

Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det

KJETIL FRØYLAND

Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus

Kva for kvalitetar er viktige i arbeidsretta bistand til sårbar ungdom slik dei sjølv og arbeidsgivarar opplever det? Intervju med 22 ungdommar og 12 arbeidsgivarar viser at positiv orientering, skryt, humor, empati, praktisk bistand, fleksibilitet og skreddarsaum kan vera sentralt. Særleg viktig er etablering av «vanlege» relasjonar så som foreldre-, venne- eller omsorgsrelasjonar. Det kan tidvis vera behov for at hjelper aktivt dreg prosessen. Bistanden kan like mykje handle om å bygge sjølvtilitt som arbeidskompetanse. Kunnskap om å møte sårbarhet og korleis fremje verdsettande roller på arbeidsplassar i ordinære arbeidsmiljø framstår som vesentleg. Både ungdom og arbeidsgivar kan trenge bistand.

Nokre ungdommar har større utfordringar enn ungdom elles på grunn av helseproblem, vanskeleg oppvekst, rus eller andre forhold, noko som medverkar til at dei slit meir både på skulen, med å finne arbeid, og med overgang til vaksenlivet generelt (Osgood mfl. 2005, Sletten og Hyggen 2013). Bekymringar knytt til utanforskap blant sårbare unge har vore tematisert både i forskarmiljø og i det offentlege ordskiftet elles (Halvorsen mfl. 2012, Hammer og Hyggen 2013, Sletten og Hyggen 2013, Wulf-Andersen mfl. 2016). Den norske helsedirektøren gjekk i februar 2017 ut med sterk bekymring knytt til ei dobling i antal unge uføre i Noreg i løpet av dei siste 10 åra.¹ Inkludering av utsett ungdom er difor ei viktig oppgåve for dei norske velferdstenestene. Men korkje skulen eller NAV har greidd å yte god nok bistand til desse ungdommane, og mange går inn i marginaliseringsløp, «tiltaksmølle», passivitet og til sist uføretrygd.

Forskning i ei rekke land har vist at sårbar ungdom kan trenge fleire typar bistand i samband med overgangen til vaksenliv (Follesø 2010, Noble-Carr mfl. 2015, Osgood mfl. 2010, Xie mfl. 2014). Fleire studiar peikar på tett individuell oppfølging som eit viktig suksesskriterium (Aasen mfl. 2010, Follesø mfl. 2011, Frøyland mfl. 2016). Sletten og

¹ <https://www.nrk.no/norge/helsedirektoren-bekymret-over-dobling-av-unge-uforetrygdede-1.13393283>

Hyggen spissformulerar essensen i slik bistand som «tidlig intervensjon, tilpasning av tiltakene, tett oppfølging og tverrgående samarbeid», i tillegg til at tiltaka må handtere heilskapen i den unge sitt liv og inkludere det sosiale nettverket (Hyggen og Sletten 2013). Bragdø og Spjelkavik framheva at hjelparar av sårbar ungdom bør trivast med og blant ungdommar (2013). Freake mfl. (2007) fann at ungdom sjølv framheva kvalitetar som konfidensialitet, at hjelparane gir råd og rettleiing, at dei lyttar, er lette å snakke med, er vennlege, omsorgsfulle, sympatiske og forstår, at ein kan stole på dei, og at dei er kompetente, erfarne og kvalifiserte. Vidare framheva ungdommen at hjelparane ikkje måtte behandla dei nedlatande eller dømmande, men at den unge treff den same hjelparen kvar gong, og at dei vert behandla som individ og ikkje berre som del av jobben.

Ei rekke studiar understrekar også ei optimistisk og positivt orientert tilnærming som viktig. «Positive youth development theory and practice» (PYD) byggjer til dømes på positiv psykologi og styrkeperspektiv, og på ei redefinering av biletet av utsett ungdom frå noko som er øydelagd og i behov for «reparasjon», til at dei har ressursar som treng å utviklast (Sanders og Munford 2014:160). I botn ligg erfaringar om at der finst alternative vegar gjennom ungdomstida, og at hjelparane har nøkkelroller i å finne aktivitetar som kan bidra til utvikling. Sanders og Munford hevdar at gode utfall kan bli oppnådd uavhengig av utfordringane når dei unge får tilført tilstrekkelege ressursar og støtte, og får høve til å utvikle gode relasjonar til profesjonelle hjelparar. Slik vert omgjevnadene (det kollektive) til den unge like viktige som eigenskapane hos den unge sjølv i høve til å skape endring.

Kunnskap frå tilnærmingar som Supported Employment peikar også på ei rekke kvalitetar i hjelpa knytt spesielt til overgangen til arbeid, nokre studiar også spesielt for denne målgruppa (Frøyland 2016, in press, Luecking 2009, Wehman 2011). Tilson og Simonsen (2013) fann til dømes at vellukka arbeidsretta bistand til sårbar ungdom var kjenneteikna av prinsippfast optimisme (genuin tru på evnene til den unge), kulturell kompetanse (bevissthet om konteksten dei unge lever i, og evne til å kommunisere med dei og familiane deira), business-orientert profesjonalisme (forstå kva som motiverer arbeidsgivarar), og forstand på nettverksarbeid (evne til å knytte kontaktar og få tilgang til muligheiter for ungdom).

Mange av tiltaka i Noreg retta mot denne målgruppa har hatt skolen som nedslagsfelt med føremål om å bidra til aukt fullføring, noko som er viktig for arbeidsinkludering på sikt (Brekke 2014; Falch og Nyhus 2011, Kim 2013). Eitt hovudfunn frå denne forskinga – her med Oppfølgingsprosjektet i Ny GIV som eksempel – er at ein i liten grad hadde greidd å treffe dei mest risikoutsette (Sletten mfl. 2015). Arbeidsmarknadstiltak for utsett ungdom har meir direkte mål om å integrere unge i arbeid også på kortare sikt. Men også her finn ein at dei unge er ei vanskeleg målgruppe å hjelpe (Hardoy mfl. 2017:169) og at ein særleg har vanskar med å nå dei som slit mest, dei som ikkje er så «close to the labour market» (Martin 2015), blant anna fordi «the problems facing such clients are complex and multifaceted» (Haus 2014).

Litteraturen om tiltak og oppfølging av sårbar ungdom er i det heile tynn når det gjeld å skildre kva som er dei sentrale elementa og metodane i bistanden når oppgåva er arbeidsinkludering. Og korkje i Norden eller i studiar frå andre land, har eg funne artiklar som har undersøkt kva for *kvalitetar i hjelpa* som er sentrale knytt spesielt til *arbeidsinkludering av sårbar ungdom basert på informasjon frå dei unge sjølv og arbeidsgivarane*.² I denne artikkelen vil eg difor basert på kva eit utval sårbar ungdom og arbeidsgivarar sjølv har formidla, utforske viktige kvalitetar i tett individuell og arbeidsretta oppfølging av sårbar ungdom: Kva for kunnskapar, ferdigheiter og haldningar, men også ulike arbeidsformer og metodar kan vera relevante og sentrale i arbeidsinkludering av sårbar ungdom? Eg skal utforske denne problemstillinga ved å analysere data i lys av «Social Role Valorization Theory» (SRV) som nettopp omhandlar integrering av marginaliserte og devaluerte menneske (Kristiansen 1993, Wolfensberger 1998).

«Sårbar ungdom» er i denne artikkelen definert temmeleg vidt og dreier seg om ungdom i alderen 15–25 år. Dei kan ha større eller mindre utfordringar knytt til funksjonshemming, psykiske vanskar og lidingar, lærevanskar, rusvanskar, kriminell aktivitet eller åtferdsvanskar. Medan nokre er elevlar i den vidaregåande skolen, har andre droppa ut, og nokre har fullført med dårlege resultat. Nokre uttrykkjer ein klar motivasjon for å komme tilbake til skole eller i jobb, medan andre ikkje veit kva dei vil og framstår som umotiverte og utan «drive». Fleire har vakse opp i familiar med små ressursar og som over lang tid har fått trygd eller sosialstønad (Frøyland mfl. 2016). «Sårbar ungdom» er slik ei svært heterogen gruppe. Det dei har felles er utanforskapet; at dei av ulike årsakar slit med å finne og meistre skule eller på jobb. Dette kan henge saman med helse (som til dømes sosial angst), manglande materielle ressursar (fattigdom), eller lite støtte frå omgjevnadene på grunn av lite eller ressursvakt sosialt nettverk (venner, familie, skole- eller arbeidsrelasjonar). Slik er sårbarheten knytt både til individuelle og kollektive faktorar.

Social Role Valorization Theory vart utvikla av tysk-amerikanaren Wolf Wolfensberger, og gir eit teoretisk rammeverk for korleis ein kan inkludere personar som er eller står i fare for å verta «sosialt devaluerte» og marginaliserte (Askheim 2012, Kristiansen 1993, Sandvin og Schjønby 1992, Wolfensberger 1998, 2011). SRV byggjer på sosial rolleteori slik vi kjenner det frå blant andre Goffman (1974). Hovudpoenget er at folk si velferd heng saman med kva slags sosiale roller dei er gjevne i samfunnet. Teorien legg til grunn at personar som vert oppfatta som avvikande, ofte vert tildelt sosiale roller som er lågt verdsette. Dei vert dermed assosierte med negative symbol

² Eg har søkt på kombinasjonar av søkeorda: (*vulnerable youth* eller *disadvantaged youth* eller *youth at risk*) og (*job inclusion* eller *work integration* eller *employment*) og (*support strategies* eller *methods*) i databasane Academic Search Premier og Web of Science for åra 2000 fram til 2017. Eg har også gjort liknande søk i andre databasar.

som verdsløyse, svakhet, sjukdom, kriminalitet etc. Slike bilete verkar inn på deira egne og andre sine forventningar til dei, og på sjølvne verdsettinga av dei. Dette kan føre til at dei vert avviste (Wolfensberger 1998:122). Teorien om SRV legg til grunn at både persepsjon og handling i stor grad vert influert av slike tenkesett (Wolfensberger 1998:105).

SRV byggjer på ei forståing av at alle menneske, uavhengig av kor undertrykte dei er, har potensial for utvikling og vekst. Synet er at utan ei slik grunnforståing er sjansen stor for at ein ikkje vil utvikle strukturar i samfunn og hjelpeapparat som mogleggjer vekst hos desse personane (Wolfensberger 1998). Målet vert å snu devalueringssprosessane og hjelpe personar som står i fare for å bli devaluert, til å oppnå kulturelt verdsette roller (Askheim 2012:30). SRV er slik eit normativt rammeverk som gir føringar for kva som er viktige kvalitetar og eigenskapar i hjelpetenester og hos omsorgsarbeidarar. SRV impliserer at hjelparane skal bidra til å identifisere dynamikkar i tiltak og tenester som bidreg til devaluering, og utvikle strategiar for å møte dette (Askheim 2012). Dei skal bidra til å nedkjempe stereotypiar og vrangførestillingar, og bidra til at bilete av devaluerte personar vert endra i positiv retning. Dei skal bidra til å etablere positive forventningar om at personar med lågt vurderte roller kan fylle verdsette roller, og til å utvikle positive roller og rolleforventningar hos lågt verdsette personar.

Ei viktig oppgåve vert å fremje positive tenkesett som byggjer på aksept for personen sitt potensial for vekst, og med forventningar om at vedkommande skal kunne gå inn i verdsette roller, men som samtidig er realistiske. Hjelparane må legge forholda til rette slik at dei gir best mogleg høve for læring og meistring ved at aktivitetar, rutinar, timeplanar, utstyr og teknologi og andre element utfordrar den enkelte sitt vekstpotensial i passe mengd (Askheim 2012:37). Det er også viktig å gjera ting som hjelper marginaliserte personar til å identifisere seg med menneske som har meistra det den devaluerte slit med og som har ein type identitet som den hjelpetrengande treng å utvikle (positiv identifikasjon) (Wolfensberger 1998:119).

Frå eit SRV-perspektiv betyr integrering «personleg sosial integrasjon og verdsett sosial deltaking» (Wolfensberger 1998:123): Det vil seie verdsett deltaking (1) med verdsette menneske (2) i verdsette aktivitetar (3) som går føre seg i verdsette omgjevnader (4). For å få til dette må ei rekke støttefunksjonar retta mot ulike faser i livet vera til stades og vera operative. Tenestene må adressere dei sentrale behova til dei hjelpetrengande (Wolfensberger 1998:111). SRV legg til grunn at behova til folk er svært ulike, og at nokre har «image-needs», dvs behov knytt til eige sjølvbilete, medan andre har meir reine kompetansebehov. Sjølv sagt finst der også kombinasjonar (Wolfensberger 1998:112). Bistanden må vidare ta i bruk dei hjelpemiddel og tilnærmingar som er best eigna til å møte behova til mottakarane, og det bør vera så god samanheng som mogleg mellom dei ulike elementa i bistanden slik at ein kjem lengst mogleg i retning av at «dei rette hjelparane brukar dei rette materiala, metodane og

terminologi i dei rette omgjevnadene/lokala for å gjere det rette saman med dei rette deltakarane som er samansette i dei rette gruppene», slik Wolfensberger sjølv spissformulerte det (1998:116).

Hendingar som for folk flest ikkje representerer noko problem, kan verte store hinder for sårbare personar og føre til at dei fell ut (Wolfensberger 1998). Dess meir sårbar ein person er, *the greater the need for, and the positive impact of...preventing additional devaluation; reducing existing devaluation, impairment, or other vulnerability; and providing positive compensation...* (Tyree mfl. 2011:205). Men kompensasjonen må utførast forsiktig slik at den ikkje motverkar føremålet ved at personar rundt reagerer negativt fordi verkemidla ein nyttar vert oppfatta som til dømes for flotte. SRV-teorien spelar slik opp til at det er viktig å tenke godt gjennom alle sider ved hjelpetilbodet, så som fysisk utforming av lokala, kvaliteten på aktivitetane, den enkelte hjelpar si framtoning og terminologi. Til dømes må symbol og sosiale bilete på tiltaka må vera positive og verdsette. Dermed blir både namn på tiltak og samansetting av brukarane viktig. Og tiltaka bør bidra til å utvikle den devaluerte sin kompetanse.

Wolfensberger sjølv hadde lite tillit til dei offentlege velferdstenestene og profesjonane som iverksetjarar av SRV (Askheim 2012: 45). Han såg desse meir som del av problemet og som medverkande til devalueringssprosessane, og meinte at frivillige (som ikkje tok seg betalt) burde ta slike roller, fordi sjansen var større for at desse hadde ei genuin interesse for klientane, arbeidde ut frå eit ekte engasjement og identifikasjon med dei menneska dette gjeld. Teorien hans gir likevel klare føringar for korleis hjelparar skal arbeide og utforme tenestene sine om dei skal bidra til aukt verdsetjing.

SRV har vorte kritisert blant anna for å ta utgangspunkt i den amerikanske middelklasse, for å vera autoritær og ha assimilasjon, konformitet og disiplinering som konsekvens (Askheim 2012). Kritikken har blant anna handla om at SRV-perspektivet fremjar normalisering av dei devaluerte i retning av det som er verdsett i allmennkulturen (middelklassen), og står slik i klar motsetnad til for eksempel empowerment-tradisjonen som legg vekt på brukaren sin rett til å bestemme sjølv (Askheim 2012). I staden for å arbeide for mangfald og plass og aksept for også dei som er annleis, vert SRV kritisert for å halde det alminnelege som ideal, for manglande evne til individualisering, og for ikkje å ta på alvor det mange funksjonshemma sjølv legg vekt på som viktig.

Wolfensberger sjølv imøtegjekk denne kritikken ved å peike på at erkjenning av den enkelte sine ønske var eitt av elementa i SRV, og at SRV må sjåast som ein empirisk basert teori som – slik han såg det – informerer om «dei faktiske realitetane», om kva som bidreg til verdsette eller devaluerte roller, og kva som er dei sannsynlege konsekvensane av å inneha slike roller (Askheim 2012:48). Wolfensberger hevda at aukt brukarkontroll ville kunne innebera aukt stigmatisering. Det er viktig å merke seg at Wolfensberger var spesielt oppteken av dei aller svakaste, dei som ikkje sjølv er i

stand til å utøve sjølvbestemming, og som samtidig har trekk som ikkje så lett vert tolerert av andre, til dømes dei med utviklingshemming. Han såg det som utelukka at desse sjølv kollektivt kunne tvinge fram endringar gjennom eigenorganisering utan bistand frå verdsette personar. Fordi dei har levd i situasjonar prega av låg verdsetting vil dei – slik Wolfensberger såg det – legge lista lågt og godta forhold som ikkje er gode nok eller høgt nok verdsette i samfunnet elles.

Nettopp fordi eg er oppteken av kva som er sentrale kvalitetar i arbeidsretta bistand til nokre av dei mest sårbare, har eg nytta SRV-teorien som analytisk filter for analysa av intervjudata. Med bakgrunn i kritikken som eg kort har vist til litt av ovanfor, er det då viktig å vera klar over at dette teoretiske perspektivet medfører at det fokuset vert retta tydelegare mot SRV-relevante element enn mot element som får meir merksemd i andre teoriar.

Data og metode

Data vart henta frå ei evaluering av 15 NAV-baserte ungdomsprosjekt som hadde som føremål å utvikle tilnærmingar for å hjelpe sårbare ungdommar til å fullføre skule eller å finne seg ein jobb (Frøyland mfl. 2016). Prosjekta vart følgde i 4 år. Prosjekta hadde fått tilført ressursar for å utvikle tiltak og oppfølgingsformer som var tilpassa målgruppa og utforma innafor den nye organisasjonen som etableringa av NAV representerte. Funna som denne artikkelen viser, gir slik ikkje noko bilete av utbreiinga av kvalitetar i oppfølging av sårbar ungdom i Noreg generelt, men kan gi idear om kva det er for slags bistand som betyr noko for denne målgruppa. Funna kan slik vera med å utvikle hypotesar om kva som er viktige eigenskapar og kvalitetar hos hjelparar.

Artikkelen bygger på intervju med 22 ungdommar som deltok i prosjekta, samt 12 arbeidsgivarar som samarbeidde med prosjekta. Vi intervjuar ungdommane tidlig i prosjektperioden ved å treffe dei fysisk i samband med feltbesøk, og ringde dei så opp igjen to år seinare for eit oppfølgingsintervju. Vi fekk intervjuar 12 av ungdommane også ein andre gong. Intervjuar var semistrukturerte, vara om lag ein halv time, og fokuserte på ei rekke tema. Vi spurte blant anna om situasjonen deira ved intervjutidspunktet (skole, jobb, livet elles), kva dei hadde gjort før prosjektet, kvifor dei vart med, samt kva dei hadde gjort og fått bistand til mens dei deltok i prosjektet. Vi ba dei også vurdere den hjelpa dei hadde fått, kva dei meinte hadde vore viktig for dei, og spurte også om kva slags utfordringar dei hadde hatt knytt til å fullføre skule eller å finne ein jobb. Ei oversikt over ungdomsintervjuar finst i tabell 1. Ingen av ungdommane som vart intervju hadde arbeid hjå nokon av arbeidsgivarane som vart intervjuar.

Det var prosjektmedarbeidarane som valde ut både ungdom og arbeidsgivarar for intervju, og som tok kontakt med desse for rekruttering. Materialet inneheld fleire

suksesshistorier enn mislukka prosessar. Utvalde data er slik sett skeivt og belyser i større grad (men ikkje berre) kva det som av prosjektmedarbeidarar vart oppfatta som *gode* arbeidsgivarar har gjort og tenkjer, og i større grad (men ikkje berre) kva ungdom som opplever å ha fått *god* hjelp har erfart som viktig. I denne samanhengen, når vi er ute etter å finne kva som kan vera gode arbeidsformer med denne målgruppa, er dei gode erfaringane viktige å få fram. Det er her vi kan komme på sporet av dei gode grepa og kor mykje bistand som eigentleg krevst, sjølv om ein også kan lære mykje frå eksempel der dei gode tilnærmingane manglar.

Analyse

Eg har gjennomført ei temaorientert cross-case analyse der kvar informant her vert sett som eitt case. Målet var ikkje å samanlikne for å lære mest mogleg om den enkelte informant. Målet var snarare å fange likskapar og skilnader informantane imellom knytt til erfaringane deira om gode eigenskapar og kvalitetar i bistanden dei hadde fått. Med andre ord var analysa meir orientert mot nokre tema på tvers av casa, enn orientert mot dei enkelte casa i seg sjølve (Miles mfl. 2014, Ragin 1987, Thagaard 1999). Temaorienterte analyser har vorte kritiserte for å skilje data frå sin opprinnelege kontekst (Thagaard 1999), men som bakgrunn for desse analysene låg mykje informasjon om kvar enkelt prosjekt og dei lokale omgjevnadene dokumentert gjennom fleire rapportar (Frøyland og Fossetøl 2014; Frøyland mfl. 2016).

Eg valde ei totrinns tilnærming ved først å velje ut all informasjon frå intervju med ungdom og arbeidsgivarar som sa noko om kvalitetar i oppfølginga slik dei hadde opplevd det. Tilnærminga starta slik induktivt og data-drive (Gibbs 2007, Yin 2014). Deretter nytta eg ei meir konsept-driven cross-case analyse (Gibbs 2007) ved å leite etter informasjon som spesielt kunne belyse kvalitetar og eigenskapar i hjelpa knytt til følgjande SRV-inspirerte forskingsspørsmål:

- Kva er viktig i verdsetting av sårbar ungdom?
- Korleis kan motgang eller nederlag handterast på gode måtar?
- Korleis kan verdsettande roller fasilitert på vanlege arbeidsplassar?

For ungdomsintervjua utvikla eg matriser der eg samla informasjon som kunne belyse desse tema, slik at eg lettare kunne komme på sporet av likskapar og skilnader. Relevant informasjon frå arbeidsgivarintervjua, samla eg i eitt eige rådatadokument.

Tabell 1: Oversikt over ungdomsinformantar

Nr	Kjønn	Alder	Situasjon ved start i prosjekt	Situasjon ved 1. intervju	Situasjon ved 2. intervju	Kvalitetar formidla av ungdom	Arbeid prøvd?
1	K	21	Arbeidsledig. Slutta på skolen. Fått barn.	Prosjektgruppe, teater og musikk.	Heime, ingen jobb, el skole. Helsevanskar.	Hjelp til å kjenne seg sjølv, bli sosial, utadvendt, tørre vise seg fram.	Nei
2	K	24	Mangla nokre fag. Søkt jobb, ikkje fått. Blei heime.	Prosjektgruppe, teater, musikk og song.	Ennå med i prosjektgruppa, skal starte skole.	Dei har hjelpt oss til å gjere noko som er bra for andre. Dei spør kva vi synest.	Nei
3	M	18	Ledig, slutta skole. Trong hjelp til å finne noko å gjera.	I arbeidspraksis.	Lærning. Ikkje kontakt med NAV. Klarer seg sjølv.	Sjå min situasjon, utforskande. Tilgjengelig. Tid, villig, lytte.	Ja
4	K	21	Fullført VG over 4 år. Ikkje jobb.	Er i jobb og med i prosjektet.	Føkk ikkje intervju	Snakke godt om og for meg. Har dei i ryggen.	Ja
5	K	21	Heime, tilkallingshjelp. Strauk på eksamen.	I praksis kombinert med ta opp igjen fag.	Praksis deltid. Ikkje vanleg lønn. Tatt alle fag.	Hjelp til å ta skulefag.	Ja
6	K	24	Gjekk heime utan noko å gjera eit år.	Fullført VGS. Snart slutt på praksis, vikar deretter.	Føkk ikkje intervju	Hjelpsme og støttande. Flinker til å motivere.	Ja
7	M	23	Ingenting, har ikkje fullført vid skole.	Deltar i kurs i regi av prosjektet.	Føkk ikkje intervju	Sjå systemet annleis, få tiltru til andre, få mål, mindre einsam	Nei
8	K	23	Ledig, sjukemeldt, så AAP.	Praksis, deltar i prosjekt ved behov.	Føkk ikkje intervju	Fokus på det positive, coaching, opne, private, sosial kompetanse.	Ja
10	M	20	Heilt ledig. Droppa ut av skole. Ikkje jobb.	Ledig, søker jobbar gjennom prosjekt.	Full fast jobb. Sparka der før. Beklaga; ny sjanse.	Leite å snakke med, glade, ordnar ting. Alltid der. Gir aldri opp.	Ja
11	M	21	I lære på stad han ikkje trivst. Slutta der, heilt ledig.	Lærning	I fast fulltidsjobb. Trivst godt.	Forstå, sjå ting frå ditt perspektiv, praktisk hjelp med økonomi, søknad, cv.	Ja
12	M	24	Utan skole eller jobb. Mista bolig.	I arbeidspraksis og under oppfølging frå prosjekt.	Føkk ikkje intervju	Tålmodighet, ikkje bli sinna, forklare korleis ting fungerer.	Ja
13	K	22	Heilt ledig. Tatt opp fag frå VGT siste åra.	Med i kurs for ungdom i regi av NAV.	Føkk ikkje intervju	Økonomi, hjelp til å vera sosial. Også på dårlege dagar.	Nei
14	K	24	Langtidssjukemeldt. Ledig.	Kurs for ungdom. Jobbar to dagar i veka.	Føkk ikkje intervju	Trygghet i gruppa, sosiale kunnskapar, flinke til oppfølging.	Ja
15	M	21	Mista førerkort og deretter jobb.	Ledig. På arbeidsmarknadstiltak.	Føkk ikkje intervju	Flink med menneske.	Nei
16	M	20	Slutta på skolen, ledig.	Kombinasjon av skole og arbeidsmarkedsbedrift	Sjuk. Jobbar ikkje. Ikkje skule.	Hjelp til det sosiale, det å komme ut.	Ja
17	K	21	Vanskeleg på skolen; slutte eller innleggast på sjukehus.	Elev på vid skole. Oppfølging av psykolog.	Lærning. I behandling. Ennå i kontakt med hjelpear.	Streng, forsiktig. Kontakt dagleg, også på fritida. Hente/bringe, oppmuntre.	Ja
18	M	24	Heilt ledig.	Skole kombinert med arbeidspraksis	Fullført VGS. Nå fulltids-student ved Høgskole.	Råd, ivareta draum, men også justere.	Ja
19	M	18	Ved start VGS. Fullført 1. år, strauk alle fag.	Skal i praksis. Ikkje i prosjekt, støtte NAV.	Føkk ikkje intervju	Hjelp til å søke skole. Få ansvar. Forståelsesfulle. Aldri sinte	Ja
20	M	21	Arbeidsledig. Fått sparken.	I prosjekt med oppfølging. I praksis.	Føkk ikkje intervju	Få meg på beina, hjelp til å innsjå at jobb er viktig.	Ja
21	M	25	Arbeidsledig, fullførte ikkje skole	Jobb som malar, fast	Jobb som malar, fast, fulltid.	Bry seg, følge med, kjem innom, nå inn, vil at skal lukkast.	Ja
22	K	22	Ingen aktivitet, men under behandling (psykisk og rus)	Tar fag gjennom prosjektet	Snart ferdig utdanna kontrollør med jobb i vente.	Få nettverk, sosialt liv	Ja
23	K	24	Heimeverande husmor, brukt opp skulerettane	Tar opp fag gjennom prosjektet, privatist	Student, privatist. Kontakt med NAV. Ventar på praksisplass.	Kunne snakke om alt, praktisk og samfunn. Hjelp til partner.	Nei

Kommentar: Kolonne 2 viser kjønn (M/K). Kolonne 3 viser alder ved 1. intervju. Alle var to år eldre ved andre intervju. Siste kolonne viser om praksis/arbeid på ordinært arbeidsplass har vore prøvd i prosessen.

Funn

Ungdommane som vart intervjuja var i alderen 18–25 år, og hadde alle betydelege utfordringar knytt til rus, psykisk helse, sjukdom, motivasjon eller anna. 11 var kvinner, og like mange menn. 19 av dei 22 var heilt ledige ved start av prosjektet, dvs. at dei korkje var i skule, jobb eller i opplæringstiltak. To var tilknytt skolen, men stod i fare for å falle ut. Ein fekk behandling for helseproblem, men var ut over det heilt ledig. Tabellen over gir oversikt over ungdommane som inngjekk i studien:

Tabellen viser at arbeid på ein ordinær arbeidsplass hadde vore nytta som del av bistanden for 16 av ungdommane. For dei fleste dreidde det seg om praksisplass i regi av NAV eller praksis som del av vidaregåande skole. Av dei 12 som vi fekk to intervju med, var sju ute i ordinære verksemder ved andre intervju (fire i full og fast jobb, to som lærlingar, og ein i praksis), medan tre då var heilt ledige og to var studentar. Blant dei ti som vi berre fekk eitt intervju med var ein i jobb og ein hadde fullført vidaregåande skule då vi intervjuja dei. For dei åtte andre var situasjonen meir uavklart.

Tabellen viser at fleirtalet av ungdommane opplevde å få god hjelp og kom i betre livssituasjonar i løpet av prosjekttida. Tabellen viser også at nokre fekk lite ut av bistanden. Sjølv om alle har sett ord på kvalitetar ved bistanden som var positive og viktige for dei, så betyr ikkje det at dei har fått slik bistand i stor nok grad. Det kan også tenkast at nokre av dei har fått lite ut av bistanden sjølv om den kan ha vore god. Kva som til sist vert utfallet heng slik saman med fleire faktorar. Kvalitetar og eigenskapar hjå hjelparane utgjer berre nokre av desse. Føremålet her er ikkje å gi ei fullstendig oversikt over alle relevante faktorar, men å spele inn til debatten kva sårbar ungdom sjølv og arbeidsgivarar har erfart som viktige eigenskapar, og vurdere korleis desse bidreg i lys av teorien om verdsetjing av sosiale roller (SRV). Kunnskapen denne artikkelen fremjar må slik sjåast som eit supplement til annan relevant kunnskap innan sosialfagleg oppfølgingsarbeid, aktivering og arbeidsinkludering.

Tabellen under viser dei viktigaste eigenskapane i bistanden analysa av intervjuja avdekka:

Tabell 2 Kvalitetar og eigenskapar i hjelpa

Observert faktor relatert til verdsetting og arbeidsinkludering	Kjelde	Krav til kvalitet og eigenskapar i hjelpa dette kan implisere
Empati, positiv orientering og godt humør.	U	Innlevingsevne, medkjensle, ikkje sjå ned på, kunne setje seg inn i den unge sitt perspektiv. Fokuserer på og kunne sjå muligheiter, gi psykisk støtte. Kunnskap om positiv psykologi, MI, AI. Vera glad, positiv, optimistisk. Ikkje vere sinna.
Yte praktisk hjelp	U, A	Bidra med tett oppfølging i periodar gjennom besøk, følge til lege eller andre, øve på å ta buss, hjelpe med frukost/mat mm. Vilje og kapasitet til å bidra praktisk.
Både «coache» og «pushe». Sørge for framdrift. Handtere nederlag og dårlege rykter.	U, A	Vere god samtalepartner. Reflektere ope saman med hjelpar. Kunne snakke om det meste. Ta grep, vera drahjelp. Bidra aktivt til at den unge kjem i aktivitet. Følge, hente, vekke om naudsynt - vera «motor». Presse passe hardt. Kunnskap om korleis devaluerte personar handterer utfordringar og kva som krevst for å handtere nederlag og dårlege rykter.
Tid, tilgjengelighet og fleksibilitet med oppsøkingmuligheter	U, A	Vera lett tilgjengeleg både fysisk og pr telefon. Men også psykologisk vera til stades for den unge. Ha tid til å snakke med, lytte til den unge. Ha høve til å møte den unge heime og andre stader utanfor kontoret når det er behov for dette. Vera ambulant, romsleg, ikkje for strenge reglar, rom for dårlege dagar, rom for ulike tilnærmingar.
Finne arbeid/jobb som den unge likar	U	Jobbutvikling, bygge nettverk med lokale bedrifter, få kunnskap om arbeidsprosessar og jobbmuligheter, kjenne den unge sine interesser og potensial.
Inkludering i arbeidsmiljøet – at kollegene ikkje stigmatiserer	U, A	Bidra til å skape eit sosialt miljø for den unge. Bidra til å inkludere den unge i dette miljøet. Informere og forankre i et arbeidsmiljø. Kunne matche jobbsøker med passende arbeidsmiljø. Må kjenne til arbeidsplasser og miljøet der.
Meistre arbeidsoppgåver - få meistringsopplevingar	A	Evne til å matche oppgaver med interesser og evner, samt til å legge det opp (progresjon) slik at det blir meistring ut av det.
Skryt og gode tilbakemeldingar	A	Etterspørre og evne å sjå positiv utvikling og handling. Hjelpe arbeidsgivar med dette, og sjølv setje ord på det.
Oppfølging på anna enn arbeid; det som er relevant i livet elles.	U, A	Ha et 24/7 fokus. Sørge for nødvendig oppfølging døgnet rundt, og både knytt til arbeid og andre sider ved livet.
At hjelparane bryr seg om ungdommane og følgjer dei og familie opp	U, A	Være engasjert i arbeidssøkerne man følger opp.
Leiing og organisering av arbeidet som fungerer med den unge.	A	Kunnskap om organisering av arbeidsoppgåver som bidreg til produksjon, motivasjon og inkludering av alle over lang tid.
At nokon på arbeidsplassen er tett på over tid. Kolleger som «ser» ungdommen, har tid, gir gode tilbakemeldingar, omsorg, behandlar dei som menneske på linje med andre.	U, A	Kunnskap om naturleg bistand, korleis bygge inkluderande arbeidsorganisasjonar, gode oppfølgingsmiljø. Tenke langsiktig i planlegging av oppfølging. Bistå i å finne oppfølgarar, faddarar, arbeidsgivarar med relasjonskompetanse, motivasjon og ønske om å hjelpe. Kunnskap om opplæringstilnærmingar for ulike bistandsbehov.
Arbeidsgivarane treng kunnskap som gjer dei i stand til å tilrettelegge.	A	Kunnskap om målgruppa, kva for utfordringar som kan oppstå, kva som er mogleg å få til. Kunnskap om bistandsbehov. Dialog med ungdom om informasjon til arbeidsgivar.
At hjelparane bryr seg om arbeidsgivar sin situasjon.	A	Være opptatt av arbeidsgivers situasjon, aktivt etterspørre den.
Økonomiske bidrag og støtte slik at arbeidsgiver ikkje taper.	A	Kunnskap om NAV sine økonomiske verkemiddel, samt evne til å tilpasse dei og unngå byråkrati rundt dei. Nok prøvetid.
Høve for arbeidsgiver å diskutere med hjelpar når vanskar oppstår. Tillit mellom hjelpar og arbeidsgivar gir tryggleik.	U, A	Vera tilgjengeleg. Vera dialogpartner.

Kommentar: Kolonne to viser kjelde til informasjon der A=arbeidsgivar og U=ungdom.

Informantane skildrar evner til å bygge relasjon, motivere, gi omsorg, bidra til utvikling og framdrift, men også evner til å bygge, vedlikehalde og utvikle tillit og relasjonar med det lokale næringslivet. Forhold knytt til leiing og organisering av arbeidsplassen er også peika på. Det ser ikkje ut til at det berre er den unge som treng bistand, men også arbeidsgivar/arbeidsplass og av og til det næraste nettverket rundt den unge. Informantane peikar både på fasa før inkludering i arbeid, sjølv inkluderingsprosessen, samt perioden etter at dei starta i arbeid.

Å verdsette sårbar ungdom

Både SRV og annan litteratur legg til grunn ei positiv tilnærming og ei grunnleggande tru på at utvikling og vekst er mogleg også for sårbare grupper er essensielt i slik bistand (Wolfensberger 1998). Datamaterialet støttar opp om eit slik positivt fokus:

Det de har gjort, er enkle grep med fokus på det positive. Jeg har fått selvtillit, tro på meg selv, gråter ikke mer. (Kvinne 23 år)

Knytt til dette fokuset, skildrar ungdommane hjelparane sine som opne; dei tør dela eigne erfaringar, også private, og er gode samtalepartnarar som ein kan snakke med «alt» om. Dei har tid og er tålmodige, klarar sjå ting frå den unge sitt perspektiv, og ungdommane opplever at hjelparane verkeleg bryr seg om dei:

Tror han er veldig flink å nå inn til en person. Han viser veldig at han bryr seg. At han vil at folk skal lykkes. (Mann 25 år)

Jeg kunne komme ned hit og spise frokost og prate med henne...Hun er ikke sint og hun blir ikke sint og det liker jeg. Jeg stoler veldig mye på henne, og jeg har ikke opplevd dette tidligere med noen andre. (Mann 24 år)

Ei jente fortalde at hjelparen hadde «tatt henne inn til hjarta sitt». Ei anna skildra hjelparen som ei god venninne:

Vennskap med henne, det er det magiske, det selskapet, tiden hun har tid til meg, det er det viktigste. Hun har forstått meg mer enn min psykolog og vært mer tilgjengelig enn psykisk helse. Hun gjør egentlig ingenting annet enn bare å være der.... Hun sier ikke så mye, men hun lærer meg å prate. Hun er tryggheten min, det er det som er viktigst. (Kvinne 23 år)

Fleire av ungdommane stod ganske åleine med store utfordringar. Mangelen av omsorgspersonar og betydinga av at hjelparane går inn i omsorgsroller og også gir praktisk hjelp vart peika på av fleire:

Jeg har ingen ordentlig familie som kan stille opp slik som «hjelper» gjør....Hun kommer inn med omsorgen jeg trenger ellers. Vi har for eksempel øvelseskjørt sammen. (Kvinne 21 år)

Jeg har jo lite penger og til jul så kom de med en gave til meg som var en pose med mat og det var fint. (Mann 18 år)

Jeg kan ikke ta buss på grunn av angst. Jeg er nok avhengig av at «hjelper» er med meg.... Hun har også kjørt meg privat med egen bil. (Kvinne 23 år)

Vi finn også at ungdommane framhevar humør, humor, og ikkje minst engasjementet til hjelparane:

Han er jo en person som du setter nærme brystet for å si det sånn. Han er som en farsfigur føler jeg da. En som har tid å sette seg ned å høre på hva du har å si. Og da jeg traff han det var det som gjorde at jeg fikk lyst til å gjøre noe. Han er en åpen person, glad, har humor og sånne ting. Jeg får en klump i halsen når jeg tenker på det. Den kjemien du får med de som skal følge deg hele veien. De hører på deg og føler med deg, de forstår situasjonen du er i. (Kvinne 25 år)

Ungdommane skildrar det vi kanskje kan kalle «normale» eller «vanlege» relasjonar; det at hjelparane går inn i «venninneroller», «foreldreroller», «omsorgsroller». Hjelparane er nokon dei et frokost med, tek bussen saman med, eller vert køyrt i den private bilen til. Slik minner desse data om det Skatvedt har omtala som «alminnelighetens betydning» (Skatvedt 2013). Når klientar eller andre hjelpetrengande deltar i uformelt og «vanleg» samvær i form av småprat eller røykepauser med sine hjelparar, kan dette – omvendt av kva stempingsteori elles vert nytta til å peike på – bidra til å «stemple» dei som «vanlege». Skatvedt peikar på at «medklienter» ikkje alltid har «den samme myndigheten, ei heller makt til å erklære hverandre som vanlige folk» (Skatvedt 2013:108). Å ta del i vanleg daglegdags samhandling med ikkje-klientar kan dermed bidra til å løfte dei i retning av noko «meir normalt». Slikt samvær samsvarer godt med det SRV-teorien understrekar som viktig, nemleg at stigmatiserte personar treng å vera blant ikkje-stigmatiserte menneske, og at det i dette i seg sjølv ligg ei verdsetjing. Hjø Skatvedt er det samtidig eit poeng at hjelparane i desse pause-liknande situasjonane går ut av hjelperollene sine og er «seg sjølv» meir enn «terapeuten». Hjelparane går ut av si offentlege rolle og vert vanlege private menneske. Scenen skiftar frå «frontstage» til «backstage» om vi skal nytte omgrep frå Goffman sin rolleteori (Goffman mfl. 1992, Iversen 2017). Slik utfordrar ungdommane hjelparane til å vise sine private sider, og ikkje berre vera «den profesjonelle hjelparen». Dei unge ønsker kontakt med mennesket bak hjelparen. Dei vil vera venninner og nære. Slik ser vi at ungdommane sine utsegn støttar opp om Wolfensberger si påpeiking av at det er behov for positiv identifisering med andre vanlege menneske og ikkje med «den profesjonelle». Men, medan Wolfensberger meinte at dette var vanskeleg for profesjonelle omsorgsarbeidarar å få til, tyder intervjuar her på at dei unge opplever at hjelparane nettopp klarar å utforme eller «gå ut av» dei profesjonelle rollene sine slik at dei framstår som private medmenneske som «tek dei unge til hjarta sitt» og som gir dei «ekte» vare.

Å hjelpe sårbar ungdom over hindringar

SRV-teorien peikar på at for personar i devaluerte roller kan motgang eller nederlag som folk flest ville ha små vanskar med å handtere, føre til at dei fell ut (Wolfensberger 1998). Fleire av intervjua viser av at dette er eit relevant tema i arbeid med sårbar ungdom. Eksempla synleggjer at det ikkje skal så mykje til før den unge let vera å komme på jobb. Rykter, ein litt «tung» dag, vanskar med å komme seg opp om morgonen eller det å måtte ta ei sprøyte hos legen, kan føre til at dei blir borte.

Eit bidrag til å komme over «tersklar» dei ikkje klarer av eigen maskin er knytt til det å handtere nederlag som kjem undervegs:

De snakka med meg; hadde de prøvd å få til noe og ikke fått det til, så fortalte de meg at det og det hadde de gjort, de hadde gjort så godt de hadde kunnet, men dessverre fikk de det ikke til denne gangen. Det var veldig ålright. (Mann 20 år)

Data eksemplifiserer slik at ærlege tilbakemeldingar om kva hjelpar har gjort og oppnådd kan vera ei konstruktiv tilnærming. Ei liknande utfordring kan knytast til at måla den unge set, av og til krev meir innsats enn den unge hadde tenkt seg (Frøyland mfl. 2016). Ei oppgåve vert då å bidra til å justere draumen til den unge slik at den vert oppnåeleg, men utan å øydelegge motivasjonen:

Drømmen var å studere fysikk. Jeg prata med en lærer som sa at man kunne ta fysikk i etterkant av ingeniørutdanninga. I ingeniørutdanninga er det mye matte og fysikk. På videregående var matten lett, her er det mye vanskeligere. Jeg tenker litt annerledes nå. (Mann 26 år)

Ønsket om å studere fysikk kunne den unge oppretthalde gjennom ingeniørutdanning, men erfaringane den unge gjorde førte til at han justerte draumen sin.

Ein annan relevant kvalitet ligg i det at hjelparen ikkje berre er ein samtalepartnar, men også ein som yt noko ekstra for å få den unge til handle, til å komme vidare:

Det aller viktigste er vel at jeg har fått et spark i ryggen. Når du sitter hjemme så gror du fast. At de er i sosialitet med deg hele tiden. I begynnelsen kunne «hjelper» ringe og spørre; ja du har grodd deg fast i senga igjen? At han liksom har dradd og pusha deg hele veien: Du gir deg ikke i dag. Mange når de blir myndige og voksne..., så trenger de fortsatt den mammafiguren eller den farsfiguren som står og sier «hallo nå må du gjøre noe». Det er ikke alle som blir voksne like fort som alderen holdt jeg på å si. (Kvinne 25 år)

Den siste setninga i sitatet minner oss også om at ungdommane jo er i både fysisk og mental utvikling. Dei er undervegs, og nokon er komne kortare i denne utviklinga enn andre.

Fleire ungdommar skildrar rykter som betydningsfulle i både positiv og negativ forstand. Ein meinte at det gode ryktet hjelperane hans hadde utvikla lokalt, betydde noko for muligheten til å finne arbeid: «...prosjektet fikk godt rykte i kommunene, sånn at når de spurte om hjelp fikk de det, og ble tatt godt imot». Ein annan fortalde at ryktet gjorde at han vegra seg veldig:

Når det gjelder arbeid var jeg livredd for å spørre om noen kunne tenke seg å ansette meg. Jeg kommer fra en liten plass der alle kjente min historie. (Mann 20 år)

Ein tredje ungdom fekk ny sjanse hos ein tidlegare arbeidsgivar fordi han la tidlegare dårleg oppførsel på bordet og beklaga:

Jeg har jobbet i full stilling siden første januar i år. Hadde jobbet der da jeg var 15-16 år, men fikk sparken da...Jeg var ærlig og beklaget hvordan jeg hadde oppført meg tidligere. Og han er en kul sjef og tok meg inn igjen. (Mann 22 år)

Døma tyder på at dårlege rykter eller uheldige episodar, ikkje treng bety at muligheten forsvinn, men utgjør hinder som den unge med litt hjelp kan komme over.

Oppsøkande verksemd, at hjelper kan møte den unge ute, dra heim til dei, hente og bringe, er peika på som mogleggjerande hjelp av fleire ungdommar. Nokre har vorte køyrde til og frå jobb i startfasen, og mange har fått hjelp til å vakne om morgonen. Slik bistand er ikkje berre ein måte å komme over «hinder» på, men synleggjer også haldningar og omsorg frå hjelper si side, og ikkje minst er desse situasjonane gode høve til å prate og bygge relasjon og tillit:

For en stund siden slet jeg en del med at jeg forsov meg og at det var veldig tungt å stå opp. Jeg hadde dårlig motivasjon. En dag kom «hjelper» hjem til meg og jeg fikk snakke med henne. Det var en veldig fin og viktig samtale. Hun hjalp meg til å sette ord på det som var vanskelig og finne ut av ting og til å fortsette. Jeg fikk lyst til å dra på jobb igjen. Jeg tror ikke hun selv vet hvor viktig den samtalen var for meg. (Mann 18 år)

Eit viktig poeng i SRV er nettopp at både bistand og hjelpestrukturar må leggest til rette slik at menneske i devaluerte roller kan komme i posisjon til å gjera erfaringar og få kompetanse (Wolfensberger 1998). Praktisk hjelp i form av å bli vekka opp og køyrd til og frå jobb i startfasen er berre eitt døme på dette. At hjelperane er lette å få tak i – til dels også på kveldstid – samt at hjelperane sjølve tek kontakt med ungdommane, er eitt anna.

Mange av ungdommane framhevar at bistand som er tilpassa deira behov gjer det mogleg for dei å få tilgang til råd og rettleiing, og gir dei dermed ein sjanse til å skape endring. Ungdommane peikar på at det må vera rom for utfordringane deira:

De har vært med på både opp og nedturene. Det er mange dager jeg har hatt lyst til bare å slutte der nede og gi fingeren til dem, men da har de vært der da også. Det

er jo det at jeg vet jo at de ser meg. Og de har liksom rom for at jeg kan ha dårlige dager. De stenger meg ikke ute for det. (Kvinne 24 år)

Måten de behandler deg på. De ser ikke ned på deg selv om du har litt problemer. De følger deg opp uansett, er snille og bryr seg. Et eksempel var da jeg skulle ta en blodprøve og var nervøs for det. Da ringte de og spurte hvordan det hadde gått. At de også gjør sånne ting er så viktig, og da er det lettere å oppsøke dem selv senere. (Mann 22 år)

Fleire ungdommar fortel i denne samanhengen om forskjell mellom bistanden dei har fått frå det lokale NAV-kontoret og bistanden i prosjektet. Dei opplever prosjekta som meir tilpassa:

På prosjektet har du et tettere samarbeid med de som jobber der, du kan komme og gå som du vil, de støtter deg mer, de har mer tid til deg. Dersom du ikke kom så gjorde det ikke noe så lenge du sa i ettertid at det og det skjedde. Beklager. Så finner de ut at du er dårlig til å stå opp, javel da må vi gjøre det slik at du fikser de tinga du skal litt senere på dagen. At du stiller opp hver dag, men du trenger ikke komme på minuttet til punkt og prikke. Er du dårlig til å stå opp, javel men så kom klokka 10 da eller halv elleve dersom du ikke klarer å stå opp. Bare så lenge vi kommer slik at vi får kontakt og kjemi med deg og får hjulpet deg med det du trenger..(..).. De korrigerer deg i riktig retning. Og en ting til. Dersom du ikke klarer å stå opp, da får du en en praksisplass der du jobber om kvelden i stedet for når du ikke klarer å stå opp. (Kvinne 25 år)

Kvinna skildrar korleis prosjektet tilpassa bistanden også når det dreidde seg om å finne arbeid. Ikkje berre tok dei utgangspunkt i interesser og evner, men også i kva den unge var i stand til i noverande livssituasjon.

Verdsetting gjennom arbeid

Fleire av ungdommane skiljer mellom jobb i regi av NAV og «ordentlig» jobb. Sitata under viser på den eine sida korleis ein ungdom kamuflerte at ho hadde arbeid på eit NAV-prosjekt, og på den andre sida korleis ein ungdom som hadde fått jobb på ein lokal forretning opplevde statusendring knytt til dette:

Prosjektet er jo en slags jobb. Jeg sier at jeg går på jobben. Men det er tabu å si at jeg får penger fra NAV. Jeg føler ikke dette blir sett på som jobb av andre. Jeg sier at det er et samarbeidsprosjekt mellom kommunen, kulturhuset og NAV. Det er jo riktig. (Kvinne 21 år)

Jeg føler meg som en voksen nå når jeg jobber. Jeg er ikke bare en slask som går ut og drikker. Nå er det jeg som låner bort penger til andre. (Mann 22 år)

Å få roller som har verdi opplevest som eit gode for dei unge, og arbeidsgivarane skildrar positiv utvikling i takt med aukande meistring og sosial innlemming på

arbeidsplassen. Slik finn eg i datamaterialet støtte for at det å få roller som betyr noko kan vera viktig slik Social Role Valorization Theory understrekar, til liks med mykje annan litteratur på dette feltet (sjå til dømes Sanders og Munford (2014)).

Ei utfordring som antakeleg er større for sårbare personar med låg sjølvtilitt enn for «vanleg» ungdom kan knytast til det å ta opp ulike tema med «sjefen». Det kan vera ting dei ikkje er nøgde med på jobben, eller spørsmål kring kva som skal skje med dei vidare. Nokre av informantane fortalde at dei hadde hatt god nytte av hjelp til å ta slike samtalar:

Han var jo ofte innom jobben og hilste på. Så hvordan det gikk, om de behandla meg greit. Og hvis det var noe jeg lurte på da, men kanskje ikke turte å spørre dem om så var han der med en gang liksom og tok det for meg.....Jeg har aldri vært en person som er så himla glad i ta opp ting med autoritære personer. Så det at jeg hadde ham til å for eksempel diskutere jobb framover da, om det var en mulighet. (Kvinne 24)

Av intervjuet går det også fram at nokre unge set pris på det vi kanskje kan kalle emosjonell støtte mens dei er i arbeid:

Han hjelper meg mest med å holde motet opp. Ja. Ikke noe særlig mer enn det. Han ringer. Følger med. Sier at jeg må stå på. Prater bare. Stikker også innom når han kan. Han var der for eksempel i dag. Jeg synes det er flott at han bryr seg. (Mann 25 år)

I desse eksempla teiknar informantane eit bilete av hjelpearane sine som viktige fasilitatorar for at arbeidserfaringa skal verte vellukka. Men også arbeidsgivarane deira hadde ytt bistand som er naudsynt å ta inn her om vi skal forstå korleis vanlege arbeidsplassar kan verte verdsetjande for dei unge. Sjølv om ungdommen fekk oppfølging frå NAV eller eit ungdomsprosjekt, hadde fleire arbeidsgivarar sett behov for og sjølv utført oppfølging så som heimebesøk og samtalar om ting som ikkje var relatert til arbeidsoppgåvene. Den tette oppfølginga dei ytte, var hjå fleire forankra på arbeidsplassen:

Vi hadde en diskusjon her internt på kjøkkenet. At dette skulle vi få til, og at dette måtte vi alle være sammen om. For vi skjønnte jo på bakgrunn av informasjonen vi fikk via (prosjektet) på hvordan dette ville bli...(...)... Alle var inneforstått med dette, ja kjære vene, det hadde ikke gått uten. Vi er jo tre damer som er godt oppe i årene. Vi blei jo litt sånn noen halvmødre... hehe. Så det gikk jo veldig greit. Det har aldri vært noen anger. Dette har vært et mål. Våre mål har vært like bevisste... vi har hatt målene sammen med han for å si det sånn. (Arbeidsgivar)

Både i denne verksemda og i fleire andre har fleire tilsette samarbeidd om å følge opp unge i arbeidet. Ei klar melding frå denne arbeidsgivaren som hadde hatt ungdommen hos seg i 5 år, er at oppfølgingsbehova ikkje berre knyttar seg til det som skjer på arbeidsplassen:

Vi har hentet ham hjemme. Vi hadde møter med han sammen med leder i prosjektet. Vi hadde møter først en gang i uka. Deretter en gang i måneden. Og så måtte han inn på teppet... uffameg... Så skjerpet han seg en stund og så kom det sakte men sikkert tilbake. Sånn har vi holdt på hele tiden. Dersom noe gikk imot han, privat eller sånn, så var han borte med en gang. Så den erfaringen jeg har gjort meg er at privatliv og arbeid blir et eneste sammensurium. (Arbeidsgivar)

Ein annan arbeidsgivar tok inn ei jente som hadde slutta i skulen på grunn av helseproblem. Sitatet synleggjer at arbeidsgivar tenkjer gjennom opplæring og progresjon i sjølve arbeidet, samt at det også kan bety noko kva slags personar det er dei unge arbeider tett saman med:

Vi la til rette for de enkle oppgavene først, oppvask, forstå systemet med rengjøring, og så være med å gjøre de enkle oppgavene. Så ble hun satt i gang, men hun måtte styre det litt selv i forhold til energi, og det følte jeg gikk bra. Fordi hun var en svært stille jente, så til å begynne med så var det ikke mye snakk. Hun andre prater veldig mye, så hun plapra i vei... hehe. Og det tror jeg gjorde at hun løsna litt, og syntes det var ok, etter hvert så hørte jeg: å, nå ler de sammen... No hører jeg at nå begynner det å bli kjekt. Sånn prata de i vei. (Arbeidsgivar)

Denne arbeidsgivaren erfarte det som svært viktig å fokusere på positive ting og skryte og oppmuntre den unge. Dei tilsette måtte trenast i det å sjå det positive og setje ord på det:

Vi måtte skryte av henne mye, se de positive tingene selv om det var veldig tungt, så valgte vi å bite tennene sammen og si at «dette var positivt, det støtter vi opp». Og hun ble veldig flink hun ansatte til å se de positive tingene, og så tok hun ut frustrasjonen på meg. Jeg brukte tid med jenta og snakket med henne og fortalte henne ting som gjorde henne godt. Det å kunne tørre å takke for et kompliment, så sa jeg at det er to ting du skal lære når du jobber her hos meg. Det ene er at når vi skryter av deg, så skal du takke. Og det andre er at du skal smile og se oss inn i øynene. Og hun ble så vakker den jenta, etter hvert. Så det var veldig kjekt. Hun våkna. (Arbeidsgivar)

Vi spurde arbeidsgivar kvifor ho gav desse råda til jenta. Ho svara:

Fordi hun var veldig alvorlig, veldig forsiktig, og prøvde å unnvike blikket, og det følte jeg at det hadde noe med hennes selvtillit å gjøre, og hvis jeg tillot henne å være unnselig, så vil hun jo alltid bare være unnselig. Derfor så har jeg selv lært gjennom egen erfaring hvor viktig det er å kunne ta imot, møte blikket til folk og smile, fordi det åpner så mye inne i en selv. Og det så vi jo med henne.....så nå kommer hun og spør om hun kan hjelpe oss når vi trenger hjelp. (Arbeidsgivar)

Arbeidsgivaren i dette tilfellet oppfatta det slik at det ikkje berre var arbeidsoppgåvene som var utfordringa, men også at det var viktig å styrke sjølvkjensla og sjølvtiliten til jenta. Slik blir dette døme på ungdom som meir har utfordringar knytt til sjølvbiletet sitt

enn problem med å utføre arbeidsoppgåvene. Slik treff empirien også SRV-litteraturen sitt skilje mellom «image-needs» og «competence-needs» (Wolfensberger 1998).

Fleire andre arbeidsgivarar hadde også observert at kvalitetar i sjølve arbeidsmiljøet såg ut til å bety noko for inkluderingsprosessen, slik dette er eitt døme på:

Jeg tror det var et tilfelle med tøff oppvekst, mobbing. Du så at han var veldig usikker. Og visste ikke hvordan han skulle te seg. Men på et merkelig vis så er det noe som skjer her. Gutten er ikke til å kjenne igjen...(..).. Han har aldri fullført noe. Han var sist på et firma her i nabolaget, og ifølge driftsleder der var han ubrukelig. Men jeg vil se folket selv og jeg valgte å ta han med. De guttene som er fast her ser ikke forskjell på folk. Vi er ikke psykologer her, men behandler alle likt. Alle går inn i gjengen. Jeg kaller det for laget mitt. Jeg er som en fotballtrener, filosofien min da, for å få dem til å fungere. Og det fungerte fra dag en; de tok han inn i gjengen med en gang, med alle gjøremål som dagene krever.. (Arbeidsgivar)

Nokre peikar også på sjølve leiarrolla og haldningane til leiarane som viktig for å lukkast:

I ulike situasjoner så må du være en annen type leder. Og det er jo det å tilpasse seg de ansatte og klare å møte de utfordringene de kommer med. Et smil kan løse mye problemer. Bare det å la en person få prate med deg. Det å ikke være utilgjengelig som leder tror jeg er viktig. (Arbeidsgivar)

Felles for fleire arbeidsgivarar var ei erfaring av at meistringsopplevingar bidrog til at dei unge arbeidde betre. Nokre fortalde at informasjon om behova til den unge gjorde det lettare å tilrettelegge:

Jeg sier til dem at jeg vil at de skal fortelle meg om ting de har utfordringer med. De fleste vil være åpne om utfordringene sine, vil bli sett, vil bli tatt vare på. Når de forteller om utfordringene så er det ganske lett for meg å legge til rette. (Arbeidsgivar)

Meir konkret informasjon om kva for kvalitetar i leiarfunksjonen og i arbeidsmiljøet som desse tre siste sitata peikar på, gir data som ligg til grunn for denne artikkelen lite informasjon om. Dette er eit tema som kunne trenge vidare forskning.

Dei unge har som dette viser fått bistand både frå offentleg tilsette hjelparar og frå arbeidsgivarane dei har vore tilsette hjå. Men data synleggjer også at for å fremje inkludering og verdsetjing av desse unge, så har bistanden frå hjelparane til arbeidsgivarane vore viktig. Fleire arbeidsgivarar fortel at i tillegg til å få økonomisk kompensasjon i form av til dømes lønnstilskot, var bistand frå NAV eller ungdomsprosjektet viktig:

...det å støtte oss, backe oss opp. For vi trenger å spørre en del, det er en del ting vi undrer på, hva vi kan gjøre, og der følte jeg at der kunne jeg ringe henne (NAV-veileder) og spørre om hvordan vi skulle sette opp arbeidsplanene, hvor mye vi skulle utfordre henne. Det var vel de tingene der, og det å snakke om hennes

situasjon som person. Fordi jeg opplevde at NAV-veileder kjente henne, hun hadde blitt kjent med henne gjennom de årene hun hadde jobbet med henne. Så det at jeg hadde noen å prate med om hva man gjør når hun er så taus, eller lei seg. Sånne ting. For det kunne jeg jo ikke snakke med de ansatte om. Det hadde ikke de noe med. Da var det NAV, den støtten fra NAV. (Arbeidsgivar)

Den unge sin næraste kollega får oppfølging frå sin sjef. Sjefen har også behov for oppfølging og får det frå NAV-veileder, som slik blir ekstern oppfølgingsinstans med ei viktig rolle for å vedlikehalde engasjement og motivasjon hjå arbeidsgivar.

Ein annan arbeidsgivar meinte at det var viktig at ungdomsarbeidarane kunne dra heim og hente dei unge om dei ikkje sjølv kom på arbeid:

...det som tente meg var den oppfølginga som disse her driver med. Det ble sagt at han til og med drar hjem om morgenen og vekker. Og det forteller meg om et engasjement. Det forteller meg at det er mulig å få til noe. Det er en adskillig tettere oppfølging på folk fra prosjektet enn andre former for arbeidspraksis. Kontakten har tidligere vært mye mer via den ansatte. Vi har ikke hatt direkte kontakt med NAV slik som dette før. (Arbeidsgivar)

For ein tredje arbeidsgivar var NAV-veileder si oppfølging og «ekte engasjement» viktig motivasjon for at han sjølv ville bidra:

Tror ikke vi ville ha ansatt vedkommende om det ikke var for oppfølginga. Jeg merker helt tydelig at han (NAV-veilederen) bryr seg om ungdommene. Noe som ligger i hans gener. Det ser jeg. Han er i kontakt med familien, kjæresten, i fritida, spør hvordan det går. Han har en fin indre driv. Dette er noe han ånder og lever for. Det er min oppfatning av han. Og det liker jeg. Og han er aldri vanskelig å få tak i. Han ringer alltid tilbake. (Arbeidsgivar)

Ein arbeidsgivar framheva kunnskapen og tryggheten som låg i oppfølginga til hjelpar som viktig for at han ville ta inn igjen ein ungdom:

Måten hun la det fram på. Hun fortalte om andre lignende tilfeller der ungdommer hadde gått på en smell og at det hadde bedret seg i etterkant. Hun sa de fleste gikk på en sånn smell etter omtrent et år. Og det stemte ganske bra med han her. Hadde ikke hun gitt den tryggheten og fulgt dette opp, så hadde mest sannsynlig ikke han kommet tilbake hit da. Det hadde ikke vært nok om bare han tok kontakt og viste interesse, det var nødvendig med henne, den tryggheten hun gav og kunnskapen hun hadde. (Arbeidsgivar)

Oppsummert kan vi seie at å møte sårbar ungdom sine behov ved å legge til rette for verdsetting på vanlege arbeidsplassar, var noko både hjelparane og arbeidsgivarane bidrog til, og der hjelparane ytte bistand både til dei unge, til arbeidsgivarane og arbeidsplassane, og nokre gonger også til familiene til ungdommane. Vi ser av sitata at arbeidsgivarane og hjelparane legg til grunn at dei unge skal kunne gå inn i arbeidsroller som betyr noko og at dei legg til rette for læring og meistring. I sum utgjør bistanden

frå hjelparane til ungdommane og arbeidsgivarane, og frå arbeidsgivarane til ungdommane, nettopp noko av det Wolfensberger peika på som viktige føresetnader for verdsetting av devaluerte menneske, nemleg eit samanhengande støttesystem som rettar seg inn mot dei utfordringane som er relevante.

Oppsummerande konklusjon

Datamaterialet gir eit innblikk i kva sårbar ungdom og arbeidsgivarane deira opplever som viktige kvalitetar i hjelpa. Dei peikar på det å ha evne til å bygge relasjonar, tillit, finne aktivitetar og oppgåver som kan passe den enkelte sine interesser og ferdigheter, setje mål for framtida, altså drive yrkeskartlegging og karriereplanlegging. Dei uttalar seg om kor viktig det er å få hjelp til å finne passende jobbar, etablere samarbeid med arbeidsgivarar, samt å sørge for tilstrekkeleg opplæring og vidare oppfølging og innlemming på sjølve arbeidsplassen. Vi ser at behov for oppfølging vert knytt både til det som skjer på jobben og utanfor jobben. Slik stadfestar denne artikkelen etablert kunnskap om sentrale element i tett oppfølging og arbeidsinkludering og som eg blant anna viste til innleiingsvis i denne artikkelen. Eg vil også hevde at artikkelen tydeleggjer fleire kvalitetar knytt til arbeidsinkludering av denne målgruppa:

- At å etablere «normale» eller «vanlege» relasjonar er viktig. Ungdommane framhevar det at hjelparane tek «venneroller», «foreldreroller», «omsorgsroller».
- At arbeidsinkludering av denne målgruppa kan krevje oppfølging i lang tid etter start i arbeid.
- At oppfølginga nokre gonger mest dreiar seg om å bygge sjølvtilit og framtidstru hjå den unge, og der arbeidsoppgåvene kan bidra til dette gjennom meistringsopplevingar.
- At hjelparen må vera forberedt på å «dra» prosessen i periodar og slik vera «motor» for den unge når denne sjølv ikkje maktar.

Datamaterialet støttar opp om behovet for positiv orientering og viser framfor alt at arbeidsinkludering av sårbar ungdom krev heilskapleg oppfølging i eit 24/7-perspektiv. For å få til dette er kunnskap og kompetanse om korleis å bruke og støtte arbeidsplassar på inkluderande og motiverande måtar som både gagnar den unge og arbeidsplassen, naudsynt. Ved å nytte Social Role Valorization Theory som analytisk filter har ei rekke kvalitetar i hjelpa vorte tydeleg, blant anna at det er viktig å legge til rette for positiv identifikasjon og roller og oppgåver med verdi, samt at det for nokre kan vera særleg behov for å jobbe med sjølvbiletet og identitet, medan andre har reine kompetansebehov («identity» versus «competence needs»).

Artikkelen viser at både ungdom og arbeidsgivarane deira kan ha behov for støtte i inkluderingsprosessen, og at arbeidsinkludering av denne målgruppa ikkje «gjer seg sjølv», til dømes ved at ein god «match» mellom ungdom og arbeidsgivar åleine løyser utfordringane. Artikkelen viser i staden at det er behov for kompetent og innsiktsfull bistand kjenneteikna av dei kvalitetane vi ovanfor har peika på ytt av NAV-veiledarar, sosialarbeidarar, jobbspesialistar eller andre. Det er klart at desse kvalitetane kan vera utfordrande for hjelparane å innfri. Hjelparane må «gi av seg sjølv», invitere den unge inn på sin «backstage» og bli «nære», og samtidig vera tilgjengeleg til dels ut over vanlig arbeidstid. Dette utfordrar på den eine sida fordi det bidreg til å gjera hjelperelasjonen personavhengig på den måten at relasjonen mellom den spesifikke ungdommen og den spesifikke hjelparen vert sentral, men også ved at det er personlege og til dels private element i denne relasjonen som er betyr noko for sjølve verdsettinga av den unge.

Det vert naudsynt for hjelparane å finne måtar å meistre denne krevjande oppgåva på og som samtidig gjer det mogleg å unngå utbrenthet og å ta vare på den positive haldninga som både dei unge og forsking peikar på som essensiell. Dette er ei utfordring som denne artikkelen ikkje til fulle skisserer gode løysingar på. Det kan blant anna bety at eit 24/7-perspektiv ikkje må tolkast som at hjelparen skal vera tilgjengeleg døgnet rundt, men snarare at hjelpar og den unge saman planlegg med tanke på alle timane i døgnet og trekkjer inn andre ressursar som finst tilgjengeleg i nettverket til den unge og nærmiljøet. Ei teamorganisering av hjelpetenestene og samarbeid mellom fleire hjelparar i enkeltsaker kan også bidra til å redusere personavhengigheten, sjølv om dette ikkje eliminerer denne utfordringa heilt. Slik blir endringsprosessen her ikkje berre ein individuell sak, men kollektive element både i form av bistanden frå hjelparen og andre i nettverket vert sentral. Likevel er det ikkje gitt at bistand som har slike kvalitetar og eigenskapar, åleine vil føre til vellukka inkludering. For å lære meir om årsakssamanhengar mellom kvalitetar i bistanden og utfall på den eine sida, og om korleis balansen mellom det privat og det offentlege best kan forvaltast av hjelparane på den andre, kan andre analyser – til dels av anna design enn det som er gjort her – vera nyttige supplement.

English abstract

What are vital qualities in job-inclusion of vulnerable youth? Inclusion in society of vulnerable youth aged 15-25 years who has dropped out of school or work (NEETs) is an important task for the welfare services. In this article I explore central characteristics and qualities in helpers assisting vulnerable young people into employment. Data are drawn from an evaluation of 15 youth projects located in different parts of Norway. The projects were aimed at developing suitable social work approaches

towards vulnerable youth in order to assist them towards inclusion in school or work. The article is based on interviews with 22 youths and 12 employers who participated or collaborated with these local youth inclusion projects.

The article shows that work inclusion of vulnerable youth is a multi-faceted task, where both humour, empathy, positive orientation, flexibility, boasting, practical assistance, tailoring and discretion are key components. Support givers need skills in meeting vulnerability and knowledge about how to facilitate mastery of work tasks and role-valorisation in the workplace. Both the workplaces and the youth may need support. Findings suggest that Social Role Valorization Theory holds relevant insights and approaches suitable also in work-related support for vulnerable youth.

Litteratur

- Aasen, K., Marthinsen, E., & Vist, G. (2010). *Tett individuell og helhetlig oppfølging i NAV*. Trondheim: HUSK - Høgskole og universitetssosialkontor Midt-Norge.
- Askheim, O. P. (2012). *Fra normalisering til empowerment : ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bragdø, A., & Spjelkavik, Ø. (2013). *Individuell oppfølging av unge i ferd med å havne utenfor skole og arbeid*. AFI-rapport 9/2013. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Brekke, I. (2014). Long-term labour market consequences of dropping out of upper secondary school: Minority disadvantages? *Acta Sociologica (Sage Publications, Ltd.)*, 57(1), 25-39.
- Falch, T., & Nyhus, O. H. (2011). *Betydningen av fullført videregående opplæring for sysselsetting blant unge voksne* (Vol. nr. 01/11). Trondheim: SØF.
- Follesø, R. (2010). Ungdom, risiko og anerkjennelse. Hvordan støtte vilje til endring? *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 10(1), 73-87.
- Follesø, R., Halås, C. T., Jakobsen, T., Mevik, K., Mathisen, R., Tveraabak, M., et al. (2011). *Gi viljen mulighet!* (Vol. 12/2011). Bodø: Universitetet i Nordland.
- Freake, H., Barley, V., & Kent, G. (2007). Adolescents' views of helping professionals: A review of the literature. *Journal of Adolescence*, 30(4), 639-653.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.06.001
- Frøyland, K. (2016). Applicability of IPS Principles to Job Inclusion of Vulnerable Youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 249-265.
- Frøyland, K. (in press). Vital roles and tasks for frontline workers facilitating job inclusion of vulnerable youth. *European Journal of Social Work*.
- Frøyland, K., & Fossetøl, K. (2014). *Inkludering av ungdom i skole eller arbeid - 2. Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i og rundt NAV-kontoret. Andre delrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 15 prosjektområder*. AFI-rapport 1/2014. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Frøyland, K., Maximova-Mentzoni, T., & Fossetøl, K. (2016). *Sosialt arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV*. AFI-rapport 1/2016. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Gibbs, G. (2007). *Analyzing qualitative data*. London: SAGE.

- Goffman, E. (1974). *Stigma : notes on the management of spoiled identity*. Baskerville: Penguin Books.
- Goffman, E., Risvik, K., & Risvik, K. (1992). *Vårt rollespill til daglig : en studie i hverdagslivets dramatik* (Ny utg. ed.). Oslo: Pax.
- Halvorsen, B., Hansen, O. J., & Tägtström, J. (2012). *Unge på kanten. Om inkludering av utsatte ungdommer*. Nordisk ministerråd, Nord 2012:005.
- Hammer, T., & Hyggen, C. (2013). *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hardoy, I., Røed, K., Simson, K. v., & Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedspolitik rettet mot ungdom i Nord-Europa – en meta-analyse. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(03), 167-181.
- Hauss, G. (2014). Generating productive citizens or supporting the weak? Ambivalences and contradictions in working with young welfare recipients. *European Journal of Social Work*, 17(5), 656-671.
- Iversen, T. M. (2017). *Emosjonelt arbeid blant frontlinjeansatte : Hvordan opplever og håndterer nav-ansatte det emosjonelle arbeidet de utøver på jobb?* Masteroppgave. Kristiansand: Universitetet i Agder.
- Kim, K.-N. (2013). Career trajectory in high school dropouts. *Social Science Journal*, 50(3), 306-312.
- Kristiansen, K. (1993). *Normalisering og verdsettning av sosial rolle*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Luecking, R. G. (2009). *The Way to Work. How to Facilitate Work Experiences for Youth in Transition*. Baltimore: Paul H. Brooks Publishing.
- Martin, J. P. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 4.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis : a methods sourcebook* (3rd ed.). Los Angeles: Sage.
- Noble-Carr, D., Barker, J., McArthur, M., & Woodman, E. (2015). Improving practice: The importance of connections in establishing positive identity and meaning in the lives of vulnerable young people. *Children and Youth Services Review*, 47(3), 389-396.
- Osgood, D. W., Foster, E. M., & Courtney, M. E. (2010). Vulnerable populations and the transition to adulthood. *Future Child*, 20(1), 209-229.
- Osgood, D. W., Foster, E. M., Flanagan, C., & Ruth, G. R. (2005). *On your own without a net: the transition to adulthood for vulnerable populations*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ragin, C. C. (1987). *The comparative method : moving beyond qualitative and quantitative strategies*. Berkeley, California: University of California Press.
- Sanders, J., & Munford, R. (2014). Youth-centred practice: Positive youth development practices and pathways to better outcomes for vulnerable youth. *Children and Youth Services Review*, 46(0), 160-167.
- Sandvin, J. T., & Schjønsby, A. (1992). *Mot normalt? : omsorgsideologier i forandring*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Skatvedt, A. H. (2013). Småprat som terapeutisk verktøy. In *Samfunn og psykisk helse. Samfunnsvitenskapelige perspektiver* (pp. 98-115). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Sletten, M. A., & Hyggen, C. (2013). *Ungdom, frafall og marginalisering*. Temanotat Norges Forskningsråd.
- Sletten, M. Å., Bakken, A., & Andersen, P. L. (2015). *Oppfølgingsprosjektet i Ny GIV : sluttrapport fra en kartleggingsstudie*. Rapport 1/2015. Oslo: NOVA
- Thagaard, T. (1999). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tilson, G., & Simonsen, M. (2013). The personnel factor: Exploring the personal attributes of highly successful employment specialists who work with transition-age youth. *Journal of Vocational Rehabilitation, 38*(2), 125-137.
- Tyree, M., Kendrick, M. J., & Block, S. (2011). Strengthening the role of the employee: An analysis of supported employment using social role valorization theory. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*(3), 197-209.
- Wehman, P. (2011). *Essentials of transition planning*. Baltimore, Md: Paul H. Brookes Publ.
- Wolfensberger, W. (1998). *A brief introduction to social role valorization : a high-order concept for addressing the plight of societally devalued people, and for structuring human services* (3rd (rev.) ed.). Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning Leadership and Change Agency Syracuse University.
- Wolfensberger, W. (2011). Social Role Valorization and, or Versus, "Empowerment". *Intellectual and Developmental Disabilities, 49*(6), 469-476.
- Wulf-Andersen, T., Olsen, T., & Follesø, R. (2016). *Unge, udenforskap og social forandring Nordiske perspektiver*. Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Xie, R., Sen, B., & Foster, E. M. (2014). Vulnerable Youth and Transitions to Adulthood. *New Directions for Adult & Continuing Education, 2014*(143), 29-38.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: design and methods* (5th ed. ed.). Los Angeles, California: SAGE.