

4

Frihet og selvstyring - NAVs dialogmøter som styringsteknologi

Truls I. Juritzen ^{a)}

Freedom and self-government - the NAV "dialogue meetings" as technologies of governance

This chapter investigates how health and social workers in modern welfare states are increasingly adopting dialogue as a solution to a wide range of issues. Dialogue is typically understood as a conversation between two equal parties and is thought to be a way of reducing power asymmetries between professionals and clients.

The study this chapter is based on has a qualitative methodological approach. Observation studies and in-depth interviews have been utilized to obtain relevant data. The chapter investigates how The

a) Institutt for sykepleie og helsefremmende arbeid, Fakultet for helsefag, Høgskolen i Oslo og Akershus/CHARM (Research Centre for Habilitation and Rehabilitation Models & Services), Avdeling for sykepleievitenskap, Institutt for helse og samfunn, Det medisinske fakultet, Universitetet i Oslo

Norwegian Labour and Welfare Organisation (NAV) conducts «Dialogmøter» (dialogue meetings), which bring together the employee, the employer (and if applicable, the employee's GP), in an effort to reduce long-term sick leave.

In this study, dialogue is investigated as a «governmental technology» structuring and guiding «conducts of conducts». Governmentality is a concept introduced by Michel Foucault and is later elaborated by other scholars (Rose, Dean, Lemke, Villadsen). We discuss how ideas of freedom and autonomy come into conflict with various «technologies of the self». The chapter concludes by underscoring the need for continuous and further critical scrutiny of the different modes of governmental practices inherent in modern ideals of dialogue between the representatives of the welfare state and its clients.

Innledning

Dialog er et begrep som stadig oftere anvendes i ulike sammenhenger på en rekke samfunnsområder. Begrepet er vevet inn i dagligtalen og i mediebildet; «å gå i dialog med», «understreke viktigheten av dialog» eller «å vise vilje til dialog» er eksempler på bruken av begrepet. Den norske Arbeids- og velferdsetaten NAV har dialog som ett av sine sentrale virkemidler i sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom det som betegnes «dialogmøter». I dette kapitlet vil jeg kritisk undersøke hvordan samtalen mellom deltakerne i NAVs «dialogmøte 2» utformes. Spesielt legges det vekt på å belyse teoretisk ulike forståelser av dialogbegrepet. Innledningsvis gjør jeg kort rede for relevante teoretiske perspektiver. Videre presenteres kapitlets empiri, bestående av observasjons- og intervjudata, som danner utgangspunkt for den etterfølgende diskusjonen og konklusjonen.

Bakgrunn, aktualitet og relevans

I arbeidslivet har dialogen som begrep og ideal dagsaktualitet, samtidig som det er et tema med historiske røtter. I Norge, og til dels Skandinavia, er dette begrepet knyttet til det som fikk betegnelsen dialogkonferanse. Dette var et samarbeidsforum og en møteplass utviklet fra 1960-årene og utover der partene i arbeidslivet, ansatte og arbeidsgivere møtes (Thorsrud og Emery, 1970; Gustavsen og Engelstad, 1986). Utover 2000-tallet tas dialogen som virkemiddel i økende grad i bruk i arbeidslivet når ansatte skal ledes, og dialog er dessuten et sentralt begrep i ulike lederutviklingsprogrammer (Karlsen og Villadsen, 2008). I samfunnsdebatten etterlyses dialog mellom politikk, nærings-/ arbeidsliv og akademia, slik det kommer til uttrykk i den danske regjeringens handlingsplan fra 2003 *Nye veje mellem forskning og erhverv – fra tanke til faktura* (Ministeriet for Videnskab, 2003). Dialogen er også et virkemiddel i møte mellom forvaltning på ulike nivåer, innbyggere, ansatte og brukere. Dialogbegrepet er hyppig brukt når man skal arbeide med relasjoner privat og profesjonelt. Et nettsøk på dialog og terapi får fram et stort antall bedrifter med navn som: «Åpen Dialog», «Dialogverkstedet», «Dialog og Utvikling», «Dialog Psykologsenter», «Dialogconsult» og så videre.

Disse eksemplene viser hvordan dialogbegrepet brukes bredt på mange samfunnsområder for å uttrykke noe viktig både i samtalene mellom individer, institusjoner imellom og mellom institusjoner og individer. Bruken av dialogbegrepet kan knyttes til bestemte trekk som åpenbart har en appell i vår samtid. Går vi til oppslagsverkene, står dialogen og det dialogiske i motsetning til det monologiske og kanskje det utilnærmelige tause (Nordbø, 2015).¹⁰ Monologbegrepet er hentet fra teaterscenen,

¹⁰ Store norske leksikon. <https://snl.no/dialog>

der skuespilleren taler til seg selv i publikums påhør – den enes tale til de mange (Leinslie, 2011).¹¹ I dialogen møtes partene på likefot, der den enes argument ideelt sett er like betydningsfullt som den andres, og der det beste argumentet får forrang. Når dialogbegrepet skal forankres teoretisk, trekkes ofte de lange historiske linjene opp, fra den greske antikkens filosofer som Sokrates, Platon og Aristoteles til mer nåtidige «dialogbrukere» som Habermas (1999a, 1999b) og Freire (Freire, Nordland og Lie, 1999).

Med vektleggingen av det dialogiske ligger det en forståelse av betydningen av likeverd mellom dialogens deltakere, noe som understrekes i stadig flere av velferdsstatens møter mellom eksperter og lekfolk, profesjonsutøvere og borgere. Fageksperten, den profesjonelle helse- eller sosialarbeideren som henvender seg fra en opphøyet, bedrevitende og paternalistisk posisjon, har gått ut på dato. Ekspertens «mer-viten» skal nå formidles i dialog, helst fra en lyttende, lydhør og spørrende posisjon slik det kommer til uttrykk i Helsedirektoratets «Veileder til sykemelder»: «Vi trenger da en annen type ekspertkompetanse, en kompetanse på å være en «ikke-viter», en som stiller de gode spørsmålene, lytter, undrer seg sammen med brukeren og er ydmyk i forhold til brukerens egne ressurser og muligheter» (Helsedirektoratet, 2011¹²).

I møtet mellom borger og velferdsstatens mange profesjonsutøvere er dialogen en ønsket (og i mange sammenhenger en hardt tilkjempet) nyvinning som står i kontrast til tidligere paternalistiske idealer. Dialogen er dessuten et begrep og et virkemiddel mange helse- og sosialarbeidere kjenner fra egen utdanning og praksis. I disse fagene er dialogen tatt i bruk som pedagogisk virkemiddel i utdanningsløpet, og

11 Store norske leksikon. <https://snl.no/monolog>

12 <https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/sykmelderveileder>

mange profesjoner trenes i ulike dialogbaserte tilnærming til brukere og klienter. Dialog framstår derfor som et tidsriktig, positivt konnotert og ønsket begrep og virkemiddel i mange sammenhenger. Dette danner bakteppet for at jeg i dette kapitlet velger å nærme meg dialogbegrepet med et mer kritisk og undersøkende blikk. Jeg vil her utforske dialogbegrepet som en viktig komponent i Arbeids- og velferdsetatens (NAV) oppfølging av langtidssykemeldte for om mulig å nyanse og problematisere dette begrepet.

Arbeidsfravær og -nærvær

Et sentralt trekk ved den norske velferdsstaten er å skape trygghet for inntekt for den som blir syk og ikke kan arbeide. Å få flest mulig til å delta i arbeidslivet er viktig for den enkelte for å trygge inntekt og gi sosial tilhørighet og livsinnhold. På samfunnsnivå ansees det som avgjørende å ha en høy deltakelse i arbeidslivet både av hensyn til økonomien generelt og for å sikre inntekter til velferdsstaten, men like viktig er det å holde kostnadene nede ved å begrense utbetalinger via helse- og sosialvesenet. Fra 1992 har det som er omtalt som arbeidslinja, vært styrende for myndighetenes arbeidsmarkeds- og velferdspolitik (Terum og Hatland, 2014). Dette innebærer blant annet at det stilles aktivitetskrav til stønadsmottakere.

Forvaltningen av sykepenger og sykefravær er i dag en sentral oppgave for den relativt «unge» Arbeids- og velferdsetaten NAV. Staten og partene i arbeidslivet (arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene) har gått sammen om et forpliktende samarbeid for å få ned sykefraværet i norsk arbeidsliv (Aas, 2009). Et virkemiddel her er IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv) som ble forhandlet til en ny avtale inngått mellom partene for perioden 2014–2018. På regjeringens nettsider beskrives

avtalen slik: «Det overordnede målet for IA-samarbeidet er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet» (Regjeringen, 2016).¹³ Arbeidsgiver, sykmelder (oftest fastlege) og den sykemeldte innkalles i denne forbindelse til dialogmøter. Det er i dette skjæringspunktet mellom individ, arbeidsliv, helse- og sosialtjenester jeg vil undersøke hvordan deltakerne i NAVs dialogmøte 2 gir innhold til møtet gjennom samtalene som føres. Hensikten er å forstå mer av hvordan dialog praktiseres som samtaleideal og virkemiddel i sykefraværarbeidet.

NAV og dialog

Dialogbegrepet finnes i flere sammenhenger i ulike deler av NAVs virksomhet. I grunnlagsdokumentene for NAV-reformen er dialogbegrepet i bruk, både når det er snakk om samhandling på institusjonsplan, mellom regjeringen, Stortinget, kommunalpolitikere og byråkrater, men ikke minst når det gjelder forholdet mellom velferdsetaten og dens brukere. Det legges vekt på «... samhandling og dialog som utløser brukernes eget ansvar og initiativ ...» (NOU 2014: 13, s. 77¹⁴), og når forholdet mellom saksbehandler og bruker omtales, understrekes det at «... etaten har satset på å utvikle samtalen som verktøy for å få en bedre dialog mellom brukeren og saksbehandleren» (NOU 2014: 13, s. 80). I stortingsmeldingen *Arbeid, velferd og inkludering* (St.meld. nr. 9 (2006–2007)¹⁵) slås det fast at de ansatte i den nye arbeids- og velferdsetaten vil trenge økt kompetanse: «De ansatte skal ha kunnskap om og ferdigheter i å gjennomføre dialog med brukerne og

13 https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/hva-er-ia/id2344635/

14 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-13/id149978/>

15 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/>

evne til å utnytte brukernes erfaring og kompetanse om egen situasjon i forbindelse med planlegging av tiltak og tjenester med sikte på deltakelse i arbeid og aktivitet m.v.» (s. 82). Når NAV-reformen ble satt ut i live, ble dialog som arbeidsform et sentralt virkemiddel. Allerede i 2007 ble bruken av dialogmøter lovhjemlet (Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2007). Både i arbeidsmiljøloven¹⁶ og folketrygdloven¹⁷ nevnes dialogmøtene når NAV, sykemelder, arbeidsgiver og den sykemeldte tildeles ansvar og plikter.

Governmentality – frihetsforvaltning

For å utvide perspektivet på dialogbegrepet og bruken av dialogmøter i NAV er det nødvendig å presentere noen teoretiske perspektiver på hvordan styring i moderne velferdsstater kan forstås. Videre vil jeg derfor mer konkret skissere teoretiske begreper som er viktige elementer i en slik forståelse.

Mot slutten av 1970-årene arbeidet den franske filosofen og historikeren Michel Foucault med ulike sider ved framveksten av det moderne statsstyret og hvordan ulike maktteknologier henger sammen med politiske rasjonalitetsformer (Lemke, 2001). Foucault ville vise hvordan de gradvis mer styringsdyktige statene som vokste fram, fra slutten av 1700-tallet utviklet administrative apparater med institusjoner og instanser for overvåkning og kontroll av byutvikling, sanitære forhold og befolkningens helsetilstand mellom fødsel og død. Statenes interesser og styringsambisjoner dreide i denne perioden vekk fra kontroll over territorier og materielle forhold til kontroll over mennesket, både som individ og befolkning, og med det en kontroll eller makt over livet – «biopower» (Foucault, Senellart, Ewald og Fontana, 2007; Foucault, Ewald, Senellart

¹⁶ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

¹⁷ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>

og Fontana, 2008). For å beskrive sentrale trekk ved styringen av moderne stater introduserte han governmentalitybegrepet (Foucault mfl., 2007, 2008). Siden er begrepet blitt tatt opp og videreutviklet av flere bidragsyttere (Gordon, Miller, Burchell og Foucault, 1991; Rose, 1999; Rose, O'Malley og Valverde, 2006; Cruikshank, 1999; Dean, 2010; Villadsen, 2007a, 2007b; Andersen, 2007).

Foucault vektlegger to historiske «tråder» som leder fram mot denne moderne styringsformen. En linje trekker han fra den greske antikken, der et viktig ideal var individets ansvar for å arbeide på seg selv og ta ansvar for egen selvutvikling. Denne plikten til å foredle sin personlighet gav Foucault samlebetegnelsen «technologies of the self» (Foucault og Rabinow, 1997). Den andre linjen Foucault trekker opp, er tilbake til tidlig jødisk/kristen tradisjon, der menighetens leder sammenliknes med gjeteren/hyrden som drar omsorg for både flokken og den enkelte, alle og enhver, gjennom detaljkunnskap om individet, tilstedeværelse og totaloverblikk (Foucault og Schaanning, 1995; Foucault mfl., 2007). Sentralt i denne hyrdemakten eller pastoralmakten plasserer Foucault det han kaller bekjennelsen, som han påpeker har klare paralleller til det katolske skriftemålet. Denne bekjennelsen rommer en forventning om at den enkelte, detaljert og uttømmende, skal dele med «hyrden/pastoren» sine innerste og mest private tanker (Foucault og Schaanning, 1995).

Denne interessen for styringen av mennesket og livet markerer en utvikling og et skifte i Foucaults maktforståelser. Fra å påpeke utilstrekkeligheten i maktforståelser som sentrerer seg omkring suverenitet, dominans og undertrykking, beveger han seg videre via mer disiplinerte og normaliserende styringsformer til governmentalitytenkningen som i tillegg innebærer en innenfra fortrolig, velmenende og subtil styring av

befolkning og individer. Det tegnes et bilde av en styringsform som effektiviseres, raffineres, finslipes og mildnes. Maktutøvelsen gjøres dermed mer akseptabel, ønskelig og til og med ettertraktet. Dette handler ikke om å stenge, innskrenke eller tvinge individene, men i stedet å dirigere eller gi retning til individer og gruppers handlinger:

The exercise of power is a «conduct of conducts» and a management of possibilities.(...) the government of children, of souls, of communities of families, of sick. (...) To govern in this sense, is to structure the possible field of action of others (Foucault og Faubion, 2002, s. 341).

Det subtile og innvendige består i at makten i denne sammenhengen ikke framstår som påbud og forbud, men som varianter av viten og kunnskap som er med å forme den enkeltes viten om og forståelse av seg selv. Oppmerksomheten er flyttet fra kontroll med ting til kontroll og styring med befolkning og individer. Det handler om å lede og styre «... individene ved hjelp av deres egen sannhet» (Foucault og Neumann, 2002). Befolkningen inviteres med på å ta i bruk sin frihet til å forme den og forvalte den på bestemte måter (Rose, 1999; Rose mfl., 2006).

Dialog - invitasjon til selvstyring

I tiden etter Foucaults død i 1984 er governmentalitybegrepet anvendt og videreutviklet i en rekke forskningsmiljøer. I skandinaviske sammenheng finnes flere interessante bidrag innenfor dette perspektivet. Kaspar Villadsens arbeider med genealogiske studier av sosialt arbeid i Danmark har vist hvordan idealer om velgjørenhet fra det 19. århundret vender tilbake som «neo-philantropy» i vår tid, en velgjørenhet som forventer en aktiv og selvstyrende hjelpmottaker:

Social work for empowerment is about realizing the individual's will-power, authority and capacity to act. Social workers construct clients as powerless, with no self-authority, and promise to turn them into powerful persons who can exercise self-mastery (Cruikshank, 1999). In this sense, empowerment is a form of power that claims to ensure a quantitative maximization of the clients' power over themselves (Villadsen, 2007a, s. 317).

Villadsen har også vist hvordan det moderne arbeidslivet i økende grad gjennomsyres av styringsidealer som inviterer til, tilbyr eller endog forventer at den ansatte har en frihet til å styre seg selv (Villadsen, 2007b). Ett styringsverktøy i disse prosessene er dialogen som anvendes i samtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og arbeidstaker og klient i helse- og sosialvesenet (Karlsen og Villadsen, 2008). Cruikshank (1999) tar i sin bok *The will to empower* i bruk Foucaults governmentalitytenkning i sine kritiske analyser av empowermentfenomenet og dets betydning som maktutjevne ideal.

Pedersen og Hansen (2011) er et annet bidrag fra det danske «beskæftigelsesområdet, slik». Gjennom en dokumentanalyse ringer de inn flere former for det de ser som eksempler på «avanceret liberal styring» (s. 58). Begrepet er hentet fra Rose og Deans arbeider med governmentalitybegrepet og betegner en styring på avstand som er typisk i moderne liberale demokratier og velferdsstater. Ved at staten tilsynelatende forvalter en tilbakeholdenhet ved å minimalisere direkte inngripende styring, skapes et frihetsrom der individer og statens egne etater og byråkrater blir styringssubjekter. De liberale styringsteknologiene omfatter blant annet markedstilpasing, styring av incitament og selvstendigjøring, overvåking og synliggjøring, viten og dialog (Pedersen og Hansen, 2011).

I sin gjennomgang av governmentalityforskningen ender Rose mfl. (2006) med å spørre hva som er innholdet i denne arven fra Foucault. Det interessante, hevder de, er denne tenkningens insistering på nødvendigheten av å se bort ifra de store fortellingene og teoriene («the grand theories») slik som globaliseringen og staten som forklaringsinstans og -nivå når vi skal forstå *hvordan* vi i nåtiden styres fra individnivå til samfunn.

Instead, we need to investigate the role of the gray sciences, the minor professions, the accountants and insurers, the managers and psychologists, in the mundane business of governing everyday economic and social life, in the shaping of governable domains and governable persons, in the new forms of power, authority, and subjectivity being formed within these mundane practices (Rose mfl., 2006, s. 101).

De framhever avslutningsvis at hensikten med denne forskningen først og fremst er å gjøre det mulig og reise kritikk. «Above all, the aim of such studies is critical, but not critique – to identify and describe differences and hence to help make criticism possible» (Rose mfl., 2006, s. 101). Slik stiller de åpent nye muligheter for fortsatt kritisk anvendelse av Foucaults «governmentality-optikk» også inn imot velferdsstatens mange grå hverdagspraksiser. Denne åpningen gjør det interessant å ta i bruk dette perspektivet når vi i fortsettelsen skal undersøke et utsnitt fra en dagsaktuelle norsk dialogpraksis nærmere, nemlig NAVs bruk av dialogmøte 2 i sykefraværsoppfølgingen.

Empiri

Datamaterialet som analyseres i dette kapitlet, er hentet fra et forskningsprosjekt i regi av CHARM (Research Centre for

Habilitation and Rehabilitation Models & Services)¹⁸ ved Universitetet i Oslo. Dette prosjektet har tatt utgangspunkt i utfordringene med å komme tilbake til arbeid etter en lengre sykemeldingsperiode i forbindelse med muskel- og skjelettplager. NAV skal som et ledd i sykefraværsoppfølgingen innen 26 uker ut i sykefraværet innkalle sykemeldt, arbeidsgiver og om ønskelig/nødvendig også sykemeldtes fastlege til det som kalles et «dialogmøte 2». I denne studien deltok forskeren på dialogmøtene som observatør og intervjuet dessuten alle deltakerne etter møtene. Etter seks måneder ble i tillegg de sykemeldte intervjuet igjen. Studien er meldt til Norsk senter for forskningsdata (NSD), og alle deltakere har avgitt et skriftlig, frivillig og informert samtykke.

Datamaterialet i prosjektet består av utskrifter fra lydopptak fra observasjon av dialogmøter og intervjuer med møtedeltakere etter møtene. Disse er lest og gjennomgått av forfatter og underveis drøftet med samarbeidende forskere. Datautsnittene som gjengis, er valgt fordi de gjør det mulig å belyse bestemte sider ved virksomheten som undersøkes. Slik gis det et «snapshot» eller øyeblikksbilde av korte sekvenser av samhandlingen i de aktuelle møtene. Foucaults governmentalityperspektiv gir åpning for å lete etter nye perspektiver på hverdagspraksisene fra dette undersøkelsesfeltet. Slik legges det til rette for kritisk å undersøke «vanlige» fenomener med hensikt å utforske og problematisere anerkjente og velkjente praksiser.

Dialog A – kontormedarbeideren

Det første datautsnittet er hentet fra et dialogmøte 2 i en større norsk by. Til stede på møtet er den sykemeldte, arbeidsgiver og

18 <https://www.med.uio.no/helsam/forskning/grupper/charm/>

NAV-veilederen som har innkalt til møtet, og som også er møteleder. Sykemeldte (S) er en kvinnelig kontormedarbeider med en skade i en arm.

NAV-veilederen innleder til møte og opplyser om at fastlegen ikke er innkalt, en beslutning som er fattet etter telefonisk kontakt mellom sykemeldte og NAV. Arbeidsgiver uttrykker skuffelse over at legen ikke er med.

Arbeidsgiver: For vi har jo lyst til at graderinga skal gå ned litt fra 100 prosent og nedover, for vi har jo for så vidt dialog, vi har veldig god dialog med sykemeldte da, og vi er jo på en måte begynt lite grann, men vi, det er jo en type arbeidsoppgave dette her som er veldig mulig å tilrettelegge.

NAV: mm ...

Arbeidsgiver: For en 20 prosent jobb, 40 prosent for å gradvis prøve å bygge opp.

NAV: mm ...

Arbeidsgiver: Vi kunne ha tenkt oss at hun hadde sluttet med 100 prosent sykemelding.

NAV-veilederen spør den sykemeldte om arbeidsoppgavene og hvordan skaden influerer på arbeidet, og den sykemeldte forteller.

Sykemeldt: Så det er jo klart at det kan jo tilrettelegges, for det er jo noe av det der som jeg ikke må gjøre ...

NAV: mm ...

Sykemeldt: Men at jeg kan begynne forsiktig med å ta telefonen og være til stede og prøve å gjøre mindre arbeid, det tror jeg [at jeg] skal kunne få til ...

NAV: Ja, riktig, mm ...

Sykemeldt: For jeg er jo interessert i å prøve å komme meg inn i arbeid litt igjen. Jeg er jo litt redd selvfølgelig, for dette her er jo en skade som trenger opptrening hver eneste dag, for jeg blir jo sånn veldig fort stiv, så er jo litt sånn redd for [ler litt] at

det skal bli enkelte dager da det blir mye å gjøre, hvor jeg på en måte føler at jeg må ta på meg mer enn hva jeg bør, da, men det er jo egentlig bare å være tøff og si nei.

NAV: mm (...) Men har du snakket med legen om å starte forsiktig i en 20 prosent, for eksempel?

Sykemeldt: Han har vel egentlig sagt at det er litt opp til meg å kjenne litt på det.

(...)

Sykemeldt: Men om det blir mye arbeid med pc, litt selvfølgelig, det klarer jeg jo, men mye og sitte og skrive, det er jeg litt redd for ...

NAV: Ja ...

Sykemeldt: Ja, at det skal bli for mye.

(...)

Arbeidsgiver: Og oppfølging (...) ... og hvis man ikke skal klare å tilrettelegge en sånn sentralbord-, resepsjonspost slik som vi har i FirmaA, så er det veldig få jobber man kan tilrettelegge, hvis du spør meg (...) Vi er jo, har jo kommunisert i de forskjellige oppfølgingsamtalene utover der (...) første som vi hadde, så (...) vi begrenser det til telefon- og sentralbordtjeneste.

(...)

NAV: For nå er du sykemeldt til 10. neste måned ...?

Sykemeldt: Ja.

NAV: Men det er ikke noe i veien for at legene kan endre den sykemeldingen da, til en gradert ...?

(...)

NAV: mm (...) Vil du kontakte legen din for å få en tidligere gradert sykemelding, eller?

Sykemeldt: Ja, det kan jeg jo gjøre, nå hadde jeg jo i utgangspunktet tenkt at jeg skulle søkt, nå skal jeg jo egentlig nedover på torsdag uansett ...

NAV: Ja

(...)

NAV: (...) Ok, men da gjør vi det sånn at du snakker med legen, gradert sykemelding starter fra neste uke.

Arbeidsgiver og sykemeldt drøfter hvordan de kan løse oppstart i 20 prosent arbeid, og blir enige om en løsning.

(...)

NAV: Ja, men det er fint dere kunne komme frem til den enigheten der! Er det noen spørsmål?

Det kan synes opplagt at utgangspunktet for denne dialogen er velferdsstatens behov for en styring av den sykemeldte i retning av å være mindre sykemeldt og mer arbeidende. Den sykemeldte selv fanger opp dette og understreker sin velvilje: «For jeg er jo interessert i å prøve å komme meg inn i arbeid litt igjen.» Det er ingen tvil om at dette er en agenda som det forventes at møtet skal håndtere. Arbeidsgiver på sin side har klart det samme ønsket når han uttrykker sin skuffelse over at legen ikke er til stede, for: «Vi har jo lyst til at graderinga skal gå ned litt fra 100 prosent og nedover ...», og videre: «for en 20 prosent jobb, 40 prosent for å gradvis prøve å bygge opp.» For arbeidsgiver er målet med møtet klart: mindre sykemelding og mer arbeid. Disse dialogelementene føyer seg inn i en forståelse om at dette møtet rettes inn mot aktivitet (*ikke* avventende passivitet), helse og mestring (*ikke* lidelse og sykdom), og som slutt punkt mer arbeid (*ikke* sykefravær).

Den sykemeldte, som uttrykker en engstelse og utrygghet for om arbeidsbelastningen kan være vanskelig å kontrollere, og at eventuelle overbelastninger kan få konsekvenser for om skaden leger eller ikke, understreker først sin arbeidsvilje. Arbeidsgiver på sin side er raskt ute med å forsikre om at arbeidet kan tilpasses: «... hvis man ikke skal klare å tilrettelegge en sånn kontorjobb slik som vi har på arbeidsplass NN, så er det veldig få jobber man kan tilrettelegge, hvis du spør meg ...»

Målsetningen for nedtrapping av sykemelding og mulighet for oppstart av arbeidet med tilpasninger er noe også NAV stiller seg bak. Dette er tydelig ved at temaet delvis friskmelding og delvis arbeid blir bragt inn i samtalen ved gjentatte anledninger i løpet av dialogmøtet, først når temaet bringes på bane av arbeidsgiver: «... men har du snakket med legen om å starte forsiktig i en 20 prosent, for eksempel?» Neste gang ved at dato for sykemeldingsperiodens utløp tematiseres og det foreslås: «... det er ikke noe i veien for at legene kan endre den sykemeldingen, da, til en gradert ...», før det avslutningsvis slås fast: «Ok, men da gjør vi det sånn at du snakker med legen, gradert sykemelding starter fra neste uke.» Uten å kreve det eller true med sanksjoner kan det synes som at det likevel utøves en tydelig og målrettet styring av denne samtalen mot å oppnå høyre grad av arbeidsdeltakelse. Denne typen «ikke-tvingende» ledelse av den andres (sykmeldtes) handlings- og mulighetsrom er eksempler på denne formen for styring. NAV-veilederen får bekrefte at det ikke er legen som har holdt igjen, men at det har vært opp til den sykemeldte selv å avgjøre. Sykemeldte på sin side uttrykker på ulike måter i møtet en redsel og bekymring for at arbeidet skal medføre belastninger som skal bidra til fortsatte smerter og fortsatt nedsatt funksjon, i verste fall permanent og kronisk. Arbeidsgiver beroliger og forsikrer om at arbeidet kan tilpasses, og NAV-veilederen stopper ikke opp ved dette temaet. Målet som arbeidsgiver, NAV og (tydelig mer tilbakeholdent) den sykmeldte styrer mot, er mer arbeid.

På denne bakgrunnen synes det som om bekymring og innvendinger utelukkende bragt inn dialogen av den ene parten – den sykmeldte – ikke vektet like tungt som mer arbeidsbefordrende innspill som arbeidsgivers behov for den sykmeldtes arbeidskraft, muligheten for å tilrettelegge arbeidet og legens mulighet for å gradere sykemelding. Det er ikke den sykmeldtes bekymring og engstelse som gjentas utforskes og løftes fram. Sykemeldte får i stedet flere

innspill på hvordan hun kan omforme seg fra helt sykmeldt til delvis arbeidende – legen kan kontaktes og sykemeldingen graderes. Med dette blir det også tydelig hvordan noe inkluderes og noe ekskluderes i dialogens diskurs, og det trer fram en asymmetri når det gjelder hvem som har makt til så å si å definere diskursen orden – *hva* er mulig å snakke om, og *hvordan*. Det stilles til rådighet en portefølje av ulike virkemidler som skal muliggjøre de rette valgene, slik at det gis rom for en ansvarlig og selvstyrende borger.

Denne samtalen eller dialogen rommer ingen indirekte eller uttalte trusler om sanksjoner for å drive fram en økt arbeidsdeltakelse. Dialogen gjør det mulig for den sykemeldte å selv «velge» å kontakte sykemeldende lege for å øke sin arbeidsandel. Viktigheten av at det er dette valget som skal tas, understrekes ved at det gjentas flere ganger. «Dialogen» inneholder gjentatte invitasjoner til den sykemeldte om å bevege seg fra posisjonen avventende og lidende til en posisjon som en som svarer på appellen om å være ansvarlig ved gjøre mer for å komme tilbake til arbeid gjennom selvstyring. Vi presenteres her ikke for en sanksjonerende stat, men viljen til styring av borgerens (den sykmeldtes) styring av seg selv er i høy grad til stede.

Dialog B – transportarbeideren

Dette dialogmøtet 2 er også initiert av NAV og foregår på legens kontor. Til stede er den sykemeldte, arbeidsgiveren, legen og NAV-veilederen.

NAV: Det som er viktig, er at NAV og lege har taushetsplikt overfor din arbeidsgiver. Så det er opp til deg hva du vil si om din helsesituasjon her i dag. Det du skal si noe om, er din funksjons- evne, si hva du kan eventuelt ikke kan gjøre av arbeidsoppgaver.

Sykmeldt: ... min helse per i dag er bedre enn da jeg var sjukemeldt, på grunn av at jeg har fått fysioterapitimer og to

forskjellige fysioterapi, og jeg merker en forbedring at jeg (utydelig) likevel, men det er forskjell. Det er slitsomt ..., jeg har forsøkt ... søvnforstyrrelser og smerte i skulderblad.

NAV: Så du har smerter som gjør at du ikke får sove?

Videre spør NAV-veilederen om hva slags arbeid den sykemeldte utfører, og hvordan det påvirkes av den smertefulle skulderen, og det konkluderes:

NAV: Akkurat ... ja, så du har blitt mye bedre siden du ble sykemeldt

(...)

NAV: ... mhm ... Hva tenker du om å gå tilbake til jobb?

Sykemeldt: Jeg har fått ..., legen mente at det ikke var aktuelt med sjåførjobb på grunn av skuldert smerten, så jeg har tenkt på å søke meg kanskje en annen jobb ... til en eller to år, så jeg kan bli bedre. Så hvis jeg ... hvis jeg ... jeg trives så veldig som sjåfør, men selvfølgelig hvis det er fare for helsa, så ... (utydelig), så jeg kunne tenke meg å ...

(Sykemeldte nevner ulike kvalifikasjoner for andre typer jobber.)

NAV: Ja, ja ... (...) Ja ... vi sendte deg et brev angående et tiltak som heter avklaring, har du tenkt noe på det tiltaket, om det kan være aktuelt for deg?

(...)

NAV: Det tiltaket har med å gjøre å finne en annen jobb, da du kan få jobbtilbud ... eller hjelp til CV og jobbsøknad og finne på en måte en annen retning til å gå tilbake i jobb igjen, sånn at du hadde fått veiledning om hvordan finne en annen jobb og hva er det som ..., hva er det du kan i jobben din, ja, som gjør at du kan forbli i arbeidslivet selv om du har skulderproblemer ...

I fortsettelsen avklares det at den sykemeldte ikke kan fortsette i arbeidet som sjåfør, og arbeidsgiver uttrykker velvilje,

men kan ikke tilby annet arbeid, og NAV-veilederen ber om legens vurdering.

Lege: Nei, jeg tenker at det er veldig flott med imøtekomende arbeidsgiver, men akkurat i dette tilfellet har både undertegnede, manuellterapeut og fysioterapeut egentlig konkludert med at sjåførarbeid er kontraproduktivt på grunn av pasientens problemer. Det har jeg egentlig sagt til (sykemeldte) i mange måneder nå at hans kropp vil ikke bli bra før han finner seg et yrke som ikke involverer den typen statisk belastning ...

I *intervjuet* med sykemeldte gjort umiddelbart etter dette dialogmøtet gir han følgende beskrivelse av hvordan han opplevde at helseplagene hans ble belyst og snakket om:

Sykemeldt: Jeg tror ikke de ... ikke veldig bekymra over hvordan jeg hadde det, og ... det meste de var fokusert (på), var NAV og arbeid, hvordan man skal komme til arbeid. Jeg var veldig bekymra for [utydelig] blir ... har vært, blir kanskje snart et år jeg hadde smerte i skuldra og tenkte på jeg er veldig bekymra ... så jeg tenker på ... er ikke bekymra hvordan jeg skal komme videre til jobb, jeg er veldig bekymra om det blir kronisk kanskje, og det er enda verre for NAV, det er ... blir kronisk kanskje, blir kanskje sjukemeldt noen måneder. Så jeg var ... (...) ... men de burde også tenkt på plagene jeg hadde hatt så lang tid, så kanskje de skulle vært bekymra ...

I dette korte glimtet inn i et dialogmøte er samhandlingen på viktige områder forskjellig fra det første, og man er opptatt av andre ting. At den sykemeldte, på grunn av sitt helseproblem, er på vei bort fra arbeidet som sjåfør, gjør at hans nåværende arbeidsgiver i liten grad kan bidra. Delvis tilbakevending til arbeid er uaktuelt. I stedet er det åpenbart at både NAV-veilederen og legen har klare ideer om veien videre. Det formes en samtale til tider rundt den sykemeldte. Dialogmøtets hovedperson, den sykemeldte, får tidvis en mer perifer rolle som dialog- eller samtalepartner. Dette kan

underbygge et inntrykk av at det dialogiske idealet kanskje ikke er det eneste rådende idealet for dialogmøte 2.

Også i denne dialogen er den sykemeldte tydelig opptatt av sine kroppslige smerter og plagene dette medfører, blant annet i form av manglende søvn. Den uttrykte bekymringen og smerten høres i starten av samtalen, og den sykemeldtes innspill i dialogen summeres opp av den NAV-ansatte: «Akkurat ... ja, så du har blitt mye bedre siden du ble sykemeldt.» Igjen er det mulig å se hvordan møtets samtale eller dialog formes, ikke til å bli i det dialogiske, men heller å rettes inn mot det som kan forstås som oppfyllelse av styringssignaler fra overordnet administrativt/politisk hold – redusere sykefraværet. Disse styringsformenes *hvordan* uttrykkes i den aktive utformingen av «dialogens» innhold. Hva er det mulig å si, dvele ved og undersøke, hvem bestemmer det, og hva blir sagt og forlatt til fordel for andre temaer?

Etter at den sykemeldte har fått komme til orde innledningsvis, er det også tidvis en dialog mellom NAV-veilederen og legen om hvor realistiske sjansene for friskmelding (og med det opphør av sykepenger) er før maksdatoen (12 måneders sykemelding) nås. Når den sykemeldte også er innstilt på at det ikke er mulig å fortsette i jobben som sjåfør, er målet å finne et nytt arbeid som passer den sykemeldtes helseproblem bedre. Sykemeldte har mange forslag til alternativt arbeid og har både formell utdanning og kurs innenfor ulike yrker som kan være relevant. I det påfølgende intervjuet formidler han en skuffelse over at det ikke er interesse for hans plager. Han er bekymret for langvarige smerteplager og et kronifiserende forløp. Dette er perspektiver som tilsynelatende ikke har en plass i dette dialogmøtet.

Dialogen i dette møtet er også tydelig styrt inn mot et mål om å komme videre fra sykefravær til, i dette tilfellet, nytt arbeid hos en annen arbeidsgiver. Sykemeldtes nåværende arbeidsgiver har i liten grad en rolle, mens legen og NAV-veilederen

diskuterer sykemeldingens lengde. Sykmeldte selv konstaterer i intervjuet etter møtet at de syntes mer opptatt av å få ham ut i arbeid enn å høre om hans helseplager.

Diskusjon

Begge disse datautsnittene viser på noe ulikt vis dobbeltheten som skapes når velferdsstatens profesjonsutøvere «inviterer» tjenestebrukere til «dialog». På ett plan er det liten tvil om at NAVs dialogmøte 2 skaper en arena hvor alle deltakerne kan møtes og føre en samtale. Dette innebærer også mulighetene for en samtale med dialogens kvaliteter slik det er skissert innledningsvis, der likeverd, gjensidighet, vilje til å høre på den andre og å la det beste argument vinne fram er til stede. På den andre siden viser dataene også at dette er en samtale som på viktige punkter avviker fra det som vanligvis forbindes med dialogidealet. Premissene for dialogmøtet er klare, det er NAV som innkaller og som forvalter sanksjonsmuligheter (etter reguleringen i 2012, kun overfor den sykmeldte). I ytterste konsekvens kan den sykmeldte miste retten til sykepengar om medvirkningsplikt og frammøteplikt til dialogmøter ikke overholdes (folketrygdloven, 1997, §8-8).¹⁹ NAV-medarbeideren er dessuten møteleder, skriver journal og sender ut møtereferat.

Å få et brev om innkalling til et dialogmøte 2 er ikke en invitasjon, men nettopp en innkalling. Dette innebærer at det i utgangspunktet er en dialog der partene ikke stiller på like fot. Om de innkalte partene ikke møter for å delta i dialogen, rår den innkallende parten over et sanksjonsapparat. Så innkalling til å delta i et møte som har overskriften dialog, gir både signaler om

19 <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>

likeverd og lydhørhet, men har i denne formen for dialog innebygget en klar asymmetri deltakerne imellom når det kommer til makt og kontroll.

I begge de gjengitte dialogutsnittene er det en asymmetri, der det er den «dialoginviterende parten» – møteinnkaller NAV – som arbeider på dialogens innhold og retning. Selv om den sykemeldte inviteres til å legge fram sin situasjon og tilstand, er det en klar styring av «diskursens orden» (Foucault, 1999). Noe tillates å få plass i dialogen, og andre elementer lukkes ute. Når det snakkes smerte, engstelse og usikkerhet, følges ikke det opp, og det undersøkes ikke. I stedet bringes det inn temaer som skaper en sykemeldt som gis muligheter til å velge aktivitet og målrettede handlinger som skal tilrettelegge for mer arbeid og mindre sykemeldingstid. Slik synes bruken av dialogmøter som et velutformet virkemiddel for å aktivere ulike former for den sykemeldtes selvstyring. Dialogen som praktiseres, må forstås som et uttrykk for ikke-tvingende, men insisterende invitasjoner til den sykemeldte om å ta i bruk seg selv, sine arbeidsevner og ansvarsfølelse til å lede seg selv tilbake til mindre sykemelding og mer arbeid (Villadsen 2007b; Karlsen og Villadsen, 2008). Rose viser hvordan denne styringspraksisen i moderne velferdsstater både er en strukturerende og en politisk initiert styringsform og samtidig kommer til uttrykk i konkrete, utøvde praksiser mellom helse- og sosialprofesjonenes mange utøvere i deres direkte pasient- og klientarbeid (Rose og Miller, 1992; Rose, 1999; Rose mfl., 2006).

Med utgangspunkt i disse hverdagslige mikropraksisene er det på den ene siden mulig å bruke Foucaults governmentality-perspektiv til å utforske konturene av de mer storskala styringsbestrebelsene i de moderne velferdsstatene. På den andre siden blir det mulig å følge styringsbestrebelsene ut til punktet der de har sin effekt. Her dreier det seg om et maktens kapillærnivå,

uttrykt som «technologies of the self», der individet former og arbeider på seg selv (Foucault, 1995; Foucault og Faubion, 2002). Vi får muligheten til å problematisere den liberale velferdsstatens ideal om å styre uten å styre, men slik Lemke (2001, 2002) beskriver, er ikke staten så tilbaketrukket som dette idealet skulle tilsi. I stedet er det mulig å forstå denne formen for inngripen på avstand som en forlengelse av statens styringsformer og -vilje. Dette viser at det i tillegg til de åpenbare forskjellene i makt og myndighet i disse møtene også er noen mer subtile prosesser i spill (se kapittel 6). Velferdsstatens representanter lykkes best i sine styringsbestrebelse når formidling av kunnskap og viten fører til at borgeren selv «velger» å gjøre det «rette» (Foucault og Gordon, 1980). Rose (1999; Rose mfl., 2006) peker på hvordan frihet framstår som et ideal, men at denne friheten er en betinget frihet som forventes forvaltet og utøvd på bestemte måter (se kapittel 5). Disse styringsformene framstår som en maktutøvelse i en mer moderne og «human» form – en forventning om at den sykemeldte selv skal ville velge det rette: aktivitet og arbeid.

This way of wielding power does not appear coercive, but rather, is a way to develop self-reflexivity, inducing individuals to exercise their freedom to govern their lives in specific ways (Rose, 1999; Rose mfl., 2006): «... by fulfilling themselves rather than merely being obedient, the subjects so created would act to produce the government's ends, and in Rose's phrase (Rose, 1999) would be obliged to be free in specific ways» (Rose mfl., 2006, s. 89).

Karlsen og Villadsen (2008) synliggjør hvordan denne styringen i tillegg til å lede til selvstyring også hviler tungt på bruken av *dialog* som kommunikasjonsform og styringsteknologi mellom institusjoner og borgere. Dette er en dialog som ikke nødvendigvis gir klienten/brukeren muligheten til å komme til orde, i alle fall ikke som en likeverdig dialogpartner. «It remains

in the hands of the professionals to determine the procedures and develop the instruments of dialogue. The objective is to fill the room with individuals' authentic statements, but the conversational space is already pre-shaped by regulatory procedures» (Karlsen og Villadsen, 2008, s. 360). Dette analytiske perspektivet viser en tvetydighet og synliggjør hvordan dialogen forskyves fra å være et demokratiserende samtaleideal til å være den ene partens effektivt verktøy for å oppnå samtalepartnerens vilde, selvvalgte bevegelse i retning av et forhåndsdefinert resultat (Villadsen, 2007a, 2007b; Andersen, 2007; Karlsen og Villadsen, 2008).

Avslutning

I dette kapitlet har jeg tatt utgangspunkt i at dialog er et utbredt fenomen og et ideal i mange av nåtidens samtalesituasjoner, også mellom borger og forvaltning. Sentralt står forventningen om gjensidig lydhørhet og likeverd. Når dialogen tas i bruk av helse- og sosialprofesjonene som virkemiddel og metode, omformes det dialogiske til også å romme ulike former for potent, men subtil styring i spennet mellom invitasjon til selvledelse og lett forkledd paternalisme med styringsrett og sanksjonsmakt. Det kan synes utidig å reise kritikk mot en praksis som har så klare demokratiserende og frigjørende idealer som dialogbegrepet bærer med seg. Med governmentalitytenkningen som kritisk innfallsvinkel har denne undersøkelsen av NAVs dialogmøte 2 vist at det er nødvendig å ettergå praksiser som knytter an til velmenende og maktutjevne idealer. Som kapitlets analyser og teoritilfang har vist, ligger det i moderne dialogpraksiser potensial for flere lag av eksplisitt og implisitt maktutøvelse gjennom bruk av dialogen som teknologi for styring og selvstyring. Disse hverdagspraksisene griper kraftfullt

inn i livet til mange av velferdsstatens brukere, og det er derfor legitimt og nødvendig å rette et kritisk, undersøkende blikk mot disse praksisene.

Referanser

- Andersen, N. Å. (2007). Creating the Client Who Can Create Himself and His Own Fate—the Tragedy of the Citizens' Contract. *Qualitative Sociology Review*, 3(2), s. 119–143.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV) (2007). *Dialogmøter ved oppfølging av sykemeldte- en veileder for sykemeldende behandlere*.
- Cruikshank, B. (1999). *The will to empower democratic citizens and other subjects*. Ithaca, N.Y: Cornell University Press.
- Dean, M. (2010). *Governmentality Power and rule in modern society*. (2. utgave) London: Sage.
- Foucault, M. og Gordon, C. (1980). *Power/knowledge: selected interviews and other writings 1972–1977*. Brighton: Harvester Press.
- Foucault, M. og Schaanning, E. (1995). *Seksualitetens historie*. Halden: EXIL.
- Foucault, M. og Rabinow, P. (1997). *Ethics. The essential works of Michel Foucault, 1954–1984*. London: Allen Lane.
- Foucault, M. (1999) *Diskursens orden*. Oslo: Spartacus forlag.
- Foucault, M. og Faubion, J. D. (2002). *Power*. (3. utgave). London: Penguin books.
- Foucault, M. og Neumann, I. B. (2002). *Forelesninger om regjering og styringskunst*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Foucault, M., Senellart, M., Ewald, F. og Fontana, A. (2007). *Security, territory, population: lectures at the College de France, 1977–78*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Foucault, M., Ewald, F., Senellart, M. og Fontana, A. (2008). *The birth of biopolitics Lectures at the Collège de France, 1978–1979*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Freire, P., Nordland, E., og Lie, S. (1999). *De undertryktes pedagogikk* (2. utgave). Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Gordon, C., Miller, P., Burchell, G. og Foucault, M. (1991). *The Foucault effect studies in governmentality; with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London: Harvester/Wheatsheaf

- Gustavsen, B. og Engelstad, P. H. (1986). The Design of Conferences and the Evolving Role of Democratic Dialogue in Changing Working Life. *Human Relations*, 39(2), s. 101–116. <http://dx.doi.org/10.1177/001872678603900201>
- Habermas, J. (1999a). *Kraften i de bedre argumenter*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Habermas, J. (1999b). *Kommunikativ handling, moral og rett*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Karlsen, M. P. og Villadsen, K. (2008). Who should do the talking? The proliferation of dialogue as governmental technology. *Culture and Organization*, 14(4), s. 345–363. <http://dx.doi.org/10.1080/14759550802489680>
- Lemke, T. (2002) Foucault, Governmentality, and Critique. *Rethinking Marxism*, 14:3, s. 49–64, <http://dx.doi.org/10.1080/089356902101242288>
- Lemke, T. (2001). ‘The birth of bio-politics’: Michel Foucault’s lecture at the College de France on neo-liberal governmentality. *Economy and Society*, 30(2), s. 190–207. <http://dx.doi.org/10.1080/03085140120042271>
- Ministeriet for Videnskab, T. O. U. (2003). *Nye veje mellem forskning og erhverv: fra tanke til faktura : baggrundsrapport*. Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.
- Pedersen, M. H. og Hansen, A. M. (2011) Konstruktionen af det selvstyrende jobcenter. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(4), s. 56–70.
- Rose, N. og Miller, P. (1992) Political Power beyond the State: Problematics of Government. *The British Journal of Sociology* 43, s. 173–205. <http://dx.doi.org/10.2307/591464>
- Rose, N. (1999). *Governing the soul: the shaping of the private self*. London: Free Association Books.
- Rose, N., O’Malley, P. og Valverde, M. (2006). Governmentality. *Annual Review of Law and Social Science*, 2, s. 83–104. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.2.081805.105900>
- Terum, L. I. og Hatland, A. (2014). Sysselsetting og trygd under arbeidslinja. *Søkelys på arbeidslivet* (01-02 ER).
- Thorsrud, E. og Emery, F. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon. Eksperimenter i industrielt demokrati, fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF*. Oslo: Tanum.

- Villadsen, K. (2007a). The Emergence of 'Neo-Philanthropy': A New Discursive Space in Welfare Policy? *Acta Sociologica*, 50(3), s. 309–323. <http://www.jstor.org/stable/20460005>
- Villadsen, K. (2007b). Magt og selv-teknologi: Foucaults aktualitet for velfærdsforskningen. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 2007(3), s. 156–167.
- Aas, R. W. (2009). *Raskt tilbake: kunnskapsbasert rehabilitering av sykmeldte*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Øvrige referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- CHARM (Research Centre for Habilitation and Rehabilitation Models og Services). <https://www.med.uio.no/helsam/forskning/grupper/charm/>
- Folketrygdloven (1997). *Lov om folketrygd (folketrygdloven)* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Helsedirektoratet (2011). Dialog som metode: <http://sykmelderveileder.helsedirektoratet.no/utfordrende-tilstander/strategier/dialog-som-metode/Sider/default.aspx>
- Leinslie, E. (2016) *Monolog*. Store norske leksikon. <https://snl.no/monolog>
- Nordbø, B. (2016). *Dialog*. Store norske leksikon. <https://snl.no/dialog>
- NOU 2014: 13. En ny arbeids- og velferdsforvaltning. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-13/id149978/>
- Regjeringen (2016). Hva er inkluderende arbeidsliv? https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/hva-er-ia/id2344635/
- St.meld. 9. (2006–2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/>