

## KAPITTEL 1

# På jakt etter styring i arbeidsavklaringsprosessen

Hilde Åsheim Nord universitet

**Abstract:** In this chapter, I show how I applied institutional ethnography to explore the work assessment process in the Norwegian Labor and Welfare Administration (Nav) on behalf of young people with mental health issues. I show how institutional ethnography was helpful as a method of inquiry to explicate the assessment process and how central analytical concepts such as “work” can make ruling relations visible. Finally, I discuss the possibility of generalization and show how I developed the concept of “institutional perseverance” through conceptual generalization.

**Keywords:** young adults, work assessment process, mental health problems, ruling relations, institutional ethnography

## Introduksjon

Man kan vel se det hele som en situasjon som at man har en sekk. Med alle tingene, hele livet ditt er i denne sekken. Så skal man prøve å organisere et eller annet i den sekken, og flytte litt rundt på ting. Kaste noen ting og få inn nye ting. Men du klarer ikke det, for du har én sånn stor ting som er midt i sekken ... Som tar all plassen i sekken. Så du klarer ikke å flytte rundt på det. Og den store tingen der, det er på en måte Nav. For å gjøre noe som helst med de andre tingene dine i sekken, så er du nødt til å få ut den store tingen ... (Filip, ung ufør)<sup>1</sup>

Filip (30) er en av dem jeg intervjuet i mitt doktorgradsprosjekt. Han beskriver her erfaringen med å være i arbeidsavklaringsprosess i Nav i nesten sju år før han fikk innvilget uføretrygd. Arbeidsavklaringen skal hjelpe personer som har usikker tilknytning til arbeidslivet, ut i arbeid, og gjennom arbeidsavklaringsprosessen skal den enkeltes evne til å arbeide avklares. Filip er en av dem som inngår i den økende andelen unge i Norge som uføretrygdes på grunn av psykiske lidelser (Bragstad, 2018), selv om det de 20 siste årene har vært satsing på psykisk helse (St.prp. nr. 63 (1997–1998); Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2007; Arbeidsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2013).

Min interesse for å forstå hvordan det kan bli sånn at det systemet som skal hjelpe en person i arbeid, i stedet kan bli en hindring, oppsto etter flere møter med unge mennesker som ønsket å komme i arbeid, men som etter lange arbeidsavklaringsprosesser i Nav likevel ikke lyktes. Med bakgrunn i et ønske om å forstå mer om hva denne prosessen inneholder, og om hvordan den gjøres, viser jeg i dette kapitlet hvordan jeg ved hjelp av institusjonell etnografi har utforsket arbeidsavklaringsprosessen for unge med psykiske lidelser. Målet med kapitlet er å gi leserne et innblikk i hvordan en helhetlig forskningsprosess der man bruker institusjonell etnografi, kan se ut. Kapitlet er basert på arbeidet med min doktorgradsavhandling (Åsheim, 2019b).

## Et ståsted for kunnskapsproduksjon

Jeg ønsket å nærme meg arbeidsavklaringsprosessen relativt åpent, og å undersøke hva som var utfordrende for de unge i arbeidsavklaring, og hvordan institusjonelle forhold bidrar til å styrke eller svekke overgangen

---

1 Sitatet er også gjengitt i forfatters doktorgradsavhandling (Åsheim, 2019b).

til arbeid for de unge med psykiske lidelser. Det var altså koblingen mellom enkeltmennesker og institusjonelle ordninger jeg ønsket å forstå. Smith (2005, s. 68, 225) forklarer *institusjoner* som *funksjonelle komplekser* som er organisert rundt en spesiell funksjon eller oppgave. Slike oppgaver kan noen ganger involvere flere institusjoner, og arbeidsavklaringsprosessen er eksempel på en slik oppgave.

I studien av koblingen mellom de unge i arbeidsavklaring og det institusjonelle måtte jeg ta stilling til hvor jeg skulle starte utforskingen. Dette fordi produksjon av kunnskap aldri er posisjonsløs, men alltid skjer fra et ståsted (*standpoint*) som har betydning for hva man kan klare å se (Smith, 2005).

For å klare å beskrive virkeligheten slik den erfares av dem som berøres av institusjonelle praksiser, valgte jeg i tråd med et grunnleggende prinsipp i institusjonell etnografi å starte utforskingen hos dem som faktisk erfarer en bestemt praksis (Smith, 2005). For å forstå og kunne forbedre hjelpeprosesser er det nødvendig å utforske disse fra perspektivet til dem som erfarer prosessene. I mitt forskningsprosjekt valgte jeg derfor å starte med unge som hadde erfaring med å være i arbeidsavklaringsprosess, og dette ståstedet ble utgangspunktet for å nøste videre for å forstå hva som former hverdagslivet til disse personene. Problemstillingen jeg ville undersøke, ble som følger: *Hvordan styres og organiseres arbeidsavklaringsprosesser i Nav for unge med psykiske lidelser?*

De unge deltakerne i studien ble rekruttert gjennom Nav, og det var et kriterium at de skulle være personer med lettere psykiske lidelser, som angst, depresjon og personlighetsproblemer. Jeg gjennomførte intervjuer med tre menn og tre kvinner i alderen 25–30 år.

## **Utvikling av problematikker – i jakten på institusjonelle spor**

De unge informantene med erfaring fra arbeidsavklaringsprosesser utgjorde altså i denne studien det Campbell og Gregor (2004, s. 60) kaller ståstedsinformanter (*entry level*). Med utgangspunkt i ståstedet hos de unge utledet jeg problematikker (*problematics*) eller problemområder på bakgrunn av deres felles erfaringer. En problematikk kan være en inngang for å oppdage relevante kjennetegn ved sosial organisering (Campbell & Gregor, 2004, s. 49), altså hva som ligger til grunn for og former erfaringene de unge har felles. Motsetninger mellom overordnede føringer og enkeltmenneskers erfaringer omtales i institusjonell etnografi som bruddlinjer (*disjunctures*)

(Campbell & Gregor, 2004). Ved å undersøke menneskers erfaringer, som står i motsetning til intensjonen med styringen som gjør seg gjeldende i hverdagslivet deres, er det mulig å identifisere problematikker som gir retning for den videre utforskningen (Campbell & Gregor, 2004). (For nærmere utdyping av begrepet *disjunctures* og hvordan dette kan brukes til utforsking av hverdags erfaringer, se kapittel 8 av Bertelsen & Lund.)

I intervjuene med unge i arbeidsavklaring var det sentralt å få tak i deres beskrivelser av hvordan det å være i arbeidsavklaringsprosess virket inn på deres hverdag, og hva det medførte av arbeid og oppgaver. Gjennom intervjuene kom det frem at arbeidsavklaringsprosessen har innvirkning på ulike områder i hverdagslivet til de unge. De beskrev for eksempel hvordan det å leve på arbeidsavklaringspenger innvirker på økonomi og medfører en lite forutsigbar livssituasjon. Ettersom de gjerne har lite eller ingen arbeidserfaring, får de laveste stønadssats, noe som igjen får betydning for både deres boligsituasjon og deres mulighet for sosialt liv. Det å være i arbeidsavklaring innebærer at de unge må oppfylle ulike krav fra Nav, og at de må leve med mye usikkerhet.

Intervjuene med de unge ble utgangspunktet for den videre utforskningen, og det var på bakgrunn av disse intervjuene jeg begynte å lete etter spor for å finne ut hvordan hverdagslivserfaringene fra det å være i arbeidsavklaring hadde en forbindelse til institusjonelle ordninger. Selv om de unge hadde ulike utfordringer og ulike erfaringer med å være i arbeidsavklaring, hadde de også felles erfaringer knyttet til avklaring. Det var disse *felles* erfaringene som dannet utgangspunkt for problematikker som ble den videre inngangen til å undersøke nærmere den overordnede problemstillingen for forskningsprosjektet.

Problematikkene som var spesielt fremtredende i intervjuene, var de unges erfaringer med at arbeidsavklaringen oppleves så tilfeldig og lite målrettet. De unge erfarte at arbeidsavklaringen trakk ut i tid, til tross for opplevelsen av at det ikke var noen progresjon i prosessen mot lønnsarbeid. Problematikkene jeg valgte å utforske videre, formulerte jeg som følgende spørsmål:

- 1) Hvorfor erfares tiltakene i arbeidsavklaringsprosessen som tilfeldige?
- 2) Hvorfor strekker arbeidsavklaringen seg over så lang tid?

I den videre utforskningen ble det sentralt å undersøke hva som former de felles erfaringene til de unge, uavhengig av tid og sted.

## Bruddlinjer – som spor av problematikker

Ingen av de unge informantene i studien erfarte at tiltakene i arbeidsavklaringsprosessen hadde brakt dem nærmere målet om arbeid. De opplevde derimot at tiltakene fremsto som tilfeldige med hensyn til målet om ordinært lønnsarbeid, noe Line (29) utdypet når hun svarer på spørsmål om hvorvidt tiltakene hun har hatt i arbeidsavklaringen, har vært nyttige for henne:

Nei, egentlig ikke. Mange av dem har jeg bare lurt på hva meningen med dem er. Når du sitter på sånn datakurs, det føles bare sånn at de setter deg bort litt. For å aktivisere deg litt, rett og slett, noe sånn som det der når jeg var på brukbutikken, det var bare mer en plass for å sette deg en plass i syssel. Og i den barnehagen, har også vært der ... mer for å sette deg en plass.

Line opplevde i likhet med mange andre unge i arbeidsavklaring at tiltakene hun var i, ikke bidro til å kvalifisere henne mer til arbeid, men at de snarere handlet om at hun skulle være i en form for aktivitet.

Den andre problematikken jeg valgte å utforske videre, handler om varigheten av arbeidsavklaringsprosessen. De unge informantene i denne studien hadde vært i arbeidsavklaring i flere år, og forklarte at det var en svært krevende livssituasjon å være i over lang tid. Det hadde ikke bare innvirkning på deres økonomi og boligsituasjon, men også for deres sosiale liv og selvopplevelse, herunder deres vurdering av egen mulighet for å kunne klare å komme i arbeid. Isak (29), som hadde vært i arbeidsavklaring i nesten åtte år, oppsummerer her hva som kunne vært annerledes i selve prosessen:

Det hadde jo vært til hjelp hvis jeg hadde fått begynt å søke om ung ufør før jeg gjorde det. Kanskje for fire år siden, for jeg følte at det begynte å dra ut. At jeg skulle stå i jobbtrening, og så gang på gang få bevist at jeg ikke duger til jobb ...

Sitatet illustrerer hvordan langvarig utprøving i arbeidstrening som ikke fører en videre i prosessen, også har innvirkning på hvordan de unge tenker om seg selv, og på det de gjør.

Begge problematikene som er beskrevet over, var gjennomgående temaer i intervjuene med de unge. Det var dermed interessant å utforske dem nærmere for å få innsikt i hva som former disse felles erfaringene til de unge. Problematikkene står også i motsetning til det Arbeids- og inkluderingsdepartementet formulerte i meldingen *Arbeid, velferd og inkludering* (St.meld. nr. 9 (2006–2007)) som hensikten med innføringen av arbeidsavklaringsordningen. I denne meldingen beskrives formålet med ordningen

å være å bidra til en mer målrettet oppfølging for å få flere i arbeid. Den sosiale organiseringen av arbeidsavklaringsprosessen kan altså synes å stå i motsetning til intensjonen med styringen av arbeidsavklaringen.

Det å utvikle problematikker underveis åpnet for å utforske problemområder i tilknytning til det institusjonelle som fra før var ukjente for meg. I forskningsprosjektet om unge i arbeidsavklaring var utvikling av problematikker en fordel, ettersom jeg på forhånd ikke hadde kjennskap til *hva* det var med arbeidsavklaringsprosessen som var spesielt utfordrende for de unge. Problematikkene som ble synliggjort etter første datainnsamling, ga dermed retning for den videre utforskningen. Denne muligheten for en «trinnsvis» forskningsprosess kan være en fordel når man ikke helt vet hva som er «problematisk».

For å utdype problematikkene valgte jeg i første omgang å intervju Nav-ansatte, som i denne sammenhengen utgjør informanter på andre nivå (*level two participants*) (Campbell & Gregor, 2004). Data fra dette nivået var nyttig fordi de Nav-ansattes virksomhetskunnskap kunne gi mer innsikt i institusjonelle ordninger eller forhold som bidrar til at de unge voksne erfarer arbeidsavklaringsprosessene som tilfeldige. De Nav-ansatte kunne også bidra til å belyse hvorfor prosessene strekker seg over så lang tid. Når det gjaldt problematikkene, kunne altså intervjuene med de Nav-ansatte gi en annen innsikt og et annet blikk enn intervjuene med de unge. De Nav-ansatte hadde dessuten et annet utgangspunkt for å kunne belyse organiseringen av aktiveringsarbeidet. Sammenliknet med intervjuene med de unge kunne de også gi en annen tilgang til institusjonelle termer.

## Analytiske begreper

I institusjonell etnografi er analysen en kontinuerlig prosess som har til hensikt å synliggjøre styring og makt som kan være skjult for oss. I utforskningen av arbeidsavklaringsprosessen var både metodologiske prinsipper og analytiske begreper fra institusjonell etnografi nyttige i jakten på hvordan konkrete styringsrelasjoner gjør seg gjeldende i arbeidsavklaringen. I det videre går jeg nærmere inn på noen av de mest sentrale analytiske begrepene jeg har brukt i denne studien, og viser hva de har tilført analysen.

## Arbeid

I intervjuene med både de unge og de Nav-ansatte var det sentralt å få gode beskrivelser av deres *arbeid* (McCoy, 2006; Smith, 2005), det vil si den

aktiviteten og de handlingene som er knyttet til å være del av et funksjonelt kompleks som for eksempel arbeidsavklaring. I denne sammenhengen er ikke arbeid knyttet til lønnsarbeid, men de handlingene man gjør i kraft av å være i arbeidsavklaringsprosess, eller handlinger de Nav-ansatte gjør i jobben sin med arbeidsavklaring i Nav. Også tanker og følelser kan inngå i arbeidsbegrepet. Smith (2005, s. 151) påpeker at det er nødvendig å undersøke *hva* de involverte gjør i dette arbeidet, og *hvordan* de gjør det, altså den arbeidskunnskapen (*work knowledge*) de innehar. (For en utdyping av begrepet arbeidskunnskap, se Magnussen, 2015).

De unges arbeidsbeskrivelser bidro til å synliggjøre aktivitetene som følger med det å være i avklaringsprosess, og hvordan de påvirker deres hverdagsliv. Arbeidsbeskrivelsene dannet, dermed grunnlaget for utviklingen av problematikkene. Arbeidsbeskrivelsene fra de Nav-ansatte bidro imidlertid med en annen innsikt som var nyttig for å forstå hva som former måten de Nav-ansatte utfører arbeidet på. I intervjuene med de Nav-ansatte var det å få gode arbeidsbeskrivelser sentralt, men også det å få de ansattes blikk på de to problematikkene. Intervjuene med Nav-ansatte ga på denne måten mulighet for å forstå mer av problematikkene jeg undersøkte: Hvorfor arbeidsavklaringsprosessen kan erfares som både tilfeldig og langtekkelig.

## Institusjonell forståelse

I et funksjonelt kompleks, som arbeidsavklaring skjer innenfor, vil gjerne styringen skje med bakgrunn i mange ulike forhold som gjør den uoversiktlig. Spesielt utfordrende i utforskningen kan språk og forståelser i institusjoner være, fordi det i institusjoner kan utvikles egne diskurser med forestillinger og forståelser som er tett knyttet opp mot institusjonens formål, noe som kan fortrenge andre måter å forstå på (Smith, 2005). Det er derfor viktig at forskeren klarer å få øye på det informantene ofte tar for gitt og ikke stiller spørsmål ved, fordi institusjonelle forståelser bærer i seg kapasitet for styring (se for øvrig Magnussen, 2019). I analysen av intervjuene med de Nav-ansatte var «institusjonell forståelse» (*institutional capture*) (Widerberg, 2015) et nyttig begrep som bidro til å synliggjøre hvordan styring skjer, og hva den gjør med de involverte. Med dette begrepet ble det mulig å klargjøre noen av de sentrale institusjonelle forståelsene blant de Nav-ansatte. I utforskningen av problematikkene ble begrepet for eksempel nyttig for å kunne forklare hvordan arbeidet med de unge i arbeidsavklaring preges av en forståelse av at *alt må være forsøkt* før de kan søke om uføretrygd. Gjennom analysen kom det frem

at denne forståelsen kan knyttes til en overordnet institusjonell føring om ungdomsinnsats i Nav (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 33). Med begrepet institusjonell forståelse klarte jeg dermed å synliggjøre hvordan utholdenheten i arbeidet med disse unge har blitt en forståelse i Nav-praksisen som det ikke lenger stilles spørsmål ved. Forståelsen tas for gitt av de Nav-ansatte, og den er noe de forholder seg til i arbeidet med de unge, selv om denne praksisen ikke ser ut til å bringe de unge nærmere lønnsarbeid. Forståelsen bidrar imidlertid til at arbeidsavklaringsprosessene trekker ut i tid, og at også tiltak som oppleves som lite relevante, prøves ut for å kunne dokumentere at *alt* er forsøkt i avklaringen.

I materialet fant jeg også at det er en rådende forestilling hos de Nav-ansatte at arbeidstrening er et virksomt tiltak for å få unge i arbeid, og det er også det mest brukte tiltaket rettet mot unge, til tross for at forskning tyder på at arbeidstrening har begrenset og til dels negativ effekt for unges overgang til arbeid (Hyggen, 2017; von Simson, 2012, 2016). Denne oppfatningen er et eksempel på en institusjonell forståelse som kan forklares med at det er et tiltak med lav kostnad som er lett å få i stand, i tillegg til at det er en måte å holde den unge i aktivitet på. Også den sterke vektleggingen av aktivitet i avklaringsprosessen kan knyttes til at det eksisterer en institusjonell forståelse om at *aktivitet i seg selv* øker sjansen for å komme i arbeid. I jakten på forståelser som tas for gitt av informantene, bidro begrepet institusjonell forståelse med å klargjøre flere av disse, og de institusjonelle forståelsene fungerte også som spor i den videre jakten på hvordan arbeidsavklaringsprosessen blir som den blir.

Også forskeren kan bli «fanget» i institusjonelle forståelser, noe jeg erfarte etter intervjuene med de Nav-ansatte. Jeg hadde ingen klar formening om hva jeg ville møte i intervjuene med de Nav-ansatte, men mitt inntrykk etter intervjuene med de unge var at møter med Nav-veiledere ofte var nokså korte og upersonlige. I intervjuene møtte jeg imidlertid for det meste svært engasjerte Nav-veiledere som hadde velbegrunnede forklaringer på hvorfor de gjorde som de gjorde, og de beskrev hvordan systemet de arbeider innenfor, virker. Da jeg hadde transkribert intervjuene og begynte å se nærmere på dem, opplevde jeg det utfordrende å finne ut hvordan jeg skulle gå frem for å analysere empirien. Jeg syntes logikkene jeg var presentert for, var svært forståelige, og det var ikke åpenbart for meg at arbeidet kunne gjøres så annerledes enn måten de Nav-ansatte gjør det på. Jeg opplevde dette punktet som det mest kritiske i forskningsprosessen, og jeg diskuterte utfordringen med forskningsgruppen min. Jeg fikk da rådet om å konsentrere meg om

det Smith (2005) omtaler som *arbeidsbeskrivelser* fra de Nav-ansatte. Med arbeidsbeskrivelser som utgangspunkt lette jeg videre etter beskrivelser og forklaringer på hva de Nav-ansatte *gjør*, hvorfor de gjør som de gjør, og hvordan deres arbeid er kjedet sammen med de unges arbeid. Ved å rette oppmerksomheten mot informantenes arbeid klarte jeg å frigjøre meg fra de institusjonelle forståelsene jeg innledningsvis lot meg fange av.

## Objektivering

Institusjonelle forståelser kan være generaliserte forståelser om sammenhenger som tas for gitt, og som fremstår som objektive i hverdagslivet. De medfører at bestemte måter å forstå og behandle problemer på blir allmenne, og de bidrar dermed til det Smith (2005) omtaler som en objektivering (*objectification*). Objektivering innebærer at mennesker behandles med utgangspunkt i kategorier og institusjonelle forståelser, noe som medfører at den enkeltes behov tilsløres (Smith, 2005). Objektivering er et viktig kjennetegn ved måten styring organiseres på i moderne kapitalistiske samfunn (Widerberg, 2015, s. 16). I utforskningen av styring er det derfor nødvendig å klargjøre hvordan objektiveringen foregår.

I denne studien bidro begrepet objektivering til å synliggjøre hvordan den ensidige aktivitetsorienteringen i avklaringsprosessene gjør at de unge utsettes for ulike tiltak de opplever som meningsløse og tilfeldige, og som verken bidrar til å kvalifisere dem eller hjelper til å føre dem over i lønnsarbeid. Også forståelsen om at *alt* må være forsøkt for å få disse unge ut i arbeid, bidrar til en objektivering som ikke tar høyde for enkeltindividenes kapasitet og behov. Det å prøve ut *alt* handler ikke nødvendigvis om at ulike tiltak forsøkes: Noen ganger forlenges bare samme tiltak over flere år, til tross for mangel på fremgang hos den enkelte. Uavhengig av innholdet i avklaringen medfører forståelsen om at *alt må være prøvd*, en forlengning av avklaringsperioden. Det gjelder også når de Nav-ansatte ikke lenger har tro på at tiltakene kan hjelpe, men vet at *alt* må være forsøkt for at uføretrygd skal kunne innvilges. For de unge betyr utprøvingen av *alt* at de må leve i en limboliknende tilstand, gjerne over mange år. Når de unge behandles med utgangspunkt i den institusjonelle forståelsen om at *alt må være prøvd*, tilsløres den enkeltes behov idet de tilpasses gjeldende sannheter og forståelser. Det skjer altså en objektivering som resulterer i at avklaringsprosessen som er ment å skulle øve opp arbeidsevnen til de unge, i stedet kan bidra til å holde dem i en langvarig krevende økonomisk

og sosial situasjon og til å bekrefte de unges opplevelse av egen udugelighet. På denne måten bidrar ikke styringen gjennom de overordnede føringene til å oppfylle overordnede mål for avklaringen. Det kan derimot synes som om de bidrar til at de unge kommer lenger bort fra arbeidslivet.

## Tekster som data i jakten på styringsrelasjoner

I jakten på styring fant jeg det nødvendig å inkludere tekster. Ettersom tekster alltid fremstår i samme form og er mer kontekstuvhengige enn handlinger, innehar de kapasitet til å koordinere menneskers handlinger til ulik tid på ulike steder (Smith, 2005, s. 166). Tekster åpner dermed for forskjellige måter å utforske hvordan makt opererer i sosialt liv på, og de kan fungere som guider for hva som etterspørres, vektlegges og ekskluderes i en virksomhet (Campbell & Gregor, 2004). Ettersom lokal praksis er koblet til overordnede føringer, var både overordnede styringstekster (*boss texts*) (Griffith & Smith, 2014) og styringstekster brukt lokalt i arbeidet (f.eks. aktivitetsplan), relevante i søkingen etter å kartlegge styrende relasjoner. *Overordnede* styringstekster kan være lovttekster eller andre styringsdokumenter av overordnet karakter som er regulerende, og som på ulike måter har betydning for den lokale praksisen.

I utforskningen av problematikken om hvorfor tiltakene i arbeidsavklaringsprosessen erfarer som tilfeldige, valgte jeg å se nærmere på hvordan arbeidet med aktivitetsplanen, et av de sentrale dokumentene i avklaringen, ble gjort. En aktivitetsplan er en tekst som brukes lokalt med hensikt å strukturere arbeidet i arbeidsavklaringsprosesser, og den skal bidra til å oppfylle overordnede politiske føringer. Denne typen tekster regnes imidlertid ikke som overordnede styringstekster, men som verktøy som i avklaringen nettopp skal bidra til å sikre en målrettet prosess for de unge på veien mot arbeid, og de skal sørge for at overordnede føringer gjøres gjeldende i arbeidet med enkeltmennesker i arbeidsavklaring.

Intervjuene med de unge synliggjorde at aktivitetsplanen er et dokument de i liten grad har et eierforhold til, bortsett fra at det er en forutsetning at planen er oppdatert for at de skal få utbetalt arbeidsavklaringspenger. I møte med de Nav-ansatte ønsket jeg derfor å forstå bedre hvordan de Nav-ansatte bruker dette verktøyet, og hvilke begrunnelser og vurderinger de ansatte gjør i arbeidet med aktivitetsplanen, altså hva som styrer hvordan de Nav-ansatte arbeider med aktivitetsplanen. Gjennom intervjuene fikk

jeg gode beskrivelser av Nav-ansattes arbeid med blant annet aktivitetsplanen. Beskrivelsene ble sentrale i analysen av hva som former Nav-ansattes arbeid med planen. Dataene gjorde det mulig å utforske hvordan institusjonelle føringene gjør seg gjeldende i aktivitetsplanen, og videre hvordan disse føringene kommer til uttrykk i institusjonelle praksiser, altså hvilke konsekvenser de har for arbeidet med unge i arbeidsavklaring. Flere andre nordiske studier viser også hvordan institusjonelle tekster fungerer som verktøy som koordinerer lokal praksis. Se for eksempel Nilsen (2017), som i sin studie viser hvordan et kartleggingsverktøy som skal bidra til å kartlegge barnehagebarn med behov for tidlig intervensjon, etter hvert får en selvstendig betydning som nødvendiggjør visse handlinger fra de ansattes side.

Det var spesielt føringene om *brukerrettet oppfølging* og om *aktivitet* som trådte frem som tydelige uttrykk for styring i arbeidet med aktivitetsplanen. Begge disse føringene kan spores til sentrale *overordnede styringstekster* (Griffith & Smith, 2014) som fremkommer i både lovtekster og offentlige dokumenter (folketrygdloven, 1997, § 11–7; St.meld. nr. 14 (2002–2003; Meld. St. 33 (2015–2016)). Føringene kan knyttes til en målsetting om at flere skal i arbeid, og til en forståelse av at de skal komme i arbeid gjennom aktivitet og brukerrettet oppfølging. I seg selv utgjør ikke disse strategiene noen motsetning, men når de omsettes i praksis, synes det som om føringen om aktivitet kan gå på bekostning av brukerrettet praksis. I arbeidet med oppfølgingen gjør føringen om aktivitet seg gjeldende, og det sterke kravet til dokumentasjon som knyttes til aktivitet synes i stor grad å fortrenge føringen om brukerrettet oppfølging, som i atskillig mindre grad etterspørres i dokumentasjonsarbeidet. De Nav-ansattes arbeid måles i hovedsak på bakgrunn av om de kan dokumentere at de unge er i tiltak, heller enn på om tiltaket er relevant for om den unge kan klare å bli arbeidsdyktig. Dette illustreres i en av Nav-veiledernes beskrivelser av hva som kjennetegner en vellykket arbeidsavklaringsprosess: «En vellykket prosess er der masse ting har vært prøvd, fått avklart og får det dokumentert, som gjør at det blir veldig rett, alt.»<sup>2</sup> Målet om å sikre individuell oppfølging fortrenkes dermed av dokumentasjonsarbeidet.

På dette tidspunktet i studien var det likevel vanskelig for meg å forstå hvordan det informantene opplevde som meningsløse tiltak, kunne pågå over flere år til tross for at de ikke førte til fremgang for de unge i avklaring. I den videre utforskningen ønsket jeg å finne ut mer om dette, og da

2 Sitatet er også gjengitt i artikkel av forfatter (2018b).

jeg fikk mulighet til å følge en av de unge informantenes avklaringsprosess over en toårsperiode, var det en gylden mulighet. På den måten fikk jeg anledning til å nøste videre etter institusjonelle spor, både gjennom flere oppfølgingsintervjuer med informanten «Nina», gjennom deltakelse på Nav-møter og gjennom intervju med Nav-veilederen hennes. Jeg fikk også innsyn i Ninas Nav-journal, noe som ga meg mulighet for å studere konkrete tekster i enda større utstrekning. Nav-journalen ble også sentral i den videre jakten på institusjonelle spor, idet jeg forsøkte å forstå bedre hvorfor arbeidsavklaring kan pågå uten fremgang i flere år, og hvordan tiltak i avklaringsprosessen kan begrunnes.

## Tekst–leser-konversasjonen

Ninas Nav-journal, som strakte seg over seks–sju år, var omfattende og totalt bestående av 109 sider. Mesteparten var imidlertid ulike typer standardtekster, altså tekster som formidler rettigheter og vilkår. Tekstene som angikk Nina mer direkte, var tekster som vedtak, aktivitetsplaner, referater, en rapport fra tiltaksbedrift og arbeidsevnevurdering. Hensikten med å analysere tekster var å finne begrunnelsene for tiltakene som Nina hadde hatt i arbeidsavklaringen, men det viste seg tidlig at begrunnelsene ikke fremkom av en bestemt type dokumenter. Konseptet «tekst–leser-konversasjon» (Smith, 2005) la et nyttig premiss for analysen ved at tekster må være aktivert gjennom at noen forholder seg til dem, altså at de må forårsake handling. Ettersom det var begrunnelser jeg lette etter, var tekster nyttige kilder til informasjon. Det viste seg at de tekstene som bidrar til handling i arbeidsavklaringen, først og fremst er vedtak og aktivitetsplaner. Vedtakene inneholdt på sin side sjelden begrunnelser, men de forutsatte gyldige aktivitetsplaner, som ofte ga noe mer bakgrunnsinformasjon. For å finne ut hvilke vurderinger vedtakene bygde på, ble det også nødvendig å bringe inn notater fra oppfølgingssamtaler og møter. Ved hjelp av disse ulike dokumentene som forårsaker handling, ble det mulig å finne begrunnelser for tiltakene Nina fikk i sin avklaringsprosess.

## Institusjonell handlingskjede

I analysen av bruken av aktivitetsplan var begrepet «institusjonell handlingskjede» (*institutional circuit*) (Griffith & Smith, 2014) nyttig for å forstå hvordan føringen om aktivitet, uttrykt gjennom overordnede

styringstekster, har konsekvenser for lokale praksiser. Altså hvordan de Nav-ansatte i den lokale praksisen tilpasser tekstlige representasjoner for å utløse tilgjengelige hjelpetiltak. Det analytiske begrepet institusjonell handlingskjede bidro til å forklare hvordan det gjennomgripende kravet om dokumentasjon av lokal Nav-praksis – for å sikre at føringen om aktivitet ivaretas – fortrenger føringen om mer brukerrettet oppfølging i den lokale praksisen ved Nav-kontor. Det handler, som beskrevet over, om det sterke kravet til dokumentasjon som er knyttet til føringen om aktivitet. Det å studere arbeidet med lokale arbeidsdokumenter (som aktivitetsplan) synliggjorde dermed hvordan aktivitetsplanen ikke bare er et arbeidsverktøy for de Nav-ansatte, men også et styringsverktøy som er tett knyttet til overordnede føringer. Den er altså et verktøy hvor sentrale føringer forsøkes omsatt i praksis. I analysen av hva som former arbeidet med aktivitetsplan, ga begrepet institusjonell handlingskjede tilgang til å forstå hvorfor føringen om aktivitet vektlegges på bekostning av føringen om brukerrettet oppfølging av de unge. Også Nilsen og Steen-Johnsen (2020) fant i sin studie av hvordan bistandsarbeidere i Kambodsja forholder seg til oppdraget med å innføre tiltak for å fremme Early Childhood Care and Development (ECCD) – og herunder det gjennomgripende kravet om dokumentasjon – at bistandsarbeiderne tar del i en «rettferdiggjørings-sløyfe» for å rettferdiggjøre videre støtte, uten at dette nødvendigvis bidrar til å styrke kvaliteten i omsorgs- og utviklingsoppdraget.

Det at jeg valgte å inkludere tekster i undersøkelsen av arbeidsavklaringsprosessene, resulterte i at jeg fikk dypere innsikt i problematikene. Kunnskapen om de Nav-ansattes bruk av aktivitetsplan bidro til å få tydeligere frem hvorfor de unge i avklaring kan oppleve både at prosessen trekker ut i tid, og at tiltakene kan oppleves tilfeldige. Her var begrepet institusjonell handlingskjede nyttig fordi det bidro til å forklare hvorfor avklaringsprosessen gjøres på denne måten, som er nettopp fordi praksisen kan forstås som lokal tilpasning til de overordnede styringstekstene (Griffith & Smith, 2014), eller «institusjonelle oversettelser», som Øydgard (2018) benevner dem.

## Ansvarliggjørende kjede

I søken etter begrunnelser for at avklaringsprosesser, til tross for manglende fremgang, kunne pågå over lang tid, fant jeg to ulike typer begrunnelser, der den ene er knyttet til «brukeren» og hennes konkrete situasjon. Den andre typen begrunnelse går ut på at de Nav-ansatte må legitimere at

klienten innfrir kravene for å motta hjelp. Denne formen for begrunnelse er standardformuleringer som går igjen i vedtak, uavhengig av hvilken person de gjelder. Et eksempel på dette er:

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

Denne formuleringen går igjen over flere år som begrunnelse for vedtakene i Ninas journal, sammen med en del annen standardinformasjon. Det ble derfor spesielt den første typen begrunnelse, som var knyttet til Nina og hennes konkrete situasjon, jeg valgte å undersøke nærmere.

Gjennom alle årene Nina har vært i arbeidsavklaring, har spesielt én begrunnelse gått igjen i mange av dokumentene: «Nina er i stadig fremgang, men trenger fortsatt tid for å bli trygg.»<sup>3</sup> Selv om begrunnelsen ble uttrykt på ulike måter, var innholdet i den fortsatt det samme seks år etter at Nina startet i arbeidstreningstiltak. Jeg ble nysgjerrig på hva denne begrunnelsen egentlig betydde, og jeg begynte å nøste i den. I intervju med Ninas Nav-veileder forklarte veilederen at grunnen til den stadige forlengelsen av arbeidsavklaringsprosessen er at Nav fortsatt ikke vet hvordan det er med Ninas arbeidsevne, og at den derfor må undersøkes ytterligere. For Nina er det imidlertid vanskelig å forstå denne begrunnelsen når hun har vært i tiltak i så mange år, og hun klarer ikke å forstå hva Nav mener med at hun gjør fremskritt. I tråd med Rankins (2017) anbefaling om å rekruttere nye informanter hvis behovet for å utforske svært spesifikke spørsmål melder seg, oppsøkte jeg en Nav-leder i forsøk på å forstå mer av denne begrunnelsen. Jeg ba om å få diskutere eksemplet (anonymt) fra Ninas journal, og på spørsmål til Nav-lederen om hva som kan ligge i begrunnelsen, er svaret: «Det er nok en måte å rettferdiggjøre en videreføring av tiltaket.»<sup>4</sup>

«Ansvarliggjørende kjede» (*accountability circuit*), et begrep som brukes om en undergruppe av en institusjonell handlingskjede (Griffith & Smith, 2014), var nyttig for å forklare tilpasningen av begrunnelser for videreføring av tiltak for Nina, som på dette tidspunktet hadde vært i arbeidsavklaring i seks år. Begrepet tar sikte på å forklare hvordan frontlinjearbeiderne i sitt arbeid ansvarliggjøres for institusjonens mål og derfor tilpasser sitt

3 Sitatet er også gjengitt i artikkel av forfatter (Åsheim, 2019a)

4 Sitatet er også gjengitt i artikkel av forfatter (Åsheim, 2019a)

arbeid på lokalt nivå, slik at det er i overensstemmelse med definerte mål (Griffith & Smith, 2014, s. 340). Denne tilpasningen skjer gjennom skriftlige dokumenter, der vedtak og tiltak begrunnes slik at de er i tråd med institusjonens mål. I institusjoner som Nav koordineres altså dette arbeidet på ulike nivåer ved hjelp av tekster. I undersøkelsen av hvordan menneskers arbeid koordineres med andres arbeid, er begrepet ansvarliggjørende kjede nyttig fordi det gjør det mulig å forstå hvordan frontlinjearbeiderne gjennom tekster de produserer lokalt, bekrefter overordnede styringstekster. Begrepet ansvarliggjørende kjede egner seg derfor til å forklare praksisen som gjør seg gjeldende i arbeidsavklaringsprosesser, og det gjør det mulig å forstå hvorfor de Nav-ansatte produserer begrunnelser som medfører at prosesser videreføres også når fremgang hos den enkelte uteblir.

## Mulighet for generalisering?

Valget om å bruke institusjonell etnografi la viktige metodologiske og teoretiske føringer for forskningsprosjektet jeg har beskrevet i dette kapitlet, som videre hadde konsekvenser for analysemuligheter og mulighet for generalisering. Generaliseringspotensialet i institusjonell etnografi ligger i selve styringsrelasjonene, og i hvordan disse virker på og gjennom folk (Nilsen & Breimo, 2023). Det å utvikle generaliserbar kunnskap ut over det undersøkte utvalget var ikke et mål i denne studien. Snarere var hensikten å forstå hvordan styring gjør seg gjeldende i de unges hverdagsliv, og hvordan styringen kan gi seg utslag i sosiale prosesser som har det DeVault og McCoy (2006) omtaler som «generaliserende effekter».

Som jeg har vist gjennom kapitlet, ga begrepsapparatet i institusjonell etnografi meg tilgang til å forstå sammenhengen mellom praksisen i arbeidsavklaringsprosessene og styringsrelasjonene. Jeg fikk for eksempel innsikt i hvordan styrende relasjoner, som føringen om ungdom som prioritert gruppe, kan ha en utilsiktet generaliserende effekt som gjør at arbeidsavklaringen for de unge strekkes over lang tid (Åsheim, 2018a). Jeg klarte videre å synliggjøre hvordan den sterke aktivitetsorienteringen bidrar til å fortrenge en individuell og brukerrettet oppfølging og dermed kan ha en generaliserende effekt, som i praksis er et hinder for å nå målet om å komme i arbeid (Åsheim, 2018b). Ved å undersøke hvordan styringsrelasjoner virker, blir det mulig å synliggjøre hvordan sosiale prosesser har en generaliserende effekt som også vil gjøre seg gjeldende for mennesker ut over deltakerne i denne studien.

I tråd med McCoys (2006) anbefaling startet jeg analysen av empirien med å lete etter det hun omtaler som *accounts*, altså beretninger om menneskers handlinger. I forsøk på å løfte blikket ut over eget datamateriale valgte jeg i fortsettelsen også å forsøke en empirinær koding av intervjuene jeg hadde med de Nav-ansatte. Slik koding kan gi grunnlag for utvikling av generalisering ved hjelp av konseptutvikling, og konseptuell generalisering er ifølge Tjora (2017) mulig når konseptet har relevans ut over et konkret datamateriale, noe som fordrer uavhengighet fra tid, sted og mennesker. Jeg ønsket å undersøke muligheten for dette i mitt materiale.

Da jeg gikk i gang med kodingsarbeidet, kodet jeg hele materialet fra intervjuene med de Nav-ansatte svært empirinært, og jeg utviklet deretter kodegrupper. Selv om jeg satt igjen med et høyt antall koder, bidro kodingsarbeidet på denne måten til at dataene ble mer oversiktlige, etter som tekstmengden ble betraktelig komprimert.

Ved hjelp av en institusjonell-etnografisk tilnærming hadde jeg, som allerede beskrevet, klart å forstå at arbeidsavklaringen går over så lang tid nettopp fordi det i arbeidet med de unge råder en forståelse om at *alt skal forsøkes* for å få dem ut i arbeid. Jeg hadde gjennom analysen klart å knytte denne forståelsen til styringsrelasjonen om ungdomssatsing (Meld. St. 33 (2015–2016)), og jeg hadde funnet at forståelsen gjør seg gjeldende i arbeidet med de unge tross at det også blant ansatte i Nav-systemet er en forståelse om at man blir syk av å være lenge i en avklaringsprosess. Det ble dermed tydelig at den politiske føringen har en generaliserende effekt som bidrar til at arbeidsavklaringen blir uhensiktsmessig lang.

Den induktive empirinære kodingen med påfølgende kodegruppering bidro dermed til å utvikle analysen slik at konseptuell generalisering ble mulig. Utvikling av konsepter er en form for generalisering som går ut på å lete etter mer generelle temaer med bakgrunn i konkrete caser – altså å forsøke å forstå hva et funn kan være et tilfelle av (Tjora, 2017). Hensikten med å bringe inn den empirinære kodingen i min studie var nettopp å forsøke å forstå på et nivå ut over arbeidsavklaringsprosesser *hva det er* som gjør at prosesser i velferdssystemet kan gå over så lang tid, selv om de kan ha negativ virkning for den som søker hjelp. Her hadde jeg hjelp av analysene jeg hadde gjort av gode arbeidsbeskrivelser fra de unge og de Nav-ansatte. Disse muliggjorde å følge institusjonelle spor som synliggjorde hvordan aktiveringsarbeid består av mye byråkratisk arbeid, som faktisk er det de Nav-ansatte måles på, og som derfor styrer aktiveringsarbeidet.

Innsikten i dette byråkratiske arbeidet, som handler om å styre prosesser etter institusjonelle sjekkpunkter på bekostning av enkeltindivider samt muligheten for konseptuell generalisering, dannet grunnlaget for at jeg kunne utvikle det teoretiske begrepet «den institusjonelle utholdenheten». «Den institusjonelle utholdenheten» refererer til prosesser som blir langvarige på tross av at det ikke skjer fremgang hos den som skal hjelpes. Slike prosesser kjennetegnes av at de ikke avsluttes på bakgrunn av individuelle vurderinger, men heller videreføres for å oppnå institusjonelle mål. Videreføringen kan skyldes ulike forhold, for eksempel manglende alternativer, usikkerhet hos hjelperne eller, slik Hansen (2019) fant i sin studie av kvalifiseringsprogrammet, at gapet mellom politiske ambisjoner og muligheten tjenestebrukere og sosialarbeidere har for å realisere disse, er for stort. Den institusjonelle utholdenheten handler altså om hjelpeprosesser som ikke er målrettet, i den forstand at mål og mening ikke er til stede for den som er *i* prosessen. Denne typen utholdenhet kan være svært uheldig for den som skal hjelpes, og en videreføring av hjelpeprosessen bidrar til å opprettholde en limbotilstand for den det gjelder.

Institusjonell etnografi gjorde det altså mulig å synliggjøre hvorfor og hvordan praksisen i arbeidsavklaringsprosesser ikke bidrar til å realisere politiske intensjoner. Den systematiske og induktive empirinære kodingen muliggjorde en videreutvikling av analysen og dermed en konseptuell generalisering som styrket muligheten for generalisering i denne studien.

Begrepet *den institusjonelle utholdenheten* oppsummerer et sentralt funn i studien, og konseptet bidrar til å forklare hvordan sosiale prosesser har en generaliserende effekt. Slik jeg ser det, er det også et konsept som kan eksistere ut over den helt konkrete konteksten i studien. Det kan også være nyttig i andre sammenhenger der hjelpeprosesser trekker ut i tid uten at det nødvendigvis ligger dårlige hensikter til grunn. Begrepet kan bidra til å forstå hvordan kontrollsystemer og legitimeringsarbeid noen ganger arbeider mot opprinnelige intensjoner ved bistandsordninger.

## Oppsummerende refleksjoner

Som kapitlet viser, bidrar styrende relasjoner til å forme arbeidsavklaringsprosessen i Nav. Nav-veilederne har likevel et visst handlingsrom eller en viss mulighet for å utøve det Sørensen et al. (2019) omtaler som «motstand». Måten Nav-veilederne arbeider med aktivitetsplanen på, viser noe av dette handlingsrommet og også deres mulighet for å utøve motstand.

Mens hensikten med planen, som tidligere beskrevet, er å lage en oversikt over hvordan den unge skal oppnå konkrete mål, brukte noen av veilederne planen som hjelp til å strukturere eget arbeid i en presset arbeidshverdag. Andre veiledere forholdt seg hovedsakelig til planen som en formalitet som de fant ulike strategier for å omgå (Åsheim, 2018b, 2019a).

Formålet med denne studien var å få innsikt i hvordan arbeidsavklaringsprosessen styres og organiseres, og selv om en institusjonell-etnografisk tilnærming ikke gir uttømmende oversikt over prosessen, har jeg fått verdifull innsikt. Med utgangspunkt i et begrenset antall unge – og problematikker utledet fra intervjuer med disse – kan det selvsagt være former for organisering og styring jeg ikke har lyktes i å kartlegge. Tilnærmingen gir snarere en mulighet for å gå i dybden for å styrke forståelsen av hvordan enkelte systemforhold kan vanskeliggjøre det at unge med psykiske lidelser kommer i lønnsarbeid. En styrke ved institusjonell etnografi er også muligheten den gir til å bevege seg mellom ulike posisjoner i en virksomhet, og dermed også muligheten til å få innsikt i hvordan mennesker på ulike sider av den styrende relasjonen deltar i styringen uten at de selv nødvendigvis er fullt bevisst på det (Campbell & Gregor, 2004, s. 39). Tekstlige praksiser, som bruken av aktivitetsplaner, er eksempler på dette. Slik innsikt eller kunnskap kan være nyttig for å utvikle andre, mer hensiktsmessige praksiser.

Utgangspunktet for forskningsprosjektet jeg har beskrevet i dette kapitlet, var en undring over hvordan det kan bli sånn at arbeidsavklaringsprosessen kan bli en hindring for å lykkes med å komme seg i arbeid. Jeg hadde på forhånd ikke kunnskap om *hva* det var med denne prosessen som kunne være utfordrende, men jeg opplevde den tydelige anbefalingen som institusjonell etnografi gir, om å ta utgangspunkt i de konkrete erfaringene til menneskene som erfarer institusjonelle praksiser, som svært nyttig. Muligheten for utvikling av problematikker underveis i forskningsprosessen var også fruktbar, ettersom det ikke var klart for meg hva som kunne være problematisk med arbeidsavklaringen. Jeg erfarte, i likhet med Breimo (2015), at institusjonell etnografi egner seg godt til å utforske et felt som på forhånd ikke er nøyaktig definert. I analysen bidro det sjenerøse arbeidsbegrepet innenfor institusjonell etnografi, som inkluderer alt som gjøres av mennesker, og som tar tid og krefter (Smith, 2005, s. 151–152), til rikholdige arbeidsbeskrivelser som synliggjorde hvordan de Nav-ansatte til en viss grad kan oversette aktivitetsbegrepet slik de finner det hensiktsmessig. Jakten på institusjonelle spor bidro til å synliggjøre effekten styring har for unge med psykiske lidelser, og hvordan styringen virker

standardiserende for hverdagslivet deres. Med blikket rettet mot de institusjonelle koblingene ble det mulig å oppdage hvordan styringsrelasjonene bidrar til at arbeidsavklaringen kan oppleves både tilfeldig og langvarig, og at den for noen unge faktisk handler om å bli dokumentert «udugelig».

## Forfatterbiografi

**Hilde Åsheim** er førsteamanuensis i sosialt arbeid ved Fakultet for samfunnsvitenskap ved Nord universitet, der hun arbeider med barneverns- og pedagogutdanning. Hennes doktorgradsavhandling, *Aktiveringspolitikken ekko: Om unge med psykiske lidelser i arbeidsavklaringsprosesser i NAV* (2019b), handler om hvordan arbeidsavklaringsprosesser i Nav for unge med psykiske lidelser styres og organiseres. Hennes forskningsinteresser retter seg også mot utdanningsforskning og barnevernstjeneste.

## Litteratur

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet. (2007). *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse: 2007–2012*. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/hod/vedlegg/planer/i-1127-b.pdf>
- Arbeidsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet. (2013). *Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013–2016)*. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/publikasjoner/rapporter/2013/oppfplanarbogpsykhelse.pdf>
- Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygding blant unge. *Arbeid og velferd*, (2). [https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2018/2/m-2651/Vekst\\_i\\_uf%C3%B8retrygding\\_blant\\_unge](https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2018/2/m-2651/Vekst_i_uf%C3%B8retrygding_blant_unge)
- Breimo, J. P. (2015). Rehabilitering: Samordningspolitikk sett fra et ståsted. I K. Widerberg (Red.), *I hjertet av velferdsstaten: En invitasjon til institusjonell etnografi* (s. 79–100). Cappelen Damm Akademisk.
- Campbell, M. L. & Gregor, F. M. (2004). *Mapping social relations: A primer in doing institutional ethnography*. AltaMira Press.
- DeVault, M. & McCoy, L. (2006). Institutional ethnography: Using interviews to investigate ruling relations. I D. E. Smith (Red.), *Institutional ethnography as practice* (s. 15–44). Rowman & Littlefield.
- Griffith, A. & Smith D. (2014). Introduction. I A. I. Griffith & D. E. Smith (Red.), *Under New Public Management: Institutional ethnographies of changing front-line work* (s. 3–21). University of Toronto Press.
- Hansen, H. C. (2019). Institutional paradoxes in Norwegian labour activation. I R. W. B. Lund & A. C. E. Nilsen (Red.), *Institutional ethnography in the Nordic region* (s. 128–137). Routledge.
- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignetteeksperiment av arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelser av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(4), 236–251. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01>
- Folketrygdloven. (1997). *Lov om folketrygd* (LOV-1997-02-28-19). Lovdata. [lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19)
- Magnussen, M.-L. (2015). Familieforsørgelse: Å utforske menns forsørgearbeid. I K. Widerberg (Red.), *I hjertet av velferdsstaten: En invitasjon til institusjonell etnografi* (s. 52–78). Cappelen Damm Akademisk.

- Magnussen, M.-L. (2019). Making gendering visible: Institutional ethnography's contribution to Nordic sociology of gender in family relations. I R. W. B. Lund & A. C. E. Nilsen (Red.), *Institutional ethnography in the Nordic region* (s. 128–137). Routledge.
- McCoy, L. (2006). Keeping the institution in view: Working with interview accounts of everyday experience. I D. E. Smith (Red.), *Institutional ethnography as practice* (s. 109–125). Rowman & Littlefield.
- Meld. St. 9 (2006–2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/>
- Meld. St. 33 (2015–2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>
- Nilsen, A. C. E. (2017). When texts become action: The institutional circuit of early childhood intervention. *European Early Childhood Education Research Journal*, 25(6), 918–929. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2017.1380887>
- Nilsen, A. C. E. & Steen-Johnsen, T. (2020). The early childhood care and development mission and the institutional circuit of evidence. *Journal of Early Childhood Research*, 18(1), 84–98. <https://doi.org/10.1177/1476718X19860558>
- Nilsen, A. C. E. & Breimo, J. P. (2023). *Institusjonell etnografi. En innføring*. Universitetsforlaget.
- Rankin, J. (2017). Conducting analysis in institutional ethnography: Analytical work prior to commencing data collection. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1). <https://doi.org/10.1177/1609406917734484>
- Smith, D. E. (2005). *Institutional ethnography: A sociology for people*. AltaMira Press.
- St.meld. nr. 14 (2002–2003). *Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten*. Sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-14-2002-2003-/id196556/>
- St.prp. nr. 63 (1997–1998). Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999–2006: Endringer i statsbudsjettet for 1998. Sosial- og helsedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stprp-nr-63-1997-98-/id201915/sec1>
- Sørensen, M. J., Nilsen, A. C. E. & Lund, R. W. B. (2019). Resisting the ruling relations. I R. W. B. Lund & A. C. E. Nilsen (Red.), *Institutional ethnography in the Nordic region* (s. 203–213). Routledge.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- von Simson, K. (2012). Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1–2), 76–97. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2012-01-02-05>
- von Simson, K. (2016). Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(3), 247–268. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-04>
- Widerberg, K. (2015). *I hjertet av velferdsstaten: En invitasjon til institusjonell etnografi*. Cappelen Damm Akademisk.
- Øydgard, G. W. (2018). Individuelle behovsvurderinger eller standardiserte tjenestetilbud? En institusjonell etnografi om kommunale saksbehandlers oversettelse fra behov til vedtak. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 4(1), 27–39. <https://doi.org/10.18261/issn.2387-5984-2018-01-04>
- Åsheim, H. (2018a). Den institusjonelle utholdenheten: Om unges erfaringer med langvarige avklaringsprosesser. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 21(3), 257–270. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-03-05>
- Åsheim, H. (2018b). Aktivitetsplan som styringsverktøy. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4), 242–258. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-04-01>
- Åsheim, H. (2019a). «Du vil ha behov for ytterligere arbeidstrening». En studie av begrunnelser i arbeidsavklaringsprosess. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(4), 238–253. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-04-01>
- Åsheim, H. (2019b). *Aktiveringspolitikkenes ekko: Om unge med psykiske lidelser i arbeidsavklaringsprosesser i NAV* [Doktorgradsavhandling]. Nord universitet.