



Religion i Nav

Variasjoner i bakkebyråkraters vurderinger av religiøse reserverasjoner

Dealing with Religious Claims within the Norwegian Welfare System

Various Approaches within the Street Level Bureaucracy

Ragnhild Laird Iversen

Stipendiat, Institutt for kultur, religion og samfunnsfag, Universitetet i Sørøst-Norge

Ragnhild.iversen@usn.no

Sammendrag

Denne artikkelen undersøker hvordan Nav-ansatte erfarer, tolker og vurderer religiøse reserverasjoner mot arbeidsrettede aktiviteter hos deres brukere. Analysen anvender et bakkebyråkratiperspektiv og er basert på empirisk materiale primært hentet fra intervjuer med Nav-ansatte. Studien har tre funn. Det første funnet er at retningslinjene, på tross av lovgivers intensjon, dels oppfattes som uklare, og at bakkebyråkratene opplever stort rom for skjønnsutøvelse. Det andre funnet er at de oppfatter sin egen bakgrunn og private syn på religion og samfunn som relevant i denne skjønnsutøvelsen. For det tredje er det et stort spenn i hvordan de vurderer spørsmål om religiøst begrunnede reserverasjoner. Gjennom artikkelen gir jeg et empirisk basert bidrag til diskusjoner om Navs utfordringer i møte med religion i det flerkulturelle Norge.

Nøkkelord

religiøse reserverasjoner, bakkebyråkrati, Nav

Abstract

This paper discusses how workers in NAV (the Norwegian Labour and Welfare Administration), experience, interpret and evaluate unemployed clients' claims to reserve themselves from certain work-related activities based on their religious beliefs. The analysis uses the concept of street level bureaucracy, and is based on empirical material from interviews with workers in NAV. The study has three findings: (1) Even though the legal framework is intended to be clear and strict, the street level bureaucrats partly perceive the guidelines as unclear, and their room for discretion as large; (2) In the process of applying discretion, the street level bureaucrats view their own background and private views on religion and society as relevant; (3) Their attitudes towards religiously based reservations vary considerably. The article aims to give an empirically based contribution to discussions about challenges of the street-level bureaucracy's dealing with religion in a culturally diverse Norway.

Keywords

religious reservations, street-level bureaucracy, welfare administration, NAV

Innledning

En ung kvinne kledd i hijab kommer til veiledning på sitt lokale Nav-kontor. Hun mottar dagpenger og er pålagt å søke alle typer arbeid hun er kvalifisert for. Hun har tidligere jobbet i farens kiosk, og veilederen vet at hun behersker kasseapparatet. Likevel har hun ikke søkt noen av de ledige butikkarbeiderstillingene veilederen har sendt henne. Kvinnen forsvarer seg: «Du skjønner vel at jeg ikke kan jobbe i sånne butikker? Jeg er muslim, jeg kan ikke stå der og selge svin og alkohol. Det er mot min religion.»

En jevnaldrende mann med caps møter samme veileder. Også han har kioskerfaring, men søker likevel ikke stillinger i dagligvarehandler. Han forklarer: «Du skjønner vel at jeg ikke kan det. Det passer liksom ikke for meg. Jeg ser heller for meg at jeg skal jobbe med musikk eller noe i media.»

I begge eksemplene møter veilederen brukere som ikke søker arbeid de virker kvalifisert til å utføre. Argumentene deres skiller seg likevel fra hverandre. Mens kvinnen fremmer religiøse argumenter som årsak for manglende jobbsøking, begrunner mannen det med manglende interesse for arbeidet. Hvordan vurderer den Nav-ansatte begrunnelsene? Og hva er bakgrunnen for den Nav-ansattes reaksjon? Regelverket er tilsynelatende klart. For å ha rett til dagpenger må medlemmet være såkalt reell arbeidssøker. Det innebærer at søkeren skriver under på at han eller hun er villig til å ta ethvert høvelig arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane, til å ta arbeid hvor som helst i landet, uavhengig av om det er heltid eller deltid. En forplikter seg også til å delta på såkalte arbeidsmarkedstiltak (folketrygdloven § 4-5). I rundskriv til loven presiseres det at disse vilkårene skal praktiseres strengt (Arbeids- og velferds-etaten, 2013). Samtidig åpner formuleringen «høvelig arbeid» for en viss utøvelse av skjønn (NOU 2013: 1, s. 269–273).

Men hvordan håndteres dette i praksis? Hvordan vurderer Nav-ansatte regelverket rundt religiøse reservasjoner? Hvilke prinsipielle vurderinger gjør de rundt spørsmålet? Og kan ansattes eget syn på religion influere den konkrete veiledningen og saksbehandlingen? I denne artikkelen undersøker jeg Nav-ansattes refleksjoner rundt disse spørsmålsstillingene og drøfter funnene i lys av teorier om bakkebyråkrati og om forhold mellom individuelle og gruppebaserte rettigheter.

Forskning og utredningsarbeid om religion og velferd

Hver for seg er religion og velferd store forskningsfelt. Det er likevel overraskende få empiriske studier som kombinerer de to temaene, og tidligere forskning på velferd og religion har primært fokusert på religiøse aktørers velferdstjenesteyting (Bäckström, Davie, Edgardh & Pettersson, 2016). Forholdet mellom religionsfrihet og trygderettigheter er derimot behandlet i nyere utredningsarbeid. I NOU 2013: 1 «Det livssynsåpne samfunn» drøfter Ståsettutvalget det gjeldende lovverket i detalj. Drøftelsen tar utgangspunkt i en hendelse fra 2011 hvor en adventist ble nektet dagpenger etter å ha krysset av i søknadsskjemaet til Nav for at han ikke var villig til å ta ethvert arbeid. Saken ble tatt opp i Stortinget, og arbeidsministeren presiserte at Folketrygdloven ikke gir mulighet for å begrense disponibiliteten til arbeid grunnet livssyn eller religiøs overbevisning. Lovgrunnlaget er altså i utgangspunktet tydelig. Et spørsmål er om dette kan sees å være i strid med diskrimineringsloven, og hvilke konsekvenser det ville gitt om man i større grad åpnet for slike hensyn (NOU 2013: 1, s. 269–273). Problemstillingen er sensitiv og behandles i flere mediasaker. Temaet ble aktualisert i 2018 i forbindelse med Diskrimineringsnemndas vurdering av at en tjenestemottager ble diskriminert på grunn av religion gjennom uttalelser og vedtak om redusert sosialstønad fordi han takket nei til lønnet stilling av religiøse årsaker (Diskrimineringsnemnda, 2018, sak 108).

Utover utredningsarbeidet og mediasaker finner jeg likevel ikke studier av hvordan forholdet mellom religionsfrihet og trygderettigheter forvaltes i praksis.

Det er derimot gjort studier av hvordan somaliere som etnisk gruppe i Norge dels opplever seg diskriminert i møte med Nav-ansatte (Friberg & Elgvin, 2014, 2016). Identitetskategorier som etnisitet og religion kan være fint sammenvevd, og det er ikke utenkelig at opplevelsen av diskriminering også er koblet til religion. Religion behandles ikke som en eksplisitt faktor i dette studiet. Likevel kan Friberg og Elgvins analyse av somaliske brukeres opplevelse av ydmykelse være relevant også for samtaler om religion. Der min studie fokuserer på ansattes opplevelser og vurderinger av slike situasjoner, gir Friberg og Elgvin nyttige perspektiver for hvilke konsekvenser de Nav-ansattes vurderinger kan medføre.

Bakkebyråkrati og multikulturalisme

For å fokusere på mine informanters refleksjoner heller enn deres brukeres situasjoner tar jeg utgangspunkt i Michael Lipskys begrep «bakkebyråkrater». Lipsky (2010) beskriver bakkebyråkrater som folk ansatt av myndighetene, som stadig interagerer med befolkningen i arbeidsoppgavene sine. De har stor grad av selvstendighet i sin beslutningstaking, og deres holdninger og generelle tilnærming til klientene kan potensielt ha stor påvirkning på klientenes liv (2010, s. 3).

Som bakkebyråkrater har de ansatte spillerom til å gjøre egne vurderinger, og håndhevelse av regelverket vil ofte avhenge av den enkeltes skjønn. I eksempelet innledningsvis vil det være opp til den ansattes vurdering om en, begge eller ingen av brukerne bør rapporteres for manglende oppfølging av krav eller ikke. Selv om det er et mål at byråkrater behandler klientene sine likt, vet vi at det skjer forskjellsbehandling, påpeker Lipsky. For å forstå hvordan og hvorfor dette skjer, trenger vi å vite hvordan reglene oppleves av ansatte i organisasjonen, hvilket handlingsrom de har til å utøve skjønn, og hvilke krysspress de står i (Lipsky, 2010, s. xiii). Mens flere forskere har anvendt Lipskys teori i velferdsforskning (Røhnebak, 2016; Tesdal, 2015), kjenner jeg ikke til studier som ser på forhold mellom holdninger til religion og offentlige bakkebyråkraters skjønnsvurderinger.

Furseth (2018) dokumenterer at selv om religion svekkes på individnivå i Norden, har politisk interesse og mediedekning økt noe fordi religion kobles til polariserende spørsmål om innvandring, kulturelt mangfold og nasjonal identitet. Om vi løfter spørsmålet om bakkebyråkraters vurderinger av religiøse reserverasjoner, kan det se ut til å handle om i hvilken grad minoriteter forventes å tilpasse seg majoritetssamfunnet.

Spørsmålsstillingen har i stor grad vært utgangspunkt for normative og sosialfilosofiske diskusjoner om likhet og anerkjennelse i mangfoldige samfunn med Jürgen Habermas, John Rawls og Will Kymlica som sentrale bidragsytere. Grete Brochmann mfl. oppsummerer disse debattene og påpeker spenningen mellom likhet og pluralisme (Brochmann, Borchgrevink & Rogstad, 2002). Like rettigheter for alle krever like forutsetninger for å kunne realiseres. En rett som behandler minoritet og majoritet likt, kan ende med å reproducere ulikhet og dermed urett (ibid., s. 19). Et spørsmål blir derfor om minoriteter bør tilkjennes særskilte gruppebaserte rettigheter for å ivareta kulturelle særtrekk som f.eks. religion, en posisjon som ble omtalt som multikulturalisme. Grupperettighetsbasert multikulturalisme har blitt grundig kritisert og er nå en marginal posisjon i fagdebatten (se Iversen, 2012), men bekymringen for at krav fra minoritetsgrupper skal resultere i gruppebaserte rettigheter, er fortsatt et element i en polarisert debatt.

Nancy Frasers arbeider er særlig relevant for å diskutere mine funn. Ifølge Fraser krever rettferdighet en politikk som ivaretar både økonomisk omfordeling og anerkjennelse av ulikhet. Samtidig kan ikke alle krav om anerkjennelse imøtekommes. For Fraser er et hoved-

argument at slike vurderinger bør diskuteres som spørsmål om rettferdighet (forstått som det rette), ikke etikk (forstått som det gode). Videre advarer hun mot å gjøre gruppeidentitet til utgangspunkt for særrettigheter (Fraser, 2001).

Spørsmålet om hvordan bakkebyråkrater i Nav vurderer religiøse reservasjonsønsker, handler om detaljert grensarbeid. Temaet er viktig å belyse fordi det omhandler prinsipielle spørsmål som er politisk omdiskutert og av interesse for allmennheten, fordi temaet er sensitivt og krevende for både brukere og ansatte, og fordi det er viktig å avdekke om og hvorfor like situasjoner potensielt behandles ulikt. Artikkelen gir også et supplement til diskusjoner om multikulturalisme gjennom å drøfte i hvilken grad Nav-ansatte argumenterer for at gruppebasert identitet skal være utgangspunkt for særlig tilrettelegging av velferdsgoder.

Metoder og utvikling av det empiriske materialet

Grunnlaget for denne artikkelen er en trinnvis prosess som består av tre komponenter: egen erfaring som ansatt i Nav, uformelle undersøkelser gjennom åtte seminarer med drøyt tre hundre Nav-ansatte og dybdeintervju med syv seminardeltagere. Jeg vil her redegjøre nærmere for disse.¹

Bakgrunnen for spørsmålsstillingen er min egen erfaring som bakkebyråkrat i Nav. Å forske i et felt jeg selv har erfaring fra, kan ha ulemper ved at mine perspektiver blir dominerende, og at jeg kan bli blind for andre innfallsvinkler. Samtidig ga det en solid plattform for å samtale med ansatte. Jeg har selv erfart klemmen mellom det prinsipielle og pragmatiske som Nav-ansatte stadig står i, og har måttet gjøre vanskelige avveininger under stort tidspress. I så måte er jeg også min egen informant (Wadel, 2014). Jeg ser det derfor som relevant å redegjøre mer for mine erfaringer i feltet og rekrutteringsprosessen av informantene.

Jeg jobbet som veileder og rådgiver for arbeidsledig ungdom i Nav i perioden august 2012 til januar 2015. Eksempelene i innledningen er basert på min egen erfaring, og jeg har fått bekreftet at dette er situasjoner andre kjenner seg igjen i. Samtidig møtte jeg også brukere som opplevde at de ble diskriminert på arbeidsmarkedet eller av Nav-ansatte grunnet religiøs tilhørighet. Denne type hendelser ble ved ujevne mellomrom diskutert uformelt blant kollegaer, og det var tydelig at kollegaene hadde svært ulike syn på betydningen av religion og religiøsitet. At religion som regel ble aktualisert av brukere med innvandrerbakgrunn, gjorde ikke temperaturen i diskusjonen lavere eller spørsmålsstillingene mindre komplisert.

Da jeg forlot Nav, beholdt jeg interessen for hvordan religiøse reservasjoner behandles i Nav. Jeg skrev en kronikk om problemstillingen (Iversen, 2016), noe som ledet til at jeg ble kontaktet for å bidra på ulike seminarer for Nav-ansatte om temaet. På seminarene la jeg opp til at ansatte fikk drøfte spørsmål om religion, veiledning og saksbehandling. Jeg gjennomførte en uformell digital spørreundersøkelse (Kahoot), hvor jeg bl.a. ba ansatte om å ta stilling til eksempelet i innledningen hvor en ung kvinne og mann avviser å jobbe i butikk, og begrunner det med henholdsvis religion og interesse. Undersøkelsen ble i løpet av seminarene besvart av 327 deltagere.² Vurderingene deres sprikte. Noen hadde større forståelse for kvinnen enn for mannen, mens enkelte mente mannen hadde bedre argumenter. Mange hevdet de ville behandle brukerne likt, men var delt i om det skulle innebære å vurdere trekk i stønaden for brukerne eller ikke. De ansatte var også uenige i prinsipielle vurderinger rundt hvorvidt religiøse argumenter skulle vektlegges sterkere enn verdslige argumenter. På

1. Prosjektet er godkjent av Norsk samfunnsfaglig datatjeneste (NSD).

2. Noen av seminarene var for ansatte i spesifikke stillinger ved flere kontorer, mens andre var for alle ansatte ved enkeltkontorer. Enkelte ansatte kan derfor ha deltatt i undersøkelsen ved flere anledninger.

seminarene var det slående å se ikke bare i hvor stor grad vurderingene sprikte, men også at mange virket overrasket over dette.

Jeg ønsket å undersøke begrunnelsene nærmere og spurte åpent om ansatte ville la seg intervju i etterkant av ett av seminarene. Syv ansatte fra et middels stort Nav-kontor på Østlandet meldte seg, tre menn og fire kvinner. Tre av informantene hadde innvandrerbakgrunn fra land med muslimsk majoritetsbefolkning, mens fire hadde majoritetsbakgrunn. For å verne om de intervjuedes anonymitet har jeg valgt å løsrive sitater fra enkeltpersoner. Av samme grunn har jeg valgt å ikke identifisere kjønn på informantene, og i den grad jeg omtaler dem med pronomen, bruker jeg derfor betegnelsen «hen». Jeg forsøker videre å vise frem empirien gjennom å trekke frem ulike posisjoner i hver kategori fremfor å følge de ulike informantene gjennom de ulike temaene.

Under intervjuene fulgte jeg en semistrukturert intervjuguide med spørsmål både om prinsipielle vurderinger og praktiske erfaringer. Fremstillingen av funnene gjøres gjennom en tematisk analyse (Johannessen, Rafoss & Rasmussen, 2018). To av hovedtemaene følger direkte fra intervjuguiden. Her ser jeg på veiledernes syn på religiøse reservasjoner og deres vurdering av lovverkets egnethet til å behandle disse. Det tredje temaet er veiledernes bakgrunn. Dette spurte jeg ikke eksplisitt om, men informantene trakk det frem som et relevant tema i mange av samtalene.

Utgangspunktet for mine spørsmål til Nav-ansatte var generelle termer som «religion», «religiøsitet» og «religiøs overbevisning». Svarene handlet likevel primært om islam. Det har vært ulike saker i media tilknyttet reservasjoner fra medlemmer av Jehovas Vitne og adventistkirken (førstnevnte ble også omtalt i NOU, 2013: 1), men jeg møtte ingen som hadde opplevd dette i løpet av min studie. En informant uttrykte bekymring for at søkelyset ble på islam spesielt fremfor religion generelt, og spurte om jeg kunne skrive om jobbtilpassingsbehov fra folk med utgangspunkt i andre religioner også. Informanten hadde derimot ingen eksempler på dette selv. Dette er likevel ingen presentasjon av islam per se. Overvekten av eksempler fra islam kan skyldes at det bor mange brukere med muslimsk bakgrunn i området Nav-kontoret betjener sammenliknet med landet som helhet. Det er videre viktig å understreke at selv om ønsker om reservasjoner forekommer, har flere av mine informanter vært opptatt av at situasjonene de sto i, kun gjaldt et fåtall av de muslimske brukerne de møtte, og at utfordringene ikke handlet om religion alene, men om en kombinasjon av utfordringer knyttet til kultur, språk, sosialt nettverk, psykisk helse, manglende utdanning, manglende arbeidserfaring, omsorgsoppgaver og religiøs overbevisning.

Variasjoner i erfaringsgrunnlag og vurdering av relatert lovverk

De Nav-ansatte jeg intervjuet, jobbet med ulike brukergrupper og dermed også ulike deler av lovverket. De var likevel enige om at de hadde hjemmel til å pålegge brukerne aktivitet, at manglende vilje til aktivitet i prinsippet kunne medføre økonomiske konsekvenser, og at veiledernes skjønnsutøvelse var sentral for forvaltning av regelverket.

Det var store ulikheter både når det kom til konkrete erfaringer med religiøse reservasjoner og den prinsipielle vurderingen av disse. To av veilederne understreket at de hadde jobbet i Nav i flere år og med hundrevis av brukere uten å ha opplevd slike saker selv. Begge kjente likevel til at kolleger tidvis opplevde slike reservasjoner. Andre understreket at selv om slike saker oppsto, var antallet lavt med tanke på hvor mange brukere kontoret betjente. To av de ansatte vurderte i kontrast at slike saker var noe de møtte «veldig ofte» eller «ofte nok». En la det frem som en form for samfunnsanalyse: «Det begynner å bli stort nok, det blir ikke mindre. Og vi ser at etter en generasjon så går det ikke bort av seg selv.»

De ulike erfaringene kan dels ha handlet om at de ansatte hadde ulike porteføljer, jobbet

med ulike brukergrupper, og i ulik grad opplevde det som relevant å stille spørsmål hvor behovet for reservasjoner kommer frem. Samtidig var det tydelig at de kvalitative vurderingene av situasjonene var like ulike som erfaringene av omfang. Dette gjenspeilet seg i vurderingen av lovverket. Tre av de intervjuede mente det eksisterende lovverket var hensiktsmessig for å håndtere religiøse reservasjoner på en god måte. En av disse uttalte seg på prinsipielt grunnlag, mens de to andre selv tidvis opplevde å møte brukere med behov for tilpasninger grunnet religion. De oppfattet lovverket som fleksibelt og så det som en nødvendighet.

Dette er ikke en utfordring. Om noen trenger tilrettelegging på grunn av religion, kan det gjøres på lik linje med tilrettelegginger for andre ting. Om noen ikke kan sitte i kassa på Rimi på grunn av angst eller på grunn av svin, er det samme. Regelverket er hensiktsmessig slik det er.

Fleksibiliteten ble tolket som at religiøse reservasjoner både kunne tilrettelegges for og avvises. Dette handlet om skjønnsvurdering. I noen tilfeller ble det sett på som rett å avvise, i andre som rett å innvilge tilpasning, eventuelt med en tidsbegrensning.

En av informantene var ambivalent og så fordeler med både fleksibilitet og tydelighet i lovverket. De resterende tre saksbehandlerne oppfattet de ulike tolkningene av lovverket som en stor utfordring. Blant disse saksbehandlerne hadde alle selv erfaringer med å møte brukere med religiøse reservasjoner. De var enige om at regelverket i tydeligere grad burde stadfeste at reservasjoner på religiøst grunnlag ikke skal være tillatt, og fant det problematisk at kolleger tillot reservasjoner. En fortalte om erfaringer med at når brukere fikk innvilget reservasjoner, skapte det forventninger i brukerens miljø. Flere søkte samme type tilrettelegginger, og den ansatte mente det oppsto et sosialt press rundt konservative praksiser.

Regelverkene til Nav er ikke tydelige nok. Og da blir det ikke, ikke en hindring, men heller ikke noe du kan bruke. Du trenger noe å si, sorry mac, du kommer fra en kultur, men akkurat dette minimaliserer sjansen for å komme ut i jobb. Men hvis du må, så skjønner du etter hvert at det ikke er farlig. Noen ganger må du bare kaste dem ut i gang. Så føler de at de mestrer det her. Heller enn å tilrettelegge alt og tilpasse dem et samfunn som ikke eksisterer rundt dem (...). Vi må utfordre det som kræsjer. Den sosiale kontrollen er veldig sterk.

Argumentene her fokuserer dels på at regelverket bør være tydeligere for brukernes egen skyld. Det er i deres interesse å få utfordret verdiene sine for at de skal få mulighet til å bli selvforsørgete. Veiledning fra Nav-ansatte blir også sett som en mulig motpol til oppfatninger av at sosial kontroll kan være utgangspunkt for forespørsler om tilrettelegging. Om det er tydeligere at tilrettelegging ikke er mulig, vil det også være lettere for brukere å forsvare arbeid som strider imot enkeltes verdier.

Andre ganger er det rollen til saksbehandleren som er i sentrum for argumentasjonen. En saksbehandler fant det særskilt vanskelig å være den som tok beslutningen om å midlertidig begrense utbetalingene til en bruker fordi denne hadde takket nei til arbeid av religiøse årsaker. Veilederen opplevde at tolkningen hen gjorde, var den rette, men at avgjørelsen hadde vært lettere å ta om lovverket i slike tilfeller var enda tydeligere.

Andre argumenterte dels med samfunnsmessige hensyn og dels med bekymringer for belastningen det kan være å være den som stiller strengere krav til brukerne enn sine kolleger.

Vi må faktisk ha et tiltak til det. Så jeg som saksbehandler skal slippe å være den stygge ulven, bli en drittsekk fordi jeg stiller krav. Slipper å få det stempellet på meg fordi mine kolleger ikke tør å stille det kravet. (...) Og det sier seg selv at når det er åpent for skjønn, så er det noen saksbehandlere som blir Jesus og andre som blir Faraos, ikke sant. Noen som blir onde og snille saksbehandlere.

Den ansatte beskriver hvordan ulik behandling av religiøse reserverasjoner skaper et normativt skille mellom saksbehandlerne i noen brukeres øyne; noen blir gode, andre onde. Denne polariseringen tilskrives for stor mulighet for bruk av skjønn.

I henhold til Lipsky er skjønnsutøvelse en åpenbar del av bakkebyråkratens jobb. Han beskriver flere gode grunner til at det er slik. Mens regelverket er svart-hvitt, jobber bakkebyråkratene ofte i situasjoner som er for kompliserte til å redusere dem til enkle spørsmål om ja eller nei. Til en viss grad ønsker også storsamfunnet at offentlig ansatte har mulighet og evne til å vise medfølelse og fleksibilitet i møte med spesielle situasjoner. (Lipsky, 2010, s. 15). Flere av saksbehandlerne svar gir uttrykk for en vektlegging av dette. Utfordringen er å balansere fleksibiliteten og empatien mot andre hensyn.

Etterspørselen etter tydeligere regelverk kan være en strategi for å øke graden av likebehandling og for å minske presset fra misfornøyde brukere som ikke får sine ønsker innvilget. I henhold til Lipsky er ønsket om å innføre klare rutiner for å forenkle arbeidshverdagen en vanlig respons på ulike typer krysspress bakkebyråkrater befinner seg i. Klare rutiner begrenser kompleksiteten i byråkratens vurderinger (ibid., s. 81–86). Saksbehandlerne som oppga å i størst grad oppleve religiøse reserverasjoner blant brukerne, var mer kritisk til skjønnsutøvelse enn sine kolleger. Samtidig fremstår ønsket om et klarere regelverk også som mer enn en strategi for å løse tidspres og emosjonelt press i bakkebyråkratens hverdag. Ønsket om klarere regelverk har også en normativ komponent og fremmes primært av saksbehandlerne som kobler ønsket om religiøse reserverasjoner til utfordringer med manglende integrering og problematisk sosial kontroll. Mens saksbehandlerne som ønsker en fleksibilitet, ønsker muligheten til å gjøre ulike former for tilrettelegging, vil saksbehandlerne med ønske om et klarere regelverk at det skal være enklere å si nei.

Uavhengig av om lovverket ble sett på som hensiktsmessig eller ikke, var det enighet om at slik lovverket er utformet, åpner det for bruk av skjønn hos saksbehandlerne. Det blir dermed svært relevant å se på *hvordan* bakkebyråkratene vurderer religiøse argumenter om disse fremmes som et hinder for å søke arbeid eller delta i kvalifiseringstiltak.

Variasjoner i vurderinger av religiøse reserverasjoner

Informantene hadde ulike syn på hvordan religiøse reserverasjoner *burde* behandles. For noen var religiøs overbevisning i slekt med ønsker basert på interesse eller motivasjon og derfor mindre relevant å tilrettelegge for enn f.eks. helseutfordringer eller ansvar for barn.

Prinsipielt mener jeg det er galt å tilrettelegge på grunn av religion. Men når du møter enkeltmennesker, må du være pragmatisk. I praksis behandler vi nok religiøse reserverasjoner på liknende vis som manglende motivasjon. Fysiske eller psykiske dokumenterbare utfordringer vektes større enn religion. Religion er ganske likt som motivasjon.

Denne ansatte ser ut til å vekte egne prinsipper opp mot en pragmatisk tilnærming. Når hen omtaler behandlingen av religiøse reserverasjoner, skifter hen derimot fra et «jeg» til et «vi». I omtalen av behandlingen av slike saker kan det virke som om den ansatte mener kollegene forholder seg til slike saker på liknende vis. Intervjuer med kolleger viser at dette ikke er tilfellet. Andre vurderte nemlig både prinsippene og behandlingen annerledes. Noen så

på religion som dypere og mer fundamentalt enn interesser og motivasjon og så det derfor som viktigere å tilrettelegge i slike saker. Andre igjen var tydelig kritiske til å tillate religiøse reserverasjoner og uttrykte frustrasjon over at kolleger åpnet for tilrettelegging.

Vi ser altså at mens enkelte ansatte antar at synene på religiøse reserverasjoner behandles likt, viser samtaler med andre ansatte et stort spenn av posisjoner. En ansatt reflekterte over sin egen inkonsistens i holdningene til temaet. I utgangspunktet så hen på religion som et individuelt valg, men ved nærmere refleksjon fremsto religiøse oppfatninger som dypere enn som så:

Det er ikke lett å være helt konsekvent (...). Religion tenker jeg kanskje er noe selvpåført, det må gå an å endre det. Det må kanskje gå an å bestemme seg for å mene noe annet. Men så er det ikke så greit. Det blir nesten som å si til en homofil at du må slutte å være det. Det er en grunnleggende personlig opplevelse da. Du kan ikke bare si til denne personen at du bare må slutte å tenke sånn. Det går dypere enn det.

Flere ansatte reflekterte også over i hvilken grad de hadde mulighet til å vurdere oppriktigheten i brukernes reserverasjoner. Selv om en kunne mene at religiøs overbevisning prinsipielt burde veie tungt, trenger det ikke være et strømlinjet forhold mellom overbevisning og argumentasjon. Enkelte av mine informanter stilte spørsmål ved om religion kunne bli brukt som stråmannsargument, og anvendes rent taktisk for å «slippe unna det man ikke har lyst å gjøre». Denne type refleksjon gikk igjen hos flere ansatte. De utelukket ikke at religion kunne være et oppriktig hinder for arbeid, men mistenkte at det i større grad ble brukt for å dekke over manglende interesse eller motivasjon. Noen var tydelige på at de selv hadde erfart at brukere fremmet religion som strategisk argument, mens andre reflekterte mer teoretisk over at det *kunne* skje. De advarte likevel mot faren for å generalisere. Selv om retorikken hos brukerne kunne være lik, kunne det ligge ulik motivasjon bak:

Men en bør tenke over det som veileder, så en ikke går inn i skyttergrava. Hva ligger her? Så en ikke tenker at her kommer det en ny iraker, afghaner, kurder. Istedenfor å snakke med det individet snakker man med den samme kurderen man har snakket med før.

På den andre siden møtte jeg ansatte som avviste at religiøse argumenter ble brukt som et middel for å dekke over andre hindre, og som var tydelige på at de kjente brukerne sine godt nok til å vurdere om reserverasjonene var oppriktige. De fortalte om brukere som åpenbart ønsket arbeid, og så ingen rasjonell grunn til at disse skulle konstruere hindre om det ikke var ektefølt og genuin overbevisning.

Gjennom mine intervjuer møtte jeg altså et stort spenn i synet på religiøse reserverasjoner. Mens ytterpunktene var klare på at dette burde / ikke burde tilrettelegges for, plasserte andre seg i mellomposisjoner. Variasjonen var tilsvarende stor når det kom til vurderingen av om slike argumenter faktisk var genuine. Dette kan handle om ulike holdninger hos de ansatte, men det kan også ha sammenheng med det store spennet i antall brukere veilederne fulgte opp. Mens noen hadde en portefølje på tretti brukere med muligheter til tett oppfølging, hadde andre flere hundre brukere de skulle veilede og vurdere. De ansatte som oppga å møte slike saker oftest, var også mest kritisk til å legge til rette for reserverasjoner, mens vurderingene varierte mellom de som tidvis sto i slike situasjoner, og de som uttalte seg på prinsipielt grunnlag.

Betydningen av Nav-ansattes egen religiøse bakgrunn

Spørsmål om religiøs bakgrunn og identitet oppleves av mange som private, og jeg spurte derfor ikke direkte om dette. Det var likevel påfallende hvordan flere av deltagerne trakk frem egen religiøs og etnisk bakgrunn som relevant, både for hvordan de selv så på religiøse reserverasjoner, og for hvordan de opplevde at de ble oppfattet av brukere med religiøse reserverasjonsønsker.

Tre av deltagerne mine fortalte at de hadde bakgrunn som flyktninger fra muslimske land. Mens en beskrev seg selv som praktiserende muslim, brukte en annen merkelappen eks-muslim om seg selv. Den tredje henviste til seg selv både som ikke-religiøs og som muslim. Felles for de tre var at de trakk frem bakgrunnen sin som en fordel både for å forstå brukernes religiøst relaterte krav og for å komme i en posisjon for å utforske eller utfordre disse kravene. De pekte ikke bare på kulturell kunnskap og forståelse, men også på hvordan felles identitet som kjønn eller hudfarge kunne være viktig i etableringen av en relasjon med brukeren. Alle tre fortalte at de tidvis trakk egen bakgrunn eksplisitt inn i veiledningen. De fortalte om egne utfordringer de hadde stått i, og hvordan de selv hadde kommet seg gjennom disse. Samtidig som de var varsomme med å fremstå normative, kunne både de ikke-religiøse og religiøse veilederne la eget religionssyn komme til syne i veiledningssamtalene.

Jeg vil ikke, jeg passer veldig på at min holdning til religion ikke skaper en dårlig kommunikasjon. Jeg er tydelig, men kanskje litt ironisk av og til, litt humor, bare for å forberede dem på det da. At de vet jeg er ikke på samme linje med dem, da. At de forstår at jeg tenker ikke helt som dem, men samtidig jeg liker dem, jeg har samme hudfarge som dem, de identifiserer seg litt med meg da. Men samtidig, så klarer jeg ikke å ... så er jeg ikke på dems lag på det religionsnivået. Så den relasjonen er der, uten at man bryter, man er ikke på samme lag hele tiden.

Mens alle uttrykte forsiktighet med å la religiøst ståsted påvirke relasjonen med brukerne, så en av veilederne med religiøs tilknytning samtidig sin egen karriere som et eksempel på hvordan religiøse og sekulære krav kan kombineres:

En skal være forsiktig. Men noen ting kan en bruke. (...) Jeg ber, men jeg gjør ikke det i arbeidstiden. Jeg føler ikke at guden min kommer til å, jeg føler ikke at jeg legger til side religionen min, for jeg prøver å klare meg. Det står jo i Koranen også at Gud har skapt deg, og du skal gjøre alt for å lykkes. Både med kunnskap og økonomisk. Du skal greie deg selv. Men det er jo ulike tolkninger, da, men jeg føler at jeg bruker meg selv noen ganger, at jeg føler ikke jeg er en dårlig muslim selv om jeg ikke ber i arbeidstiden, at jeg jobber, og selv om jeg er med kollegene mine ut, hvor det er noen som drikker, jeg drikker ikke, men jeg er der med dem. Jeg føler ikke at jeg er en dårlig muslim. Men i andres øyne kan jeg være det. Jeg bruker det for gi, litt sånn, se på meg, ikke sant.

Veilederen fortalte også at hen ble brukt som en ressurs av kolleger, både for å gi råd i spørsmål som var relatert til muslimske praksiser, og i enkelte tilfeller for å delta i samtale med brukere. Dette fremsto likevel som et unntak heller enn en regel.

Veilederne med innvandrerbakgrunn var samstemte i at bakgrunnen gjorde det lettere å stille krav til brukere og å avsløre stråmannsargumentasjon. Alle uttrykte bekymring for at kolleger med etnisk norsk bakgrunn i mindre grad hadde mulighet og mot til å stå i denne type situasjoner. De mente religiøse krav tidvis ble koblet til ulike former for hersketeknikker i møte med veiledere med majoritetsbakgrunn. En hersketeknikk var anklager om rasisme. Veiledere med mørkere hudfarge oppfattet bakgrunn og utseende som en ressurs i møte med slike anklager. En ansatt trakk også frem hvordan koblingen mellom menneskerettigheter og

religiøse krav kunne brukes som en bevisst strategi. Felles bakgrunn fremsto som en skjerming mot dette fordi det var lettere å avfeie krav som urimelige.

Der hvor jeg kommer fra og der, det er jo i religionen på en måte, jeg vet hvordan det er. Så for en annen etnisk norsk ville det ikke vært naturlig. Og jeg tror mange ville vært redde for å nevne det der. Og da tror jeg bruker ville slått tilbake på, men jeg har jo mine menneskerettigheter, jeg har jo lov til å gjøre hva jeg vil, står du der og påpeker ... De vet jo hvordan de skal slå tilbake. Så jeg tror ikke en etnisk norsk ville gått fram på den måten.

Veilederen beskrev videre hvordan veiledningsrelasjonen i sensitive spørsmål som religion i stor grad handler om opplevd nærhet og relasjon mellom saksbehandler og bruker. Det å ha felles bakgrunn ble oppfattet som et nødvendig premiss for å komme i posisjon til å veilede når spørsmålsstillingene er sensitive.

Mens de ansatte med innvandrerbakgrunn fryktet at de norske kollegene ikke turte å utforske temaer knyttet til religion fordi de fryktet å bli kalt rasister, sa flere av de norske ansatte at dette *ikke* var tilfellet. Én av de ansatte sa at hen aldri diskuterte religion med brukerne, og at det heller ikke hadde vært situasjoner hvor det var aktuelt. De andre fortalte derimot at de hadde utforsket religiøse reservasjoner med brukere, og reflekterte mye over hvordan dette kunne gjøres på best mulig måte. Også her ble viktigheten av en god relasjon vektlagt.

Det er viktig å gå inn i dette med respekt. Og med en spørrende tone. Mye av den informasjonen jeg har fått i vanskelige saker, har jeg fått etter lang tid. For tidligere veileder har gått for konfrontasjon, og da har bruker bare gått i konfrontasjon tilbake. Og så får du ikke utfordra de her overbevisningene, for du blir ikke sett på som en de kan stole på, du er ikke en de lytter til.

Også saksbehandlere med majoritetsbakgrunn trakk frem eget livssyn som relevant i møte med brukere som stilte religiøse krav. En av informantene fortalte om sin egen bakgrunn fra kristne miljøer og mente dette kunne gi økt forståelse for betydningen av religion i klientenes liv. To sa eksplisitt at de ikke var religiøse. De reflekterte begge over utfordringer med å forstå brukerens livssyn, men var bevisst på at de ikke ville være dømmende eller konfronterende. Uavhengig av hvordan veilederne personlig forsto og opplevde brukernes reservasjoner, ble det å bygge en god relasjon sett på som essensielt for å komme i posisjon til å påvirke.

En ansatt var opptatt av refleksjoner rundt maktforhold, relasjon og brukeres erfaringer og forventninger til å møte fordommer og var opptatt av å skille mellom fordømmelse og uenighet. Hen hadde selv erfart å stoppe støtten til en bruker i forbindelse med en sak som omhandlet omfattende reservasjoner med utgangspunkt i religion, og uttrykte at dette hadde vært en krevende prosess. Veilederen hadde empati med brukerens overbevisning og oppfattet denne som genuin. Samtidig var reservasjonene så store at det avskar personen fra store deler av arbeidsmarkedet, og hindret brukeren fra å bli selvforsørget. Dette måtte forklares, og avgrensningen fikk økonomiske konsekvenser. Den ansatte var likevel opptatt av at dette ikke innebar fordømmelse av brukeren. «Vi avskriver jo ikke personene. Vi prøver noe nytt.»

Lipsky peker på at bakkebyråkrater kan utvikle eller henfalle til stereotyper som en strategi for å forenkle saksbehandlingen i en stressende arbeidssituasjon, noe som kan lede til urettmessig forskjellsbehandling (2010, s. 141, 142). Friberg og Elgvin (2014, 2016) påpeker

hvordan Nav-brukere med somalisk bakgrunn dels opplever seg diskriminert i møte med Nav-ansatte. Tilsvarende fortalte enkelte av de ansatte jeg intervjuet at de hadde observert diskriminerende handlinger eller utsagn mot brukere med minoritetsbakgrunn fra kolleger. Flere av mine informanter var opptatt av at dette var noe de var bevisst på og søkte å unngå. På den andre siden beskriver Lipsky også hvordan bakkebyråkrater kan ende med å gi fordeler til minoriteter som en overkompensering for fordommer gruppen forbindes med å bli utsatt for, eller for å unngå å bli anklaget for fordommer og forskjellsbehandling (Lipsky, 2010, s. 107–110). Denne bekymringen gjenfant jeg hos flere av de Nav-ansatte med minoritetsbakgrunn, selv om de ansatte med majoritetsbakgrunn avviste dette.

Felles for veilederne var at de fleste oppfattet sin egen bakgrunn og posisjon som relevant i møte med brukerne. Jeg fant likevel ingen åpenbar sammenheng mellom kulturell bakgrunn og synet på i hvilken grad skjønn bør brukes i vurdering av religiøse reserverasjoner. Det var derimot et sammenhengende syn på hva slags rolle religion bør spille forholdet mellom individ og samfunn, og hvordan de ansatte uttalte seg om prinsipielle vurderinger.

Diskusjon og konklusjon

Bakkebyråkratene er ment å være nøytrale administratorer av offentlig regelverk. Samtidig er bakkebyråkratenes håndhevelse av regelverket politisk i seg selv. Deres vurderinger på bakkeplan avgjør hvordan goder fordeles, til noens fordel og andres ulempe. Særlig utfordrende blir dette når lovverket fremstår som utydelig. På den ene siden avkreves brukere av Nav å takke ja til alle former for høvelig arbeid. På den annen side er hva som anses som høvelig, kulturelt situert og diskuterbart. Videre peker formelle retningslinjer som rundskriv fra Arbeids- og velferdsetaten (2013) og dom fra Diskrimineringsnemnda (2018) i ulike retninger. Dette kan være medvirkende til at både vurdering av tiltak og veiledning av brukere når religion blir tematisert, kan oppleves krevende.

Jeg har vist at Nav-ansatte kan oppfatte retningslinjene som uklare når det gjelder håndtering av brukeres religiøst baserte reserverasjonsønsker, og at ansatte opplever rom for skjønnsutøvelse i slike saker. Lipsky hevder at jo større rom byråkratene har til å utvikle egne rutiner og tolkninger, jo mer vil personlige preferanser, bevisste eller ubevisste, kunne påvirke veiledningen og saksbehandlingen (Lipsky, 2010, s. 84, 85). Dette kan være utfordrende både fra et ansattperspektiv og et brukerperspektiv. Friberg og Elgvin (2016) beskriver hvordan Nav-ansattes skjønnsutøvelse bidrar til en usikkerhet hos mange brukere rundt hva som ligger bak ulike vedtak. For den enkelte bruker blir det vanskelig å vite om vedtakene har utgangspunkt i regler eller fordommer.

Bakkebyråkrater er representanter for det offentlige, men beveger seg tidvis likevel dypt inn privatsfæren til sine brukere. Fra et brukerperspektiv kan dette oppleves krenkende og ydmykende (Friberg & Elgvin, 2016). Mens Nav-ansatte er forventet å stille detaljerte spørsmål om f.eks. helse, økonomiske prioriteringer eller egeninnsats i arbeidet for å bli selvforsørget, er det mer uklart hvorvidt de har mandat til å stille spørsmål ved konsekvenser av religiøs overbevisning. Selv om bakkebyråkratene ikke hevder å ha rett til å endre brukernes religiøse overbevisning, kan de oppleve et behov for å påpeke og forklare hvordan disse overbevisningene kan stå i veien for å bli selvforsørget.

Bakkebyråkratene formidlet et sekularisert syn på religions rolle i offentlige institusjoner uavhengig av deres livssynsmessige bakgrunn. Samtidig ble deres egen kulturelle og livssynsmessige bakgrunn, erfaringer og holdninger tidvis brukt aktivt i møte med brukere som fremmet religionsbaserte krav. På sitt beste kan dette gi bedre dialog og en mer kunnskapsbasert tilnærming til brukeres livsverden. Samtidig kan det også gi ansatte en uforholdsmes-

sig stor rolle i å vurdere hvilke tolkninger og praksiser som skal gis legitimitet og ikke, og private religionssyn og samfunnsanalyser kan påvirke vurderinger av individuelle saker.

Jeg fikk beskrevet hvordan ansatte som ønsket et klarere regelverk for å lettere avvise religiøse reservasjonsønsker, opplevde at de ble stemplet som «slemme», i motsetning til kolleger som godtok slike ønsker. Friberg og Elgvin (ibid.) beskriver tilsvarende hvordan en bruker har strategier for å få samtale med en veileder hun oppfatter som hyggelig. En slik inndeling i «snille» og «slemme» kan tyde på at både brukere og ansatte kan oppleve spørsmål om anerkjennelse av ulikhet som et spørsmål om etikk fremfor rettferdighet, slik Fraser (2001) advarer mot. Det kan også være en mulig speiling av en samfunnsdebatt som preges av uenighet og polarisering når det kommer til spørsmål om religion, integrering, arbeidsliv og trygd (Furseth, 2018). Fra et veilederperspektiv fremstår derimot vurderingen av å gå inn i sensitive spørsmålsstillinger og å stille krav til arbeidsrettet deltagelse som både berettigede og nødvendige, selv om samtaleene kan være krevende. Det var ingen tydelig sammenheng mellom bakkebyråkraters beslutning om å avvise religiøse reservasjonsønsker og deres syn på viktigheten av å skape en god relasjon med brukerne og å forstå deres livsverden. Mens mine informanter ga uttrykk for at de ønsker å bidra til beste for deres brukere, var de derimot delt i hvor grensene mellom individuell tilpasning og krav fra storsamfunnet bør gå.

Fraser beskriver den politiske utfordringen i å ivareta både økonomisk omfordeling og anerkjennelse av ulikhet, samtidig som alle krav om anerkjennelse ikke kan imøtekommes av hensyn til storsamfunnet (Fraser, 2001). Fraser advarer bl.a. mot å la gruppebasert identitet være utgangspunkt for å tilkjenne særrettigheter. Dette gjør da heller ikke mine informanter. Deres uenighet handler om i hvilken grad det er ønskelig å gjøre skjønnsvurderinger ut fra individets individuelle behov knyttet til religion. De som er åpne for tilrettelegginger knyttet til religion, argumenterer ikke ut fra at identitet eller tilhørighet til visse grupper bør utløse rettigheter, men ut fra en vurdering av dybden i enkeltpersoners overbevisning. Grenseoppgangene mellom hva som oppfattes som «høvelig» arbeid i individuelle tilfeller, er omdiskutert, men bakkebyråkratene argumenterer ikke for at religion skal være en form for gruppebasert frikort. Dette er et relevant funn for videre diskusjoner av multikulturalisme og også en viktig innsikt all den tid populistisk retorikk preger nyhetsbilder når saker om arbeidsrettigheter, trygderettigheter og religion diskuteres.

Samlet har jeg funnet et stort spenn i hvordan Nav-ansatte vurderer religiøse reservasjonsønsker, ofte uten at byråkratene er klar over det. Spennet i disse vurderingene kan gi en politikk på bakkeplan som er sprikende. En åpenbar konsekvens av spriket er at tilsvarende saker ikke nødvendigvis behandles likt, at ansattes erfaringer og holdninger til religion kan influere veiledningen og behandlingen av enkeltsaker, og at dette kan gi emosjonelle og praktiske kostnader for både bakkebyråkrater og brukere.

Litteratur

- Arbeids- og velferdsetaten (2013). *Rundskriv til Ftrl. kap. 4: Dagpenger under arbeidsløshet*. (Rundskriv R04-00) <https://lovdata.no/nav/rundskriv/r04-00#ref/lov/1997-02-28-19/%C2%A74-5>.
- Bäckström, A., Davie, G., Edgardh, N. & Pettersson, P. (red.) (2016). *Welfare and religion in 21st century Europe: Volume 1. Configuring the connections*. Farnham: Ashgate. <https://doi.org/10.4324/9781315547558>.
- Brochmann, G., Borchgrevink, T. & Rogstad J. (2002). *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Diskrimineringsnemnda (2018). *Sak 108/2018*. <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1930/108-2018-endelig-uttalelse-anonymisert.pdf>.

- Folketrygdloven (1997). *Lov om folketrygd* (LOV-1997-02-28-19). https://www.nav.no/rettskildene/lov/L19970228-19_P4-5#L19970228-19_P4-5.
- Fraser, N. (2001). Recognition without ethics? *Theory, Culture & Society*, 18(2–3), 21–42. <https://doi.org/10.1177%2F02632760122051760>.
- Friberg, J.H. & Elgvin, O. (2014). *Når aktivering blir ydmykelse. En studie av møtet mellom somaliske innvandrere og NAV*. Fafo-rapport 2014:43. <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/nar-aktivering-blir-ydmykelse>.
- Friberg, J. & Elgvin, O. (2016). Når velferdsstaten bryter tilliten ned; somaliske innvandrere i møte med NAV. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 57(3), 257–284. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291x-2016-03-02>.
- Furseth, I. (red.) (2018). *Religious complexity in the public sphere – comparing Nordic countries*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-55678-9>.
- Iversen, L.L. (2012). *Learning to be Norwegian. A case study of identity management in religious education in Norway*. Münster: Waxmann.
- Iversen, R.L. (2016). NAVs religionsproblem. *Vårt Land*, 20. januar, s. 20–21.
- Johannessen, L., Rafoss, T.W. & Rasmussen, E.B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.
- NOU 2013: 1 (2013). *Det livssyns åpne samfunn – En helhetlig tros- og livssyns politikk*. Avgitt til Kulturdepartementet 7. januar 2013. <https://www.regjeringen.no/contentassets/eecd71cd8f2a4d8aabdf5a7742e96b4d/no/pdfs/nou201320130001000dddpdfs.pdf>.
- Røhnebæk, M. (2016). Fra bakkebyråkrati til skjermbyråkrati, *Tidsskrift for velferdsforskning* 19(4), 288–304. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-04-01>.
- Tesdal, S. (2015). *Idealer og ambivalens. Bakkebyråkrater i Nav i møte med brukere*. Masteroppgave ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Wadel, C. (2014). *Feltarbeid i egen kultur*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.