

# ”Mot en mer helhetlig inkludering?”

- en relasjonsetisk drøfting av den politiske intensjon om  
arbeidslivsinkludering, slik denne kommer til uttrykk i  
St.meld. nr. 9 (2006-2007): ”Arbeid, velferd og inkludering”

av Stig Kjenstad

Veileder: Kai Ingolf Johannessen

Mastergradsoppgave

Mastergradsstudiet i diakoni

Diakonhjemmet Høgskole

Våren 2007

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1 Sammen drag</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2 Oppgavens mål</b> .....	<b>5</b>
1.2.1 Problemstilling .....	6
<b>1.3 Begrepsavklaringer</b> .....	<b>6</b>
1.3.1 Inkludering .....	7
1.3.2 Relasjonsetikk .....	8
<b>1.4 Metodevalg</b> .....	<b>9</b>
<b>1.5 Presentasjon av anvendt teori</b> .....	<b>10</b>
1.5.1 Diakonale motiver i de etiske modellene .....	11
<b>1.6 Presentasjon av analysemateriale</b> .....	<b>11</b>
<b>1.7 Disposisjon</b> .....	<b>12</b>
1.7.1 Avgrensninger .....	12
<b>2 Teoridel</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1 Et klassisk relasjonsetisk perspektiv</b> .....	<b>14</b>
2.1.1 Mennesket i verden .....	15
2.1.2 Kallet og tjenesten.....	16
2.1.3 Den uttalte fordring .....	18
2.1.4 Fordringens bundethet.....	19
<b>2.2 Et moderne relasjonsetisk perspektiv</b> .....	<b>22</b>
2.2.1 Mennesket og livsytringene.....	23
2.2.2 Makten og sårbarheten .....	24
2.2.3 Den umiddelbare fordring .....	25
2.2.4 Fordringens universalisme .....	26
<b>2.3 Et luthersk og lögstrupsk perspektiv på inkludering</b> .....	<b>28</b>
<b>2.4 Diakoni, sårbarhet og tjeneste</b> .....	<b>29</b>
<b>2.5 Oppsummering</b> .....	<b>31</b>
<b>3 Analyse av inkluderingsmeldingen</b> .....	<b>32</b>
<b>3.1 Meldingens handlingsrom</b> .....	<b>32</b>
3.1.1 Sårbarhetens tilsynekomst i moderne samfunnsutvikling .....	32
3.1.2 Innvirkninger på norsk arbeidsliv.....	34
<b>3.2 En presentasjon av inkluderingsmeldingen</b> .....	<b>36</b>
3.2.1 Inkluderingens tre nivåer.....	36
<b>3.3 Inkluderingens hensikt: Et omsorgsperspektiv?</b> .....	<b>37</b>
3.3.1 Staten som omsorgsyter .....	37
3.3.2 Arbeidsgiver som omsorgsyter.....	38
3.3.3 Mennesket – en omsorgsmottaker .....	39
3.3.4 Et utvidet omsorgsperspektiv .....	40
<b>3.4 Inkluderingens sted: Hvem har ansvaret?</b> .....	<b>40</b>
3.4.1 Statens ansvar .....	41
3.4.2 Arbeidsgiveransvaret.....	41
3.4.3 Menneskets eget ansvar.....	42
<b>3.5 Inkluderingens gevinster: Hva skal inkluderingen tjene til?</b> .....	<b>44</b>
3.5.1 Samfunnsinteressene .....	44
3.5.2 Arbeidsgiverinteressene .....	45
3.5.3 Menneskets egeninteresser .....	45

<b>3.6</b>	<b>Meldingens viktigste relasjonelle virkemidler for inkludering.....</b>	<b>46</b>
3.6.1	NAV: En mottagende og ivaretagende etat .....	46
3.6.2	Velferdskontrakten: En gjensidighet i forpliktelse .....	47
3.6.3	IA-avtalen: En relasjon mellom tre parter .....	49
<b>3.7</b>	<b>Inkluderings utfordringer .....</b>	<b>50</b>
<b>3.8</b>	<b>Oppsummering.....</b>	<b>52</b>
<b>4</b>	<b><i>Drøftingsdel: Inkludering i politisk og etisk perspektiv.....</i></b>	<b>53</b>
<b>4.1</b>	<b>Inkludering som omsorg.....</b>	<b>53</b>
4.1.1	Mennesket: Autonomt eller sårbart? .....	53
4.1.2	Arbeidsplassen: En omsorgsarena? .....	56
4.1.3	NAV: Et omsorgsapparat?.....	57
4.1.4	Det diakonale perspektiv: Sårbart og verdig .....	58
4.1.5	Oppsummering.....	60
<b>4.2</b>	<b>Inkludering som ansvarliggjøring .....</b>	<b>60</b>
4.2.1	Den etiske fordring: Hjemmehørende i arbeidslivet?.....	60
4.2.2	De tre nivåer: Hvilken retning har fordringen? .....	63
4.2.3	Det diakonale perspektiv: Kalt og myndiggjort .....	64
4.2.4	Oppsummering.....	64
<b>4.3</b>	<b>Hva inkluderes det til?.....</b>	<b>65</b>
4.3.1	Skal arbeidet være meningsfullt? .....	65
4.3.2	Er arbeidet selvrealisering eller tjeneste? .....	66
4.3.3	Det diakonale perspektiv: Frigjort til tjeneste .....	69
4.3.4	Oppsummering.....	69
<b>4.4</b>	<b>Diakonal inkludering – i omsorg, med ansvar, til tjeneste.....</b>	<b>70</b>
<b>5</b>	<b><i>Utblick.....</i></b>	<b>72</b>
<b>5.1</b>	<b>Mot en ny diakoni? .....</b>	<b>72</b>
<b>Litteratur</b>	<b>.....</b>	<b>73</b>

## Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har tilført meg en mengde nye refleksjoner, både når det gjelder menneskets virkelighet som samfunnsindivid, og ikke minst hva angår kirkens diakoni og dens etikk i møte med moderne arbeidslivstenkning.

Oppgaven har på mange måter vært en ensom vandring, da jeg kun har valgt å forholde meg til skriftlig kildemateriale, og ikke begi meg ut på leting etter svar i den praksisnære virkelighet. Men med svært god veiledning og støtte fra professor Kai Ingolf Johannessen ved Diakonhjemmet Høgskole har jeg maktet å beholde troen på at oppgaven var gjennomførbar. Jeg skylder ham stor takk for det!

En takk også til den øvrige stab ved Diakonhjemmets avdeling for diakoniutdanning, for gode råd og mye oppmuntring i skriveprosessen. Det utøves mye god diakoni i korridorene der!

Takk også til mine medstudenter Anita, Gro, Gudrun og Kari, som har vært gode følgesvenner for meg disse to årene i masterstudiet, og som har gitt meg mye diakonal omsorg, både gjennom faglig samarbeid og nært, inkluderende fellesskap.

Sist, men ikke minst; en takk til min kjære familie, som har vist stor overbærenhet med far og ektemann, både i forhold til hans toårige ukependling til Oslo/Diakonhjemmet, og med tanke på hans til tider manglende mentale tilstedeværelse hjemme, spesielt dette siste halvåret.

Så er det mitt ønske at denne oppgaven kan ha litt å bety, både som refleksjon over den diakonale tjeneste og som innspill rettet mot arbeidslivet og den statlige forvaltning, og deres mottagelse og ivaretagelse av mennesket - og slik fremme økt oppmerksomhet og dialog om en mer helhetlig inkludering i samfunn og arbeidsliv.

Diakonhjemmet, 15.05.07

Stig Kjenstad

# 1 Innledning

*Inkludering* er et uttrykk som stadig vekk anvendes i vår tids samfunnsdebatt. Ordet fungerer som et sentralt uttrykk på den politiske dagsorden, og er et viktig anliggende innen offentlig utrednings- og planarbeid, særlig innenfor sektorer som skole, helse- og sosialomsorg, samt i integreringsarbeidet overfor fremmedkulturelle. I den senere tid har inkludering også blitt en hovedsak på arbeidslivsområdet. Inkludering oppfattes som en viktig – kanskje endog til avgjørende – faktor i arbeidet med å finne og fremme løsninger på de utfordringer og oppgaver den norske stat og dens forvaltning står overfor, når det gjelder å sikre og forbedre befolkningens vilkår.

Som et første møte med begrepsanvendelsen i forhold til arbeidslivet, kan vi stille noen åpne spørsmål om hvorfor inkludering har betydning:

- Er inkludering ment som et handlingsrettet ord, som kan sidestilles med *fysisk innlemmelse og deltakelse*?
- Uttrykker inkludering en holdning til arbeidets og samhandlingens betydning, som kan gjøre det synonymt med *gjensidig involvering og engasjement*?
- Innebærer inkludering et grunnsyn på mennesket som relasjonelt vesen, slik at det kan gis samme betydning som *omsorgsfull mottagelse og ivaretagelse*?

Denne oppgaven vil søke å utmale disse perspektivene, i den hensikt å gi inkludering et tydelig meningsinnhold.

## 1.1 Sammendrag

Oppgaven tar sitt utgangspunkt i spørsmålet om hva inkludering kan sies å bety. Begrepet kan nemlig betraktes fra forskjellige synsvinkler, og dermed forstås ganske ulikt. Jeg ønsker imidlertid å fremme at inkludering uansett må inneholde tre særlige dimensjoner, dersom den skal kunne oppleves som helhetlig og fungere som sådan. Disse dimensjoner er *omsorgen, ansvaret og tjenesten*. Jeg belyser dimensjonenes innhold, først i en etisk og dernest i en politisk kontekst, for så å føre resultatene sammen i en drøftingsdialog. Også i denne samtalen vil omsorgen, ansvaret og tjenesten være grunnlaget. På denne måten vil jeg påpeke menneskets situasjon som sårbart og verdig, kalt og ansvarliggjort, fritt og tjenende. Til sist

foretar jeg et utblikk over fremtidens inkluderingsarbeid i arbeidslivet, og hvilken posisjon og oppgave diakonien bør ha i dette.

## **1.2 Oppgavens mål**

Med denne oppgaven ønsker jeg først og fremst å synliggjøre et etisk anliggende. Oppgavens utgangspunkt er at jeg opplever at inkludering som begrep tilknyttet arbeidslivet behøver en klargjøring. Jeg tar derfor for meg begrepsbruken slik den kommer til uttrykk i politisk terminologi, og bruker denne til å søke etter intensjonen bak. Resultatet av dette analysearbeidet blir så videreført i en etisk dialog, der hensikten er å gi inkluderingsbegrepet et tydeligere og mer meningsbærende innhold. Jeg posisjonerer meg ut fra et diakonalt perspektiv, og fokuserer derfor på spesielle elementer i analysen. Disse blir belyst nedenfor.

Rent konkret søker oppgaven å trekke frem hva Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) - ”Arbeid, velferd og inkludering” - formidler gjennom sin bruk av inkluderingsbegrepet. Da dette er en masteroppgave innen fagområdet diakoni, er det en hovedsak å legge til rette for en dialog mellom den politiske inkluderingstenkning og de diakonale perspektiver på inkludering.

Oppgaven drøfter på hvilken måte det kristne livssyn ut fra dets diakonale grunnlag kan medføre en mer helhetlig inkluderingsforståelse i arbeidslivet. Den kristne kirkes diakoni er nemlig målbærer av viktige etiske anliggender som vedrører alle deler av menneskets liv, også dets arbeidsliv. Diakonien omhandler menneskets gudgitte oppdrag i verden, forstått ut fra at mennesket er skapt av Gud og satt til å leve sitt liv i flere slags relasjoner, og under en stadig fordring om å ta ansvar, yte omsorg og virke med sin tjeneste i verden. Ut fra et diakonalt perspektiv vil inkludering derfor med nødvendighet måtte innebære både ansvar, omsorg og tjeneste:

- *Omsorgsdimensjonen* uttrykker at inkludering handler om menneskets behov for å bli sett, mottatt og ivaretatt.
- *Ansvarsdimensjonen* innebærer at mennesket – som uløselig del av en relasjonell virkelighet – stadig mottar en fordring om å ta vare på sine medmennesker.
- *Tjenstedimensjonen* beskriver inkludering som et kall til oppdrag gitt i og med de relasjoner mennesket befinner seg i, da det alltid lever henvist til sin Skaper, sine medskapninger og til seg selv.

Oppgaven har i alt dette et gjennomgående pragmatisk siktemål; å bringe diakonien ut i arbeidslivet.

### **1.2.1 Problemstilling**

Gjennom en analyse av stortingsmeldingen ønsker jeg å avlese den politiske forståelse av mennesket som samfunnsindivid og –aktør. Jeg vil så, med utgangspunkt i analysearbeidets resultat, foreta en etisk refleksjon over inkluderingsbegrepet, for på den måten å finne frem til et dypere meningsinnhold ved inkluderingen.

Jeg har formulert følgende toleddede problemstilling:

*”På hvilken måte kan inkluderingsbegrepet forstås ut fra arbeids- og inkluderingsdepartementets stortingsmelding om inkluderende arbeidsliv?”*

og videre

*”Hvordan vil en diakonal, relasjonsetisk refleksjon kunne bidra til å gi inkluderingsbegrepet et dypere innhold?”*

Den første problemstillingen innebærer en deskriptiv og fortolkende gjennomgang av det politiske tekstmateriale. Den andre formuleringen har som siktemål å fremføre et normativt anliggende. Ut fra analysen søker jeg å drøfte hvorvidt relasjonsetikken, og dypest sett det kristne menneskesyn, har betydning for hvorvidt det kan lykkes å inkludere mennesker på en helhetlig måte i arbeidslivet.

### **1.3 Begrepsavklaringer**

Jeg vil herunder gjøre greie for de to sentrale begrepene oppgaven tar opp i seg og behandler; *inkludering* og *relasjonsetikk*. Disse begrepene har ulike tyngde. Inkludering må i utgangspunktet forstås som et internt begrep i herværende stortingsmelding. Relasjonsetikk er derimot å anse som et eksternt og mer tungtveiende begrep, som benyttes for å belyse inkluderingsbegrepet og gi det mening.

### 1.3.1 Inkludering

Inkluderingsbegrepet er ikke etablert som teknisk term, verken i politisk eller etisk terminologi, og innehar derfor heller ingen entydig definisjon. Da begrepet nå imidlertid blir benyttet så hyppig i den politiske språkføring, trenger det å finne sin avgrensning og definisjon, både der og i en etisk sammenheng.

Inkludering kan både forstås som et ytre, handlingsorientert og et indre, holdningsmessig og relasjonelt orientert begrep. La oss først se nærmere på den ytre anvendelse:

Som ytre begrep i arbeidslivssammenheng betyr inkludering å bli tatt inn i arbeid, få sin arbeidsplass tilrettelagt og bli sikret mot utstøting fra den. Stortingsmeldingen beskriver i sitt innledningskapittel det politiske inkluderingsarbeidet som

*”... en aktiv arbeidslivspolitik som både legger til rette for at arbeidssøkere kommer i arbeid og motvirker utstøting fra arbeidslivet. I dette inngår tilrettelegging for de som av ulike grunner ikke kan delta i det ordinære arbeidsmarkedet.”<sup>1</sup>*

Inkludering kan videre forklares ut fra sin begrepsmotsats; *ekskludering*, som i meldingen brukes på linje med *diskriminering*, *utstøting* og *marginalisering*.

Ekskludering beskrives slik i boka ”Inkluderingsledelse”: *”Ekskludering er det motsatte av inkludering. En organisasjon eller en gruppe kan for eksempel lukke seg om seg selv og derved ekskludere det ukjente og/eller det uønskede.”<sup>2</sup>* Med utgangspunkt i en slik beskrivelse blir inkludering forsøkt definert: *”Inkludering er resultatet av eller et uttrykk for en mangfoldighetskultur der det foregår en gjensidig tilpasning ut fra en grunnleggende respekt og tro på at ulikhet gjør sterk.”<sup>3</sup>* Inkluderingsbegrepet blir med dette fastslått som en positiv holdning og vilje til å involvere og samarbeide. Ekskludering og inkludering blir dermed også forstått som holdningsladede ord.

Er det imidlertid nok at inkluderingsbegrepet tar opp i seg slike handlings- og holdningsmessige aspekter ved arbeidslivsdeltakelse? Bør ikke begrepet også inneholde en

---

<sup>1</sup> St.meld. nr. 9:13

<sup>2</sup> Brandi m.fl. 2004:68

<sup>3</sup> Brandi m.fl. 2004:72



klarere forankring i en etisk grunnlagsforståelse, slik at det kan tilkjenne et dypere alvor og større ansvarlighet? La oss se nærmere på hva en slik forståelse vil kunne innebære:

I en relasjonell forstand handler inkludering om menneskelige behov og etiske forpliktelser. Vi kan da sidestille begrepet med ord som *mottagelse* og *ivaretagelse*. Relasjonsetikken – som jeg herunder vil klargjøre – er en spesifikk etisk posisjon som beskriver inkluderingens rammer og gir inkluderingen retning, ut fra en bestemt forståelse av menneskets eksistens i verden.

### **1.3.2 Relasjonsetikk**

Begrepet *relasjonsetikk*, som innføres allerede i problemstillingen, er et samlebegrep jeg tar i bruk for å favne om etiske modeller som er forankret i forståelsen av at mennesket formes i sine relasjoner.

Hva er imidlertid hensikten med å skulle begrepsføre noen enkeltstående etiske posisjoner som mer relasjonsetiske enn andre? Man kan argumentere mot et slikt forsøk på definisjonsbestemmelse ved å påpeke at så å si all etikk innebefatter menneskets omgivelser, og at de fleste etikktyper derfor vil kunne hevdes å være relasjonsorienterte. Mennesket lever jo ikke alene i verden, men må forholde seg til andre mennesker, samfunn, kultur og natur. Vil da et forsøk på avgrensning av begrepet relasjonsetikk i det hele tatt kunne gi mening?

For å unngå uklarheter presiseres herved begrepsbruken: For å gjøre begrepet *relasjonsetikk* meningsbærende setter vi som dets utgangspunkt at mennesket ikke lever sitt liv som frittstående og uavhengig, men derimot i en stadig utleverthet til sine omgivelser. Relasjonene fungerer dermed som premissgivende og styrende for menneskets etiske forståelse og valg. Noen relasjoner er i all vesentlig grad gitt mennesket allerede i utgangspunktet, og kan derfor bare i begrenset grad velges. Menneskets etiske motiver og moralske handlinger vil ut fra dette heller ikke kunne regnes som selvkonstruerte eller selvvalgte, men isteden som en fordring tilført gjennom relasjonene. Som vi vil komme grundigere tilbake til i teoridelen, er denne etiske fordring gitt i og med de relasjoner mennesket til enhver tid står i og omgis av. Fordringen innebærer å ta imot og ivareta disse relasjonene med omsorg, ansvar og tjeneste.

Relasjonsetikk som begrep er tidligere benyttet blant annet i doktoravhandlingen ”*Relasjon og norm i etikkdidaktikken*” av Jon Magne Vestøl. Han knytter her begrepet an til to norske professorer innenfor fagområdet etikk; Paul Leer-Salvesen og Svein Aage Christoffersen. Vestøl påpeker begge disse fagpersoners draging mot den moderne etikk som kalles nærhetsetikk. Særlig Christoffersen er ifølge Vestøl opptatt av å bygge opp ”*et forsvar for en grunnleggende relasjonaltet i etikken*”<sup>4</sup> ved å bruke nettopp nærhetsetiske argumenter. Christoffersen knytter sine argumenter nært opp til Knut E. Løgstrup; den ene av to etikere hvis teori brukes som drøftingsgrunnlag i denne oppgaven.

#### **1.4 Metodevalg**

Forskningsmetoden som benyttes i oppgaven baserer seg på tekstanalyse, og vil derfor innebære *et hermeneutisk – fortolkende – arbeid* av det språklige materiale og dets kontekst. Jeg vil i det følgende kort gjøre rede for den hermeneutiske fremgangsmåte.

Samfunnsvitenskapene og de såkalte ”åndsvitenskaper” er, til forskjell fra naturvitenskapene, fagområder der forskning ikke kan basere seg på rene forklaringsmetoder. Hermeneutikken – fortolkningskunsten – brukes derfor som metode for å vinne *forståelse*.<sup>5</sup> Å forstå det menneskelige, det være seg menneskets språk, handlinger eller holdninger, krever en fortolkning. Fortolkningen innebærer en vekselvirkning mellom det som skal fortolkes, den sammenheng tolkningsobjektet står i og det forhold tolkeren har til objektet. Dette siste innebærer – i en hermeneutisk begrepsføring – at det må gis rom for det vi kan kalle *forforståelsen*. Forforståelsen - eller fordommene - er et nødvendig utgangspunkt for å fortolke og nå frem til ny forståelse. For å lykkes i dette gjelder det imidlertid for tolkeren at han er seg sin forforståelse bevisst, er klar til å motta ny innsikt og holder muligheten åpen for at hans forståelse kan bli endret. Under disse vilkår vil tolkningsobjektet og sammenhengen det står i inngå i en sirkulær fortolkningsprosess sammen med tolkeren, kalt *en hermeneutisk sirkel*. I møte med analyseteksten i denne oppgaven forholder jeg meg til min forforståelse, og ønsker å bruke denne kritisk, både med henblikk på teksten og på meg selv.

Magdalene Thomassen tar i sin grunnbok i vitenskapsfilosofi for seg filosofen Paul Ricoeur, som hevder at tekster må tolkes ut over seg selv, fordi de alltid peker mot en verden utenfor.

---

<sup>4</sup> Vestøl 2005:65

<sup>5</sup> Thomassen 2006:159

Hermeneutikkens mål blir ”å forstå verden ”foran” teksten, hvilke mulige verdener teksten åpner og gir utkast til.”<sup>6</sup> En hermeneutisk refleksjon kan da føre til stadig dypere forståelse av tekster og av menneskelivet, dets grunnlag og vilkår. Dette er også min intensjon i analysen og drøftingen av det skriftlige kildemateriale.

Jeg fører i oppgaven sammen to svært ulike perspektiver på inkludering; et politisk og et etisk-diakonalt. Det tolkningsperspektiv jeg selv inntar er det diakonale, og dette er helt klart en ekstern tolkningsnøkkel i forhold til det politiske materiale jeg skal fortolke. Det er et dristig valg å skulle bringe et helt annerledes perspektiv utenfra og inn i den politiske kontekst, men ikke desto mindre en viktig foreteelse for å kunne stille spørsmål til og forstå den politiske tenkning som råder grunnen. Den kristne etikk bør ha noe å bidra med også inn i en arbeidslivssammenheng, da den jo er opptatt av menneskelivet som sådan.

Alle mennesker har oppfatninger om hvordan deres samfunn er, og også om hvordan det bør være.<sup>7</sup> Dette skaper en sammenheng mellom det rent deskriptive i forskningen og dens normative aspekt. Det er interessant å tilnærme seg en politisk tenkning ut fra et kirkelig, diakonalt utgangspunkt. Her finnes en mengde ulikheter i språk og holdningsuttrykk som kan spores tilbake til ulike livsanskuelser.

Filosofen Jürgen Habermas poengterer at fortolkningen må inneholde et kritisk skjønn. Thomassen gjengir Habermas’ syn slik: ”... i politikk og samfunnsliv konfronteres vi med tradisjoner vi kanskje snarere vil si er bærere av urett enn av ”sannhet”. ”<sup>8</sup> Man må derfor i fortolkningsprosessen være klar over muligheten for at tekstens tale ikke er sann, men at den derimot kan inneholde en forvrengning av sannheten. I møte med ordbruken i et politisk farget dokumentmateriale er det derfor viktig å innta en kritisk hermeneutisk holdning.

## **1.5 Presentasjon av anvendt teori**

Opgaven gjør bruk av to etiske posisjoner som hver på sin måte er med på å belyse menneskelivet – og derfor også arbeidslivet - og forstå dets relasjonelle innhold. Først fremsettes et klassisk relasjonsetisk perspektiv - den lutherske kalletikk - som konkretiserer

---

<sup>6</sup> Thomassen 2006:167

<sup>7</sup> Gilje/Grimen 1993:145

<sup>8</sup> Thomassen 2006:164

menneskets relasjonelle betydning som virksom i verden, ut fra et *tjenestemotiv*. Dernest vil en moderne relasjonsetisk posisjon - nærhetsetikken – bli beskrevet, slik den tar for seg sentrale grunntrekk ved den mellommenneskelige virkelighet ut fra et *omsorgsmotiv*. De etiske modellene holdes oppe og føres sammen av et felles motiv; *ansvarligheten* - eller *fordringen*, og vil derfor sammen danne et bredt grunnlag for å si noe om inkluderingsbegrepet i en relasjonell, etisk forstand.

### **1.5.1 Diakonale motiver i de etiske modellene**

De relasjonsetiske teorier knyttes i oppgaven opp mot kirkens diakoni, som handler om å se, bekrefte og dra omsorg for det enkelte menneske, myndiggjøre og ansvarliggjøre det, og utruste det til tjeneste i verden. Som nevnt i metodekapitlet (1.4) er et diakonalt perspektiv på det politiske materiale av ekstern karakter, og kan derfor i utgangspunktet ikke forventes å passe inn i settingen. Diakonien kommer som et fremmedelement, men har like fullt noe viktig å tilføre. Dette gjelder ikke minst i arbeidet med å inkludere mennesker til et meningsfylt liv i omsorg, ansvar og tjeneste. Diakonien henter mye av sin moralske støtte til dette nettopp fra de relasjonsetiske modellene.

## **1.6 Presentasjon av analysemateriale**

Jeg vil herunder kort presentere analysematerialets hovedinnhold. Utdypninger vil bli gitt under selve analysedelen; oppgavens del 3.

Regjeringen Stoltenbergs stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) er utarbeidet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, og tar i hovedsak for seg følgende tema:

- Regjeringens statusrapport for arbeidslivet, og dens målsettinger og strategier om et mer inkluderende arbeidsliv.
- Gjennomgang av systemer og virkemidler som allerede er tatt i bruk.
- Beskrivelse av tiltak som skal iverksettes for å effektivisere og kvalitetssikre arbeidslivsinkluderingen.
- Dokumentering av de særlige grupper man ønsker tiltak rettet mot.

Følgende tre satsninger som fremmes i meldingen utgjør det jeg oppfatter som tyngdepunkter i inkluderingsarbeidet, hva relasjonell oppfølging angår:

- En kontrakt mellom stat og individ; *velferdskontrakten*.
- En avtale mellom stat, bedrift og individ; *IA-avtalen (Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv)*.
- En ny, samlet og koordinerende offentlig etat; *NAV (Norsk Arbeids- og Velferdsetat)*.

Oppgaven vil i særlig grad ta for seg disse tre politiske satsningsområder.

Stortingsmeldingen vil videre i oppgaven bli benevnt som *inkluderingsmeldingen*, eller kun som *meldingen*.

## **1.7 Disposisjon**

Oppgavens kapittel 2 beskriver det teoretiske landskap som de relasjonsetiske modeller former, og setter dette inn i en diakonal forståelsesramme. Kapittel 3 inneholder så en analyse av inkluderingsmeldingen og dens bakgrunn og motiver hva inkludering angår.

Drøftingskapitlet - kapittel 4 – søker dernest å opprette en dialog mellom de politiske holdninger og de etiske posisjoner. Som avslutning inneholder kapittel 5 et utblikk over fremtidens arbeidslivsmessige inkluderingsarbeid, sett ut fra et diakonalt utsiktspunkt.

Kapitlene 2, 3 og 4 vil ha noenlunde likt omfang.

### **1.7.1 Avgrensninger**

En klar avgrensning av oppgaven er at jeg i analysen forholder meg til den foran nevnte stortingsmelding, og ikke innhenter annet politisk materiale. Videre forholder jeg meg til to eksplisitte, etiske teorier, og kommer i all vesentlig grad ikke til å gå ut over dem i drøftingen.

Jeg tar for meg de tydelig relasjonelle bånd mellom stat, arbeidsgiver og enkeltindivid som meldingen omhandler, og berører ikke forhold knyttet til økonomiske støtteordninger, ei heller tiltak som hovedsaklig er individorientert. Som eksempler på sistnevnte kan nevnes utdannings- og kvalifikasjonsrettede tiltak, som oppleves som mer isolert innrettet mot individet uavhengig av dets relasjoner. Det er de kontraktuelle virkemidler og den direkte oppfølging gjennom den statlige forvaltning som er interessant her, da disse spiller aktivt inn både når det gjelder relasjonell omsorgsytelse, ansvarsformidling og tjenesteforståelse.

Når det gjelder velferdskontrakten og IA-avtalen, velger jeg å ta disse med i analysen, men utelater dem som drøftingselementer, da jeg i denne oppgavesammenheng prioriterer et

søkelys på forvaltningen og dens bindinger til mennesket. Jeg mener det er her de relasjonsetiske elementer i første rekke må innføres.

Det underliggende politiske synet på arbeid, slik det kommer frem i meldingen, vil ikke bli gjennomgått i denne oppgaven, da jeg anser dette som en oppgave i seg selv. En kallsetisk versus en sosialistisk forståelse av arbeidets betydning er for øvrig grundig drøftet av Tor Aukrust i hans sosialetikk. (Se litteraturlisten)

## 2 Teoridel

Inkludering vil, som vi vil se ut fra det følgende, kunne forstås som et rent etisk anliggende. Denne oppgavedelen anskueliggjør inkluderingsbegrepets innhold ut fra to relasjonsetiske posisjoner; en klassisk; *den lutherske kallsetikken* og en moderne; *den "løgstrupske" nærhetsetikken*. Jeg benevner nærhetsetikken som "løgstrupsk", da det kun er Knut E. Løgstrups etiske bidrag til denne som legges til grunn i herværende oppgavesammenheng.

### 2.1 *Et klassisk relasjonsetisk perspektiv*

Opprinnelsen til begrepet *kallsetikk* kan blant annet føres tilbake til den tyske samfunnsforsker Max Weber. Filosofen Kari Martinsen tar i sin bok "Øyet og kallet" for seg Webers samfunnsforståelse og hans idealbilde; den lutherske kallsetikk. Hun siterer Weber i hans omtale av kallsetikkens betydning:

*"Ikke noe sted i virkeligheten finnes noe empirisk motstykke til dette tankebilde i dets begrepsmessige renhet. ... Oppgaven for den historiske forskning blir å fastslå i hvert enkelt tilfelle hvor nært eller fjernt dette idealbilde står virkeligheten."*<sup>9</sup>

Når vi nå i denne oppgaven velger å benytte den lutherske kallsetikk som perspektiv, er det fordi denne – slik Weber fremmer det – må sies å ha preget vår kulturs samfunnsforståelse på en særlig måte gjennom de siste århundrer, med opphav i reformatoren Martin Luthers lære om kallet. Martinsen tar også opp Webers analyse av den kalvinske, reformerte kallsetikk, som jo på mange vis er den meste kjente analysen, men denne utformingen av kallsetikken er det ikke aktuelt å trekke inn her.

Den lutherske kallsetikk knyttet det verdslige arbeid sammen med tjenesten for Gud og mennesker. Der moderne samfunnsetikk i stor grad er opptatt av rent økonomiske, strukturelle og fordelingsmessige prinsipper i forbindelsen "menneske – samfunn", utmåler kallsetikken aspektene ved det å være menneske i verden, forstått ut fra et kristent perspektiv: Mennesket er skapt av Gud med kall til å virke i verden. Denne sin samfunnsdelaktighet utfører det i kraft av alltid å være henvist til sin neste gjennom sine relasjoner. Kallet tilkjenner en oppgave og et ansvar, både i de nære relasjoner som er gitt gjennom fastlagte ordninger – familie, arbeid,

---

<sup>9</sup> Martinsen 2000:88

medborgerskap, myndigheter m.v., og i forhold til de mer spontane og flyktige relasjoner som oppstår i den verdslige tjeneste.

All tjeneste må ifølge Luther betraktes som relasjonell. Arbeidet kan derfor ikke forstås bare som et selvsentrert foretagende, ei heller som en rent nytteorientert funksjon i tjeneste for myndigheter, arbeidsgiver og ytre markedsinteresser. En kristen samfunnsetisk forståelse av arbeidet innebærer at det utføres i en samfunnsbyggende hensikt, og at det har som siktemål å virke tjenende overfor enkeltmennesker og fellesskap. Dette syn finnes det ifølge den norske teologen og samfunnsforskeren Tor Aukrust dype røtter for innen vår vestlige kultur. Han poengterer i sin sosialetikk at det ut fra kristen-humanistisk forståelse er slik at *”arbeidet skal bygge opp og gi mening både i individuell og samfunnsmessig forstand.”*<sup>10</sup>

For å understreke viktigheten av at arbeidet knyttes an til livssynet, formulerer Aukrust seg på følgende måte:

*”Spørsmålet om arbeidets mening er langt på vei identisk med spørsmålet om livets mening. ... Finner mennesket en mening med livet, vil det også kunne innordne arbeidet i en meningsskapende sammenheng. Men uten forankring i et livssyn kan det også være vanskelig å finne en eksistensiell og stabil mening i arbeidet. Og da blir mennesket lett prisgitt karrieresamfunnets lunefulle kastevinder.”*<sup>11</sup>

Her foretar Aukrust en polemisering mot den moderne samfunnsutvikling som fremmer individualisme og egosentrisitet. Han er opptatt av at forståelsen av arbeid og av mennesket som arbeider må ha sin grunn i en livsanskuelse som taler om livet i verden, slik Luthers kristne kallsforkynnelse klart og tydelig gjør det. Hvis ikke vil arbeidslivet rammes av vilkårlighet, og arbeidet tape både mening og retning. Aukrust anser derfor kallsetikken som et fullverdig sosialetisk utgangspunkt for refleksjon over mennesket, både når det gjelder dets eksistens og dets oppgave. Kallsetikken er derfor et naturlig utgangspunkt for etisk refleksjon, også inn i herværende oppgavesammenheng.

### **2.1.1 Mennesket i verden**

Reformatoren og kirkefaderen Martin Luther forsto ut fra Bibelens tale om mennesket at det var kalt av Gud til oppdrag i verden; til en tjeneste der medmennesket - ens neste - sto i

---

<sup>10</sup> Aukrust 1966:78

<sup>11</sup> Aukrust 1966:125



sentrum. Martinsen foretar en tydelig understrekning av dette: *”Arbeidet hadde intet annet mål enn å tjene medmennesket for Luther.”*<sup>12</sup> Denne kallelsen, som Luther begrepsfestet som *Beruf* eller *vocatio* (lat.), står i skarp kontrast til dets begrepsmotsetning; *imitatio* (lat.). Dette siste var hans samtids hevdvunne kallsforståelse, og innebar at kallet i sin hovedsak skulle forstås som åndelig; som en ytre, synlig etterfølgelse og Kristus-etterligning med menneskelig helliggjørelse som mål.

Martinsen uttaler i sin gjennomgang av kallet i dets verdslige betydning var en nyhet Luther brakte til torgs, og at han med sin lære om det verdslige arbeid som kall fra Gud vendte seg polemisk mot den katolske kirkes kallsoppfatning, som hovedsaklig rettet seg mot munkeordenene og de kirkelige embeter, som levde i avsondrethet og isolasjon fra det verdslige.<sup>13</sup>

Luther levde selv i flere år i en klostertilværelse preget av tilbaketrukkethet, selvfornektelse og meditasjon for å oppnå helliggjørelse, men innså etter hvert gjennom sine refleksjoner over Bibelen at det å trekke seg bort og isolere seg fra samfunnet ikke kunne tjene den vilje og plan Gud hadde for menneskelivet. Luther fastslo at menneskets plass og oppgave isteden måtte være midt i det pulserende samfunnsliv, der det stadig og på ulike måter kunne leve i Jesu fordring om å tjene sin neste og elske denne som seg selv. Bare ved å være i verden og der tjene sine medmennesker kunne mennesket oppfylle sitt kall.

### **2.1.2 Kallet og tjenesten**

Kallet er ifølge Luther en befaling og tilrettevisning om Guds vilje og bud, formidlet gjennom relasjoner, situasjoner og ordninger. Kallet har til oppgave å opprettholde Guds skapning, hvilket Martinsen understreker i sin formulering av Luthers lære:

*”Som skapte mennesker er det vår plikt å møte vår neste i arbeidet på en livsoppbyggende måte. Kallet og plikten er stilt av Gud, og ethvert kall er likt for Gud. Ikke slik å forstå at Gud trenger våre gode gjerninger. Det er nesten som trenger dem. Kallet står i skapningens tjeneste.”*<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Martinsen 2000:93

<sup>13</sup> Martinsen 2000:93

<sup>14</sup> Martinsen 2000:95

Samtidig er kallet også en fristilling til nestekjærlig tjeneste, idet mennesket nyskapes i Guds frelse og blir ”*satt i stand til all god gjerning*”. (2Tim 3,17) I Luthers kallslære ligger det – når vi refererer til den svenske teolog Gustav Wingren - ikke et premiss om at arbeidet nødvendigvis skal oppleves som ”interessant” i verdslig forstand.<sup>15</sup> Kallet har nemlig en dypere teologisk foranking; det anviser en retning formidlet gjennom denne verdens krav og fordring, frem mot døden og menneskets oppstandelse. I og med evangeliet om frelse og håp om evig liv fylles kallet av en ”*kärlek til nästan och lust til ämbetets plikter, som då fullgöras i frihet från lag.*”<sup>16</sup> Løst fra Guds lov og dens krav kan mennesket helt inngå i gudsrelasjonen, og der fornye og opprettholde sin posisjon som *cooperator dei*; Guds medarbeider.

Hva så med den person som ikke opplever seg som en Guds medarbeider? Også denne vil i og med sine relasjoner være i Guds tjeneste, selv om han verken erfarer eller vet om sitt kall. Det er imidlertid kun den kristne som helt og fullt kan erfare sitt arbeid som et direkte kall fra Gud. Kallsforståelsen er ifølge Luther med nødvendighet knyttet til tro.

Kallet har sitt utgangspunkt i at de relasjoner mennesket til enhver tid berøres av og lever i - det være seg familie, arbeidskolleger eller andre - er gitt av Gud, og at disse som ens neste skal elskes, ikke i blind etterfølgelse; imitatio - men i fri kallelse; vocatio. Kallet graderes ikke ut fra menneskenes ulike samfunnsposisjoner, men er virksomt i det skjulte og innebærer uansett den samme tjeneste for mennesker, og som sådan også en tjeneste for Gud. Gud fører stadig mennesket inn i nye situasjoner og gir det oppgaver på nye steder, der det møter ulike og ofte ukjente mennesker, og der ”*den ena gärningen er för tron som den andra.*”<sup>17</sup>

På tross av sine skiller og ulikheter samvirker menneskenes gjerninger og blir sammenføyd til en helhet, slik Paulus beskrev Guds menighet som en kropp bestående av mange ulike lemmer med særskilte funksjoner. (1Kor 12) Luther legger vekt på det trosmessige faktum at det menneske som har tatt imot frelsen allerede er et lem på Jesu legeme, og at kallet derfor ikke krever en særskilt åndelig ”skikkethet”. Kallelsen er i troen allerede til stede; den kan ikke og skal ikke søkes eller velges ut. Wingren uttrykker det slik: ”... *tron är helt enkelt*

---

<sup>15</sup> Wingren 1993:158

<sup>16</sup> Wingren 1993:161

<sup>17</sup> Wingren 1993:168

*tillhörigheten till kroppen, och alla lemmar höra dit lika mycket, äro således däri lika, trots att de i gärningarna äro olika.*”<sup>18</sup>

Luther fremhevet at ”*et kristent menneske er en helt og holdent fri herre over alle ting og ikke underlagt noen*”, samtidig som det er ”*en tvers igjennom pliktskyldig trell under alle ting og underlagt enhver*.”<sup>19</sup> Dette er en understrekning av Bibelens budskap om menneskets doble natur; om kampen mellom det nye, åndelige og det gamle, kjødelige som bor i mennesket. Luther beskrev menneskets eksistens i spenningsfeltet mellom himmel og jord; mellom et ”allerede nå” og ”ennå ikke”. Wingren gjengir Luther slik: ”*Människan står med sin kallelse i det jordiska riket och bidar i hoppet det himmelska riket.*”<sup>20</sup> Kallet kan altså forstås å inneholde en spenning mellom bundethet og bevegelse; mellom tvang og frihet.<sup>21</sup> Menneskets arbeid vil av denne grunn også innebære erfaringer både av lyst og ulyst, meningsfullhet og meningsløshet.

### **2.1.3 Den uttalte fordring**

Selv om menneskets arbeid ifølge Luther er å forstå som en ”gudstjeneste”, er det ikke innrettet mot Gud, men heller radikalt nesteorientert. Kallet skal være en formidling av Guds kjærlighet til mennesker gjennom den enkeltes daglige gjerninger, og innebærer en forpliktelse på å arbeide slik at denne kjærlighet ikke skal bli hindret. Den som altså ikke benytter seg av mulighetene til å utføre sin tjeneste og gjøre godt, han frister Gud.<sup>22</sup> Arbeidet for nesten skal også utføres på en nøyaktig og omsorgsfull måte, fordi flid og nestekjærlighet impliserer hverandre.

Livet i verden krever en stadig innsats av mennesket. Fordringen ligger i det faktum at mennesket allerede har mottatt oppgaven i og med de gitte relasjonene: Mennesket skal elske sin neste som seg selv; nesten er gitt det og det kan ikke velge denne bort. Dette viser til fulle kallets realisme. Vedrørende denne realisme gjengir Wingren Luther slik:

---

<sup>18</sup> Wingren 1993:170

<sup>19</sup> Luther 1979:203

<sup>20</sup> Wingren 1993:13

<sup>21</sup> Wingren 1993:14

<sup>22</sup> Wingren 1993:174

*”Vad nästankärleken kommer at kräva nästa år av mig, kan jag icke veta i år ... just för nästans skull bör man vara fri till att kunna utföra det, som kan komma att krävas, fri från löften (lagen) till att lyda befallningen.”<sup>23</sup>*

Befalingen aktualiseres i det konkrete møte med nesten i dennes behov og nød. Ut fra denne forståelse fremsetter Luther begrepsparet ”Beruf und Befehl”; ”kallelse og befaling”, som to samtidige sider ved menneskets liv i tjeneste. Den overgripende befaling er imidlertid denne; at alt skal skje i tro, slik at mennesket gjennom alt sitt strev blir værende i Gud. Da vil det kunne mestre livets omskifteligheter, idet disse kan forstås som stadig nye elementer i Guds kallelse.

Det viktigste for mennesket er imidlertid å stole på at *”Guds befallning står i nyskapelsens tjenst.”*<sup>24</sup> Når mennesket i sin tjeneste opplever nysgjerrighet, glede, kreativitet og det å finne nye løsninger på sine arbeidsoppgaver, er dette tegn på nyskapelse eller ”oppstandelse”; det vil si at oppstandelseskraftene er virksomme i menneskets liv. Disse sider ved arbeidet står i kontrast til det som Luther omtaler som arbeidets korskarakter.

#### **2.1.4 Fordringens bundethet**

Arbeidet skal ikke idylliseres. Allerede Bibelens skapelsesfortelling tilkjenner menneskets villkår i verden: *”I ditt ansikts sved skal du ete ditt brød.”* (1Mos 3,19) Hos Luther tilkjenner dette arbeidets korskarakter. Hardt og besværlig arbeid skal utføres med tålmodighet, vitende om at også det er nesten til gagn. En nitidig søken etter verdslig lykke og det som subjektivt kan oppleves ideelt og meningsfullt, vil ifølge Luther kunne innebære et opprør mot Guds vilje. Luther understreker derfor at mennesket skal være tro mot sin stand. Teologiprofessor Ivar Asheim siterer Luther på denne befaling: *”Se på ditt stand ... så vil du nok finne ut hva du har å gjøre!”*<sup>25</sup> Confessio Augustana (CA XVI) tydeliggjør Luthers syn: *”Om de borgerlige ting lærer de at lovlige borgerlige ordninger er Guds gode gjerninger, (...) man skal ta vare på dem som Gud ordninger og vise kjærlighet i slike ordninger.”*<sup>26</sup> Kallet skal altså leves ut i de fastlagte ordninger som standen setter. Mennesket kan derfor heller ikke endre på sitt kall. Dette er et konserverende prinsipp i Luthers kallslære.

---

<sup>23</sup> Wingren 1993:187-188

<sup>24</sup> Wingren 1993:193

<sup>25</sup> Asheim 1975:86

<sup>26</sup> Brunvoll 1984:53

Standen innebar den posisjon – familiær og yrkesmessig – som mennesket i middelaldersamfunnet innehadde i kraft av de samfunnsmessige rammer det var født inn i. Innenfor store deler av den moderne samfunnsforståelse er dette foreldet tankegods, både terminologisk og reelt. Asheim på sin side skriver imidlertid anerkjennende om Luthers kart over stendene:

*”Kan man tenke seg en mer livfull og detaljrik tale enn et sosialt liv preget av mellomalderens frodige glede ved å ordne og forme tilværelsen ved skikker utmyntet ned i hverdagens minste enkeltheter?”<sup>27</sup>*

Asheim søker med sin videreføring av Luthers standstenkning å sette den inn i en moderne forståelse av institusjonene, for slik å reaktualisere begrepet. Selv om denne aktualisering av gammel sosiallære kan møte mye motstand i dag, var det ingen tvil om hva som var poenget på Luthers tid. Luther påpekte menneskets oppgave klart og tydelig, og formulerte dermed et hovedpremiss for hvordan menneskets arbeid skulle forstås.

Luther betraktet de ulike stender som gode ordninger gitt av Gud, både for å virke samfunnsbevarende og for å ivareta de særlige tjenestefunksjoner. Når Luther talte om å se på sin stand er det en eksplisitt uttalt fordring han uttrykker,<sup>28</sup> som er ment å hindre all ansvarsfraskrivelse. For å tydeliggjøre Luthers aksentuering av standens funksjon og ansvar, framsetter Asheim en uttalelse gitt av Luthers nære medarbeider Philip Melanchthon: *”Gud vil det skal være en sammenslutning av mennesker.”<sup>29</sup>* Det er altså ikke meningen at mennesket skal stå alene i sitt kall, men at kallet skal forvaltes i standen, sammen med den enkeltes medarbeidere i tjenesten. Fordringen blir dermed gjort til et felles anliggende. Tjenesten i standen skjer til fellesskapets beste, og til beste for dem som nyter godt av standens arbeid.

Luther beskrev tre hovedstender eller -sektorer i samfunnet; *politia*, *oeconomia* og *ecclesia* (lat.); det politiske liv, familielivet og menighetslivet. På Luthers tid inngikk næringslivet i *oeconomia*, idet arbeidet var basert på familiens samvirke. Familien utgjorde med andre ord arbeidslivets kjerne og struktur, i markert motsetning til våre dagers fragmenterte samfunn, der arbeidsliv og familieliv med få unntak er blitt polariserte størrelser. *Oeconomia* var, som

---

<sup>27</sup> Asheim 1975:88

<sup>28</sup> Asheim 1975:88

<sup>29</sup> Asheim 1975:89

Asheim påpeker, på reformatorisk tid en omfattende sosial virksomhet, og han beskriver også sammenhengen mellom denne standens svekkelse og agrarsamfunnets tilbakegang. Dette skjedde som følge av industrialismens fremmarsj, og resulterte i separasjon mellom arbeidsliv og familieliv, hvilket medførte at storfamilien etter hvert ble redusert til den kjernefamilievirkelighet vi kjenner til i dag, tømt for en rekke av familiens tidligere funksjoner.

Martinsen påpeker at Luther gjennom sine år som reformator etter hvert endret sin kallsforståelse, slik at arbeidet - fra å være innrettet som en fordring om å ta vare på nesten - etter hvert ble formulert mer som en plikt om å innordne seg under samfunnets myndigheter. Etter mange år med krig og uro i Europa hadde den eldre Luther erfart statsmaktens betydning for samfunnsstyring og orden. Han forfektet derfor mer tydelig en fordring overfor enkeltmennesket om innordning og lydighet under det verdslige styre, da dette måtte forstås som innsatt av Gud og ledet av Ham.

At Luther i sin kallslære så entydig fremhevet de samfunnsmessige, hierarkiske strukturer som gudgitte, har til tider forvoldt problemer, da dette har gitt makthavere unnskyldning for å begå overgrep, både i kirke og samfunn. Luther hadde imidlertid et annet motiv for øye, nemlig å stabilisere samfunnet. Hans påbud om innordning må leses ut fra det historiske faktum at Luther levde i en av de mest turbulente tider i Europas historie. Og trass i hans dreining av kallsforståelsen bort fra skapelsestanke og radikal nesteorientering, var kallet like fullt innrettet mot tjenesten i verden.<sup>30</sup> Men kallstenkningen ble nok antagelig mer rigid som følge av denne dreiningen.

Hvordan skal så det moderne menneske kunne gi akt på sitt kall og sin stand? Gir en slik tale i det hele tatt noen mening i vår tid? Det enkle, meningsbærende i menneskets arbeid som Luther målbar, er for lengst skjult av samfunnets økte kompleksitet og individualistiske filosofi. Det kallsetiske syn på mennesket som arbeidende og ansvarlig individ har imidlertid ikke helt gått tapt. På ulikt vis har det i nyere tid blitt fremstilt flere etiske perspektiver basert på det kristne verdigrunnlag, med brodd mot modernismens liberalistiske tankegodt.

---

<sup>30</sup> Martinsen 2000:96

En av de viktigste etiske strømninger kan sies å være nærhetsetikken, som ble aktualisert og anerkjent på 1990-tallet, dels som en reaksjon mot de nyliberale vinder som tiåret før feide over den vestlige verden og i fullt monn ga næring til konsumkultur og jappetid.

Nærhetsetikken utgjorde ved sin entré i den etiske debatt et kraftig korrektiv til liberalismens frihets- og autonomisyn, ved at den klart hevdet menneskets ufravikelige ansvar, samtidig som den påpekte dets avhengighet og omsorgsbehov.

Vi vil nå se nærmere på nærhetsetikken ved å ta for oss noen av dens hovedpunkter, slik de er fremstilt av en av dens viktigste premissleverandører; den danske teolog og filosof Knud Ejler Løgstrup.

## **2.2 Et moderne relasjonsetisk perspektiv**

Nærhetsetikken fremmer på samme måte som den lutherske etikk forståelsen av at mennesket har mottatt en fordring utenfra. Istedenfor å hente sin argumentasjon i teologien, alminneliggjør nærhetsetikken heller fordringen ved å beskrive den ut fra en åpen filosofisk posisjon. Nærhetsetikkens utgangspunkt er oppfatningen av at mennesket i sin tilværelse styres av visse grunnfenomener som det ikke har herredømme over, og som gjør at det lever i et stadig avhengighetsforhold til andre. Det er denne avhengighet som i nærhetsetikken avføder en fordring. Nærhetsetikkens poeng er at *”det etiske grunnfænomen ikke er det enkelte menneskes forpligtelse på en selvpålagt lov, men et ansvar, der er givet på forhånd.”*<sup>31</sup> En moderne tale om menneskelig autonomi blir dermed problematisk. Mennesket kan ikke velge - og derfor heller ikke velge bort - sitt ansvar.

Knud E. Løgstrup er blitt oppfattet som kanskje den viktigste tenker og banebryter i det å forme nærhetsetikken som grunnlagsetikk. Med basis blant annet i hans filosofi har den vunnet innpass både innenfor filosofiske og teologiske fagmiljøer, og i tillegg utviklet seg som kraftfullt korrektiv til yrkesprofesjonelle holdninger og handlinger, enn så lenge i hovedsak relatert til helse- og omsorgsfagene. På disse fagområdene ble nærhetsetikken raskt tatt opp, i og med at den så tydelig beskrev og påtalte de relasjonelle forhold, slik de avspeiler seg i møtet mellom omsorgsutøver og omsorgstrengende. Kari Martinsen bidro til dette med sin aktive formidling og aktualisering av de nærhetsetiske refleksjoner innen sykepleieprofesjonen.

---

<sup>31</sup> Andersen 1996:55

Løgstrup tok tak i den gamle fordring om relasjonell ansvarlighet og tydeliggjorde den inn i den moderne kontekst. Dette gjorde han imidlertid ved å innføre begreper som ikke var så historisk og religiøst ladet. Selv om hans utgangspunkt var teologien, benyttet Løgstrup seg ikke av rent teologiske argumenter. Han valgte isteden å forholde seg til det mer åpne og moderne filosofiske grunnlag som fenomenologien og ontologien representerte, og som var målbåret av tenkere som Edmund Husserl og Martin Heidegger. Ved å knytte an til slike filosofiske perspektiver kunne Løgstrup fritt kommunisere sitt etiske syn ut over de kirkelige grenser, inn i moderne filosofi og etikk, og derfra videre ut i det verdslige samfunns- og arbeidsliv.

Fenomenologien baserer seg på menneskets livserfaring; til det som erkjennes om livet ved at det leves. Erfaringene bringer mennesket i kontakt med de fenomener livet er sammensatt av. Ontologien – læren om *det værende* – har som grunnleggende premiss at "*mennesket skal forstås ud fra sin væren, dvs. det, at det er, og den måde, det er til på*", for å sitere den danske teolog Svend Andersen.<sup>32</sup> Løgstrup hevdet at menneskelivet måtte forstås ut fra bestemte grunnfenomener uløselig knyttet til menneskets væren. Han kalte disse fenomener for *livsytringer*, og påsto at disse ytringer i moderne etiske tenkning ikke var gitt den nødvendige oppmerksomhet, og derfor heller ikke tillagt særlig betydning.

Løgstrup kalte seg selv ontologisk etiker, og bandt seg slik direkte opp mot den heideggerske tradisjon. Begrepet *nærhetsetikk* ble innført først flere år etter hans død, blant annet gjennom den polsk-engelske sosiologen Zygmunt Baumans forfatterskap. Han knyttet Løgstrups etiske filosofi opp mot dette nyetablerte etikkbegrep, i og med at disse refleksjoner med all tydelighet hadde sin forankring i det nærværende; i "*nærheten*".

La oss nå i det videre se nærmere på de grunnfenomener som omtales i nærhetsetikken:

### **2.2.1 Mennesket og livsytringene**

Livet er ifølge Løgstrup sammensatt og holdt oppe av fenomener som han benevner som "*spontane livsytringer*". Disse ytringene er til stede i mennesket uavhengig av dets tanker og følelser. De er umiddelbare og ikke menneskeskapt, og kan derfor ikke velges eller styres.

---

<sup>32</sup> Andersen 1996:54



Det er tvert imot disse fenomener som former mennesket og konstituerer dets virkelighet. Sentrale livsytringer er - slik Løgstrup fremsatte dem - tillit, kjærlighet, barmhjertighet, sannferdighet, talens åpenhet, troskap, medlidenhet og håp.

Livsytringenes spontanitet gjør dem suverene over mennesket og dets handlinger, og kan derfor heller ikke inneholde baktanker fra menneskets side. Dette i motsetning til de stemninger i menneskets indre som Løgstrup kaller *"kretsende tankefølelser"*. Disse setter mennesket selv i sentrum og fører det inn i selvcentrert tankespinn, kretsende omkring opplevelser av egen forurettethet. Eksempler på kretsende tankefølelser vil være mistillit, sjalusi og fortvilelse. Der de suverene livsytringer har sitt fokus rettet ut mot verden, er de kretsende tankefølelsene motsatt rettet innover mot menneskets selvopptatthet.

### **2.2.2 Makten og sårbarheten**

Moderne filosofiske betraktninger over mennesket hevder at det har uinnskrenket herredømme over eget liv, og derfor alltid står fritt til å velge. Løgstrup etterspør den etiske holdbarhet i en slik forståelse. Slik han ser det er dette en herredømmetanke som finnes skjult og åpent til stede, både i moderne erkjennelsesteori, språkfilosofi, etikk og politikk, og dermed utgjør en fare for den menneskelige sameksistens. Herredømmetanken innebærer, slik Løgstrup ser det, en aksept av makt og derav også stadige muligheter for overgrep.<sup>33</sup>

For å synliggjøre at mennesket er i et samtidig makt- og sårbarhetsforhold taler Løgstrup om asymmetrien i de menneskelige grunnvilkår. Asymmetrien gjør seg gjeldende i alle livets situasjoner, også der hvor man vil hevde at full likestilling er etablert. Løgstrup postulerer at *"den enkelte har aldri med et annet menneske å gjøre uten å holde noe av dette menneskets liv i sine hender."*<sup>34</sup> Makten medfører med nødvendighet også en avmakt, i hvilken den avmechtige part er avhengig av at makten blir brukt riktig.

Menneskene lever sine liv i relasjon til hverandre. Relasjonen innebærer en gjensidig avhengighet. Dette sentrale forhold i Løgstrups etikk begrepsfører han som *"interdependensen"*. For å tydeliggjøre dette grunnleggende trekk ved livet henviser Løgstrup

---

<sup>33</sup> Christoffersen 1999:19

<sup>34</sup> Løgstrup 2000:37

til Luthers billedlige fremstilling av menneskene som daglig brød for hverandre.<sup>35</sup> Løgstrup tilkjenner her en klar tilknytning til Luther.

Menneskene er altså å oppfatte som henviste til hverandre på en svært konkret og fysisk måte. Interdependensen innebærer at livet må forstås som å være gjennomsyret med makt. Mennesket har i alle sider ved livet noen overordnede og samtidig noen som er underordnet seg, og maktforholdene skifter stadig. Det kan ikke velge bort denne makten eller søke å unngå den, men må heller spørre seg hvordan det skal bruke den. Dette krever en etisk refleksjon, både i det umiddelbare liv og i det målrettede virke. Christoffersen sier det slik:

*”Vi er utlevert til hverandre, enten vi liker det eller ikke. Trekker vi oss ut av hverandres liv, forsvinner livsmulighetene våre. Makt er ikke bare en hindring, men også en forutsetning for livsutfoldelse, egen så vel som andres.”*<sup>36</sup>

Makt er altså ikke et negativt begrep, men et utgangspunkt for å kunne velge det gode for andre og dermed også for seg selv. Kunnskap om interdependensen legger et grunnlag for å forstå alle menneskers sårbarhet og omsorgsbehov. Utsattheten og avhengigheten viser at mennesket i alle livets sammenhenger har behov for å bli tatt imot og ivaretatt. Det ligger derfor en fordring i denne erkjennelse om å møte mennesker med vilje til omsorg og inkludering.

### **2.2.3 Den umiddelbare fordring**

Med bakgrunn i interdependensen og dens implisitte maktforhold formulerer Løgstrup en etisk fordring som han anser må gjelde i alle relasjoner:

*”... der og idet den er gitt, med selve den kjensgjerning at den enkelte hører med til den verden som den andre lever sitt liv i og derfor har noe av den andres liv i sine hender, er den en fordring om å ta vare på det.”*<sup>37</sup>

Forenklet lyder den etiske fordring slik: Ta vare på det av den andres liv som du har i dine hender. Fordringen formidler dermed et ansvar til den enkelte, alltid rettet utover mot den andre. Løgstrup fremsetter videre fire vesentlige egenskaper ved fordringen som gjør det

---

<sup>35</sup> Løgstrup 2000:25

<sup>36</sup> Christoffersen 1999:29

<sup>37</sup> Løgstrup 2000:43-44

umulig å definere den innenfor gitte rammer. Disse egenskaper er *tausheten*, *radikaliteten*, *ensidigheten* og *anonymiteten*.

- Løgstrup fremhever at den etiske fordring er *taus*. Ansvarsformidlingen innebærer å *ta vare på*, men hvordan dette skal skje sier fordringen ingenting om. Det vil si at det ikke eksisterer klart uttalte moralske retningslinjer for enhver menneskelig handling, men at svaret derimot skal søkes og finnes innenfor menneskets egen livsforståelse og setting. Den etiske handling må være motivert ut fra en uselvvisk tanke om å gjøre det gode mot den andre. Den tause fordring krever derfor et kjennskap til hva som er godt for en selv og andre, og dette understreker viktigheten av det å være et selvstendig reflekterende menneske.
- Dernest er fordringen *radikal*. Det betyr at mennesket må ta imot fordringen uansett når den måtte komme, og uansett hvem den andre måtte være. Denne radikaliteten kjenner vi igjen fra Jesu fordring om å elske den fremmede, jamfør fortellingen om den barmhjertige samaritan (Luk 10,30ff). Sterkest kommer imidlertid dens radikalitet til syne i Jesu bud om fiendekjærlighet (Matt 5,44).
- Videre er den etiske fordring *ensidig*. Mennesket kan med andre ord ikke kreve gjengjeldelse for sine handlinger mot den andre. Som uløselig knyttet til de suverene livsytringene kan fordringen ikke ha baktanker i seg. Eksempelvis vil en barmhjertighet som søker egen fordel ikke være barmhjertighet. Løgstrup anlegger med dette også en front mot arbeidslivets balanserte ”gjensidighet”. Den ensidige fordring krever radikal uselvviskhet.
- Til sist sier Løgstrup at fordringen er *anonym*. Den kommer til mennesket på samme måte som livsytringene, og har derfor ingen klar avsender. Det eneste mennesket vet er at fordringen ikke har oppstått som produkt av dets fornuft. Til det er den altfor grunnleggende og umiddelbar. Fordringen spiller like fullt på lag med de fornuftsbaserte etiske normer, men dog ikke mer enn at den på et øyeblikk kan kreve noe radikalt annet av mennesket, på tvers av alle hevdvunne regler.

Den etiske fordring er altså på alle måter umiddelbar i sin karakter.

#### **2.2.4 Fordringens universalisme**

Nærhetsetikken kan umiddelbart oppfattes som lite anvendelig i arbeidslivssammenhenger utenfor de typiske omsorgsyrkene, da fokus der gjerne blir rettet mot ikke-relasjonelle

arbeidsoppgaver av produksjonsmessig, teknisk og strukturell art. Arbeidslivet er dessuten bygd opp som administrative systemer med klare hierarkiske skiller mellom mennesker. I tillegg vil man gjerne tale om et likhetsprinsipp basert på balanse og symmetri innad i de kollegiale miljøer. Har da nærhetsetikken mulighet til å virke som pådriver i en arbeidslivsetisk sammenheng, dersom arbeidsmiljøene mest av alt er opptatt av rolle, funksjon og produksjon? Vil ikke det ikke-uttalte ansvaret for den andre forsvinne i mengden av kunngjorte krav og forventninger om innsats til virksomhetens beste?

Ifølge Christoffersen kan betegnelsen nærhetsetikk lett misoppfattes av en utenforstående, idet

*”den kan forlede oss til å tro at dette er en etikk som bare handler om nære og personlige relasjoner, og som derfor ikke har noe å si om sosiale spørsmål som handler om organisasjoner og samfunn. Men (...) det var nettopp for å kunne kritisere den byråkratiserte organisasjons- og samfunnsetikken Bauman grep til nærhetsetikken. (...) Også Løgstrup interesserte seg for og skrev mye om sosiale spørsmål.”<sup>38</sup>*

Både Løgstrup og Bauman har blant annet erfaringer fra siste verdenskrig som markant del av sin bakgrunn, og det politiske og samfunnsmessige engasjement ut fra disse er lett å spore hos dem begge.

For å aktualisere sin etikk i et større rom innførte Løgstrup et nytt begrep; *”den kosmiske likhet”*. Med dette ønsket han å belyse at fordringen er like aktuell i alle samfunnsmessige sammenhenger. Den kosmiske likhet er på samme måte som de spontane livsytringene basalt ved menneskelivet, og innebærer at menneskene har absolutt likeverd, uavhengig av livsrom, posisjoner, holdninger og handlinger. Den kosmiske likhet tar sitt utgangspunkt i at interdependensen er universell. I vår globaliserte tidsalder blir dette mer og mer forståelig, nå når de fysiske skiller og avstander i tid og rom i stadig større grad viskes ut. Likeverdet er gitt menneskene i kraft av deres eksistens, og går derfor forut for all politisk og arbeidslivforordnet likhetsbestemmelse.

Som vi vil komme nærmere tilbake til, handler arbeidslivsordninger i stor grad om lik tilgang til rettigheter, fundert på en aksept av ansvar og plikter. I et slikt perspektiv, der alle forventes å yte sitt inn i en funksjonell sammenheng, har de svake liten eller ingen plass. De blir heller å regne som en belastning. Den som ikke henger med vil lett føle seg ekskludert, og fra

---

<sup>38</sup> Christoffersen 2005:93

samfunnets side vil vedkommende bli definert som trengende; verdig eller uverdig sådan. I dette er potensialet for maktovergrep stort. Dersom menneskeverdet graderes ut fra den enkeltes effektivitet, profesjonalitet og samfunnsbidrag, medfører dette en forakt for de svake. Christoffersen påpeker derfor det krav som den kosmiske likhet stiller: ”*Den kosmiske likheten sier at ethvert politisk system må bedømmes etter hvilken stilling det tar til de svake, de uformuende og de forfordelte i samfunnet.*”<sup>39</sup> I dette ligger et nærhetsetisk korrektiv med virkninger både inn i de politiske, forvaltningsmessige og arbeidslivsmessige deler av samfunnet.

### **2.3 Et luthersk og løgstrupsk perspektiv på inkludering**

Hvordan vil så inkluderingsbegrepet kunne føres inn i en etisk terminologi gjennom de nå beskrevne relasjonsetiske posisjoner? Vi kan regne som rimelig at kalls- og nærhetsetikken vil kunne enes om følgende:

- Inkludering skjer ved at man trekkes inn i meningsfylte relasjoner.
- Inkludering handler om å ta imot og ivareta med omsorg.
- Inkludering forutsetter at mennesket ser seg selv som del av et avhengighetsforhold, der det inngår både som ansvarlig, omsorgsgivende og sårbart, omsorgstrengende.
- Inkludering innebærer en aksept av fordringen om å ta ansvar i relasjonene; hos Luther som en gudstjeneste, hos Løgstrup som en umiddelbarhet som springer ut av menneskenes interdependens.

Selv om Luther har en klar teologisk forankring, mens Løgstrup anlegger et mer åpent filosofisk grunnlag for sin etikk, hevder de begge at fordringen kommer utenfra, og derfor ikke er et produkt av menneskets egenrefleksjon. Enten det er tale om *ens neste* eller *den andre* handler deres felles etiske fokus om det menneske som på ulikt vis kommer nær, og som en dermed blir satt til å fatte ansvar og dra omsorg for. Vi har sett at den lutherske kalletikk har en uttalt fordring i seg, mens den løgstrupske nærhetsetikk lar fordringen forbli taus. Begge er imidlertid like tydelige på at menneskets oppgave er å tjene. De kan derfor sammenstilles i de tre begrepene som tidligere er skissert; *ansvaret, omsorgen og tjenesten*.

---

<sup>39</sup> Christoffersen 1999:89

Ut fra forståelsen av at fordringen både er formidlet gjennom ytre relasjoner og samtidig er nærværende i mennesket, kan nærhetsetikken betraktes som en moderne kallsetikk.

## **2.4 Diakoni, sårbarhet og tjeneste**

Det kristne menneskesyn betrakter mennesket som skapt i Guds bilde. Denne erkjennelse baserer seg på den bibelske skapelsesteologi, og innebærer tre dimensjoner ved menneskets eksistens:

- *Mennesket er skapt til å inngå i relasjoner.* Dette innebærer en stadig henvisning og fordring, slik relasjonsetikken nå har belyst.
- *Mennesket er skapt til mangfold.* Med dette forstår vi at menneskene har samme Skaper og derfor også den samme verdi, til tross for alle ytre ulikheter, som eksempelvis kommer til uttrykk i arbeidsdelingen.
- *Mennesket er skapt til oppdrag.* Det er i kraft av sin skapelse utrustet med evner og anlegg som istandsetter det til tjeneste i og for fellesskapet.

Disse tre bibelske dimensjoner angir et klart menneskeverd, og er grunnleggende for den diakonale tenkning og praksis, og derfor også utgangspunkt for diakoniens syn på inkludering.

Den norske kirkes diakoniplan uttrykker at *”alle sider ved menneskelivet er en utfordring for diakonien og gjenstand for dens tjeneste”*,<sup>40</sup> det være seg menighetsliv, familieliv, arbeidsliv m.v. Den kirkelige diakoni formidler kristenlivet som en tjeneste for nesten, slik det tydelig kommer frem i diakonidefinisjonen: *”Med diakoni forstås kirkens medmenneskelige omsorg og fellesskapsbyggende arbeid, og den tjeneste som i særlig grad er rettet mot mennesker i nød.”*<sup>41</sup>

Diakoniplanen understreker dette ved å fremheve det diakonale grunnlag:

*”Det er et grunnleggende perspektiv i den kristne tro at vi er skapt av Gud til å få vårt liv av vår nestes hånd, på samme måte som han eller hun er skapt til å få sitt liv av vår hånd. Ingen kan helt og holdent leve av seg selv eller for seg selv. Vi er utlevert til hverandre, avhengige av hverandre. Derfor er menneskets liv i grunnleggende forstand diakonalt. Vi er skapt til å tjene hverandre, til å dra omsorg for hverandre. ”Vi er hverandres daglige brød.””*

---

<sup>40</sup> Plan for diakoni 1988:14

<sup>41</sup> Plan for diakoni 1988:8

Vi gjenkjenner her både den lutherske og nærhetsetiske tenkning, noe som tilkjennevir at diakonien er bærer og videreformidler av begge disse.

Diakoniens teologiske grunnlag er formet på basis av en trinitarisk gudstro, som også tilkjennevir ansvars-, omsorgs- og tjenestedimensjonen:

- Gud skaper har satt menneskene til å være sine medarbeidere i verden, og i dette perspektiv ligger menneskets forpliktende ansvar overfor alt det skapte. Bibelen taler om at mennesket er satt til å råde og samtidig utøve omsorg, og at Gud stiller menneskene til ansvar for sine gjerninger. Diakoniplanen formulerer dette slik: *”Med utgangspunkt i troen på Gud som Skaper, er diakonien uttrykk for det ansvaret for medmennesker Gud har gitt alle mennesker gjennom nestekjærlighetsbudet.”*<sup>42</sup>
- Guds sønn har gjennom sitt forbilledlige liv vist oss hva sann nestekjærlig omsorg vil si. Med utgangspunkt i sin egen tjenende kjærlighet, som så sterkt kommer til uttrykk i og med hans liv, død og oppstandelse, har Jesus også gitt menneskene budet om å elske hverandre, slik han har elsket dem. Diakoniplanen uttrykker derfor at: *”Med utgangspunkt i troen på Gud som Frelser, er diakonien et vitnesbyrd om Guds tjenende kjærlighet til alle mennesker i Jesus Kristus.”*<sup>43</sup>
- Guds hellige ånd viser det troende menneske hvordan det skal utføre sin tjeneste i verden, ut fra det faktum at det lever sitt liv relasjonelt. Mennesket kan da heller aldri unndra seg dette sitt relasjonelle ansvar for medmennesker og fellesskap. Diakoniplanen henviser slik til livet i Åndens ledelse: *”Med utgangspunkt i troen på Gud som Forløser, er diakonien en frukt av det nye liv som skapes ved Den Hellige Ånd.”*<sup>44</sup>

Det diakonale oppdrag som henvender seg mot hvert enkelt menneske, handler om å gjenreise og bekrefte dets verdighet, myndiggjøre det til å ta ansvar for sitt liv, og gjennom dette sette det fri til tjeneste, for Gud, medmennesker og egen del. Omsorgen, ansvaret og tjenesten innebærer altså mottagelse og ivaretagelse, der målet er inkludering til det gudsnære fellesskap i relasjonene.

---

<sup>42</sup> Plan for diakoni 1988:9

<sup>43</sup> Plan for diakoni 1988:9

<sup>44</sup> Plan for diakoni 1988:9

## **2.5 Oppsummering**

Vi har i denne teoridelen belyst at relasjonsetikken er en viktig del av diakoniens basis. I og med disse posisjoner har inkluderingsbegrepet fått et tydelig innhold, som vi nå drar med oss videre inn i en drøfting av det politiske materiale.

Vi skal aller først gjennomgå det politiske dokument; inkluderingsmeldingen. Idet vi begir oss fra den teoretiske etikkdelen over mot den språklige analyse av det politiske tekstmateriale, er det nødvendig å innstille seg på at synsvinkel og uttrykksformer endres. Den politiske tale baserer seg gjerne på argumentasjon omkring strategier og strukturelle målsettinger. I de politiske termer vil inkluderingstenkningen derfor kunne oppleves som en helt annen virkelighet enn den vi har belyst ved hjelp av det etiske materiale. Det vil - som vi skal se - imidlertid være mulig å få politikk og etikk i samtale ved å la dem tilnærme seg hverandre gjennom de dimensjonene som er tillagt inkluderingen: Ansvar, omsorgen og tjenesten.



### 3 Analyse av inkluderingsmeldingen

Denne oppgavedelen vil ta for seg en politisk tematisering av inkluderingen. Vi starter med å betrakte noen bakenforliggende forhold av historisk og global karakter, for deretter å skissere mer spesifikke årsakssammenhenger i det norske samfunn og arbeidsliv. Problemstillingen som søkes besvart er som nevnt: ”På hvilken måte kan inkluderingsbegrepet forstås ut fra arbeids- og inkluderingsdepartementets stortingsmelding om inkluderende arbeidsliv?”

#### 3.1 Meldingens handlingsrom

Før vi går i gang med selve tekstanalysen; la oss først av alt ta for oss noen viktige sider ved samfunnsutviklingen, som har gjort sitt til at inkludering er blitt slik et viktig tema i samfunns- og arbeidslivsdebatten. Jeg knytter denne fremstillingen opp mot to overordnede begreper som ofte nevnes innen moderne samfunnsforskning; *individualiseringen* og *globaliseringen*.

##### 3.1.1 Sårbarhetens tilsynekomst i moderne samfunnsutvikling

I og med liberalismens vekt på industrialisering og handel, har den vestlige verden gjennomgått en samfunns- og livssynsmessig utvikling som har sett det enkelte menneskes velstand, frihet og autonomi som en hovedsak. Selv om denne *individualisering* har som klar kvalitet at den har rettet oppmerksomheten mot enkeltindividets livsvilkår, og slik skapt viktige forutsetninger for en tale om likhet og individuelle rettigheter, har den også klare skyggesider. Det individualiserte menneskes iver etter selvrealisering og materielle goder på samfunnets vare- og tjenestetorg har, ifølge den tyske sosiolog Ulrich Beck, en implisitt svakhet: Menneskets frihet til å velge har ført med seg en understrøm av avhengighet til markedet, og den etterspørsel og de tilbud dette byr frem. Den enkeltes valgfrihet har ifølge Beck ikke ført til noen reell frihet, men derimot til en markeds- og institusjonsavhengighet. Når det gjelder menneskets forhold til arbeidsmarkedet, formulerer han situasjonen slik:

*”De frisatte individer bliver afhængige af arbejdsmarkedet, og netop derfor bliver de afhængige af uddannelse, forbrug, velfærdsstatens regulering og sikring, trafikplanlægning, forbrugsgoder, muligheder og modestrømninger inden for den medicinske, psykologiske og pædagogiske rådgivning og omsorg osv. Alt dette udtrykker de individuelle livsforholds institutionsafhængige kontrolstruktur.”*<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Beck 1997:210

Mennesket har altså gjort seg avhengig av en rekke samfunnsstyrte elementer for å kunne finne seg til rette. Forhold som utdanning, økonomi, livsstil og forbruk er blitt styrende faktorer. Sett ut fra Becks synsvinkel er det med andre ord ikke tale om en autonomi og frihet for mennesket, men tvert imot om en økende grad av avhengighet i forhold til kreftene i markedet og hos de politiske myndigheter.

På den andre side har liberaliseringen av internasjonal handel – særlig i årene etter 2. verdenskrig – ført til et verdensvidt, konkurranseorientert marked, som igjen har bidratt til det postmoderne fenomen som kalles *globalisering*. På samme måte som ved individualiseringen, kan også sider ved globaliseringen sies å være positive, da den blant annet har fremmet nye muligheter for overnasjonal innsats og samhandling. Verden er blitt mindre, idet menneskene med teknologiens hjelp er blitt i stand til å ta del i hverandres virkelighet, nær sagt uavhengig av tid og rom.

Globaliseringen innebærer også en hurtig og omfattende flyt av varer og tjenester, informasjon, kapital og kompetanse over landegrensene, noe som innebærer et stort økonomisk potensiale for markedsvirksomhetene. Det er nå enklere enn noen gang å innhente rimelige varer og tjenester fra utlandet, istedenfor å opprettholde en fast, kostnadskreven arbeidsbemanning, enn si flagge bedriften ut til mer gunstige land, lønns- og skattemessig sett. Denne ”*outsourcing*” skjer for å sikre best mulig fortjeneste. I tillegg, og dels som følge av dette, foretar virksomhetene gjerne en ”*downsizing*”; en avvikling av de til enhver tid minst konkurransedyktige elementer.

Som følge av dette har globaliseringen en klart negativ effekt for enkeltmenneske og samfunn, idet den gir økende grad av kontingens, bevegelse og fragmentering av det lokale arbeidsliv, og skaper uoversiktighet og usikkerhet. Dette innebærer blant annet at den enkelte arbeidstaker blir avkrevd en stadig større grad av fleksibilitet og evne til nyorientering. Mange ekskluderes fra arbeidslivet fordi de enten ikke makter eller er villige til dette.

De menneskelige konsekvenser av globaliseringen beskrives i krasse ordelag av Bauman, som blant annet tar slik til orde for å beskrive utryggheten og vilkårligheten i det moderne arbeidsliv:

*”Preset i dag er rettet mot å bygge ned vanen med å ha permanent, døgnet-rundt-, stabilt og regelmessig arbeid; hva annet skulle slagordet ”fleksibel arbeidskraft” bety? Den anbefalte strategien er å få arbeiderne til å glemme, ikke å lære (...) Den eneste måten man kan tenkes å oppnå virkelig ”fleksibel” arbeidskraft på, er at dagens og morgendagens arbeidstagere kvitter seg med sine opplærte vaner med daglig arbeid, regelmessig skiftarbeid, permanent arbeidsplass og stabile arbeidskolleger.”<sup>46</sup>*

Oppløsningen av det faste, trygge og vanedannende i arbeidslivet er ifølge Bauman en måte å forme arbeidskraften på, slik at den best mulig kan tjene markedsinteressene.

Individualiseringens avhengighetsdannelse og globaliseringens fragmenterende effekt kan sies å være dobbelt utslagsgivende for moderne arbeidsliv, og skaper en uoversiktliggjør som gjør at samfunn og enkeltindivider i stadig større grad etterspør noe som kan virke samlende og inkluderende.

Ut fra det vi over har belyst kan vi si at samfunnsutviklingen har blottlagt menneskets og relasjonenes sårbarhet på en helt ny og skremmende måte.

### **3.1.2 Innvirkninger på norsk arbeidsliv**

Samfunnsøkonomen Hege Torp lister i sitt innledningskapittel i boka ”Nytt arbeidsliv” opp en rekke faktorer som hun mener preger det moderne norske arbeidsliv. Hun peker blant annet på de økte krav om spesialiserte, effektive og fleksible arbeidere. Videre oppgir hun som et trekk ved samfunnsutviklingen at oppslutningen om kollektive ordninger og solidaritetshensyn svekkes, samtidig som midlertidig arbeidskraft blir mer vanlig, slik Bauman også har påpekt. Fokus settes på enkeltindividets prestasjoner, og det gis lønn etter innsats og resultatoppnåelse. Tidspresset øker, samtidig som rommet for selvrealisering gjøres større. Torp konstaterer – med resignasjon? – et større skille mellom mennesker i det nye arbeidslivet: *”I det nye arbeidslivet tar vinnerne alt.”<sup>47</sup>* Det er et skremmende resonnement Torp her oppsummerer med. En virkelighet der relasjonelle bånd oppløses til fordel for en egoistisk vinnerkultur, må nødvendigvis resultere i en mengde tapere.

Når arbeidskravene skjerpes og arbeidsmarkedets usikkerhet øker er det mange som ikke makter å holde seg oppegående i arbeidslivet, enn si etablere seg der. Individualiseringens og

---

<sup>46</sup> Bauman 2006:127

<sup>47</sup> Torp 2005:12

globaliseringens negative konsekvenser kan derfor sies å utgjøre hovedårsaker til arbeidsledighet, men kanskje i enda større og mer uoversiktlig grad til sykemeldinger og uførhet. En vesentlig andel av den voksne befolkning her i landet – faktisk så mange som rundt en fjerdepart – oppgis da også å stå på utsiden av arbeidslivet, ifølge inkluderingsmeldingen. Det er en stor utfordring for den norske velferdsstat at *”rundt 700 000 mennesker i yrkesaktiv alder mottar til enhver tid ytelser til livsopphold fra det offentlige.”*<sup>48</sup>

De globalt orienterte markedskrav og de individualistiske holdninger kan altså godt sies å være medvirkende faktorer til den ekskluderende effekt som holder mennesker i yrkesaktiv alder på utsiden av arbeidslivet, der de blir avhengige av statlig sosialomsorg og -ytelser. Denne smertelige erkjennelse er særlig påtagelig i de grupper som allerede i utgangspunktet befinner seg i det aktive arbeidslivs randsone; de unge og lavt kvalifiserte, de eldre og svekkede, de syke og utslitte, de funksjonshemmede og de fremmedkulturelle.

Dagens arbeidslivssituasjon i Norge er kompleks. Herunder følger en liste over hva som må kunne kalles dilemmaer for velferdsstaten:<sup>49</sup>

- Antallet sykemeldte og uføretrygdede er høyere i Norge enn i de fleste andre vestlige land det er naturlig å sammenligne seg med, til tross for en gradvis bedring i allmennhelsesituasjonen.
- Altfor få mennesker som mottar statlig stønad kommer inn i eller tilbake til arbeidslivet. Dette gjelder både langtidssykemeldte, uføre/funksjonshemmede og andre typer marginaliserte.
- Flere innvandrergupper har lav sysselsetting. Særlig er det et problem at fremmedkulturelle statsborgere med mange års tilhold i Norge ikke makter å bli integrert på arbeidsmarkedet.
- Den befolkningsandel som regnes som fattige blir ikke mindre, til tross for politiske initiativer. Velferdsstatens ønskede mål om fattigdomsreduksjon er dermed ikke innfridd.

Det er dette scenario som er bakgrunnen for talen om et mer inkluderende arbeidsliv i det norske samfunn.

---

<sup>48</sup> St.meld. nr. 9:14

<sup>49</sup> St.meld. nr. 9:168-169

### **3.2 En presentasjon av inkluderingsmeldingen**

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet under regjeringen Stoltenberg la i 2006 frem sin stortingsmelding nr. 9 med tittelen *”Arbeid, velferd og inkludering”*. Dokumentet tar sikte på å sette politiske rammer og retningslinjer for hvordan de arbeidslivsmessige utfordringer best skal kunne håndteres, og understreker betydningen av en tettere oppfølging og stimulering av arbeidslivet fra statlig side. Det blir med denne meldingen slått til lyd for en ny og bred politisk inkluderingslinje, innrettet mot lokalt mer inkluderende arbeidsplasser og arbeidsmiljøer, der flere personer med svak arbeidstilknytning kan få fotfeste, og der mennesker med varige helseproblemer kan få tilbud om å stå lenger i arbeid. Formålet er ifølge meldingen å forebygge utstøting fra arbeidslivet og sørge for at flere kan få tilgang til arbeid.

De fundamentale velferdsmål er ifølge regjeringen *”å gi alle mennesker i hele landet mulighet til å utvikle sine evner og leve gode og meningsfulle liv,”* og sikre *”likeverdighet og frihet”*.<sup>50</sup> Uttrykk som meningsfullhet, likeverdighet og frihet er store og visjonære ord, som lett kan oppleves å ha avstand til den virkelighet vi ovenfor har belyst. Regjeringen ønsker imidlertid å ta sikte på å innfri disse målene, nettopp gjennom å fremme et mer inkluderende arbeidsliv. Det handler med andre ord om å knytte mennesker til det aktive yrkesliv, og slik gi dem verdighet som samfunnsborgere.

Et omfattende og inkluderende arbeidsliv krever samspill fra flere parter. Mens tradisjonelle velferdsgoder vanligvis administreres og utvikles av staten som eneaktør, krever et inkluderende arbeidsliv at stat, marked og virksomheter samarbeider og utvikler felles premisser og målsettinger for hvordan inkludering best mulig skal kunne skje. Inkluderingsmeldingen er et viktig skritt i så måte.

#### **3.2.1 Inkluderingsens tre nivåer**

Inkluderingsarbeidet skjer med interaksjon fra tre ulike nivåer; det overordnede samfunnsnivå (staten og dens forvaltning), virksomhetsnivået (markedet og bedriftene) og individnivået (befolkningsgruppene og den enkelte).<sup>51</sup> Vi vil i det følgende se i hvilken grad meldingen tar opp og vektlegger disse nivåers forhold til de inkluderingsdimensjoner jeg har skissert; omsorgen, ansvaret og tjenesten.

---

<sup>50</sup> St.meld. nr. 9:13

<sup>51</sup> St.meld. nr. 9:92

Det må påpekes at det perspektiv på inkludering som blir fremholdt, er det statlige. De to øvrige nivåer er objekter i fremstillingen. Dette betyr at vi kun kan avdekke myndighetenes holdninger til disse som skal inkluderes, og måten det kan skje på.

### **3.3 Inkluderingens hensikt: Et omsorgsperspektiv?**

Først av alt: Kan vi lese en reflektert omsorgsholdning ut av inkluderingsmeldingens innhold?

Og kan vi ut fra dette anse omsorg som et vesentlig anliggende i regjeringens velferdsforståelse? Hvilken omsorg er det i så fall tale om?

#### **3.3.1 Staten som omsorgsyter**

Staten har bundet seg til en rekke juridiske forpliktelser av omsorgsmessig art.

*Folketrygdloven* står her i en særstilling. Den har til formål å garantere alle mennesker, bosatt i Norge, økonomisk og sosial trygghet. Denne trygghet skal sikres gjennom økonomisk hjelp til selvhjelp, med sikte på at mennesker skal makte å forsørge seg selv og slik klare seg best mulig.<sup>52</sup> Loven gir den enkelte rett til trygdeytelser når arbeidsinntekt helt eller delvis ikke er til stede. Dette er et klart gode for mennesket, men også en økonomisk belastning for staten, da den som ikke evner eller makter å komme inn under lønnede arbeidsforhold vil måtte påtvinge staten utgifter. En positiv utvikling i sysselsettingen er derfor helt avgjørende for å minske trygdebehovet og de statlige utgifter.<sup>53</sup> Statens omsorg er med andre ord bundet opp til økonomi. Dette kan være en utfordring i forhold til det å ivareta relasjonelle sider ved omsorgen.

Regjeringen ønsker gjennom sin inkluderingsmelding å legge premissene for et arbeidsliv der alle gis mulighet til å delta etter evne. Dette er den måten man ser som eneste vei til optimal sysselsetting. For å muliggjøre denne målsetting er det som et første skritt nødvendig at statens tjenester tilpasses folkets – og dermed også den enkeltes – behov. Det skisseres flere virkemidler i meldingen for hvordan staten og forvaltningen skal kunne lykkes i å la enkeltmennesket med sine evner og ressurser bli del av et lønnet arbeidsliv. Noen av dem er av rent økonomisk art. Utformingen av en ny statlig arbeids- og velferdsforvaltning (NAV) er

---

<sup>52</sup> St.meld. nr. 9:169

<sup>53</sup> Hatland 2001:86

imidlertid en annen og mer relasjonsbasert satsning. Vi vil se nærmere på denne etaten under punkt 3.6.1.

Målsettingen handler også om å tilrettelegge for en tilpasning av arbeidet i forhold til den enkeltes helse og øvrige forutsetninger, *”så langt det er mulig”*.<sup>54</sup> En vurdering av hva som er mulig innebærer imidlertid en stor grad av skjønn, og må derfor støtte seg på de holdninger og verdier som finnes i forvaltningen og hos dens utøvere. Det springende punkt for omsorgens del blir hvorvidt disse er etisk forankret, og hvilken etisk posisjon man inntar.

Oppbyggingen av velferdsordningene i moderne tid har i stor grad ført til en statlig institusjonalisering av omsorgen. Slik sett er velferdsstaten blitt en omsorgsstat som forvalter menneskenes vilkår. Den amerikanske kultursosiologen Christopher Lasch påstår at denne omsorgsstaten, som følge av sin omsorgsoverstyring, gjør befolkningen til klienter. En av hans innvendinger er at markedet og den politiske sentralisering *”svækkede selvstændighedens ånd og afholdt folk fra at påtage sig et ansvar for deres handlinger.”*<sup>55</sup> Hvordan kan en velferdsstat utvikle seg til å bli en formynderstat? Henriksen og Vetlesen drøfter dette spørsmål i sin bok *”Nærhet og distanse”*, og konkluderer med at *”når omsorg blir samfunnsideologi, er formynderstaten resultatet. Staten er som en overbeskyttende mor som aldri lar barna bli voksne og fly ut av redet.”*<sup>56</sup> Det er et åpent spørsmål hvorvidt man betrakter den norske velferdsstatsordning som formynderisk, eller paternalistisk for å bruke et annet uttrykk. Måten omsorgen blir håndhevet på vil kunne gi svar på dette spørsmål.

### **3.3.2 Arbeidsgiver som omsorgsyrer**

Inkluderingsmeldingen postulerer at *”arbeid er nøkkelen til inkludering og deltakelse i samfunnet.”*<sup>57</sup> Ut fra dette fremmes arbeidsplassens og arbeidsgivernes viktige oppgave i inkluderingsarbeidet: *”Arbeidsgiverne spiller en nøkkelrolle.”*<sup>58</sup>

Arbeidsgiverne er myndighetenes naturlige og nødvendige samarbeidspartnere i arbeidet med å knytte mennesker til arbeidslivet. Det er derfor viktig at arbeidsgiverne er motivert for dette, både når det gjelder å ta vare på eksisterende arbeidstakere og vise vilje til å ta imot nye

---

<sup>54</sup> St.meld. nr. 9:233

<sup>55</sup> Lasch 1995:74

<sup>56</sup> Henriksen/Vetlesen 2006:50

<sup>57</sup> St.meld. nr. 9:182

<sup>58</sup> St.meld. nr. 9:19

arbeidere, også dersom disse ikke fyller de kvalitetskrav man helst kunne ønske seg. Arbeidsgiversiden kan slik sett betraktes både som medarbeider for staten i dennes omsorgsforvaltning, og som en selvstendig omsorgsyter. Vi vil i drøftingens punkt 4.1.2 ta for oss hvorvidt arbeidsplassen kan være en omsorgsarena.

Staten tilkjenner imidlertid også en skepsis til virksomhetenes inkluderingsvilje. Meldingen er nemlig opptatt av de rent forpliktende retningslinjer som virksomhetene må pålegges, og spør hvorvidt de nåværende ordninger i tilstrekkelig grad oppmuntrer – eventuelt mer direkte presser - arbeidsgivere og virksomheter til forebyggende og inkluderende arbeidsmiljøer.<sup>59</sup> Et resultat av denne skepsis var regjeringens utspill om ny sykepengeordning med høyere arbeidsgiverandel. Som følge av dette utspant det seg en debatt om sykepengeordningen i 2006, mellom regjeringen og arbeidsorganisasjonene, hvilket brakte regjeringen på retrett med tanke på å etablere en slik ordning. Skepsisen er uansett tydelig formulert i meldingen:

*”En slik ordning betyr at man belønner de arbeidsgivere som har et velfungerende arbeidsmiljø og sykefraværarbeid, mens arbeidsgivere som ikke tar dette ansvaret, i større grad vil belastes kostnadene direkte.”<sup>60</sup>*

Arbeidsgivernes omsorgsvilje er altså å betrakte som usikker. Myndighetene er derfor også tydelige i sin holdning om at krav og belønning må gå hånd i hånd for å besørge villighet til inkludering i virksomhetene. Dette fungerer som et ris bak speilet, og er slik sett uttrykk for en statlig paternalisme overfor virksomhetene.

### **3.3.3 Mennesket – en omsorgsmottaker**

Enkeltmennesket er også en aktør på omsorgsarenaen. Meldingen argumenterer med at arbeid gir tilgang til et sosialt fellesskap, som en stønadsmottaker på utsiden av arbeidslivet ikke har samme mulighet til å ta del i.<sup>61</sup> Et samvirkende fellesskap kan altså anses som et viktig omsorgselement for en yrkesaktiv person. Arbeidsaktivitetens betydning understrekes, fordi den ” kan også for noen være et mål i seg selv ved at den bidrar til økt livskvalitet og medfører deltakelse og inkludering i et fellesskap.”<sup>62</sup> Talen om en styrkning av fellesskapsdimensjonen som et mål i seg selv er et uttrykk for en omsorgstenkning. Det er

---

<sup>59</sup> St.meld. nr. 9:173

<sup>60</sup> St.meld. nr. 9:173

<sup>61</sup> St.meld. nr. 9 (kortversjon):1

<sup>62</sup> St.meld. nr. 9:180



derfor av betydning at man fra politisk hold poengterer fellesskapets viktighet. Denne refleksjon overskygges imidlertid av arbeidsfokuset i meldingen.

### **3.3.4 Et utvidet omsorgsperspektiv**

Meldingen er ikke bare opptatt av inkludering inn i en arbeidslivssammenheng, men skuer også utover en bredere horisont, idet den taler om *”å skape gode levekår og muligheter for inkludering og deltakelse også for de som av ulike grunner ikke kan delta i arbeidslivet.”*<sup>63</sup>

Dette er et viktig perspektiv som ikke blir behandlet videre i meldingen, men som oppfattes å være mer innrettet mot samfunnet som sådan, uavhengig av lønnsarbeid. Det understrekes at *”økonomisk trygghet, respekt og verdige liv for mennesker som ikke kan delta i arbeidslivet”* skal ivaretas, og ikke bli oversett som følge av det sterke fokus på arbeidslivsinkluderingen.<sup>64</sup> Vi må like fullt stille spørsmålet om hvordan verdigheten for mennesker utenfor arbeidslivet er tenkt ivaretatt, ettersom sysselsetting står som den politiske hovedsak. Ligger det ikke her en reell fare for opplevelse av mindreverdiget hos den utenforstående, og en stigmatisering av vedkommende fra samfunnets side, selv om det tales klart om respekt og verdighet i meldingen? Vi behandler dette videre under punkt 3.7.

## **3.4 Inkluderingens sted: Hvem har ansvaret?**

En av meldingens agendaer er å formidle ansvar for at inkludering skal finne sted. Hvem skal ha ansvaret? Meldingen understreker viktigheten av at plikter og rettigheter ses i sammenheng, og beskriver en fordeling av disse mellom de tre samfunnsnivåer:

- Staten har det juridiske oppfølgingsansvar, og skal forvalte de økonomiske insentiver og de veiledningsmessige og koordinerende støttetiltak overfor arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I tillegg har staten, representert ved NAV, det direkte ansvar for de som står utenfor en arbeidslivssammenheng.
- Arbeidsgiverne har ansvaret for å tilrettelegge og sikre arbeidsplassene og -miljøene, for å forebygge ekskludering og for å legge til rette for innlemmelse av nye arbeidstakere.
- Enkeltmennesket som skal inkluderes, har på sin side i oppgave å ta sitt kontraktbundne ansvar på alvor, og fylle sine forpliktelser overfor stat og arbeidsgiver, hva egen medvirkning og motivasjon angår.

---

<sup>63</sup> St.meld. nr. 9:15

<sup>64</sup> St.meld. nr. 9:167

### 3.4.1 Statens ansvar

Statens tilretteleggings- og tilsynsansvar blir tydelig beskrevet i inkluderingsmeldingen. Tydeligst kommer dette ansvaret til uttrykk i og med sentraliseringen av forvaltningen. Dette viser at staten stiller krav til seg selv om å ha et overordnet ansvar og kontroll med inkluderingsarbeidet. Vi kommer tilbake til det statlige forvaltningsansvar under punkt 3.6.1.

### 3.4.2 Arbeidsgiveransvaret

Staten har utviklet redskaper for å tydeliggjøre inkluderingsansvaret overfor arbeidsgiversiden. Den nye *arbeidsmiljøloven* som trådte i kraft ved inngangen til 2006, påpeker i enda sterkere grad enn tidligere lovgivning det ansvar arbeidsgiver har, når det gjelder å sikre sine arbeidstakere mot ekskludering fra arbeidsplassen. De juridiske retningslinjer skal trygge arbeidernes vilkår og sikre deres rettigheter. Meldingen kunngjør at arbeidsmiljølovgivningen er *”en grunnvoll i arbeidet med å forebygge sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.”*<sup>65</sup> Meldingen refererer til denne loven, blant annet når den poengterer arbeidsmiljøets forsvarlighet og arbeidsgivers plikter i forbindelse med omstillinger på arbeidsplassen.<sup>66</sup>

Arbeidsplassen holdes, som vi har belyst, frem som det viktigste sted for inkludering. Skal arbeidsplassen kunne fungere etter disse intensjoner, kreves på den ene side en motivert og engasjert holdning fra arbeidstakernes side, men i enda større grad må det fordres en bevisst, aktiv holdning fra arbeidsgiversiden. En inkluderende holdning kan, ved siden av de lovmessige retningslinjer, også fremmes gjennom statlige, økonomiske insentiver. Meldingen er imidlertid tydelig på at *”det hjelper lite med økonomiske insentiver for å motivere den enkelte til arbeid hvis det ikke er bedrifter som vil ansette eller beholde de det gjelder.”*<sup>67</sup> Det må være vilje hos arbeidsgiver til å ta et sosialt, inkluderende ansvar.

Er det imidlertid klart hvor mye som forventes av arbeidsgiver? Meldingen omtaler det som en utfordring at man ikke sikkert vet hvor langt arbeidsgivernes tilretteleggingsplikt strekker seg.<sup>68</sup> Skjønnsmessige vurderinger må derfor tas i bruk i hvert enkelt tilfelle, for å avklare

---

<sup>65</sup> St.meld. nr. 9:235

<sup>66</sup> St.meld. nr. 9:14

<sup>67</sup> St.meld. nr. 9:170

<sup>68</sup> St.meld. nr. 9:172

hvorvidt det er staten eller virksomhetene som må bære den største byrden. IA-avtalen – som vi gjennomgår nærmere under punkt 3.6.3 – er en avtaleform myndighetene har funnet frem til, nettopp for å klarlegge og fordele ansvaret mellom partene.

Meldingen tar i klartekst opp den krevende utfordringen som både stat og virksomheter står overfor i møte med inkluderingsforventningene:

*”Virksomheter har forventninger og krav om å drive økonomisk lønnsomt. De skal overleve og utvikle seg i en åpen og konkurranseutsatt markedsøkonomi. Offentlige virksomheter har tilsvarende forventninger og krav til modernisering, omstilling, effektivitet og økonomisering. Det er i en slik virkelighet at de også har forventninger og krav på seg til gode arbeidsmiljøer, forebyggende og tilretteleggende arbeid og god tilrettelegging for og oppfølging av ansatte med helseproblemer og sykdom. Noen (de beste) klarer å forene dette, slik at begge hovedhensyn forsterker hverandre i praksis: Gode arbeidsmiljøer som fremmer gode resultater. For andre kan dette i praksis være motstridende hensyn som avveies mot hverandre.”<sup>69</sup>*

Dette viser at regjeringen innser de vilkår arbeidslivet styres av, blant annet som følge av globaliseringen. For å tenke inkludering inn i en slik kontekst, vil man måtte starte med de virksomheter som av en eller annen grunn på forbilledlig vis klarer å balansere virksomhetsmessige og sosiale utfordringer. I meldingen omtales disse som *de beste*. De beste er rimeligvis de virksomheter som evner og er villige til å ta imot marginaliserte i sine settinger, og gjennom etablering av gode relasjoner skape rom for dem i sine arbeidsmiljøer. Som vi vil se nærmere på (3.6.3), kan IA-bedrifter ha et potensial i seg til å utforme slike miljøer.

### **3.4.3 Menneskets eget ansvar**

Inkluderingsmeldingen unnlater ikke å kreve enkeltmennesket til ansvar for sitt eget liv. I meldingen omtales *arbeidsevnen* som det enkelte menneskes utgangspunkt for å fylle de krav og forventninger som arbeidslivet stiller.<sup>70</sup> Ut fra dette forstås det at mennesket har en forpliktelse på seg til å yte inn i de arbeidsmessige forhold, ut fra de evner og forutsetninger det har.

---

<sup>69</sup> St.meld. nr. 9:172-173

<sup>70</sup> St.meld. nr. 9:174

Meldingen bruker videre uttrykket ”å ta ansvar for eget liv”. Herunder sies det at menneskene – eller brukerne, slik meldingen omtaler dem – ”må myndiggjøres gjennom involvering, motivering og ansvarliggjøring.”<sup>71</sup> En statlig tilrettelagt balansering mellom rettigheter og plikter skal være en pådriver for å styrke den enkeltes verdighet og gi denne en økt grad av myndiggjøring.<sup>72</sup>

Myndiggjøring er uttrykk for en styrkning av menneskets selvstendighet. Sosionomen Paul A. Thyness bruker empowerment-begrepet for å tydeliggjøre hva myndiggjøring innebærer: Empowerment handler blant annet om at ”folk oppnår kontroll over egne liv i en sammenheng hvor de deltar sammen med andre for å endre de sosiale og politiske realiteter de lever under.”<sup>73</sup> Hvilken intensjon har så staten ved å skulle myndiggjøre mennesket? Er tanken å selvstendigjøre det til egne, frie valg, dersom det samtidig skal bindes opp til plikter i forhold til staten? I så fall - hvilken myndiggjøring innebærer dette? Dette spørsmål søkes belyst i punkt 4.2.2.

Meldingen fremmer videre at den enkelte må ta et enda klarere personlig ansvar og fatte sine plikter, både i og utenfor arbeidslivet. Når det gjelder trygdete personer, setter meldingen som direkte premiss at den enkelte skal kjenne sitt ansvar for å vurdere egen helse og utvikling, samt ha en sterkere forståelse av plikt til aktivitet.<sup>74</sup> Slike aktivitetskrav, tilpasset den enkeltes muligheter og ressurser, skal ifølge meldingen bidra til den best mulig arbeidsrettede aktivitet.<sup>75</sup> Her kommer det statlige virkemiddel som benevnes *velferdskontrakt* inn i bildet. Vi vil komme nærmere tilbake til dette under punkt 3.6.2.

Statens forsøk på disiplinering av enkeltmennesket er kanskje et ønske om å fremelske en fordring hos den enkelte; en indre erkjennelse av plikt og ansvar. Men det gir ingen umiddelbar forståelse av en fristilling til å velge og handle som myndiggjort individ. Mennesket forstås derimot ut fra meldingen å være underlagt staten og dens krav.

---

<sup>71</sup> St.meld. nr. 9:227

<sup>72</sup> St.meld. nr. 9:17

<sup>73</sup> Thyness 1999:168

<sup>74</sup> St.meld. nr. 9:175

<sup>75</sup> St.meld. nr. 9:179

### **3.5 Inkluderings gevinst: Hva skal inkluderingen tjene til?**

Når jeg nå tilnærmer meg tjenestebegrepet er det nødvendig å klargjøre at tjeneste i moderne politisk sammenheng ikke handler om indre kallsforståelse, men mer om hva inkludering og arbeid kan bety for samfunn, virksomheter og individer, hva ytre faktorer - eller gevinster - angår. Tjeneste skjer med andre ord i et interesseperspektiv. Det er egeninteressene som er de interessante. Derfor blir også spørsmålet: Hva har samfunnsnivåene å tjene på at inkludering skjer?

Regjeringens uttalte hovedagenda for inkludering er den sosiale utjevning, slik det uttrykkes i meldingen: *”Det viktigste vi kan gjøre for å redusere sosiale forskjeller, er å få et reelt mer inkluderende arbeidsliv.”*<sup>76</sup> Dette er i tråd med den sosialistisk funderte arbeidslinja, der den sosiale utjevning skal tilnærmes og nås ved å få flest mulig inn i et aktivt og lengst mulig arbeidsliv. Slik sett står arbeidet i velferdssamfunnets tjeneste; i en *tjeneste for fellesskapet*.

Meldingen er imidlertid mer opptatt av interessefeltet som ikke har med den sosiale velferd å gjøre. Det legges - som vi videre skal se - både samfunnsøkonomiske og markedsorienterte interesser til grunn for inkluderingsatsningen.

#### **3.5.1 Samfunnsinteressene**

Inkluderingsmeldingen kunngjør at *”arbeidskraften er vår viktigste ressurs,”*<sup>77</sup> det vil si statens. Dette utsagnet underbygges blant annet av det faktum at arbeidskraften blir stipulert til nær 90 % av den norske nasjonalformuen. Regjeringens understrekning av at *”våre muligheter for framtidige inntekter og velferd ligger (...) i utnyttelsen av vår felles arbeidsinnsats”*, handler om å ta i bruk det store potensialet som ligger i denne ressurs. Det ligger med andre ord et ikke ubetydelig økonomisk anliggende i det å sysselsette befolkningen. Dette anliggende blir ikke mindre ved at den økte produksjons- og skatteinntekt legges sammen med de reduserte sosiale utgifter som sysselsettingen nødvendigvis vil måtte innebære. Politikk handler i stor grad om balansering av kostnader og inntekter.

Inkluderingspolitikken er intet unntak i så måte. Inkluderingen knyttes opp mot en sikring av statens økonomi; *”for at velferdssamfunnet kan videreutvikles og forbedres.”*

---

<sup>76</sup> St.meld. nr. 9:13

<sup>77</sup> St.meld. nr. 9:26

### 3.5.2 Arbeidsgiverinteressene

Meldingen tar også opp arbeidsgiverinteressene. Arbeidsgiverne har sine klare målsettinger med den arbeidskraft de knytter til seg. Meldingen beskriver situasjonen på de to hovedområdene i arbeidslivet – privat og offentlig sektor - slik: For arbeidsgivere innen privat sektor er målet i hovedsak å sørge for størst mulig økonomisk overskudd, for arbeidsgivere innen offentlig sektor er effektivitet og resultat med henblikk på budsjettammer av vesentlig betydning. Meldingen påpeker at *”dette kan påvirke atferden i forhold til å beholde eller ansette personer med nedsatt arbeidsevne.”*<sup>78</sup> Det erkjennes altså at arbeidsgiverinteressene – også innen offentlig sektor - ikke først og fremst er styrt av omsorgs- eller ansvarshensyn overfor arbeidstakerne, men mer av økonomiske rammer og gevinster. Noe av forklaringen til dette er belyst i gjennomgangen av samfunnsutviklingen (3.1.1).

En positiv holdning til inkludering tenkes opparbeidet gjennom økonomiske insitamenter fra staten. Dette vil imidlertid kunne innebære at inkluderingsmotivet hos arbeidsgiverne i forsterket grad baserer seg på økonomiske interesser, og ikke på det å ta et sosialt ansvar og avhjelpe menneskelige behov. Det understrekes derfor i meldingen at det er en tydelig forpliktelse i den nye arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver skal legge til rette for utsatte arbeidstakere, og dermed forebygge utstøting, uavhengig av statlige, økonomiske insentiver.

### 3.5.3 Menneskets egeninteresser

Sett ut fra det politiske ståsted vil inkluderingen ha tydelige virkninger også for enkeltmennesket og dets privatøkonomi, gjennom bedret tilgang på inntekt. Man regner videre med at inkluderingen – i tillegg til de rent økonomiske gevinster for den enkelte – gir seg resultater av mer personlig karakter, som før er nevnt (3.3.3). Økonomi fremheves like fullt som den viktigste gevinst. Meldingens fokus på at *”det skal lønne seg å arbeide”*<sup>79</sup> vitner om at den politiske holdning dreier seg om de materielle sider ved menneskets virkelighet, og anser velferd knyttet til økonomi som avgjørende i menneskets liv.

Økonomi og sosial tilknytning settes imidlertid i sammenheng. Meldingen utvider velferdsperspektivet ved å nevne at *”for de fleste er det også av verdi å være en del av et sosialt fellesskap, en velferd som ikke regnes i penger.”*<sup>80</sup> Dette knytter tanken om

---

<sup>78</sup> St.meld. nr. 9:132

<sup>79</sup> St.meld. nr. 9:170

<sup>80</sup> St.meld. nr. 9 (kortversjon):7

menneskets velferd opp mot de relasjonelle forhold. Men det er som nevnt ikke her meldingen legger sin tyngde.

Som del av en betraktning rundt den sosiale inkluderingens verdi, peker meldingen på at inkluderingen vil være med på å fremme *selvrespekt* og *selvrealisering* hos den enkelte. Påstanden er imidlertid at det er arbeidslivet og arbeidsplassen som er den viktigste arena for at dette skal kunne skje.<sup>81</sup> Dette innebærer et problem med tanke på det utvidede omsorgsperspektiv som meldingen tar opp (jf. 3.3.4).

Når det gjelder egeninteressene til mennesker i utkanten av arbeidslivet, ivaretas disse av myndighetene gjennom etablerte rettigheter, som bl.a. avtalefestes gjennom *velferdskontrakter*. Vi kommer tilbake til dette aspektet under punkt 3.6.2.

### **3.6 Meldingens viktigste relasjonelle virkemidler for inkludering**

Hvordan tenkes så inkluderingsarbeidet gjennomført? Sett ut fra en relasjonsetisk posisjon er de virkemidler som innebærer oppfølging, dialog og samarbeid mest betydningsfulle. Meldingen fremmer da også som hovedvirkemidler at samfunnsnivåene må føres sammen ved hjelp av forpliktende kontrakter og avtaler, og dessuten at etableringen av en samlet statlig forvaltningsinstans kan fungere som det ene sted å oppsøke for mennesker som trenger hjelp. Disse virkemidlene er hva jeg vil betrakte som relasjonelle, i og med at de med nødvendighet må innebære en stadig dialog og samhandling mellom nivåene.

#### **3.6.1 NAV: En mottagende og ivaretagende etat**

En avgjørende pådriver i inkluderingsarbeidet anses å være statens nye arbeids- og velferdsetat (NAV). I inkluderingsmeldingens forkortede utgave blir dette forvaltnings- og tjenesteapparatet omtalt som ”NAV-huset”: ”I NAV-huset er det en dør inn for brukeren, det er et hus med mange tjenester og virkemidler under samme tak.”<sup>82</sup> Det brukes her et bilde på den statlige omsorg som alluderer til oppfatningen om et hjem; et hus der man tas imot. Huset brukt som metafor formidler en ivaretagelse av den enkelte. I drøftingen settes derfor også ”hus”-begrepet opp mot *oeconomia-regimentet* hos Luther (4.1.3).

---

<sup>81</sup> St.meld. nr. 9:171

<sup>82</sup> St.meld. nr. 9 (kortversjon):1

Myndighetenes interesse for å etablere en helhetlig favnende etat er i første rekke bestemt av effektivitetshensyn: Målet er å få til mer effektive, koordinerte og arbeidsrettede virkemidler, og en mer fleksibel bruk av disse. En samlet og helhetlig etat vil være god økonomi for staten, og dessuten lette det fra før av så byråkratiske system, hvor mennesker måtte forholde seg til flere skranker og henvisninger. NAV tar opp i seg både den tidligere trygdeetat, sosialetat og arbeidsmarkedsetat (A-etat). Selv om byråkratiet nå vil være samlet på ett sted, er håndteringen av dets brukere som før innrettet mot sysselsetting eller trygding.

De respektive NAV-kontorer skal, slik det beskrives i meldingen, fungere som *”ett tilgjengelig kontaktsted”* med lokal tilknytning til hver kommune, der service skal ytes på en for brukerne likeverdig måte, innrettet mot behovsavklaring, brukermedvirkning, egenaktivitet og arbeid. Meldingen slår fast at *”kontoret skal være brukerens fysiske, lokale kontaktsted.”* Utover det oppfølgingstilbud som kontoret kan gi direkte på stedet, påpekes det at full bistand skal ytes gjennom innhenting av *”kompetanse og ressurser som er nødvendig (...), alt etter den enkeltes behov.”*<sup>83</sup> Dette tegner slik sett til å bli en god omsorgsinstitusjon med tanke på individuell oppfølging.

Videre skal de ansatte i NAV sette *”respekt og likeverdig behandling i sentrum for sin kontakt og kommunikasjon med brukerne.”*<sup>84</sup> Dette krever en kompetanseutvikling basert på en helhetlig tilnærming til de mennesker de blir satt til å betjene. Foruten å motivere sine klienter arbeidsmessig, er de ansatte også pålagt å imøtegå dem sosialt. Dette peker i en annen retning enn den rent effektivitets- og nytteorienterte inkludering. Det blir imidlertid spennende å se i hvilken grad denne svært sentraliserte forvaltning vil klare å ivareta den enkelte, i konkurranse med effektivitetshensynet. Jeg problematiserer dette i drøftingen (4.1.3).

### **3.6.2 Velferdskontrakten: En gjensidighet i forpliktelse**

Meldingen beskriver videre *velferdskontrakten* som et viktig virkemiddel. Dette er å forstå som en form for samfunnskontrakt, der den enkelte hjelpetrequende og statens forvaltning sammen bygger opp *”gjensidig forpliktende relasjoner”*<sup>85</sup> Disse relasjonene er ifølge meldingen basert på en gjensidighet i forventninger, krav og forpliktelser. Gjensidigheten innebærer en balansering mellom rettigheter og plikter, og vil, slik meldingen fremstiller det,

---

<sup>83</sup> St.meld. nr. 9:79

<sup>84</sup> St.meld. nr. 9:82

<sup>85</sup> St.meld. nr. 9 (kortversjon):3



kunne bidra til at individet opplever økt verdighet og selvrespekt, i tillegg til den rent aktivitetsfremmende funksjon en slik kontrakt avstedkommer. Som delaktig i en kontraktinngåelse vil den hjelpetrengende oppleve en tettere oppfølging over et lengre tidsrom, istedenfor å kjenne på den uoversiktlig og utrygghet som gjerne følger av mer temporær, kortsiktig oppfølging. Dette vitner om et politisk ønske om helhetlig oppfølging.

Sett i et omsorgsperspektiv er det imidlertid et element som er urovekkende: Det vektlegges i meldingen at pliktdimensjonen i kontrakten skal innebære en trussel om sanksjoner, dersom kontrakten ikke oppfylles. Dette vil først og fremst ha konsekvenser for den hjelpetrengende, ikke minst økonomisk. Meldingen fremhever som en grunnholdning til denne konsekvenstenkning at kravet om egenaktivitet øker sannsynligheten for å komme i jobb. Spørsmålet er imidlertid om et for tydelig fokus på sanksjoner vil ha den ønskede inkluderende effekt, og ikke isteden virke mer som et entydig maktmiddel fra forvaltningens side. Selv om velferdskontrakten bygger på et prinsipp om symmetrisk gjensidighet, vil det i mange tilfelle kunne erfares en klar asymmetri i forholdet mellom bruker og forvaltning. Når da også sanksjoner er et opplagt virkemiddel, vil dette kunne skape et enda sterkere makt-/avmaktforhold. Velferdskontrakten kan slik bli et maktmiddel mot den avmektige. De asymmetriske relasjonene, som vi har belyst i den nærhetsetiske gjennomgangen, vil her lett kunne gjenkjennes. Uttalelser i meldingen, lik den at det er *”viktig å sikre at de som kan jobbe har et press på seg for å komme ut i jobb”*,<sup>86</sup> er med på å gi en maktbruk legitimitet. Det kan derfor betraktes som viktig at den enkeltes rettigheter blir ivaretatt først, slik at ikke kravene blir overstyrende.

En kontraktbundethet vil utgjøre en maktfaktor dersom partene ikke er likeverdige. Statens intensjon om støtte og oppfølging av enkeltmennesker kan fort føre til overstyring, fordi den hjelpetrengende i svært mange tilfelle er avmektig. Vil dette si at kontrakttenkningen er inkompatibel til omsorgstenkningen? Kan ikke rammer og trussel om sanksjoner ha sin grunn i en omsorgsutøvelse, lik annen oppdragelse i hjem og samfunn? Vi drar dette spørsmålet med oss inn i drøftingen (4.2.2).

---

<sup>86</sup> St.meld. nr. 9:17

### 3.6.3 IA-avtalen: En relasjon mellom tre parter

IA-avtalen – Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv – har til formål å understøtte inkluderingsarbeidet i den enkelte virksomhet som binder seg til avtalen:

*”IA-avtalens hovedprinsipp er at den viktigste arenaen for forebygging og inkludering, er den enkelte arbeidsplass i samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Myndighetene skal støtte opp under dette samarbeidet.”<sup>87</sup>*

Det tales her om en treleddet relasjonell forbindelse mellom staten og de stedlige nivåer på arbeidsplassen; arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Denne relasjon har til hensikt å sikre forebygging av sykefravær og utstøting, ved å legge til rette for mest mulig aktiv tilstedeværelse på arbeidsplassen. Staten tilbyr økonomiske incentiver overfor bedriftene, og har dette som sitt viktigste bidrag, men ønsker også gjennom forvaltningen å bidra med tiltak for å gjøre bedriftene oppmerksom på upåaktede muligheter og ressurser.

Statsviteren Tove Midtsundstad beskriver i sin artikkel ”Virksomhetenes sosiale ansvar” hvordan staten gjennom IA-avtalen har klart å synliggjøre arbeidsgivernes ansvar på områdene ”forebygging, fastholdelse og integrasjon”.<sup>88</sup> Med forebygging menes - ifølge Midtsundstad - et målrettet arbeid ”med sikte på å sikre at medarbeiderne ikke havner i en sårbar situasjon i forhold til arbeidsmarkedet.” Dette skal oppfattes som i utgangspunktet å gjelde alle arbeidstakere i den aktuelle virksomhet. Fokuset på fastholdelse dreier seg videre om de av virksomhetens ansatte ”som allerede befinner seg i en utsatt posisjon.” Det tredje ansvarsområdet – integrasjon - handler om virksomhetens ansvar for å innlemme arbeidskraft som står i fare for å marginaliseres i arbeidslivet. Disse tre ansvarsområder er slik å forstå hovedelementer i inkludering på arbeidsplassen.

Midtsundstad belyser virksomhetenes utfordringer i forbindelse med IA-avtalen. Hun påpeker at markedskonkurransen fører til mindre overskudd i virksomhetene, og dermed også til svekket økonomisk evne og mulighet til å vise sosialt ansvar. Hun foretar ut fra dette en forsiktig konklusjon, idet hun skriver at ”virksomheter som møter svak konkurranse, har større økonomisk evne til å ivareta og utvikle bedriftens menneskelige ressurser og derfor i større grad viser et sosialt ansvar.”<sup>89</sup> Midtsundstad tar herunder også opp spørsmålet om

---

<sup>87</sup> St.meld. nr. 9:107

<sup>88</sup> Midtsundstad 2005:156

<sup>89</sup> Midtsundstad 2005:159

hvorvidt virksomheter påtar seg sosialt ansvar ut fra økonomisk overskudd eller av hensyn til potensiell gevinst. Dette kan blant annet dreie seg om tilgangen til de økonomiske insentiver fra staten som følger med en IA-avtale. Dersom virksomhetenes ansvarlighet drives frem av rent økonomiske faktorer, hva vil dette ha å bety for arbeidsgivernes relasjonelle ansvar overfor sine arbeidstakere? Vil ansvarstilskrivelsen svinge i takt med økonomien, og da like gjerne føre til ansvarsfraskrivelse?

Som et slags svar på dette fremmer Midtsundstad en antakelse om *”at det ikke er lønnsomt for virksomhetene å påta seg et sosialt ansvar,”*<sup>90</sup> men konkluderer isteden med å trekke frem relasjonelle aspekter ved ansvaret: Hun fremsetter et forskningsbasert faktum om at bedrifter som har egen personal- eller opplæringsansvarlig, oftere viser et større sosialt ansvar enn andre bedrifter. Likeså innebærer *”sterke partsrelasjoner”*<sup>91</sup> i virksomhetene en forankring for det sosiale ansvar. Disse relasjonene er ikke innholdsdefinert hos Midtsundstad, men antas å inneholde kontraktuelle rettigheter og forpliktelser, samt en bedriftsmessig god organisering. Midtsundstads artikkel bekrefter altså at relasjonene på arbeidsplassen har en avgjørende betydning for inkluderingen.

### **3.7 Inkluderings utfordringer**

Meldingen påpeker at *”endret organisering er imidlertid ikke nok alene.”*<sup>92</sup> Uttalelsen kan vitne om en erkjennelse av at politiske intensjoner og virkemidler alene ikke kan make å favne de menneskelige behov som finnes, og som ber om å bli ivaretatt. Formuleringen gis imidlertid ingen videre utlegning, og meningen med den er slik sett usikker. Tematikken i forkant omhandler imidlertid hvorvidt endringer i forvaltningen vil kunne dekke alle behov. Vi kan trekke denne tanken videre ved å si at inkluderende arbeidsliv ikke dreier seg bare om systemer, men at det handler først og fremst om mennesker. Og selv en ny og bedre utrustet forvaltning vil ikke kunne rokke ved menneskets vilkår som sårbart og avhengig.

Meldingen sier at *”muligheten for å lykkes vil ikke bare avhenge av oppfølgingen av den enkelte, men av utviklingen i arbeidslivet generelt.”*<sup>93</sup> Hva vil det si å lykkes? Betyr dette å få flest mulig inn i en lønnet arbeidssammenheng? Utviklingen på arbeidsmarkedet vil også i

---

<sup>90</sup> Midtsundstad 2005:155

<sup>91</sup> Midtsundstad 2005:170

<sup>92</sup> St.meld. nr. 9:15

<sup>93</sup> St.meld. nr. 9:21

fremtiden være prisgitt markedets etterspørsel, og medføre at behovene svinger. Staten kan imidlertid bringe inn holdninger i arbeidslivet som fremhever menneskets betydning, både som ressurs og som aktør. Det er viktig at staten fokuserer på å fremme det kvalitative aspekt ved menneskelivet; at alle mennesker har særlige evner. Meldingen bruker her, som et eksempel, tiltak for å synliggjøre den ressurs seniorene i en virksomhetssammenheng utgjør.<sup>94</sup>

Regjeringen slår fast at inkluderingen har en grense:

*”Målet om å få flere i utkanten av arbeidsmarkedet over i inntektsgivende arbeid skal likevel ikke forfølges så langt at det går på bekostning av gode arbeidsmiljøer, en solidarisk inntektspolitik og økonomisk trygghet, respekt og verdige liv for mennesker som ikke kan delta i arbeidslivet.”<sup>95</sup>*

Det synes dermed akseptert at dersom man bestreber en inkludering til arbeidslivet, vil man før eller senere nå en smertegrense. Det vil alltid være noen som ikke makter å inngå i en arbeidssammenheng, og disse må tas på alvor. Inkluderingsmeldingen tar ikke mål av seg til å si hvordan dette skal skje, og i og med at den gir arbeidsfokuset så stor oppmerksomhet, er det da også problematisk å si noe mer entydig om respekt og verdighet for mennesker som ikke kan delta. Det er uansett en stor utfordring i det å fremme likeverd i forhold til mennesker som ikke bidrar i arbeidslivet, i et samfunn som i så stor grad er opptatt av ytelse og nytteverdi. Henriksen og Vetlesen poengterer at det *”fremdeles er det å være i fast lønnet arbeid som i vårt samfunn skaper forbindelsen mellom å ”gjøre nytte for seg” og å bli anerkjent som et verdifullt samfunnsmedlem.”<sup>96</sup>*

Meldingen tar avslutningsvis opp det fortsatte behov for kunnskap hos myndighetene og i forvaltningen, både om årsaker til samfunnsmessige utfordringer som arbeidsløshet, sykefravær og uførhet, og om hvordan disse skal kunne løses.<sup>97</sup> Viktigheten av kunnskap om hva som fremmer og hva som hemmer et inkluderende arbeidsliv blir understreket. Meldingen etterlyser derfor en bedring av forvaltningens kompetanse. I et overblikk over dette sies det at problemene kan ha sammenheng med *”grunnleggende verdi- og holdningsmessige endringer i samfunnet”*.<sup>98</sup> Her ligger kimen til en erkjennelse om at inkluderingsarbeidet må ta opp i seg

---

<sup>94</sup> St.meld. nr. 9:107

<sup>95</sup> St.meld. nr. 9:167

<sup>96</sup> Henriksen/Vetlesen 2006:48

<sup>97</sup> St.meld. nr. 9:250

<sup>98</sup> St.meld. nr. 9:59

en dypere refleksjon over verdier og holdninger, basert på en etisk forankring. Dette er da også hva vi vil ta for oss i det følgende drøftingskapittel.

### **3.8 Oppsummering**

Meldingens tale om inkludering innebærer at begrepet kan forstås som handlingsorientert, idet det knyttes til den fysiske delaktighet i arbeidslivet. Begrepet gis slik sett intet dypere innhold, og vi kan ut fra dette foreta en forsiktig konklusjon om at det da heller ikke legges mer i begrepet i store deler av den politiske debatt på arbeidslivsområdet. Det er derfor betimelig at begrepet gis en dypere dimensjon og forståelse.

## 4 Drøftingsdel: Inkludering i politisk og etisk perspektiv

Det er en rekke spørsmål som kaller på oppmerksomhet etter en slik analysegjennomgang, men jeg velger å fokusere på noen utvalgte tema som analysen har aktualisert, og som vil kunne belyses ut fra de etiske modeller jeg foran har beskrevet. Den overordnede problemstillingen lyder: *”Hvordan vil en diakonal, relasjonsetisk refleksjon kunne bidra til å gi inkluderingsbegrepet et dypere innhold?”*

For å besvare spørsmålet vil jeg fortsatt forholde meg til de tre dimensjonene *omsorg, ansvar og tjeneste*, og bygge drøftingen opp rundt disse. Tematikken i drøftingsdelen kan derfor i hovedtrekk skisseres slik:

- Forståelsen av menneskets sårbarhet og behovet for inkludering, med vekt på omsorg. (4.1)
- Forståelsen av inkluderingsansvarets betydning, og hvem som er bærer av dette. (4.2)
- Forståelsen av arbeidets betydning og hensikt i vår tid. Hva inkluderes mennesket til? (4.3)

### 4.1 Inkludering som omsorg

Det å føre mennesker inn i en arbeidssammenheng kan være et tegn på omsorg. Vi kan imidlertid stille spørsmål om beveggrunnene: Er det tale om å hjelpe mennesker i utsatte situasjoner, sikre økonomi i samfunn og virksomhet, eller ligger det også andre agendaer bak? Inkludering kan, slik analysen har vist oss, vinkles ut fra samfunnets, virksomhetens og den enkeltes behov.

#### 4.1.1 Mennesket: Autonomt eller sårbart?

Jeg vil innledningsvis i drøftingen reflektere over hvorfor inkludering bør inneholde omsorg.

Når man i det politiske liv taler om inkludering, ligger det til grunn en erkjennelse av at mennesket trenger hjelp, støtte og fellesskap. Vi kan omtale dette som sider ved menneskets sårbarhet, slik vi fra en diakonal kontekst er kjent med. Vi kan spissformulere tanken slik: Dersom mennesket ikke på et eller annet vis ble oppfattet som sårbart og avhengig, ville vel heller ikke inkludering egentlig være noen aktuell og nødvendig problemstilling. Det selvtillitstrekkelige menneske ville ikke ha behov for å bli inkludert, men ville involvere seg selv der det ønsket.

Selv om vi kan ane at sårbarhet er et erkjent fenomen, benytter meldingen seg ikke av ord som dette, men taler heller om utsatthet og marginalisering. Disse uttrykkene retter imidlertid bare konsentrasjonen mot menneskets ytre situasjon, og trenger derfor ikke å berøre forhold rundt dets vilkår som relasjonelt individ i verden. Et situasjonsavhengig behov for hjelp kan avhjelpes gjennom tilrettelegging.

Selve omsorgsbegrepet er heller ikke benyttet i særlig grad, annet enn for konkret å poengtere foreldreansvar overfor barn. Barn er naturlig sårbare. I gjennomgangen av samfunnsutviklingen ble imidlertid også det voksne menneskes sårbarhet synliggjort, ut fra den avhengighet og usikkerhet som er i samfunnet. Vi kan ut fra dette påstå at sårbarheten blir avdekket blant annet i arbeidslivet. Det savnes derfor et dypere perspektiv i meldingen som fokuserer på alle menneskers sårbarhet og behov for omsorg. Slik sett kan man kritisere inkluderingsmeldingen for ikke å ta menneskets livsvilkår på alvor.

Er sårbarhet et tema man søker å unngå? Krever en slik tematisering for mye? Det er enklere å inkludere et sterkt, uavhengig menneske i arbeidslivet, i forhold til et som er sårbart og avhengig. Mennesket skal i dagens samfunn oppdras til frihet og selvstendighet, noe meldingen også er inne på. Det forventes fra samfunnets side at den enkelte foretar sine egne valg i arbeidslivet, så vel som på andre livsområder. Holdninger som inkluderingsmeldingen beskriver er at mennesket skal ta ansvar for eget liv og realisere seg selv. Innebærer dette at man ønsker at mennesket skal fremstå som fritt, uavhengig og selvstyrt?

Arne Johan Vetlesen drøfter i sin artikkel "*Det frie mennesket?*" om vår kultur i sin streben etter autonomi og frihet har definert avhengighet og sårbarhet som noe negativt; "*som det gjelder for den enkelte å legge bak seg, å overvinne i og med overgangen fra barn (prisgitt andres omsorg) til voksen.*"<sup>99</sup> Han spisser problemstillingen ved å stille et polemisk spørsmål om hvor fritt det moderne menneske egentlig er. Meldingens tale om frihet og selvrealisering som menneskelige mål, rammes av Vetlesens kritikk.

Vi kan føre denne problemstillingen videre ved å spørre om det moderne samfunn da ensidig idealiserer det menneske som anser seg selv som fritt og uavhengig, og som handler ut fra det.

---

<sup>99</sup> Vetlesen 2004:19

Dette vil i så fall innebære at den politiske intensjon om inkludering til arbeidslivet handler om å fremelske den menneskelige råderett og herredømme over eget liv. En slik innstilling er det ikke nødvendigvis noe galt i. Men dersom sårbarhetsperspektivet ikke blir ivaretatt, vil herredømmetanken være enerådende, jamfør Løgstrup (2.2.2). Hvilket igjen lett vil kunne føre med seg en holdning til mennesker som ikke makter å lykkes i arbeidslivet, at de i sin mislykkethet har seg selv å takke.

For å polemisere mot en slik holdning fremsetter Vetlesen - i tråd med sin nærhetsetiske posisjon - de grunnvilkår han oppfatter at alle mennesker lever under:

*”Å være menneske vil si å leve sitt liv i ly av bestemte grunnvilkår som er gitt oss, og som gjør seg gjeldende i alle historiske epoker og i alle kulturer. Det er tale om fem slike grunnvilkår: avhengighet, sårbarhet, dødelighet, relasjoners skjørhet og eksistensiell ensomhet.”<sup>100</sup>*

Her nevnes sårbarheten som et grunnleggende aspekt ved den menneskelige virkelighet; en normaltilstand ved siden av andre vilkår, som gjør menneskelivet i sin helhet utsatt og omsorgsavhengig. Og han fremhever videre, som en konsekvens av disse vilkår:

*”At våre liv er rammet inn av disse vilkårene, er universelt, det gjelder for oss alle; hvordan vi møter og håndterer det at våre liv er slik rammet inn, er individuelt, ettersom måten å forholde seg til vilkårene på varierer fra individ til individ. (...) Også kulturen individet tilhører og sosialiseres innen, spiller en rolle for hvilke strategier det gjør bruk av vis-à-vis livsvilkårene.”*

Det at noen oppleves som mer utsatte enn andre, har sin årsak i de ulike betingelser som er gitt den enkelte - ”den stand man er født inn i” - og i hvilken grad man makter å forholde seg til sin sårbarhet. Samfunnets evne og vilje til å ivareta den enkeltes sårbarhet og øvrige livsvilkår, er like fullt av avgjørende betydning. Dersom samfunnet ensidig idealiserer det autonome menneske, vil sårbarheten bli sett på som et fremmedelement og kun et svakhetstegn.

Når man i en politisk kontekst, slik den vi har gjennomgått, unngår å ta opp og fremheve sårbarheten som et vilkår ved livet, medvirker dette til at den lett blir oversett og ikke tatt på alvor. Løgstrup sier det samme om livsyttringene og interdependensen menneskene er

---

<sup>100</sup> Vetlesen 2004:18



underlagt. Når livsytringer som tillit og håp ikke gis oppmerksomhet, er dette med på å forsterke avmakten. Et fokus på inkludering som unngår å tematisere menneskets livsvilkår, vil i et relasjonsetisk perspektiv ikke kunne fungere omsorgsfullt. Omsorg krever her en forutgående forståelse av sårbarheten som del av menneskets reelle grunnvilkår.

#### **4.1.2 Arbeidsplassen: En omsorgsarena?**

I hvilken grad er arbeidslivet og arbeidsplassene i stand til å ivareta omsorgselementet? Virksomhetene er som vi har sett i stor grad opprettet i den hensikt å fremme produksjon og gevinst. Arbeidstakerne blir derfor også vurdert først og fremst ut fra sin nyttefunksjon, og ikke som individer i relasjon til virksomhetens ledelse og hverandre. Ut fra et slikt instrumentalistisk menneskesyn er de å betrakte som ”midler” i en produksjonssammenheng. Også arbeidsplasser som bygger opp nettverk for fellesskap og samhandling har gjerne økt produksjon, salg og service som grunnmotiv.

For bedriften er det gjerne de økonomiske lovers tvang som gjelder. Det er eksempelvis bedre at bedriften gjennomfører en nedbemanning (downsizing) enn at alle mister jobben. Omsorg kan derfor bli noe som kun erfares i medgangstider. Slik sett er arbeidsplassen et utsatt sted, også som omsorgsarena. Man kan vanskelig kreve at en kommersiell virksomhet i dag vil kunne fungere som en omsorgsinstitusjon. Så pass endret er situasjonen fra den tid Luther fremla sin beskrivelse av stendene som Guds gode orden, der standen og familien utgjorde virksomhetens og arbeidernes vern. Men selv om omsorgen i stor grad er falt ut av arbeidslivet, i og med overgangen fra husholdningsvirksomhet til industrialisme, ligger imidlertid fordringen fortsatt i relasjonene. Vi vil komme tilbake til dette i neste kapittel (4.2).

Meldingens omtale av ”de beste” (3.4.2) handler om de virksomheter som er økonomisk i stand til å ivareta sine ansatte, og som gjerne også har gode relasjonelle bånd innad i bedriften og mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, slik Midtsundstad er inne på. Omsorgen kan imidlertid ikke tas for gitt, men må fremelskes og gis retningslinjer. Selv de beste kan få vanskeligheter med å inkludere og dra omsorg for sine medarbeidere.

Vi har sett at meldingen understreker arbeidsgivers nøkkelposisjon i inkluderingsarbeidet. Men det er bare i hovedsak overfor mennesker som allerede er tilknyttet en arbeidssammenheng at en arbeidsgiver kan ivareta oppfølgingen. For andre som står utenfor

arbeidslivet vil NAV være den institusjon man først og fremst må forholde seg til. Derfor er det også av stor betydning hvordan denne etaten forstår seg selv som omsorgsutøver.

#### **4.1.3 NAV: Et omsorgsapparat?**

Vil den nye NAV-etaten utvikle seg til å bli en omsorgsinstitusjon eller et maktapparat? For den utenforstående og hjelpetrequende kan et nytt, stort byråkrati gjerne fortone seg som utilnærmelig. Men i meldingen fremstilles NAV isteden som et hus, der det en dør inn til hjelpen. En samlet og handlekraftig forvaltning vil kunne betjene en mer enhetlig oppfølging av enkeltmennesket, sies det, men den kan like gjerne bli en kald maktutøver som en inkluderende omsorgspartner. Det avhenger av hva som styrer forvaltningen; omsorgen eller jussen. Det beste ville vel være om begge deler ble ivaretatt.

Regjeringen tilkjenner i sin melding at den også er seg bevisst faren som ligger i den maktkonsentrasjon NAV vil utgjøre. Forvaltningen kan fungere som en god hjelper for brukeren når begge parter vil det samme, men dersom forvaltningen ikke ser de samme løsninger som brukeren, vil dens byråkratiske, juridiske, faglige og autoritære tyngde kunne utgjøre en reell trussel. Asymmetrien mellom nivåene er her klar og tydelig.

For å styrke den enkeltes sikkerhet og ivareta dennes rettigheter skisserer meldingen en rekke ankemuligheter brukeren må ha tilgang til; klagerett, rett til skifte av saksbehandler, rett til ny vurdering, klare og utvetydige prosedyrer, tydelige rammer, samt en etisk forankring for de vurderinger som blir tatt.<sup>101</sup> Denne holdning til å ville sikre enkeltmennesket vitner om en politisk aksept av den asymmetri som finnes i relasjonen.

Gjennomgangen av ankemulighetene er faktisk det eneste sted i meldingen hvor ordet *etikk* eksplisitt brukes. Det er da også forståelig at man påpeker at tjenesteutøvere i forvaltningen skal ha en etisk skoloring og holdning til det de er satt til å utføre. Men det er samtidig bemerkelsesverdig at det er først på dette tidspunkt i meldingen at behovet for etikk blir nevnt. Det kan oppleves som om myndighetene slik synliggjør en manglende etisk plattform for sin inkluderingstenkning. Ettersom etikk heller ikke er nevnt som tema i forvaltningssammenhengen mer enn denne ene gangen, vil NAVs arbeid lett kunne oppfattes

---

<sup>101</sup> St.meld. nr. 9:180

som å ha lite med omsorg å gjøre, og kun dreie seg om handlinger relatert til prosesser og systemer.

Meldingen formidler imidlertid en verdiprofil knyttet til arbeids- og velferdsforvaltningen, som korrigerer inntrykket av manglende etikk noe. NAV blir omtalt som *et hus* der mennesker sikres kontakt, oppfølging og økonomisk bistand. Slik vil NAV på en måte videreføre trekk fra Luthers *oeconomia*-regiment, der huset/husholdningen utgjorde selve basis og ryggrad for samhandling og næringsvirksomhet, bundet opp til de nære relasjoner og den familiære omsorg. Kan en statlig forvaltning imidlertid evne å inkludere på samme måte?

Vetlesen beskriver en politisering av omsorgen i det moderne samfunn, der det offentlige og profesjonelle i stor grad overtar familieverdiene.<sup>102</sup> Denne forskyvningen av omsorgen, bort fra familien og over på det politiske og virksomhetsmessige, innebærer ifølge Vetlesen en svekkelse av *”det jeg-sterke individet som kunne vokse frem i en familie med klare autoriteter og med tydelig grensesetting, og som kunne stole på et eget ståsted for å øve kritikk i møtet med det upersonlige samfunnet utenfor hjemmet.”*<sup>103</sup> Luthers *”oeconomia”* hadde sitt egentlige utgangspunkt i familiens sfære, hvor mennesket gjennom familiær omsorg, oppdragelse og ansvarsformidling ble utrustet til aktiv samfunnsdeltakelse. Et resultat av omsorgens politisering blir ifølge Vetlesen *”jeg-svake personligheter”*. Dersom den statlige omsorg er med på å gjøre mennesker uselvstendige, slik også Lasch hevder, er det på tide å se nærmere på hva som er tanken bak omsorgen.

#### **4.1.4 Det diakonale perspektiv: Sårbar og verdig**

Bibelen taler tydelig om mennesket som sårbart og avhengig, ikke bare i dets første leveår, men hele livet igjennom. Omsorg og nært fellesskap i relasjon til Gud og medmennesker utgjør derfor også essensielle dimensjoner ved menneskets liv som sådan, sett ut fra det livssyn Bibelen formidler. Fordi mennesket i seg selv er sårbart, har kirkens diakoni som oppdrag å se, motta og ivareta det.

---

<sup>102</sup> Ruyter/Vetlesen 2001:314-315

<sup>103</sup> Ruyter/Vetlesen 2001:315

Bibelen omtaler Gud som et forbilde for mottagelsen og ivaretagelsen. Gud er den som drar omsorg for sin skapning og favner denne i sin kjærlighet. Mest jordnært og konkret kommer dette til uttrykk gjennom Jesu liv.

Den bibelske skapelsesteologi presenterer mennesket som skapt i Guds bilde. Troen på en skapelse slik Bibelen formidler, gir mennesket dets verdighet, idet det settes i en særstilling i skaperverket som unikt og uerstattelig. Samtidig gir skapelsesteologien oss et bilde av mennesket som sårbart, i og med sine begrensninger og sin forgjengelighet. Denne sårbarhet understøtter imidlertid dets verdighet. Sårbarheten er nemlig det som gjør mennesket avhengig av sine relasjoner; av medmennesker og av Gud, og slik vises dets sanne menneskelighet. Et usårlig vesen vil ikke være menneskelig.

Det er liten mening i at mennesket skal leve livet for seg selv. Meningsfullheten kommer til uttrykk i de omsorgsfulle fellesskap som menneskene i sine relasjoner utgjør. All inkludering må derfor også, ut fra et bibelsk perspektiv, skje inn i et fellesskap.

Mennesket trenger både å motta og gi omsorg. En ensidig oppmerksomhet mot den enkeltes rett til omsorg vil ta fokuset bort fra det relasjonelle ansvar, og fremme menneskets uavhengighet i forhold til de relasjonene det står i. Dette vil kunne hindre en helhetlig og ekte inkludering. Interdependensen mennesker imellom må derfor tas på alvor og leves ut.

Teologen Sturla Stålsett påpeker dette på følgende vis:

*”Et rettmessig fokus på sikkerhet (eller inkludering: min tilføyelse) må etter mitt syn søke å etablere forhold som gjør det mulig for menneskene å leve og utvikle seg som sårbare vesener, i åpenhet overfor andre.”<sup>104</sup>*

Løgstrup påpeker at menneskene alltid er utlevert til hverandre. Aksepten av den stadige interdependens er et nødvendig utgangspunkt for inkludering. Denne erkjennelse innebærer samtidig en reaksjon mot selvrealiseringstanken. Det selvsentrerte menneske gir omsorg ut fra sitt overskudd og forgodtbefinnende. Det sårbare, avhengige menneske gir omsorg og ber samtidig om å bli ivare tatt med omsorg. Et fokus på sårbarhet og interdependens fører til at omsorgen blir ”sosialisert”, med andre ord brakt inn som et naturlig element i menneskenes mellomværende. Vetlesen sier det slik:

---

<sup>104</sup> Stålsett 2004:35

*”Håpet som gjenstår for ansvarets og omsorgens del, er deres sosialisering. Jeg sikter her til det relasjonelle i all omsorg: at omsorg er mellom individer som verken er seg selv nok eller representerer staten, men derimot kun seg selv, som unike og umistelige for hverandre.”<sup>105</sup>*

#### **4.1.5 Oppsummering**

Sårbarhet må også i en arbeidslivspolitisk sammenheng erkjennes som noe naturlig og ufravikelig ved den enkelte. Først i en aksept av at menneskene er gjensidig avhengige av hverandre kan reell omsorg utøves. En helhetlig inkludering må derfor ta sårbarheten på alvor.

### **4.2 Inkludering som ansvarliggjøring**

I all tale om omsorg vil spørsmålet om ansvar være nært for hånden. Vi har sett at arbeidslivsinkluderingen, slik den fremsettes fra politisk hold, innebærer en rekke fordringer. Dette er gjerne krav som utmyntes i betingelser, forpliktelser og rettigheter. Hva så med den etiske fordring i et slikt inkluderingsperspektiv? Kan vi her tale om å ta vare på det av den andres liv som mennesket har fått i sine hender? Løgstrups aksentuering av ivaretagelsen som en fordring rettet innover mot den enkelte, er en utfordring på et samfunnsområde som helst vil forholde seg til oppfatninger om menneskelig symmetri og autonomi. Hvor langt kan da den etiske fordring strekke seg i arbeidslivet?

#### **4.2.1 Den etiske fordring: Hjemmehørende i arbeidslivet?**

Løgstrups premisser for den etiske fordring innebærer taushet, anonymitet, radikalitet og ensidighet. Finner vi spor av denne fordringen i arbeidslivsinkluderingen? La oss først se nærmere på de iøynefallende kontrastene:

- Fordringen i arbeidslivet er *uttalt*, ikke taus. Inkluderingsmeldingen fremhever fordringens tydelighet. Den innebærer at mennesket må arbeide etter evne, at arbeidsgiver skal tilrettelegge dets arbeid og at staten må sørge for gode nok rammevilkår for inkludering.
- Dernest er fordringen *instruksfestet*, ikke anonym. Det er klart hvem avsender er. Inkluderingsens premisser er lagt av staten, de skal videreføres av virksomhetene og tas opp av enkeltmennesket.

---

<sup>105</sup> Ruyter/Vetlesen 2001:318

- Videre er fordringen *begrenset*, ikke radikal. Det kreves en vilje til deltakelse og til å innrette seg etter de kontraktuelle bindinger som er foretatt, men heller ikke mer. Mennesket utfordres ikke til å ta sitt ansvar spontant og uselvvisk, men ut fra gitte rammer.
- Til sist er fordringen *gjensidig*, ikke ensidig. Arbeidslivet krever ytelser som utløser gjenytelser. En arbeider er sin lønn verd. Rettigheter og forpliktelser blir veid opp mot hverandre i alle tre relasjoner, både i forholdet mellom stat og virksomhet, virksomhet og arbeidstaker og mellom mennesket og staten.

Løgstrup er opptatt av det uselviske i fordringen, som del av dens radikalitet. Denne uegennyttighet innebærer et klart problem i arbeidslivet, som i så stor grad baserer seg på en nyttefilosofi. Mennesket er da hovedsaklig et ”middel” til produksjon. Spørsmålet er om en arbeidsgiver som ikke kan fri seg fra det rene nytteperspektiv vil være i stand til å ta ansvar for enkeltmennesket, og slik sett evne å inkludere vedkommende. Inkludering må innebære en viss grad av uselvskhet og omsorg for den andre. For å kunne etablere slike holdninger trengs det imidlertid en relasjonsetisk refleksjon.

Løgstrups distinksjon mellom ensidighet og gjensidighet faller også problematisk ut i arbeidslivssammenheng. En kontrakttenkning vil vanskelig kunne forholde seg til ensidighetsperspektivet hos Løgstrup. Han understreker at den etiske fordring mennesket står overfor ikke gir noen anledning til å fordre tilbake, men at den enkelte må ta imot fordringen uten å forvente gjenytelse. Arbeidslivet er imidlertid konstruert rundt forholdet ytelse/gjenytelse. Dette gjelder også i de kontrakter som staten binder virksomhetene og den enkelte opp til. Når vi forstår den ensidige fordring som basis for omsorg, innebærer dette imidlertid at ekte inkludering må skje uten motkrav. Dette kan derfor også ses på som en avgjørende - men ikke uproblematisk - side ved inkluderingsprosessen.

Vil et gjensidighetsprinsipp true omsorgen og inkluderingen? Det blir her viktig å skjelle mellom det funksjonelle og det relasjonelle i arbeidslivet. En ytelse i form av et stykke arbeid har krav på en lønn. En godtgjørelse innebærer at arbeideren skal gjøre seg fortjent til den. Inkluderingen av et menneske kan derimot ikke ha sitt utgangspunkt i et krav om praktisk gjenytelse, dersom den skal skje for menneskets skyld. Nytteperspektivet kan i alle fall ikke være det enerådende. Inkludering kan ikke skje bare i den hensikt å dra nytte av menneskets arbeidskraft. Inkludering må også ha som premiss at mennesket trenger å bli mottatt og

ivaretatt som den person det er, og kan derfor ikke kun knyttes til betingelser om hvordan det skal mestres sitt arbeid, eventuelt inngå som del av det kontraktuelle. De gjensidig forpliktende relasjoner må altså ikke først og fremst preges av en fordring som fremstilles som krav mot den andre, men av en fordring om å ivareta den andre part.

En slik holdning til inkludering vil kreve en grunnleggende forståelse av ansvarlighet på alle tre samfunnsnivåer, der staten er seg sin forvalteroppgave bevisst og verner om det sårbare menneske, samtidig som virksomhetene er seg sitt sosiale ansvar bevisst og virker ivaretagende overfor det. Mennesket må imidlertid på sin side også vedkjenne seg sine forpliktelser som tjenesteyter overfor stat, virksomhet og fellesskap, jamfør Luthers tale om å innordne seg under de verdslige ordninger.

Hva så med fordringens anonymitet? Tør man i det verdslige arbeidsliv forholde seg til en fordring som ikke har sin avsender i de synlige relasjoner? Kan det tales om et ansvarsforhold mennesker imellom som ikke bygger på politisk formulerte plikter og rettigheter? Kan mennesket uansett samfunnsnivå akseptere at det ikke er sin egen herre og dommer, men at det står i et ansvarsforhold til noe større enn det selv? Løgstrup trekker med hensikt ikke inn gudsbegrepet, men anonymiserer fordringen. Dette krever en egenrefleksjon hos mennesket. Luther taler derimot åpent om at den som unndrar seg sitt ansvar, hindrer Guds vilje. Uansett anonymitet eller åpenhet vil dette være et dramatisk perspektiv inn i en moderne arbeidslivssetting. Det innebærer en fordring både til stat, virksomhet og enkeltmenneske som ikke er formet i deres relasjonelle sammenhenger, men som kommer utenfra, fra en fjerde part. Denne fordringen krever på en særlig måte ansvarlighet og inkluderende vilje fra hver enkelt, uavhengig av samfunnsnivå.

Det gjøres et stort politisk og juridisk arbeid ut av det å formulere forpliktende rammer og retningslinjer for arbeidslivet. Ytre, formulerte krav har en klar effekt; de gjør fordringen tydelig og umiskjennelig. Løgstrup påpeker at den etiske fordring også ofte spiller på lag med samfunnets normer og regler. Et formulert ansvar fratår imidlertid fordringen dens umiddelbarhet. Hvis mennesket bare gjør det det etter lov og retningslinjer er pålagt, tar det ikke et selvstendig relasjonelt ansvar. Det gjør bare hva loven sier, og kan slik vegre seg mot en overskytende fordring. En slik begrensning av ansvaret vil da lett kunne medføre ansvarsfraskrivelse. Man gjør bare det man blir fortalt og påbudt. For å kunne inngå i en helhetlig inkludering må imidlertid mennesket – det være seg forvalteren, arbeidsgiveren eller

arbeidstakeren – selv erkjenne fordringens umiddelbare radikalitet. Den kan, slik Løgstrup fremhever det, på et øyeblikk kreve noe helt annet enn hva retningslinjene sier. En aksentuering av fordringens umiddelbarhet vil utfordre det relasjonelle ansvar i arbeidslivet.

Confessio Augustana (CA) taler på sin side om å innordne seg under ordningene. Denne innordning skal imidlertid ikke forstås som en blind underkastelse, men som en kjærlig hengivelse knyttet til de relasjonelle og institusjonelle sammenhenger man befinner seg i. Ifølge Luther og CA har både individet, virksomhetene og myndighetene et ansvar for å virke kjærlighet i ordningene. Det relasjonelle ansvar tvinger mennesket til alltid å ha blikket rettet utover. Den etiske fordring er samtidig rettet innover, mot mennesket selv.

#### **4.2.2 De tre nivåer: Hvilken retning har fordringen?**

Vi har sett at arbeidslivet bygger på en form for gjensidighet. Er det imidlertid slik at fordringen oppleves alltid å være gjensidig forpliktende?

Meldingen taler om at mennesket må gå aktivt inn i inkluderingsprosessen ved å ta ansvar for eget liv. Det er imidlertid en dobbelthet i hvordan myndighetene fremmer denne fordring. På den ene side brukes begrepet *myndiggjøring*, som appellerer til menneskets selvstendighet og evne til å stå på egne ben. På den annen side fremmes det aktivitetskrav i en inkluderingsammenheng som fremmer en oppfatning av at mennesket trenger klare retningslinjer for å fatte sitt ansvar. Blir da mennesket forstått som selvstendig eller uselvstendig? En oppfatning av mennesket som uselvstendig objekt vil medføre et paternalistisk system, der staten stiller ensidige betingelser.

En ensidig fordring fra statens side tynger ned og umyndiggjør mennesket. I en sunn familiær kontekst gis det gjerne en oppdragelse som bærer preg av frihet under ansvar. Luthers ”oconomia” kan være et idealbilde på dette. En slik omsorgssetting står i kontrast til en overstyrende, patriarkalsk oppdragelse. Dersom staten ønsker å myndiggjøre mennesker, er det viktig å sammenholde frihet og ansvar som to sidestilte aspekter. Dette setter bl.a. krav til den individuelle oppfølging som NAV skal stå ansvarlig for. Meldingen påpeker både friheten og ansvaret. Problemet oppstår dersom dette formidles i en setting preget av makt og avmakt. Da vil ansvaret uvilkårlig bli sterkere vektlagt enn friheten. Staten bør ikke bli ”en overbeskyttende mor som aldri lar barna bli voksne”, slik Henriksen og Vetlesen sier det



(3.3.1). I en luthersk språkdrakt kan vi si at menneskene ikke må pålegges en tvungen og blind etterfølgelse; *imitatio*, men stimuleres til å ta steget ut i den frie kallelse; *vocatio*.

Virksomhetene kan på sin side også oppleve en ensidig fordring fra staten rettet mot seg. Arbeidsgiverne har, som vi har vært inne på, fått et klart tilretteleggingsansvar. Staten bruker arbeidsmiljøloven som redskap for å følge opp og kontrollere virksomhetene, og kontrollen innebærer tilsyn med arbeidsplassene og eventuelle pålegg om endringer. Virkemidler som tvangsmulkt og stansing av virksomheten demonstrerer statens makt over bedriftene. Ut fra et relasjonsetisk ståsted vil det også her være viktig å poengtere at fordringen ikke kun må rette seg mot den andre part, men at nivåene ser sitt ansvar og går inn i en dialog rundt den felles oppgave de har, både med tanke på ansvaret for enkeltmennesket og for hverandre.

#### **4.2.3 Det diakonale perspektiv: Kalt og myndiggjort**

Mennesket kan i en arbeidslivssammenheng lett forsvinne i krav, forventninger og for den saks skyld oppmerksomhet rundt rettigheter. Det er derfor av stor betydning at dets særstilling blir vektlagt. Mennesket må behandles som unikt, også i arbeidslivet.

Diakonien oppgave er her å tydeliggjøre at menneskets liv innebærer et kall til tjeneste. Som Guds skapninger er menneskene kalt og ansvarliggjort, jamfør Luther. Dette ansvaret fremmer menneskets myndiggjøring. Alle har et kall, uavhengig av hvilket arbeid en har og hvorvidt det er lønnet eller ikke. Interdependensen kan prinsipielt ikke lønnes.

Satt inn i en kristen kontekst er kallet et kall til diakoni, til tjeneste for Gud og medmennesker. Kallet handler om å tjene i sine relasjoner, både ved å yte og å ta imot. På den måten kan mennesket oppleve seg som en Guds medarbeider - en *cooperator dei* - i det verdslige arbeid.

#### **4.2.4 Oppsummering**

Vi har i dette kapitlet konkretisert ansvaret som en del av inkluderingen. Selv om arbeidslivet er konsentrert rundt ytelse og gjenytelse, vil vi i en inkluderingsammenheng ha behov for å understreke det rent relasjonelle ansvar. Å ta vare på den andre uten baktanker, uten krav om gjenytelser, uten å skjelve til hvilket nivå en selv og den andre hører til, er viktige elementer i

den etiske fordring. Også rettet inn i en arbeidslivssammenheng, dersom helhetlig inkludering skal kunne skje.

Kan imidlertid statens forvaltning og virksomhetene makte å forholde seg helt og fullt til Løgstrups etiske fordring? Det må understrekes at Løgstrup er ekstremt etisk orientert, og at han formulerer krav som vanskelig kan la seg innfri i en forvaltnings- og arbeidsmessig sammenheng. En arbeids- og yrkesetikk kan derfor umulig la seg styre av Løgstrups krav alene. Det er da heller ikke meningen. En slik umiddelbarhet ville kunne hindre en klar forvaltning av lover og retningslinjer. Men alternativet - at man underkjenner den etiske fordring dens betydning - vil i motsatt fall bety at man lett kan fraskrive seg ansvaret for den andre, og skjule seg bak vedtak og avtaler. I en inkluderingsammenheng vil dette være ensbetydende med at den svake forblir svak. Det er altså et helt klart poeng i at man betrakter det menneske som kommer en nær – også i forvaltning og arbeidsliv – som å være ”i ens hender”. Den etiske fordring bør derfor ha sin naturlige tilhørighet også i forvaltningen og arbeidslivet.

### **4.3 Hva inkluderes det til?**

I dette kapitlet vil vi berøre noen av de uttrykk i inkluderingsmeldingen som sier noe om hva mennesker skal oppnå, ved det å bli ført inn i en arbeidssammenheng.

#### **4.3.1 Skal arbeidet være meningsfullt?**

Regjeringen formidler gjennom meldingen et ønske om at alle mennesker i hele landet skal få muligheten til å utvikle sine evner og leve gode og meningsfulle liv (3.2). Det gode og meningsfulle liv fremsettes altså som et mål for menneskene. I og med at dette er en melding som fokuserer på arbeidslivsinkludering, forstås utsagnet som at det er et liv i arbeid som i utgangspunktet skal oppleves godt og meningsfullt. Vel nok er det sant at når det gjelder økonomiske vilkår og materiell velferd, gir lønnet arbeid adgang til viktige goder. Men er dette ensbetydende med meningsfullhet? Hva er det egentlig som gir livet mening? Ut fra en marxistisk tankegang kan arbeidet forstås som livets egentlige mening. Ut fra den relasjonsetiske posisjon vi har utfoldet, handler livet derimot dypest sett om å bli mottatt og ivaretatt, og om selv å ta imot og ta vare på de som en lever i relasjon til. Og slik sett blir

fellesskapet mer grunnleggende enn arbeidet. En slik forståelse flytter også oppmerksomheten bort fra individets egne vilkår isolert sett, og over på de relasjonene det inngår i.

Meldingen uttrykker et mål om livskvalitet gjennom sosialt fellesskap (3.3.3). Denne intensjonen kan uttrykke en positiv side ved inkludering til arbeidslivet. Sosialt fellesskap oppnås imidlertid ikke kun i arbeidsrelaterte settinger, men på flere ulike arenaer; i det familiære og uformelle, organisasjonelle og ideelle. En ensidig fokusering på arbeidslivet som yter av livskvalitet taler ikke til fordel for mennesker som av ulike årsaker ikke finner seg til rette i arbeidslivet, eller har mulighet til å delta. Meldingen har imidlertid også et blick for de som faller utenfor og aldri kan bli innlemmet (3.7). En god dialog bør derfor være mulig.

Inkludering til arbeidslivet kan lett oppfattes som en aktivisering til meningsfullhet. Ytelse blir da gjerne et kvalitetsstempel på mening. Som en logisk konsekvens av dette vil da mindre ytelse bety mindre mening. Mennesker som kun har en restarbeidsevne å tilby, vil altså ikke kunne erfare den samme mening som de som er i fullt arbeid. Enda mer kritisk vil det være for disse som ikke makter å arbeide i det hele tatt, enten det skyldes mentale eller fysiske årsaker. Hvordan formidles en meningsforståelse til dem?

Også i møte med globaliseringens virkninger blir arbeidets mening raskt etterspurt. Når mennesker står uten arbeid kommer de dypere spørsmål gjerne frem. Arbeidets virkelige betydning blir tydelig for det menneske som står uten, enten det nå gjelder tap av sosialt nettverk, svakere privatøkonomi eller følelse av ikke å kunne yte inn i en sammenheng.

Mange mennesker opplever imidlertid på den annen side at arbeidet ikke er meningsfullt. Arbeidet erfares tvert imot ofte som slitsomt, av og til også som direkte meningsløst. Medfører da inkluderingen til arbeidslivet et problem for mennesket, idet den fører det dit det ikke vil? Kan arbeidet slik sett oppleves mer som et onde enn som et gode? Vi kan spørre om det finnes mer og mindre meningsfullt arbeid, og om det er en hovedsak at arbeidet gir lykke? Disse spørsmålene vil vi se nærmere på i punkt 4.3.2.

#### **4.3.2 Er arbeidet selvrealisering eller tjeneste?**

Arbeidslivsinkludering skal ifølge meldingen sikre frihet for mennesket (3.2). Selvrealisering angis også som et resultat av det å stå i arbeid (3.5.3). Dreier dette seg om en uinnskrenket

frihet til å realisere seg selv, velge sitt arbeid og gjøre karriere, eller er det en annen type realisering av mennesket det tenkes på?

Mennesket må forholde seg til at det ligger premisser og føringer i samfunnsstrukturene som virker styrende på dets valg, ikke minst økonomisk og materielt. Vetlesen fortsetter sin diskurs (se: 4.1.1) ved å poengtere dette:

*”Menneskets frihet må etter mitt syn ses ikke bare i lys av nevnte grunnvilkår. Ethvert konkret individ realiserer også sin frihet, treffer sine valg, i ly av visse samfunnmessige forhold av mer praktisk art, for eksempel økonomiske betingelser (klassetilhørighet), kunnskapsnivå og lokal og kulturell forankring. (...) Betydningen som slike overindividuelle rammebetingelser av økonomisk og materiell art har for enkeltindividets muligheter til å ”realisere seg selv”, er ofte oversett i vår tid, preget som den er av samfunnsviternes snakk om individualisering.”<sup>106</sup>*

I dette perspektiv er det nærliggende å reaktualisere Luthers tanke om menneskets bundethet til sin stand. Det finnes altså ytre forhold som mennesket er nødt til å underkaste seg, og som dermed virker begrensende på dets selvrealisering.

På den ene side er årsaksforholdene knyttet til individets markedsavhengighet, jamfør Beck. På den annen side er betingelser lagt der gjennom menneskets relasjoner, jamfør menneskets bundethet til standen, slik Luther så det. Dette betyr at en inkludering med fokus på oppnåelse av individets fulle autonomi ikke vil kunne lykkes. Arbeid innebærer primært avhengighet, ikke autonomi. I arbeidet står mennesket alltid i relasjoner, det være seg til en arbeidsgiver, medarbeidere og andre, som alle trenger å nyte godt av det arbeid en gjør. Den samme avhengighet henvender seg også utover; mennesket trenger selv de andres tjenester. Dersom arbeid slik skal forstås som et stadig relasjonelt foretagende, vil en total autonomisering måtte forstås som uforenlig med arbeid.

Det er nødvendig å innse at mennesket ikke kan løsrive seg fra de fordringer og forventninger samfunnet og dets iboende relasjoner setter for det. Arbeidets formål er på den ene side lønn, velferd, nyttefølelse og status, men viktigere enn dette er tjenesten i relasjonene, sett ut fra en relasjonsetisk posisjon. Slik sett kan det anses som en nødvendighet at mennesket avfinner seg med arbeidet som en del av dets eksistens, ikke først og fremst som en del av dets frihet til å velge, men som en oppgave det har mottatt i og med relasjonene sine.

---

<sup>106</sup> Vetlesen 2004:19

Selvrealisering kan forstås som to motsatte størrelser: Den selvrealisering som skjer i relasjonene, innebærer et omsorgsfullt engasjement med tanke på det man er ment å være for andre. En selvrealisering for eget forgodtbefinnende vil derimot kunne skje på bekostning av andre. I dette ligger den konkrete fordring som Luther poengterte i sin kallsetikk: Mennesket må være tro mot sin stand og sitt kall. Det må med andre ord se sine relasjonelle oppgaver, og gå inn i disse. På den måten tjener mennesket fellesskapet, og blir samtidig betjent av det. Her ligger et viktig premiss for forståelsen av inkludering.

Selvrealisering kan som påpekt ses på to diametralt forskjellige måter; som et prestasjons- og resultatorientert karrierejag, eller som en virkeliggjøring av menneskets bestemmelse som *cooperator dei*. Den førstnevnte selvrealiseringstype kan ut fra en kallsetisk synsvinkel virke som et "imitatio" – et "lukket kall" til dyrkelse av eget liv, som dermed heller ikke har sin retning mot verden og de relasjoner en befinner seg i.

Luther taler om en dobbelthet i tjenesten. Denne dobbelthet omtales teologisk som arbeidets kors- og oppstandelsesdimensjon. Ut fra dette perspektiv kan arbeidet inneholde motgang, lidelse og meningsløshet, men like fullt også forventning, glede og meningsfullhet. Arbeidet har både et disiplinerende og frigjørende element i seg. Luthers realisme innebærer at det totalt byrdefrie og ideelle arbeid ikke finnes. Denne verden frembringer torner og tistler.

I en kristen sammenheng vil korset og det byrdefulle også kunne oppleves meningsfullt. I det kristne menneskes liv kan den doble struktur i arbeidet derfor anerkjennes: Det gode, som innebærer omsorg, mening, lønn og relasjoner - og det harde, som medfører slit, selvtukt, tvang og urimelighet. Tanken om et kors- og oppstandelsesperspektiv i arbeidet er imidlertid foreldet og ukjent tankegods i moderne arbeidsliv, derfor også i inkluderingsmeldingen. Hvordan forstår man da de ulike sider ved arbeidet? Medfører ikke en manglende tale om arbeidets dobbelthet en flukt fra det som oppleves tungt og meningsløst, mot noe som forhåpentligvis kan ha større behag over seg?

I en inkluderingsammenheng kan man ikke søke kun etter det ideelle, men isteden se etter det som bringer mennesket i kontakt med sine relasjoner. Arbeidet må ifølge Luther forstås mer som en plikt overfor fellesskapet enn som en individuell rettighet. En realisering av det oppdrag Gud har gitt mennesket innebærer imidlertid også at arbeidet må oppfattes som en

rettighet. Denne rett er både menneskets egen og samtidig ens nestes rett til å nyte godt av det arbeidet som blir gjort. *”Retten til arbeid er en rett til å ta del i den oppholder- og nestetjeneste som Gud ønsker å bruke menneskene til i verden.”*<sup>107</sup> Men dette innebærer ikke først og fremst en rett til lønnet arbeid, men til et meningsfullt oppdrag og tjeneste.

### **4.3.3 Det diakonale perspektiv: Frigjort til tjeneste**

Gud vil at mennesket skal ta i bruk sine arbeidsevner. Diakonien har derfor til hensikt å frisette og målrette mennesket til tjeneste. Menneskets frigjøring skal sette det i stand til diakonal handling. Denne tjenesten er meningsbærende. Arbeidet skjer da både i og for fellesskapet. Felles arbeidsinnsats til beste for fellesskapet er et kjennetegn ved diakonien, og har sitt klare grunnlag også i den lutherske tanke om stendene. Tjenestemotivet er faktisk et kjennetegn både ved det verdslige arbeid og diakonien. *Tjeneste* fungerer dermed som et brobegrep mellom den verdslige og den åndelige dimensjon ved menneskets liv i verden. Diakonien omhandler hverdagslivet i tjeneste for medmennesker og for Gud, likesom det daglige, verdslige arbeid gjør det.

Selvrealisering og frihet knyttes sammen i inkluderingsmeldingen. Meldingen oppgir frihet som en velferdskvalitet; et gode med økonomiske ringvirkninger. Luther taler på sin side om frihet som et utgangspunkt for tjeneste. Luthers tale om frihet fra loven vil i vår inkluderingsammenheng kunne oppfattes som en tale om frihet fra avmektig bundethet til ytre fordringer - kontraktuelle og retningsgivende; en frihet til å gå inn i den relasjonelle tjeneste, der mennesket kan erfare sin sanne menneskelighet:

*”Sann menneskelighet virkeligjøres som tjeneste. Arbeidet som en arena for denne tjeneste gir mennesket mulighet til å komme i kontakt med noe av det mest fundamentale ved seg selv.”*<sup>108</sup>

### **4.3.4 Oppsummering**

Vi har her belyst ulike sider ved meningsfullhet og selvrealisering. Det er tydelig at disse uttrykkene forstås ulikt, alt etter om vi betrakter dem fra en moderne, individualistisk eller fra en relasjonsetisk synsvinkel.

---

<sup>107</sup> Heiene/Thorbjørnsen 2001:214

<sup>108</sup> Heiene/Thorbjørnsen 2001:213

Inkludering handler om mennesket i bestemte relasjoner, i denne oppgavesammenheng først og fremst som individ i forhold til arbeidsliv. Et liv med mening avhenger imidlertid ikke av et liv i lønnet arbeid. Å bruke sine ressurser inn i et fellesskap, uavhengig av om det er lønnet eller ikke, er det som gir følelsen av å oppleve livet meningsfullt. Et ensidig målanliggende om at flest mulig skal ut i arbeid, kan fort gjøre sitt til at det blir enda vanskeligere å stå utenfor arbeidsfellesskapet som ”ekskludert”.

Meldingen tilkjenner også det faktum at noen sannsynligvis alltid vil måtte stå utenfor en lønnsarbeidssammenheng. Dette gir anledning til å hevde inn i den politiske sammenheng at ulike typer fellesskap har mulighet til å dekke en ivaretagende funksjon. Slik kan også kirken vise seg som en enda sterkere og mer anerkjent aktør inn i en inkluderingssammenheng.

#### **4.4 Diakonal inkludering – i omsorg, med ansvar, til tjeneste**

Sosialpolitisk arbeid vekker gjerne et diakonalt engasjement. Talen om et mer inkluderende arbeidsliv skjerper det kritiske søkelys fra diakonalt hold, da det alltid vil være mennesker som ikke blir sett og hørt, og som blir stående igjen der andre inkluderes. Diakonien har som en hovedoppgave å synliggjøre maktforhold og påtale disse, i solidaritet med mennesker som lider. Og diakonien ønsker å fremme et helhetlig menneskesyn, slik at det hele menneske kan inkluderes og ivaretas. Diakonien sin oppgave vil alltid, også i en arbeidslivssammenheng, være å vise omsorg for mennesket og derigjennom bekrefte dets verdighet, myndiggjøre det til ansvar for sine relasjoner og sette det i stand til tjeneste i frihet.

Diakonien kan med sin aksentuering av omsorgen, ansvaret og tjenesten gi et betydningsfullt bidrag til inkluderingsarbeidet. Dette innebærer imidlertid at inkludering må betraktes helhetlig, både i forhold til menneskets eksistens og dets livsvilkår, det være seg i eller utenfor et lønnet arbeidsliv. Inkluderingen må sette mennesket først.

En kan kritisere inkluderingsmeldingen for å romme for liten grad av etisk refleksjon, når den tar opp et tema som har så klare etiske implikasjoner. Arbeidslivsinkludering må ikke bare begrunnes politisk og økonomisk, men også etisk. Hovedfokus i en inkluderingsammenheng må være på mennesket, ikke på arbeideren som ”middel” til produksjon. Det er først og fremst mennesket som skal inkluderes, ikke dets arbeidskraft. Dette er det viktig å få frem.

Diakonien har med sin moderne, relasjonsetiske komponent; det omsorgsfulle ansvar overfor

de nære relasjoner og fellesskapet - og sitt klassiske, relasjonsetiske anliggende, fremfor alt kallet til tjeneste - en mulighet til å fremme det relasjonelle ved arbeidet, og slik gi større helhetsforståelse til inkluderingen.

Inkluderingsmeldingen er opptatt av å forme systemer og retningslinjer for at inkludering skal kunne skje. Men mennesket som person kan ikke inkluderes av systemer, det må inkluderes av andre mennesker. En relasjonsetisk appell må derfor klinge med i en politisk forståelse av inkludering. Mennesket trenger fremfor alt å leve i et omsorgsfullt fellesskap og å se mening i sin tilværelse. Det trenger også å se at livet fordrer noe av det. Dette er hva kallsforståelsen og relasjonsetikken som sådan fremmer.

Vil så staten evne å inkludere mer helhetlig? Det vil avhenge av i hvilken grad den etiske refleksjon får innpass. Relasjonsetikken vil ha avgjørende betydning her, og diakonien er en hovedtalsmann for denne.



## **5 Utblikk**

La oss til sist i oppgaven rette blikket fremover og spørre: Skal kirken og dens diakoni i enda større grad engasjere seg i arbeidslivet?

### **5.1 Mot en ny diakoni?**

De statlige og virksomhetsmessige instanser har et uttalt behov for økt kunnskap og faglighet i inkluderingsarbeidet (3.7). Diakonien har med sin relasjonsetiske kompetanse noe å tilføre her. Inkluderingsmeldingen innbyr til samarbeid med andre aktører/sektorer i opparbeidingen av et tjenestetilbud overfor mennesker i arbeidslivets randsone. Helsesektoren og dens rehabiliteringsinstitusjoner er særlig aktualisert. Kirken har imidlertid også et bidrag å komme med her. Kirken og dens diakonale virksomhet må derfor bli synlig og stille seg til disposisjon for samhandling med staten og arbeidslivet.

Arbeidslivet bør utgjøre både en ressurs og et satsningsområde for diakonien. Som ressurs innebærer det et samarbeid mellom kirke og stat, og mellom virksomheter og kirke; et samarbeid for menneskets skyld, og diakonalt forstått for å fremme Guds kjærlighet i verden. Som satsningsområde handler det om veiledning og forebygging, noe jeg tror inkluderingsaktørene kan samles enda sterkere om, dersom diakonien kommer inn som en medspiller. Derfor trengs det også diakoner i arbeidslivet, som kan ivareta et hovedfokus på de relasjonelle sidene ved det, sett ut fra et kristenetisk ståsted.

Tradisjonell diakoni henvender seg gjerne til den åpenlyse nød. Vi trenger som diakonal kirke i tillegg å etterspørre den skjulte nød som finnes, og slik formidle Guds kjærlighet også inn i en forebyggende sammenheng, ikke bare i en lindrende. Forebyggende arbeid på arbeidslivsområdet bør derfor i fremtiden være et satsningsområde for kirkens diakoni.

## Litteratur

*Bibelen*, Norsk Bibel 1988

*St.meld. nr. 9: Arbeid, velferd og inkludering*, Det Kgl. Arbeids- og Inkluderingsdep. 2006

(2007, februar 7). St.meld. nr. 9: Arbeid, velferd og inkludering (kortversjon) (online).

URL: <http://www.dep.no/aid/norsk/tema/velferdspolitik/068101-230021/dok-bn.html>

*Plan for diakoni i Den norske kirke* (1988), Kirkerådet, Oslo 1988

Andersen, Svend: ”K. E. Løgstrups etikk”, i: Vetlesen, Arne Johan (red.) *Nærhetsetikk*  
Ad Notam Gyldendal 1996

Asheim, Ivar: ”Stand og institusjon”, i: Norsk teologisk tidsskrift – 76. årgang,  
Universitetsforlaget 1975

Aukrust, Tor: *Mennesket i samfunnet – bind II*, Forlaget Land og Kirke 1966

Bauman, Zygmunt: *Globaliseringen og dens menneskelige konsekvenser*, Vidarforlaget,  
Oslo 2006

Beck, Ulrich: *Risikosamfundet – på vej mod en ny modernitet*, Hans Reitzels Forlag,  
København 1997

Brandi, Søren, Hildebrandt, Steen, Nordhaug, Ingerid W. og Nordhaug, Odd:  
*Inkluderingsledelse – utnyttelse av mangfold i arbeidslivet*, Universitetsforlaget 2004

Brunvoll, Arve: *Den norske kirkes bekjennelsesskrifter*, Lunde Forlag, Oslo 1984

Christoffersen, Svein Aage: *Etikk, eksistens og modernitet*, Tano Aschehoug 1999

Christoffersen, Svein Aage: *Handling – person – samfunn*, Universitetsforlaget 2005

- Everett, Euris Larry og Furseth, Inger: *Masteroppgaven*, Universitetsforlaget 2004
- Gilje, Nils og Grimen, Harald: *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger*, Universitetsforlaget 1993
- Hammer, Torild og Øverbye, Einar (red.): *Inkluderende arbeidsliv?*, Gyldendal Norsk Forlag 2006
- Hatland, Aksel: ”Trygd og arbeid”, i: Hatland, Aksel, Kuhnle, Stein og Romøren, Tor Inge (red.): *Den norske velferdsstaten*, Gyldendal Norsk Forlag 2001
- Heiene, Gunnar og Thorbjørnsen, Svein Olaf: *Fellesskap og ansvar*, Universitetsforlaget 2001
- Henriksen, Jan-Olav og Vetlesen, Arne Johan: *Nærhet og distanse*, Gyldendal Norsk Forlag 2006
- Kuhnle, Stein: ”Velferdsstatens idégrunnlag i perspektiv” og ”Velferdsstatens politiske grunnlag”, i: Hatland, Aksel, Kuhnle, Stein og Romøren, Tor Inge (red.): *Den norske velferdsstaten*, Gyldendal Norsk Forlag 2001
- Lasch, Christopher: *Eliternes oprør* (dansk utgave), Forlaget Hovedland, Danmark 1995
- Luther, Martin: ”Martin Luthers traktat om den kristne frihet” (norsk utgave), i: Lønning, Inge og Rasmussen, Tarald: *Martin Luther - Verker i utvalg II*, Gyldendal Norsk Forlag 1979
- Løgstrup, K.E.: *Den etiske fordring* (norsk utgave), J.W.Cappelens Forlag 2000
- Martinsen, Kari: *Øyet og kallet*, Fagbokforlaget, Bergen 2000
- Midtsundstad, Tove: ”Virksomhetenes sosiale ansvar”, i: Torp, Hege (red.): *Nytt arbeidsliv - Medvirkning, inkludering og belønning*, Gyldendal Norsk Forlag 2005
- Nordstokke, Kjell: *Det dyrebare mennesket*, Verbum 2002

Ruyter, Knut W. og Vetlesen, Arne Johan (red.): *Omsorgens tvetydighet*, Gyldendal Norsk Forlag 2001

Stålsett, Sturla: ”Sårbarhet, verdighet og rettferdighet”, i: Fretheim, Kjetil (red.): *Mennesker kjemper for livet*, Verbum 2004

Thomassen, Magdalene: *Vitenskap, kunnskap og praksis*, Gyldendal Norsk Forlag 2006

Torp, Hege: ”Nytt arbeidsliv - innledning og sammendrag”, i: Torp, Hege (red.): *Nytt arbeidsliv - Medvirkning, inkludering og belønning*, Gyldendal Norsk Forlag 2005

Vestøl, Jon Magne: *Relasjon og norm i etikkdidaktikken*, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo 2005

Vetlesen, Arne Johan: ”Det frie mennesket?”, i: Nafstad, Hilde Eileen (red.): *Det omsorgsfulle mennesket*, Gyldendal Norsk Forlag 2004

Wingren, Gustaf: *Luthers lära om kallelsen*, Artos bokförlag, Skellefteå, Sverige 1993