse» med fokus på sykdom (Naidoo & Wills, 2016). Jeg velger likevel å ikke benytte meg av det utsagnet da «dårlig helse» ikke hører hjemme i et salutogent perspektiv og på kontinuumet mellom helse og uhelse (Antonovsky, 2012). Ut fra hva som kommer frem av definisjonene kan det være at flere deltakere som kommer til AFT, blir plassert nærmere uhelsedelen på kontinuumet enn mot helse. Det kan være lett som profesjonell å følge samme patologiske spor som samfunnet, og med det anta at personen har «dårlig helse» før profesjonelle møter dem. Velger derimot de profesjonelle å ha et salutogent syn på helse og være bevisst på at man kan oppleve og ha styrkende OAS på noen punkter i livet og svakere OAS på noe annet, legger man opp til å få et mer helsefremmende møte og blir møtt av en profesjonell som ser helheten til personen, og ikke begrensningene som

blir satt av «dårlig helse» (Antonovsky, 2012). Skal profesjonelle tilrettelegge for empowerment, må de som Askheim (2012) poengterer ikke i forkant av et møte bli låst til hva de mener er riktig eller realistisk. De profesjonelles rolle bør gå fra å være ekspert til støttende og veiledende. På den måten kan de som Skau (2003) påpeker, legge til rette for ressursorientert tenkning og betrakte deltakeren som et individ med et rikt potensial med mulighet for å skape forandringer for seg selv.

De andre subjektposisjonene blir ikke forbundet med egenskaper som sier noe om hvem de er som privat person. Deltaker blir ilagt egenskaper med negative fortegn som «svake» og «mangelfull», noe de andre subjektposisjonene ikke har. De politiske prosessene som diskursteorien snakker om, er tydelige i denne sammenhengen. Deltakerne er konstruert som noen andre enn de som har utformet teksten, og er med på å tydeliggjøre skillet mellom de profesjonelle og deltakerne som ikke er som «dem». Den objektive realiteten som er skapt i samfunnet forteller at det er en forskjell mellom profesjonell og deltaker. Med dette blir også andre alternative muligheter for hva definisjonene kunne vært, borte, som diskursteorien påpeker (Jørgensen & Phillips, 1999). I del to i kravspesifikasjonen er dette skillet konkretisert ytterligere ved at de ikke skal motta lønn, men livsoppholdsyttelser fra NAV. De skal ikke være ordinært ansatt, men likevel skal de følge fraværsregler som «aksepteres som godkjent fravær i en ordinær arbeidssituasjon» og ha arbeidspraksis i ordinære bedrifter. Diskusjonen rundt hvorvidt en deltaker skulle hatt status som ordinært ansatt, fortjener en egen studie. Grunnen til at jeg tar dette opp her er fordi at det stilles mange like krav til deltakere for å lære arbeidslivets spilleregler, til tross for at de ikke diskursivt blir behandlet som ansatt.

Rollene i kravspesifikasjonen kan sammenlignes med hvordan rollene til de profesjonelle og deltakere er i et møte som Skau (2003) påpeker. Deltakeren blir definert som en privatperson og får egenskaper som omhandler dem privat, mens de profesjonelle blir innholdsutfyllt med kompetansekrav og arbeidsoppgaver som går på deres yrke. Fordi kravspesifikasjonen er et offentlig dokument, kan det oppleves nedverdiggende å lese om seg selv som en person med svake grunnleggende ferdigheter, nedsatt arbeidsevne og sammensatte bistandsbehov. En viktig side av diskursen er likevel ikke bare å finne ut av hva som blir sagt, det er også viktig å se på hva det er som ikke blir sagt. Det vil alltid være muligheter for å definere eller ilegge andre personer flere egenskaper. Kravspesifikasjonen innskrenker dette alternative mulighetsrommet når den starter å definere eller representere noen som noe spesifikt. Da blir det opp til de profesjonelle som skal tolke teksten og se på det med et kritisk blikk. På en måte kan det kanskje være greit å utelate undertrykkende begrepsdefinisjoner som kan være med å forsterke

forskjellene mellom subjektposisjonene enda mer. Likevel tror jeg at deltakere i AFT fint kunne fått andre, mer positivt ladet beskrivelser eller benevnelser uten at det hadde gått på bekostning av hvem som søkes inn i tiltaket.

6.1.1 Maktposisjoner

Som jeg har påpekt er det maktposisjoner i tiltaket arbeidsforberedende trening. Som både Jensen og Ulleberg og Laclau og Mouffe poengterer, skal man ikke i en diskursanalyse finne den objektive virkeligheten, men heller undersøke hvordan denne virkeligheten skapes så den virker selvfølgelig (Jensen & Ulleberg, 2011; Jørgensen & Phillips, 1999). Det er derfor relevant å se hvordan makten virker i sin handling fremfor å se hvem som har makten. Det er ikke noen som er i besittelse av makt, men makten produserer det sosiale (Jørgensen & Phillips, 1999).

Det er flere typer makt knyttet til kravspesifikasjonen, også makt man ikke åpenbart ser, blant annet hvordan og hvem som har utformet og håndhever teksten. De tre ulike subjektposisjonene som finnes i teksten er deltaker, tiltaksarrangør og NAV. Alle de tre posisjonene er tilknyttet en eller annen form for makt eller avmaktsposisjon. I tillegg kan man legge til en maktposisjon til, nemlig de som har utviklet dokumentet. På forsiden er de representert ved en logo, nemlig NAV. Likevel er dette er NAV med en annen rolle enn det lokale NAV-kontoret og har mer en ren politisk og nasjonal rolle. Det er de som har utviklet selve kravspesifikasjonen etter at Prop. 39 L (2014-2015) ble godkjent av Stortinget. Det er dette NAVet som diskursivt kan ses på som fortellerstemmen i kravspesifikasjonen. Makten som konstrueres i teksten er bygget på et fundament av økonomi, juss, kultur og ideologi. Utenom dette kan tiltaket sies å være et samarbeid mellom deltaker og tiltaksarrangør på bestilling fra NAV (lokalt NAV-kontor). Gjennom kravspesifikasjonen ser man at tiltaksarrangør og NAV har kontroll og makt over deltaker, men også at NAV har kontroll og makt over tiltaksarrangør. Det kommer også frem at det er NAV som til syvende og sist sitter ved makten og bestemmer og godkjenner hva som skjer i tiltaket.

Det ligger med andre ord makt hos dem som definerer. I kravspesifikasjonen ligger både den politiske makten og definisjonsmakten hos dem som utarbeidet teksten (Garsjø, 2018; Norvoll, 2009a). I tillegg gis det definisjonsmakt videre til både NAV og til tiltaksarrangør for hvordan de ønsker å arrangere tiltaket hos dem. Definisjonsmakten kan også sies som Garsjø (2018) påpeker, at den er til stede også i de mellommenneskelige relasjonene som oppstår, ikke bare hvordan den diskursivt er tilstede i teksten.

Ser vi tilbake til Norvolls (2009a) definisjoner på makt, kommer det frem at kravspesifikasjonen har mye formell makt ved seg, selv om den politiske makten er den som er bakgrunnen for selve utførelsen og opprettelsen av tiltaket. Den formelle makten er den som er nedskrevet og er basert på lover. I tillegg til den formelle makten er også relasjonen mellom de profesjonelle og deltaker full av det Norvoll (2009a) kaller for uformell makt, som ikke er formelt gitt, men som likevel er tilstede på grunn av rollene gitt til partene som møtes. I tillegg kommer definisjonsmakten tydelig frem, makten som er med å definere hva både tiltaket er, men også hvem og hvilke rolle de ulike subjektposisjonene har (Garsjø, 2018). Makten som er mellom tiltaksarrangør og deltaker, kommer uansett til å være der, uavhengig av hva kravspesifikasjonen sier.

Profesjonelle utøver sin makt også for å øke klientens egen makt, gjennom å myndiggjøre klienten. Målet vil være at deltaker selv skal ha kontroll og makt i eget liv. Dette skjer ved at veileder får en oversettende rolle for å oversette deltakerens fortelling, slik at den i den gjeldende diskursen de er i får makt. Som Foucault sier så er makt noe som utøves gjennom en prosess. På denne måten blir diskurser både frigjørende og undertrykkende, som Thomassen (2006) nevner. I tillegg til å granske teksten, kan det også stille spørsmål til praksisen, hvordan man møter klienter og bryter opp den sosiale konstruksjonen i vår diskurs. Dette ved å åpne opp for nye forståelser og fortolkninger, og anerkjenne og løfte frem andres, marginaliserte stemmer i diskursen. Med dette kan man få det Thomassen (2006) kaller for en *ydmyk kunnskap*, «som kontinuerlig er åpen for å korrigeres av andre» (Thomassen, 2006, s. 191). På denne måten kan det synes at praksisen er undertrykkende ovenfor personene som praksisen er til for.

6.2 Helsefremmende nøkkelbegreper i teksten

Hva som er helsefremmende for ulike personer er individuelt og vil variere mellom mennesker. Likevel kan måten profesjonelle møter deltakere på gjøre at møtet mellom dem kan være en arena som kan føre til helsefremming. Med dette mener jeg at profesjonelle, selv om de er styrt av fastsatte rammer og føringer for hvordan de skal utføre jobben, kan prøve å ikke la dette styre møtet og være åpen for å bli kjent med deltakernes ressurser og se helheten rundt personen, som helsefremmende arbeid fordrer. Selv om kravspesifikasjonen forteller hva innholdet i tiltaket skal være og hvordan andre formaliteter som må være på plass, gir også kravspesifikasjonen spillerom til veilederen eller det utførende personellet til å ha brukerperspektivet i bunn og lage et individuelt tilpasset tiltak.

I teksten over trakk jeg ut noen helsefremmende nøkkelord fra teksten, som å *se helheten* rundt personene de møter, jobbe med dem *individuell* og det å *bistå* og legge *brukerperspektivet* til grunn for samtaler og innhold i tiltaket. Det er altså mye som spiller inn på å se på situasjonen til deltakere. Som kravspesifikasjonen selv påpeker, er det viktig å se på helheten og å kartlegge helheten rundt personen for å finne ut av arbeidssituasjonen til den enkelte. Både begrepene kartlegging og avklaring, som brukes oftere i kravspesifikasjonen enn helhet, er de likevel en del av helhetsperspektivet – også sånn vi kan lese det i kravspesifikasjonen. For å se på helheten er det mye som må kartlegges og avklares. I et helsefremmende perspektiv er det da viktig å være klar over som profesjonell at fokuset fremdeles bør ligge på ressurser og ikke det som står til hinder for arbeid og begrensningene deltaker har. Kravspesifikasjonen kunne til fordel lagt tydeligere vekt på dette.

Å se helheten er også et viktig punkt i helsefremmende arbeid for å kunne bistå personer bedre (Hansen et al., 2015). En avgrensning fra helheten, som det kan oppleves at kravspesifikasjonen legger opp til under faglig innhold, vil ikke lengre være *helheten*. Som sosialarbeider ligger *helhetsperspektivet* som en verdi man alltid skal ha i mente, både for å se hvordan samfunnet påvirker personer, og andre forhold som kan gå ut over en daglig funksjon (Hansen et al., 2015). Jeg stiller meg derfor undrende til hva helhet faktisk betyr i denne sammenhengen, og om det er mer enn avgrensningen som er ramset opp. Likevel kan jeg som sosionom og tilhenger av helhetsperspektivet klare å ta de fleste forhold rundt et menneske og sette det i en arbeidssammenheng for å se hvorvidt det bedrer eller svekker arbeidsevnen. Helheten er en viktig faktor å ta med, fordi helheten også kan være med å gi et bedre innblikk i hva slags helse personen har, eller hvordan personen føler seg. Fra salutogenesen er det å se mennesket som helhet avgjørende for å kunne fremme helse (Antonovsky, 2012). På grunn av hvordan kravspesifikasjonen avgrenser helheten, opplever jeg likevel at «helhet» i vid forstand kan være overflødig eller burde hatt en enda mer utfyllende avgrensning eller oppramsing. Grunnen til det er fordi ikke alle profesjonelle er kjent med helhetsperspektivet, eller om helhetsperspektivet i det hele tatt er bakgrunnen for at «helhet» er benyttet i kravspesifikasjonen. En avgrensning kan derimot være nødvendig i denne sammenhengen, for at de profesjonelle skal fokusere på arbeidsperspektivet for å gjøre møtet mer overkommelig, også for deltakeren. I forlengelse av dette kan det heller stilles spørsmål ved om helhet i det heletatt hadde trengt å vært med i kravspesifikasjonen, da det er avgrensningen mot arbeid som er avgjørende, slik jeg leser teksten.

I kravspesifikasjonen stilles det krav til tiltaksarrangør for hvilke arbeidsoppgaver de skal gjøre, og også hvilken arbeidskompetanse utførende personell skal ha. Det stilles mange direkte krav til tiltaksarrangør, men det er ikke like lett å finne hvilke krav som stilles deltakere. Garsjø (2018) nevner at mennesket selv har ansvar for å ta vare på seg selv og egen helsesituasjon. Jeg opplever at det er mulig å finne dette igjen i kravspesifikasjonen hvor tiltaksbedriften skal *bistå* deltakere. Som nevnt over er opphavet til *bistå*; *å stå ved siden av*. Jeg har sett mer på ordet *bistå*, og finner svært lite litteratur som faktisk definerer hva det betyr. Norvoll (2009b) er en av få jeg opplever som tar opp denne problemstillingen i et faglig relevant perspektiv, innen både sosialt arbeid og folkehelse. Hun spør om de profesjonelle er på vei mot en ny hjelperrolle. Et viktig aspekt i helse- og sosialutdanningene nå er brukermedvirkning og empowerment. Det forventes i mye større grad nå enn før at deltakere skal ta en aktiv rolle i situasjonen, mens profesjonelle oftere skal gi fra seg makt og kontroll. Ved å få til en mer aktiv rolle hos deltakere vil det gjøre at deltakeren ikke lengre vil stå i en avmaktssituasjon og være passiv. Dette kunne for eksempel vært ved å involvere deltaker i selve teksten knyttet til utarbeidelse av plan, som blant annet skal inneholde «hva man planlegger å gjøre» i tiltaket. Ved å være aktiv tar de i større grad kontroll over sin egen situasjon som er forenelig med et viktig punkt i sosialt arbeid, nemlig *hjelp til selvhjelp*. Dette er altså noe jeg opplever kravspesifikasjonen er god på. Spørsmålet videre er om å *bistå* har fått denne plassen i diskursen slik Norvoll (2009b) løfter det frem og at det er forskjell fra å hjelpe, og om tiltaksarrangør og profesjonelle selv er bevisst for hva ordet faktisk betyr, eller hva det betyr for dem, og om de ser på det som det samme som *hjelp* eller ikke.

På bakgrunn av dette opplever jeg at *bistå* og *brukermedvirkning* er nært knyttet til hverandre. Selv om begrepet «brukermedvirkning» i seg selv ikke benyttes i kravspesifikasjonen, benytter de «brukerperspektivet» etterfulgt av denne definisjonen; «med brukerperspektivet forstås at deltakeren blir møtt med respekt for egne premisser og løsninger, og at metode og dialog er åpen og inkluderende». For å kunne oppnå brukerperspektivet, opplever jeg at brukermedvirkning må til. Brukermedvirkning fordrer også en innsats fra deltakeren ved at for å kunne få et tilbud eller en bistand som passer for dem individuelt, må de også selv være en aktiv del av å sette ønsker, mål eller behov på dagsorden. Likevel er det utfordrende for en deltaker å komme med denne medvirkningen, om den profesjonelle i møtet med deltaker ikke åpner opp for nettopp dette. La meg gjenta et poeng fra salutogenesen; om man skal jobbe helsefremmende med personer kan ikke de profesjonelle tenke likt ovenfor alle de møter (Antonovsky, 2012). Alle har individuelle behov for helsefremming. I

kravspesifikasjonen blir også begrepet individuelt benyttet mange ganger, også steder hvor jeg opplever at det ikke er nødvendig. Likevel er det med å poengtere hvor viktig det er at tiltaket individuelt utformet. Selv opplever jeg, når jeg ser kravspesifikasjonen og dens krav til faglig innhold og hva som skal gjøres, at det kan bli noe statisk for hva som skal gjøres i tiltaket. De profesjonelle har dermed et ansvar for å åpne opp for dette i møte med deltakere.

Brukermedvirkning handler om å gi rom for å kunne komme med tilbakemeldinger. På denne måten kan man bruke evalueringen til å se etter nødvendige innspill eller endringer som må til i tiltaket, for eksempel å ta opp maktubalansen eller andre helsefremmende spørsmål som man ønsker svar på. Likevel forteller Hansen (2017) at brukerundersøkelser er ofte enveiskommunikasjon hvor man svarer på forhåndsdefinerte spørsmål. Å heller benytte brukerundersøkelser til å finne ut av mulighetsrommet for å utøve myndiggjørende arbeid i de strukturene og ramme tiltaket er satt i, vil heller være en mye mer bærekraftig måte og lage en brukerundersøkelse (Hansen, 2017). Det må være flere forutsetninger til stede for å kunne starte en empowerment-prosess. Deltakerens kompetanse må anerkjennes på lik linje som egen, profesjonell kompetanse, deltakeren må også ha valgmuligheter og innflytelse for saker som omhandler seg selv og må oppleves som en likeveldig aktør (Hansen, 2017). For å få til dette må den profesjonelle være klar over maktforholdet, og involvere deltakeren i utformingen av eget tiltaksløp.

Kravspesifikasjonen legger som sagt opp til at tiltaksarrangør skal ha rutiner for tilbakemelding. I forlengelse av dette kan det også se ut til at NAV som har skrevet kravspesifikasjonen fraskriver seg et ansvar ved at de sier at det er tiltaksarrangør som skal ha rutiner for tilbakemelding. Da kan man lure på hvordan NAV, eller tiltaksarrangøren stiller seg til tilbakemeldinger fra deltakere som direkte går på «innholdet i tjenesten», som er bestemt ut fra kravspesifikasjonen. Her åpnes det opp for å legge til rette for noe som i utgangspunktet er helsefremmende arbeid, men som samtidig diskursivt kan virke utfordrende å få til, da tiltaksarrangør er styrt etter krav til innhold.

Når man ser på nærmere på ordene brukermedvirkning og brukerperspektivet så er det er ord som ofte benyttes for å inkludere personer som får hjelp eller bistand fra profesjonelle. Det hører tett til empowerment, men likevel opplever jeg at ordet brukermedvirkning kanskje ikke er så positivt ladet som man først skulle trodd. Deles ordet i står man igjen med *bruker* og *medvirkning* eller *bruker* og *perspektivet*. Samtidig som ordet tilsier at man skal jobbe med medvirkning har de klart å skape et subjekt i ordet, for å skille seg fra dem samtidig som at maktaspektet ligger der. Når man leser det i en sammenheng ser man da hvem som gir fra seg

makt, og til hvem. Jeg skulle likt å tatt bort ordet bruker i denne sammenhengen, og heller fokusert på medvirkning. På den måten opplever jeg at deltakeren eier sin sak, som de i utgangspunktet aldri har gitt til noen andre, for så å medvirke i den.

Når man ser på hva en profesjonell må eller bør gjøre i en empowerment-prosess med deltakere krever det mye mer enn hva som kommer frem i kravspesifikasjonen ved at brukerperspektivet skal ligge til grunn. I tillegg krever en empowerment-prosess at deltaker selv må ha en egeninnsats for å kunne myndiggjøre seg selv og komme styrket ut av deltakelsen i tiltaket. Det burde dermed vært stilt flere krav eller forventninger til deltaker også i dokumentet for å få frem hvor viktig dette er. Til tross for at man kan si at egeninnsats er en del av brukermedvirknings-begrepet, er det ikke nødvendigvis en selvfølge for alle profesjonelle som møter dem. Fordi ordene må tolkes. Denne usikkerheten og fortolkningen av vage ord og benevnelser kunne dermed med fordel blitt definert i teksten for å unngå det som kan oppstå som feilaktige tolkninger eller misforståelser for hva benevnelsen var ment å bety.

Målet for helsefremmende arbeid for dette tiltaket kan være at deltakeren selv skal komme styrket ut av tiltaket. For å få til dette må de få verktøy som kan gjøre både hverdagen og arbeidsdagen lettere, slik at man på sikt står på egne ben. Med dette får deltakeren også et ansvar over egen helsesituasjon, som Garsjø (2018) påpeker. På denne måten favnes viktige momenter fra fagområdene sosialt arbeid og folkehelse; Helsefremmende arbeid fører til hjelp til selvhjelp – deltakere blir *selvhjulpne*.

6.3 Diskursiv utvikling

Diskursen kan alltid forandre seg, fordi meningsinnholdet kan endre seg, og elementene kan endre betydning. Bare se på den historisk utvikling av arbeidsinkludering og hvordan dette har gått fra skjermet til ikke skjermet virksomhet. Det er dermed også muligheter til stede for at arbeidsinkluderingen slik den er i dag, ikke blir utført på samme måte i årene fremover. Med ny forskning på området, kan kunnskapen bli brukt til å endre de overordnede rammene som hvordan man kan utføre arbeidsinkludering gjennom ulike tiltak. I tillegg kan også synet på psykisk helse, inkludering og integrering i samfunnet endre seg. Det er ikke bare arbeidsinkludering som har endret seg. Det samme har også forståelsen av begrepet helse. Som nevnt over står patologien sterk i det vestlige samfunnet. Det salutogene perspektivet har likevel fått et viktig fokus både innen sosialt arbeid og folkehelse. Hvordan man forstår og hva man legger i begrepet helse, vil ha betydning for både utviklingen av medisinsk praksis og politikk

som også vil kunne merkes av personer på et individuelt nivå (Garsjø, 2018). Hvordan synet er på helse, vil dermed få konsekvenser for helsefremmende og forebyggende arbeid i en større sammenheng.

AFT tilhører en større diskurs som innebærer både arbeidsinkluderingen og arbeidsmarkedet, både som politikk og praksis. Hernes (2010b) stiller spørsmål om det faktisk er riktig at det er personer som blir utstøtt fra arbeidslivet som er de som egentlig skal endre seg for å komme inn igjen, Når menneskeskapte posisjoner og makten eller avmakten knyttet til dem kan endres. Det bør derfor skapes en bevissthet for hvordan samfunnsstrukturen skaper undertrykkningen, og ikke den enkelte person. Om kravspesifikasjonen er med å bygge oppvunder dette poenget kan nok diskuteres i mye større grad enn det jeg gjør her. Likevel kan det synes at kompetansekravene til utførende personell går på erfaringer og kompetanser knyttet til arbeidsinkludering og utdanning for å nå resultatmålet og den diskursive myten om «ordinært arbeid» som et konstruert mål. På den måten kan det også i kravspesifikasjonen se ut til, som Hernes (2010b) også har vært inne på; *arbeid til alle* kan ha blitt til *alle skal i arbeid*.

At arbeidsmarkedet på denne måten kan oppleves frastøtende synes i de politiske påvirkninger i samfunnet. Politikken og måten landet blir styrt på påvirker hvordan sosiale retningslinjer rundt mennesker blir satt. Dette kan man se rundt det å være arbeidsledig over lengre tid i vårt samfunn, som er lite sosialt anerkjent. Det finnes mange lover og regler rundt rettigheter og begrensninger mot den enkelte arbeidstaker eller arbeidssøker, fremfor lover og regler som i andre enden setter begrensninger for arbeidsgiver fremfor den ansatte gjennom arbeidsmiljøloven. Som ansatt har du staten på din side, som arbeidsledig setter staten begrensninger for deg. Ut fra hva Antonovsky skriver vil dette være med å påpeke OAS til den enkelte og dermed også være relevant for helse (Antonovsky, 2012).

Politiske vilkår og påvirkning kan være vanskelig å gjøre noe med på kort sikt for å påvirke folkehelsen. Likevel er det en viktig del av å bidra til at endringer må skje for at det skal komme folkehelsen til gode, og nå frem til personer uten noe særlig nettverk og utdanning. Arbeidsmarkedet blir styrt av de politiske føringene. Skulle man likevel prøvd å endre arbeidsmarkedet bør man starte i den ytterste sirkelen hos Dahlgren og Whitehead (1991). Det vil kreve mye av et samfunn og en politisk prosess for å endre den ytterste sirkelen for at arbeidsmarkedet skal bli mer inkluderende. Siden mennesket nå selv må jobbe med de individuelle egenskapene sine for å nettopp passe inn i dette nivået, bør de profesjonelle de møter møte dem på en helsefremmende måte.

7.0 Konklusjon og veien videre

I denne oppgaven har jeg benyttet meg av diskursanalyse for å se nærmere på kravspesifikasjonen til tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT). I analysen av kravspesifikasjonen var det tre tydelige mester-betegnere som presenteres som subjektposisjoner; deltaker, tiltaksarrangør og NAV. I tillegg kan det trekkes ut en fjerde subjektposisjon, nemlig den som har utformet selve teksten – som er NAV på et nasjonalt nivå. Det kommer frem store ulikheter for hvordan de ulike subjektposisjonene er innholdsutfylt. Deltaker har blitt gitt en egen del som går på forklaring av hvem målgruppen er og hvem de er som privatperson. Her blir deltaker ilagt en rekke egenskaper som nedsatt arbeidsevne og sammensatte bistandsbehov og flere egenskaper blir satt med negative fortegn. På denne måten blir deltaker diskursivt undertrykt i teksten og tydelig skilt fra de andre subjektposisjonene. Om deltakere hadde blitt assosiert med andre egenskaper kunne dette også gjort noe med måten de profesjonelle ser på dem på. Deltaker blir videre konstituert som passiv ved at det ikke er gitt noen særlige krav eller forventninger til deltakelsen i tiltaket.

I motsetning til deltaker blir tiltaksarrangør tildelt en rekke krav som jeg har delt opp og presentert som organisatoriske krav og innholds- og kompetansekrav. Det stilles blant annet krav til tiltaksarrangør for hvilken kompetanse bedriften må ha som kan anses som et minimum for å kunne gjennomføre tiltaket. Kravene kan synes å ha et overveiende fokus på å nå resultatmålet om å få 50 prosent ut i ordinær jobb eller utdanning og det er ikke nødvendigvis dét vi trenger. Hadde kravspesifikasjonen gjennomgående hatt et helsefremmende perspektiv, ville det nok vært flere krav knyttet til den mellommenneskelige relasjonen som oppstår. Innholds- og kompetansekravene kan videre ses på som arbeidsoppgavene til utførende personell i teksten, men også som innholdsutfyllingen til subjektposisjonen som er med å konstruere dem i en profesjonell rolle. Det er dermed et tydelig skille mellom en privat deltaker og en profesjonell yrkesutøver. Den tredje subjektposisjonen er NAV som har en håndhevende og kontrollerende makt over tiltaksarrangør og deltaker, og den som til syvende og sist bestemmer.

Å delta i et tiltak vil påvirke helsen til den enkelte deltaker og opplevelsen av undertrykkelse, og maktulikheter kan være med å forsterke påvirkningen. Maktulikheter mellom subjektposisjoner kan påvirke relasjonen mellom individer som møtes, og på denne måten kan deltakere oppleve at de ikke bli hørt, ønskene deres ikke får nok oppmerksomhet, at

utfordringer de har ikke blir tatt seriøse eller at man rett og slett bruker for mye tid på noe som deltakere selv mener er bortkastet. Den profesjonelle har dermed en viktig oppgave i å ikke la maktposisjonen bli for dominerende og heller benytte makten til å møte deltaker på en helsefremmende måte. Så selv om arbeid i seg selv er helsefremmende, ved at de både tjener penger og har det bedre, vil ikke det nødvendigvis si at veien til arbeid er helsefremmende, men det kan være det.

Begrepene som kravspesifikasjonen nevner og som kan settes inn i et helsefremmende perspektiv er; helhet, ressurser, individuelt og brukerperspektivet. Begrepene har blitt kalt nøkkelbegreper i denne oppgaven og er begreper som finnes i teori som går på helsefremmende arbeid. I tillegg benytter kravspesifikasjonen begrepet «bistå» fremfor «hjelp» som gir assosiasjoner til empowermenttreta praksis hvor deltaker selv må være aktiv i gjennomføringen av tiltaket, om det tolkes av den enkelte til å bety «å stå ved siden av». Sammen med ordet bistå, i et helsefremmende perspektiv, blir brukermedvirkning et viktig nøkkelbegrep å ta med som et synonym til brukerperspektivet. Disse begrepene legger dermed opp til at tiltaket kan være mulig å gjennomføres helsefremmende, men jeg opplever likevel at kravspesifikasjonen ikke er skrevet ut fra et helsefremmende perspektiv. Det blir dermed opp til den profesjonelle og tiltaksbedriften både å tolke begrepene som blir brukt, og hvordan de selv kan legge opp til et helsefremmende tiltaksløp.

Kravspesifikasjonen legger mange formelle føringer på hvordan tiltaket skal gjennomføres, hva det skal innebære, hvem det skal tilbys og hva profesjonelle skal sitte med av kompetanse. Selv om kravspesifikasjonen til tider detaljert forteller hva en plan skal inneholde, sier den lite, ut over at «brukerperspektivet skal ligge til grunn» for hvordan gjennomføringen av samtaler eller hvordan de profesjonelle skal møte deltakere. Den sier ikke noe om hvordan man skal møte deltakerne. Her har tiltaksarrangør og den profesjonelle selv muligheter for å tilpasset tiltaksløpet for den enkelte, på en helsefremmende måte. For å få til dette må de profesjonelle være bevisst på maktulighetene som naturlig oppstår i møtet, ha fokus på brukermedvirkning og sammen med deltaker være bevisste på hvordan empowerment fordrer egeninnsats fra deltaker og dermed også gi slipp på noe av makten den profesjonelle sitter med. Tiltaksarrangører må tørre å se kritisk på egen praksis på samme måte som at profesjonelle må se kritisk på hvordan de møter deltakere. Gjør de dette vil de kunne evaluere egen praksis for å på best mulig måte legge til rette for helsefremmende perspektiver og empowerment i møte med deltakere.

Kravspesifikasjonen har ikke vært revidert siden den kom i 2016. Selv om det kanskje ikke er så lenge siden, har tiltaket AFT blitt formet på bakgrunn av erfaringer fra tidligere tiltak. Å evaluere underveis og å stille spørsmål ved det som gjøres, gjelder ikke bare tiltaksarrangør eller de profesjonelle som arbeider i tiltaket. Det gjelder også NAV som setter føringer for hvordan tiltaket i det hele tatt skal gjennomføres. Kravspesifikasjonen forteller at tiltaksarrangører skal ha rutiner for tilbakemeldinger fra deltakere, det burde også NAV hatt. Spesielt for tilbakemeldinger fra tiltaksarrangør hvis kravspesifikasjonen kan stå i veien for å utøve helsefremmende arbeid som er for deltakers beste. Det å se på muligheten for å revidere kravspesifikasjonen til å inneholde flere helsefremmende momenter hadde nok på sikt virket forebyggende for deltakerne som er i tiltaket. At det nå blir satt i gang en studie for å se ytterligere på AFT er etter mitt syn positivt og vil nok komme tiltaket til gode. En evaluering og refleksjonsprosess hvor man kan stille seg kritisk til kunnskapen de profesjonelle sitter med og hvordan den kunnskapen tjener personene de møter, vil på sikt tjene deltakerne. På kort sikt ser det dermed ikke ut til at kravspesifikasjonen blir revidert, så frem til det eventuelt skjer er det heller viktig å være bevisst på egne prosesser og hvordan man lar seg styre av kravspesifikasjonen. Verden er ikke objektiv og som diskursteorien sier vil heller aldri deltakere i AFT være statiske eller bare «nedsatt arbeidsevne» og «sammensatte bistandsbehov». Fokuser på en ressursorientert tenking og betrakt deltakerne med et rikt potensial som kan lære nytt og skape forandringer for seg selv. De er selvstendige individer og ikke et objekt for andres avgjørelser.

Det kan synes at kravspesifikasjonen er skrevet i det diskursteorien anser som et objektivt språk. Et språk som er gitt for dem som leser og uforanderlig. Dette synes gjennom at kravspesifikasjonen har flere benevnelser i seg, uten noen definisjon eller utdyping av ordene. Jeg har valgt å se på noen av ordene og har diskutert ord som «nedsatt arbeidsevne», «sammensatte bistandsbehov» og «ordinært arbeid», for å se nærmere på hva det faktisk betyr og hva diskursen ilegger av betydning til disse ordene. Ved å benytte et språk uten å definere mange ord gjør at kravspesifikasjonen er åpen for tolkning. Både for hva ord betyr, og hva slags tilbud bedriften skal gi for å imøtekomme kravene stilt til tiltaksarrangør. I tillegg til at kravspesifikasjonen er en sentral del i utformingen av tiltaket AFT som mange profesjonelle må forholde seg til i arbeidet med deltakere, kan også hver enkelt profesjonell tolke kravspesifikasjonen på sin måte i hvordan de skal møte deltakere. Hver person som leser dokumentet har med seg en faglig bakgrunn, forforståelse og en diskursiv tilnærming som er

med å avgjøre hvordan de tolker teksten. Dette har resultert i at tiltaket AFT kan være svært ulikt fra tiltaksarrangør til tiltaksarrangør.

Etter denne studien sitter jeg igjen med at mye av det helsefremmende arbeidet vi gjør som profesjonell i arbeid med mennesker, bunner i vår egen bevissthet for hvordan vi møter deltakere. Likevel oppfordrer jeg til å diskutere de helsefremmende nøkkelbegreper som er å finne i kravspesifikasjonen, hos tiltaksbedrifter, bransjeforeninger og andre samarbeidspartnere for å øke bevisstheten rundt helsefremmende arbeid. I tillegg til å diskutere hvordan vi kan snu trenden fra å primært fokusere på resultatmålet til å heller fokusere på hvordan veien til arbeid og utdanning kan bli helsefremmende for deltakere, og med det minne oss på at;

«målet med en salutogen tilnærming er å gjøre personer i stand til å leve optimalt med sine helseutfordringer ved å ta på alvor deres evne til aktiv tilpasning til utfordringer i hverdagen»
(Langeland, 2017, s. 41-42)

LITTERATURLISTE

- Andreassen, T. A. & Spjelkavik, Ø. (2011). Arbeidet mot arbeidsgiverne - integrering av inkluderingspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken? I K. Fossetøl & T. A. Andreassen (Red.), *NAV ved et veiskille : organisasjonsendring som velferdsreform* (s. 85-101). Gyldendal akademisk.
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium : den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arbeid og Inkludering. (2021). *Nøkkeltall*. Hentet 06.08.2022 fra <https://www.arbeidoginkludering.no/statistikk-og-forskning/nokkeltall/>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021, 13.10.2021). *Arbeidsmarkedstiltak*. Regjeringen.no. Hentet 26.07.2022 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>
- Arbeidsmarkedsloven. (2004). *Lov om arbeidsmarkedstjenester* (LOV-2004-12-10-76). lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-12-10-76/>
- Askheim, O. P. (2003). *Fra normalisering til empowerment : ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Gyldendal akademisk.
- Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid : floskel, styringsverktøy, eller frigjøringsstrategi?* Gyldendal akademisk.
- Brattli, V. H. & Moen, K. M. (2020). Kroppsøving og folkehelse. I E. Å. Skille, I. B. Vedøy & K. R. Skulberg (Red.), *Folkehelse : en tverrfaglig grunnbok* (1. utgave. utg., s. 115-130). Cappelen Damm akademisk.
- Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (2009). Samfunnsfag som redskap i profesjonsutøvelsen. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn : sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (2. utg. utg., s. 291-294). Gyldendal akademisk.
- Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health*. Institute for Future Studies, Stockholm. <https://www.researchgate.net/publication/5095964>
- Ellingsen, I. T. & Skjefstad, N. S. (2015). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukervedvirkning. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Klepp (Red.), *Sosialt arbeid : en grunnbok* (s. 97-111). Universitetsforl.
- Fairclough, N. (2008). *Kritisk diskursanalyse : en tekstsamling*. Hans Reitzels Forlag.
- Fellesorganisasjonen. (2015). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere*. <https://www.fo.no/yrkesetikk/fo-yrkesetisk-grunnlagsdokument-2019-2023>
- Finbråten, H. S. (2020). Sykepleie i folkehelse – helsekommunikasjon og «health literacy». I E. Å. Skille, I. B. Vedøy & K. R. Skulberg (Red.), *Folkehelse : en tverrfaglig grunnbok* (1. utgave. utg., s. 205-230). Cappelen Damm akademisk.
- Folkehelseloven. (2011). *Lov om folkehelsearbeid* (LOV-2011-06-24-29). Lovdata.
- Garsjø, O. (2018). *Forebyggende og helsefremmende arbeid : fra individ- til systemorientert tenkning og praksis*. Gyldendal.
- Gjertsen, H., Melbø, L. & Hauge, H. A. (2021). Behovet for å tenke nytt om arbeidsinkludering. I H. Gjertsen, H. A. Hauge, L. Melbø & H. Gjertsen (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 17-33). Universitetsforlaget.
- Grue, J. (2019). *Teori i praksis : analysestrategier i akademisk arbeid*. Fagbokforlaget.
- Halvorsen, K., Stjernø, S. & Øverbye, E. (2013). *Innføring i helse- og sosialpolitikk* (5. utg. utg.). Universitetsforl.
- Hansen, R. (2017). Empowerment som myndiggjøring og frigjørende praksis. I R. Hansen & M.-B. Solem (Red.), *Sosialt arbeid : en situert praksis* (s. 73-93). Gyldendal akademisk.
- Hansen, R., Solem, M.-B. & Nybø, E. (2015). Sosialt arbeid som fag. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Klepp (Red.), *Sosialt arbeid : en grunnbok* (s. 29-46). Universitetsforl.
- Hem, H. E. (2009). Profesjoner. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn : sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (2. utg. utg., s. 43-65). Gyldendal akademisk.
- Hernes, T. (2010a). Et bakteppe. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering : om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 13-41). Gyldendal akademisk.
- Hernes, T. (2010b). Om arbeidslinja. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering : om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 42-55). Gyldendal akademisk.

- Heyerdahl-Larsen, J. & Hansen, R. (2017). Forholdet mellom teori og praksis IR. Hansen & M.-B. Solem (Red.), *Sosialt arbeid : en situert praksis* (s. 128-154). Gyldendal akademisk.
- Hjort, P. F. (1982). Helsebegrepet, helseidealet og helsepolitiske mål. I P. E. Lorentzen, T. Berge & J. Åker (Red.), *Helsepolitikk og helseadministrasjon* (s. 11-31). Tanum-Norli.
- Haavorsen, P. & Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering : om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 109-147). Gyldendal akademisk.
- Isaksen, T. R. (2013). *Den onde sirkelen : om å falle utenfor i verdens rikeste land*. Dreyer.
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene : kommunikasjon i profesjonell praksis*. Gyldendal akademisk.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. utg.). Abstrakt.
- Jørgensen, M. W. & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Samfundslitteratur. <https://books.google.no/books?id=Nd8AwQEACAAJ>
- Kjønstad, A. & Syse, A. (2012). *Velferdsrett I : grunnleggende rettigheter, rettssikkerhet og tvang* (5. utg. utg.). Gyldendal juridisk.
- Langeland, E. (2017). Salutogenese og tilhørighet. I G. Tellnes (Red.), *Helsefremmende samhandling : natur og kultur som folkehelse*. Fagbokforl.
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2015). *Haikerens guide til salutogenese : helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Gyldendal akademisk.
- Naidoo, J. & Wills, J. (2016). *Foundations for health promotion* (4th ed. utg.). Elsevier.
- NAV – Arbeids- og velferdsetaten. (2013). *Rundskriv – Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak* (R76-12-01) [Rundskriv]. lovdata.no. <https://lovdata.no/nav/rundskriv/r76-12-01>
- NAV. (2022, 04.05.22). *Arbeidsforberedende trening*. nav.no. <https://www.nav.no/arbeidsforberedende-trening>
- Neumann, I. B. (2021). *Innføring i diskursanalyse : mening, materialitet, makt* (2. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Nilstun, C. (2021). Kontingent. I *Store Norske Leksikon*. Hentet 20.06.2022 fra <https://snl.no/kontingent>
- Norvoll, R. (2009a). Makt og avmakt. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn : sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (2. utg. utg., s. 67-97). Gyldendal akademisk.
- Norvoll, R. (2009b). Sosiale avvik og sosial kontroll. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn : sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (2. utg. utg., s. 99-121). Gyldendal akademisk.
- NOU 2012: 6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Arbeidsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf>
- Oslo Economics. (2020). *Arbeidsforberedende trening (AFT)* (2020-73, Issue. <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2021/04/OE-rapport-2020-73-Arbeidsforberedende-trening.pdf>
- Prop. 39 L (2014-2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*. A.-o. sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/17b37405feca4028a1ea5c83f68809b4/no/pdfs/prp201420150039000dddpdfs.pdf>
- Rolstadås, A. (2018). kravspesifikasjon. I *Store Norske Leksikon*. <https://snl.no/kravspesifikasjon>
- Salazar, L. F., Crosby, R. A. & DiClemente, R. J. (2018). kap 1. I R. J. DiClemente, L. F. Salazar & R. A. Crosby (Red.), *Health Behavior Theory for Public Health: Principles, Foundations, and Applications* (2. utg.). Burlington: Jones & Bartlett Learning, LLC.
- Skatteetaten. (2021, 01.01.2021). *Ordinært arbeidsforhold*. Hentet 01.07.2022 fra <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/veiledning/arbeidsforholdet/type-arbeidsforhold/ordinart-arbeidsforhold/>
- Skau, G. M. (2003). *Mellom makt og hjelp : om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper* (3. utg. utg.). Universitetsforl.

- Skau, G. M. (2017). *Gode fagfolk vokser : personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Solem, M.-B. (2017). Styrkebaserte perspektiver. I R. Hansen & M.-B. Solem (Red.), *Sosialt arbeid : en situert praksis* (s. 94-114). Gyldendal akademisk.
- Solem, M.-B. & Nybø, E. (2017). Overordnede sosial- og velferdspolitiske rammer IR. Hansen & M.-B. Solem (Red.), *Sosialt arbeid : en situert praksis* (s. 293-304). Gyldendal akademisk.
- Solstand, A. (2017). Sosialt arbeid i en velferdspolitisk kontekst. I R. Hansen & M.-B. Solem (Red.), *Sosialt arbeid : en situert praksis* (s. 331-355). Gyldendal akademisk.
- Statistisk sentralbyrå. (2022, 28.07.2022). *Arbeidskraftundersøkelsen*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Tiltaksforskriften. (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak* lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>
- Tveiten, S. & Boge, K. (2014). Hvorfor er ulike perspektiver på empowerment interessant som forskningsfelt, anvendelsesområder og praksiser? I S. Tveiten & K. Boge (Red.), *Empowerment i helse, ledelse og pedagogikk : nye perspektiver* (s. 13-25). Gyldendal akademisk.
- Vedøy, I. B. & Skulberg, K. R. (2020). Folkehelse: hva er det? I E. Å. Skille, I. B. Vedøy & K. R. Skulberg (Red.), *Folkehelse : en tverrfaglig grunnbok* (1. utgave. utg., s. 9-36). Cappelen Damm akademisk.
- Øverbye, E. & Stjernø, S. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat. I E. Øverbye & S. Stjernø (Red.), *Arbeidslinja, arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 15-27). Universitetsforl.

Vedlegg:

Kravspesifikasjon for tiltaksarrangør: arbeidsforberedende trening (AFT)



Kravspesifikasjon for tiltaksarrangører

- Arbeidsforberedende trening (AFT)

15.09.2016

1. FORMÅL OG RESULTATMÅL

Arbeidsforberedende trening skal bidra til å prøve ut tiltaksdeltakerens arbeidsevne og til å styrke mulighetene for å få ordinært arbeid.

Tiltaket skal gi et tilbud om arbeidsrettet opplæring og utprøving av arbeidsevne for personer med nedsatt arbeidsevne og sammensatte bistandsbehov.

Formålet med tiltaket skal understøttes av følgende resultatmål:

- 50% overgang til arbeid eller utdanning

2. DELTAKERE/MÅLGRUPPE

Arbeidsforberedende trening kan tilbys personer med nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov, som har særlig usikre yrkesmessige forutsetninger og som har behov for særlig tett oppfølging og tilrettelegging med sikte på komme i ordinært arbeid.

Dette vil kunne være personer som kan ha utfordringer knyttet til helsemessige og sosiale problemer, rus, ofte i kombinasjon med mangelfull utdanning, svake grunnleggende ferdigheter og liten eller ingen arbeidserfaring.

Mange i denne målgruppa vil ha behov for å starte tiltaksperioden i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø for å gjennomføre avklarende og arbeidsforberedende aktiviteter før videre utprøving i ordinært arbeidsliv. Personer i målgruppa vil kunne ha behov for en kombinasjon av innholdselementer i tiltaket.

Deltakerne skal ikke være ansatt som arbeidstaker, og skal ikke motta lønn men livsoppholdsytelser fra NAV. Ved ansettelse i ordinært arbeidsliv skal deltakere avsluttes i arbeidsforberedende trening.

3. VARIGHET, PLAN OG FORLENGELSE

Arbeidsforberedende trening kan vare i inntil ett år, med mulighet for forlengelse i ytterligere ett år. Tiltaksdeltakere som gjennomfører opplæring med sikte på formell kompetanse, kan få forlenget varigheten med ytterligere ett år. Varigheten på tiltaket skal tilpasses den enkelte deltakers individuelle behov.

Behov for forlengelse skal grunngis av tiltaksarrangør med en redegjørelse av forventet resultat i forlengelsesperioden. Forlengelsen skal baseres på dialog mellom NAV, deltaker og tiltaksarrangør, og godkjennes av NAV.

Tiltaksbedriften skal utarbeide en skriftlig plan for gjennomføring av tiltaket for den enkelte tiltaksdeltaker. Planen skal sendes NAV-kontoret senest innen 4 uker etter oppstart i tiltaket. Planen skal inneholde en beskrivelse av hva man planlegger å gjøre, herunder målsettinger og aktiviteter for å nå disse. Planen skal minimum inneholde:

- Hensikt med gjennomføringen av tiltaket
- Yrkesmål
- Faglige mål og framdrift
- Plan for utprøving i eller opplæring i ordinært arbeidsliv
- Avtalt oppfølging
- Eventuelle opplæringsaktiviteter
- Mestringsmål og/eller sosiale mål

For å sikre framdrift i tiltaket skal NAV-kontoret vurdere status og progresjon i forhold til plan for den enkelte tiltaksdeltaker ved behov men minst hver tredje måned. Dersom tiltaksarrangør vurderer at arbeidsforberedende trening ikke passer for en deltaker, skal leverandør så raskt som mulig kontakte innsøkende NAV-kontor for å avklare om tiltaket bør avsluttes.

4. KRAV TIL FAGLIG INNHOLD

Arbeidsforberedende trening skal tilby:

Avklaring av ressurser og yrkesmål	
<ul style="list-style-type: none"> • Avklaring og kartlegging 	<ul style="list-style-type: none"> • helhetlig kartlegging av deltakers nåsituasjon knyttet til deltakers evne til å utføre arbeidsoppgaver samt andre forhold som har betydning for arbeidsdeltakelse; herunder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ønsker og interesser ○ Formell og uformell kompetanse ○ Forholdet helse – arbeid ○ Forhold utenfor jobben som kan være til hinder for gjennomføring av tiltaket • motivasjons- og mestringsaktiviteter som skal bidra til at deltaker utarbeider egne målsetninger for å kunne beholde eller skaffe arbeid eller begynne på et utdanningsløp • kartlegging av basiskompetanse/ grunnleggende ferdigheter når dette er hensiktsmessig • kartlegging av behov for tilrettelegging for å kunne komme i arbeid • kartleggingen skal ta utgangspunkt i NAV sin bestilling og bygge på annen relevant dokumentasjon knyttet til deltaker.
<ul style="list-style-type: none"> • Karriereveiledning 	<ul style="list-style-type: none"> • informasjon og kunnskap om arbeidsmarked, yrker, jobbkrav og utdanning • deltakere skal få bistand til å reflektere og se egne muligheter på arbeidsmarkedet • veiledning om hvordan deltakers kompetanse og arbeidserfaring kan utvikles videre eventuelt med opplæring/utdanning etter tiltaket

	<ul style="list-style-type: none"> • trening i karriereferdigheter¹ • veiledning for valg av yrkesmål og arbeidsoppgaver som lar seg realisere • realkompetansevurdering evt veiledning i hvor det kan gjennomføres
<p>Arbeidsutprøving i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • utprøving av arbeidsevne og arbeidstrening i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø 	<ul style="list-style-type: none"> • utprøving av arbeidsevne gjennom arbeidsoppgaver som er relevante for mål om arbeid • mestring gjennom tilrettelagt arbeidstrening, herunder: <ul style="list-style-type: none"> ○ stabilitet/utholdenhet ○ arbeidstempo ○ selvstendighet ○ problemløsning ○ fremmøte ○ sosial kompetanse • kartlegging av tilretteleggingsbehov som en del av utprøving av ulike arbeidsoppgaver <p>Mulighetene for å øke arbeidstiden for den enkelte skal vurderes fortløpende.</p>
<p>Tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • innhold i opplæringen 	<ul style="list-style-type: none"> • basiskompetanseferdigheter • praktisk norskopplæring som del av arbeidstrening • legge til rette for yrkesfaglige løp og annen opplæring/utdanning for eksempel i samarbeid med skole, fylkeskommune og arbeidsgivere • dokumentasjon av gjennomført opplæring/kompetanseheving

¹ Karriereferdigheter kan være sosiale ferdigheter, holdninger til å takle utfordringer, trening i ferdigheter i rolle som arbeidstaker, samarbeidsevner, problemløsning, kommunikasjon, bruk av ikt, søke og finne informasjon på nettet m.m avhengig av deltakers situasjon

Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv	
<ul style="list-style-type: none"> • Bistand til å finne passende arbeidspraksis hos ordinær arbeidsgiver med sikte på ansettelse i ordinært arbeidsliv • Tilrettelagt arbeidstrening, herunder tilrettelegge for lærekontrakt/ lærekandidat der dette er målsetting • Oppfølging av deltaker • Oppfølging av arbeidsgiver • Ved ansettelse i ordinært arbeidsliv 	<ul style="list-style-type: none"> • trene på intervjusituasjon • arbeidspraksisen skal ta utgangspunkt i og tilpasses den enkelte deltakers interesser og ferdigheter • kartlegging av arbeidsplassen • finne frem til aktuelle arbeidsoppgaver • tilrettelegging av arbeidsoppgaver • tilrettelegging av arbeidssituasjonen • opplæring i arbeidsoppgaver og andre arbeidsrelaterte ferdigheter knyttet til den aktuelle jobben • tilrettelegging for opprettelse/inngåelse av lærekontrakter • veiledning i utførelsen av arbeidsoppgaver • løpende vurdering av progresjon og utvikling av arbeidsoppgaver for den enkelte deltaker • opplæring i sosial ferdigheter ved behov • løpende råd og veiledning • oppfølging på arbeidsplassen for å legge til rette for mulighet for ansettelse • bistå deltaker i forhandlinger med arbeidsgiver om: <ul style="list-style-type: none"> ○ arbeidsbetingelser ○ lønn • det skal vurderes om det er behov for fortsatt oppfølging for å beholde jobben <ul style="list-style-type: none"> ○ det skal gis en anbefaling til NAV, basert på deltakers og

	arbeidsgivers behov ○ det skal legges til rette for videre oppfølging og bistand fra NAV
--	---

Hvis alle krav til innhold i tiltaket ikke kan dekkes, må tiltaksarrangør dekke kravene gjennom eksterne samarbeidspartnere. Dette må eventuelt avtales med og godkjennes av NAV.

Det er en målsetting at deltakerne får prøve seg i ordinært arbeidsliv så snart de er klare for det. Som hovedregel skal alle tiltaksdeltakere ha forsøkt/være i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv og/eller i opplæring i løpet av de 4 første månedene etter oppstart i tiltaket.

5. KRAV TIL ORGANISERING OG GJENNOMFØRING AV TILTAKET

En veileder fra tiltaksarrangøren skal ha hovedansvaret for utforming av plan og oppfølging av deltaker i ordinært arbeidsliv. Tiltaksarrangør skal sikre at man har tilstrekkelige veilederressurser til å sikre en god og hensiktsmessig oppfølging av deltakerne i alle faser av tiltaket. Tiltaksarrangør skal som hovedregel tilby 1 ansatt veileder pr 6 tiltaksplasser i tiltaket.

Brukerperspektivet skal ligge til grunn i møtet med deltaker. Med brukerperspektivet forstås at deltakeren blir møtt med respekt for egne premisser og løsninger, og at metode og dialog er åpen og inkluderende. Deltaker skal være med å påvirke sin egen situasjon. Oppfølgingen skal være løsningsorientert. Tiltaksarrangør skal ha rutiner for å sikre systematiske tilbakemeldinger fra deltakere som kan bidra til å utvikle innholdet i tjenesten.

Tiltaket skal tilpasses individuelt slik at den enkelte deltaker får et best mulig tilrettelagt tilbud ut fra sitt behov. Det er et krav at tiltaksarrangør er fleksibel med å skreddersy opplegg med utgangspunkt i deltakers behov. Gruppeaktiviteter kan inngå som element der dette ansees som hensiktsmessig.

Deltakelse og samarbeid med andre aktører

Tiltaksarrangør skal tilby tiltaket arbeidsforberedende trening som et heltidstilbud med minst 30 timer pr uke. Tiltaksarrangør skal tilby tiltaket 5 virkedager pr uke.

Omfanget av tiltaket skal være individuelt tilpasset den enkelte bruker. For deltakere som ikke kan starte i tiltaket full tid bør deltakelse være minimum 50% ved oppstart i tiltaket. Deltakelse kan etter en individuell vurdering være lavere, men ikke lavere enn 30%. For deltakere med lav deltakelsesprosent ved oppstart er det et mål å trappe gradvis opp til høyere deltakelse.

Tiltaksarrangør skal i samarbeid med NAV legge til rette for samarbeid med andre aktuelle instanser dersom dette er hensiktsmessig for gjennomføring av tiltaket. Der det anses som nødvendig for deltaker skal leverandørens opplegg tilpasses slik at tiltaket gir mulighet for kombinasjon med eventuell behandling, gradert arbeid, oppfølging fra ulike institusjoner/etater, kurs/utdanning og arbeidsrelaterte aktiviteter.

Et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø

Tiltaksarrangør skal tilby et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø for utprøving av arbeidsevne.

Med et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø menes en arena med mulighet for kartlegging, utprøving og utvikling av individuelle ferdigheter, mot en gradvis tilpasning til ordinært arbeidsliv. Det forutsettes tett, systematisk oppfølging, og kontroll på alle prosesser og tilrettelagte tiltak gjennom tiltaksarrangør.

Reelle arbeidsoppgaver er et viktig virkemiddel i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø. AFT skal gi realistisk arbeidstrening knyttet opp mot produksjon av varer og tjenester, og være i tråd med deltakers fremtidige yrkesmål. Dersom arbeidsutprøvingen i et skjermet og tilrettelagt miljø foregår hos ordinære arbeidsgivere skal tilrettelegging og oppfølging av deltaker gjennomføres av tiltaksarrangør for AFT. Deltaker skal ha individuelle forventninger og krav til prestasjoner i forhold til krav i det ordinære arbeidsmarkedet, men ikke ha ordinære krav til produksjonsmål.

Motta bestilling, oppstartsamtale og fravær

Tiltaksarrangør skal bekrefte skriftlig til NAV at bestilling er mottatt innen 3 virkedager. Dersom tiltaksarrangør opplever at bestillingen er utydelig eller mangelfull skal de kontakte NAV og be om utfyllende informasjon.

Det skal som hovedregel gjennomføres en oppstartsamtale mellom bruker, veileder i NAV og leverandør i løpet av første uke i tiltaket. Bestilling og målsetting med tiltaket skal være hovedinnhold i samtalen. I samtalen skal det kartlegges hvilke andre relevante instanser det skal samarbeides med for å sikre en god gjennomføring av tiltaket. Dette kan være for eksempel være fastlege, spesialisthelsetjeneste, hjelpemiddelsentral o.l. Det skal også vurderes behov for ulike typer tilrettelegging under gjennomføring av tiltaket.

Tiltaksarrangør skal ha rutiner for oppfølging av deltakernes fravær. Tiltaksarrangør skal innen 2 virkedager underrette innsøkende NAV-kontor dersom deltaker uten gyldig grunn ikke møter i tiltaket eller slutter underveis. Hva som er godkjent fravær skal som hovedregel vurderes på linje med hva som aksepteres som godkjent fravær i en ordinær arbeidssituasjon. Dersom godkjent fravær medfører at tiltaket ikke kan gjennomføres som forutsatt skal innsøkende NAV-kontor kontaktes for å vurdere om tiltaket er hensiktsmessig.

Lokaler

Tiltaksarrangør plikter å stille egnede lokaler til disposisjon; for eksempel til individuelle samtaler og gruppeaktiviteter. Lokalene må være egnet for undervisning i teori og skolefag.

Lokalene må være tilgjengelige for funksjonshemmede og i størst mulig grad tilfredsstillende kravene til universell utforming. Lokalene må være tilgjengelig ved bruk av offentlig kommunikasjon.

Lokalene må ha nødvendig teknisk utstyr. Dette inkluderer blant annet pc med internettilgang og telefon. Eventuelt nødvendig undervisningsmaterieell og læremidler skal skaffes til veie av leverandøren.

6. KRAV TIL KOMPETANSE HOS TILTAKSARRANGØR

Alt utførende personell skal ha og må dokumentere relevant faglig formalkompetanse og/eller erfaring med tilsvarende arbeidsoppgaver.

Utførende personell skal til sammen dekke følgende kompetanseområder:

- Arbeidsmarkedets mekanismer og behov, særlig regionalt/lokalt arbeidsmarked
- Yrkes- og karriereveiledning og erfaring med relevante verktøy på dette området
- Veiledningsmetodikk
- Erfaring fra inkludering av utsatte grupper i ordinært arbeidsliv, herunder oppfølging av arbeidsgivere i den forbindelse
- Kompetanse på hvordan det kan tilrettelegges i arbeidssituasjoner for personer med helseutfordringer
- Kompetanse på krav til fagopplæring/kjennskap til fagopplæringsplaner, opplæringskontor, og grunnleggende ferdigheter.
- Kompetanse på å gi opplæring i basiskompetanseferdigheter
- Oversikt over og kunnskap om aktuelle samarbeidspartnere

Hvis kravene til kompetanse ikke kan møtes av ansatte hos tiltaksarrangør, må kravene dekkes gjennom samarbeid med eksterne samarbeidspartnere. Dette må evt avtales med og godkjennes av NAV.



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway