



Arbeidsinkludering av utsett ungdom

– *kva slags utfordring er det?*

Job Inclusion of Vulnerable Youth

– *What Kind of Challenge Is It?*

Kjetil Frøyland

Forsker II, Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet

kjetil.froyland@oslomet.no

Samandrag

Marginalisering av utsett ungdom utanfor skole, arbeid eller tiltak (NEETs) og som har ekstra problem knytt til helse, funksjonsevne eller anna, er ei vesentleg utfordring som ein trass massiv satsing både i Noreg og internasjonalt manglar gode løysingar på. I denne artikkelen utforskar eg kva slags utfordring inkludering i arbeid av utsett ungdom er. Gjennom re-analyse av intervju med arbeidsgivarar og hjelparar frå to forskingsprosjekt, avleiar eg fleire ulike tenkesett/perspektiv og drøftar inkluderingsutfordringa i lys av desse. Gjennomgangen indikerer at ulike tenkesett kan gi ulike bilete av inkluderingsutfordringa og at ungdom med ulike typar problem vil kunne profitere på ulike tenkesett. Artikkelen gir ny kunnskap om korleis frontlinearbeidarar og arbeidsgivarar forklarar og forstår arbeidsinkludering av utsett ungdom, og om sentrale kjenneteikn ved prosessane som kan oppstå på arbeidsplassane. Inkludering kan krevje komplekse og lange prosessar og vera noko som både ungdom, arbeidsplass og hjelpeapparat må lære.

Nøkkelord

utsett ungdom, arbeid, arbeidsinkludering, nedsett funksjonsevne, ALMP

Abstract

Marginalization of vulnerable youth (NEETs) is a significant Norwegian and international challenge which is so far without good solutions. In this article I discuss what kind of challenge work inclusion of this target group may represent. I re-analyse interviews with employers and support givers drawn from two research projects. I find four major perspectives or ways of thinking present among the informants. These are: Work inclusion understood (1) as placement and as something jobseekers themselves are the major constructor of, (2) as individual experience, (3) as a product of interaction, cooperation and support, and (4) as complex and long-lasting learning processes. The discussion suggests that different perspectives can generate different understandings of the challenge of inclusion, and that youth with different types of problems may profit from certain ways of thinking. The article provides new knowledge about how frontline workers and employers explain and understand work inclusion of vulnerable youth, and about key characteristics of processes that can occur at the workplace.

Keywords

vulnerable youth, employment, work inclusion, disability, ALMP

Introduksjon

Mellom 6 og 12 prosent av unge i alderen 16–24 år i Norden risikerer langvarig utanforskap ifølgje Olsen, Hyggen, Tågström & Kolouh-Söderlund (2016), det vil seie at dei kan komme i ein situasjon der dei over tid korkje er i skule, arbeid eller i tiltak (såkalla NEETs: «Not in Education, Employment or Training»). Stadig fleire unge vert uføre (Bragstad, 2018). Hausten 2019 meldte Nav om ei auke på 177 % for aldersgruppa 25–29 år berre sidan 2010.¹ Årsakene til marginaliseringa kan knytast til ei rekke forhold både på individuelt, institusjonelt og strukturelt nivå, blant anna til fråfallet frå vidaregåande skule, til aukte helseutfordringar blant dei unge, og til kjenneteikn ved arbeidsmarknaden så som at unge har meir utsette posisjonar og lett fell ut i nedgangstider (Olsen mfl., 2016; Ose, Mandal, & Mordal, 2014; Sletten & Hyggen, 2013). Trass mange satsingar innafor fleire velferdssektorar over mange år, framstår marginaliseringa av unge som ei utfordring som ein manglar gode løysingar på (Olesen, 2018; Åsheim, 2018).

Mange av tiltaka i Noreg med føremål om å inkludere denne målgruppa har hatt skulen som nedslagsfelt for å bidra til aukt fullføring av vidaregåande skule, noko som fleire studiar også har vist at er viktig for arbeidsinkludering på lenger sikt (Brekke, 2014; Kim, 2013). Arbeidsmarknadstiltak for utsett ungdom har meir direkte mål om å integrere utsette unge i arbeid også på kortare sikt. Nokre studiar teiknar eit optimistisk bilete av dei unge sine moglegheiter, til dømes har fleire forskarar peika på at bruk av arbeidspraksis kan fremje inkludering blant anna ved å stimulere og motivere til fullføring av skole (Simson, 2016) og slik legge eit betre grunnlag for å få arbeid på sikt. Men fleirtalet av studiane konkluderar med at utsette unge er ei særleg vanskeleg målgruppe å hjelpe, og at arbeidsmarknadstiltak for desse ofte har små eller ingen effektar (Hardoy, Røed, Simson, & Zhang, 2017, s. 169; Zhang, 2016). Ei rekke studiar viser at skreddarsaum og tett individuell oppfølging er viktige element i bistand til utsett ungdom (Andersson, 2011; Olesen, 2018; Xie, Sen, & Foster, 2014; Aasen, Marthinsen, & Vist, 2010). Nokre studiar avdekkar ei erfaring av at involverte aktørar i slikt oppfølgingsarbeid så som arbeidsgivarar eller lokale politikarar «ikke forstår hvor vanskelig det er og hva slags behov denne målgruppa har» (Frøyland, Spjellkavik, & Bernstrøm, 2018). Fleire erfarne og godt utdanna hjelparar har også sjølv uttrykt at dette «var mye mer tidkrevende og komplisert enn jeg hadde forestilt meg» (ibid.).

Mange studiar har utvikla kunnskap og teoriar om utsett ungdom og deira problem, utfordringar, ressursar og behov (Noble-Carr, Barker, McArthur, & Woodman, 2015; Sletten & Hyggen, 2013; Wulf-Andersen, Olsen, & Føllesø, 2016). Ofte har fokuset her vore på marginalisering og fråfall. Betydeleg færre studiar har retta merksemda mot inkluderingsutfordringa, og endå færre mot bruk av vanlege arbeidsplassar som mål og middel i inkludering av utsett ungdom (Frøyland, 2018a). Av desse er det igjen få studiar som utforskar inkluderingsutfordringa tett på og skildrar prosessane og interaksjonen som oppstår når ein utsett ungdom med betydelege utfordringar startar i arbeid og skal meistre i ein slik kontekst over tid. Det føreligg slik relativt lite kunnskap både nasjonalt og internasjonalt om kva slags utfordring arbeidsinkludering av utsett ungdom er, og det er behov for meir kunnskap om dette (Frøyland, 2018a).

I denne artikkelen utforskar eg kva slags utfordring inkludering av utsett ungdom i vanleg arbeid er ved hjelp av ei re-analyse av empiri frå 16 ungdomstiltak henta frå to forskingsprosjekt om arbeidsinkludering og tett oppfølging av utsett ungdom. Eg leitar i dette materialet etter a) korleis dei involverte aktørane sjølv forklarar inkludering eller manglande inklude-

1. <https://www.dinside.no/okonomi/enorm-okning-i-antall-unge-ufore/71593883>

ring i arbeid og b) kva informantane skildrar som sentrale kjenneteikn ved inkluderingsprosessane. Eg avleier fleire ulike tenkesett eller perspektiv på inkluderingsutfordringa frå dette materialet, og nyttar desse i ein diskusjon om kva arbeidsinkludering av utsett ungdom er for slags utfordring.

Omgrepet «utsett ungdom» nyttar eg som eit samlebegrep for ei heterogen gruppe som har til felles at dei står i fare for eller allereie har falle ut av skule eller arbeid. Eg refererer særleg til dei som har ekstra utfordringar knytt til psykiske lidingar, lærevanskar, rus, kriminalitet, åtferdsvanskar, sosiale vanskar eller anna. Medan nokre av dei er elevlar i den vidaregåande skulen, har andre droppa ut, og nokre har fullført med dårlege resultat. Nokre uttrykkjer klar motivasjon for å komme tilbake til skule eller i jobb, medan andre ikkje veit kva dei vil og framstår som umotiverte og utan «drive». Med arbeidsinkludering meiner eg i denne artikkelen både det å komme i varig arbeid og det å bruke vanlege arbeidsplassar på konstruktive og gode måtar mellombels for å bidra til inkludering.

Bakgrunn og teoretisk perspektiv

Frå studiar av aktiv arbeidsmarknadspolitikk (Active Labour Market Policies (ALMP)) om tiltak og policyar med føremål om å inkludere i arbeid ulike grupper som slit med å finne og halde på ein jobb, har eg henta tre overordna perspektiv på inkludering: Det første er eit perspektiv som legg vekt på individuelle faktorar hjå dei arbeidslause individa («supply-side»). Det andre er eit perspektiv som rettar fokuset mot arbeidsplassen og arbeidsgivarane («demand-side»). Det tredje kan kallast eit perspektiv som legg mykje av ansvaret for inkludering til støtteapparatet («support-side»). Eg skal forklare desse meir inngående i det følgjande.

Tilnærmingar som byggjer på eitt «*supply-side*»-perspektiv (Bonvin & Galster, 2010; Frøyland, Andreassen, & Innvær, 2018) fokuserar i hovudsak på dei arbeidslause individa, og søker å utforske og utbetre evner og kapasitetar hjå og i individa sjølve for at desse skal finne og halde på ein jobb. Slike tilnærmingar held individuelle kjenneteikn og faktorar som sentrale årsaker til inkludering eller ekskludering, og søker i tråd med dette å utvikle den enkelte sin «ansettbarhet» (employability). Denne litteraturen peikar slik i retning av at inkludering er noko den enkelte sjølv i stor grad innverkar på. Den byggjer gjerne på ei form for individualisme der individa er sett som rasjonelle aktørar med eigne ønskje og meiningar og som handlar på måtar som gjer dei sjølve «ansvarlege» for kva som skjer (Hollis, 2002). Ei slik «supply-side»-tenking har vore dominerande på ALMP-feltet (Frøyland, Andreassen & Innvær, 2018). Tilnærminga har vorte kritisert for ikkje å lukkast med inkludering av dei mest utsette individa (Eichhorst, Kaufmann & Konle-Seidl, 2008), og ei rekke forskarar har kritisert feltet for å vera prega av ein «supply-side»-fundamentalisme (Bonvin & Galster, 2010).

Fleire studiar argumenterer for at utsett ungdom ikkje nødvendigvis er fri til sjølv å forme eige livsløp og oppnå innlemming i ulike fellesskap. Utsette eller sårbare menneske «opererer» ofte ikkje med dei same frihetsgradene som andre (Olesen, 2018). Tvert om kan dei vera bundne av forhold som biologi, klasse, kjønn, etnisk bakgrunn, eller stigma (Goffman, 1974). Mange av dei kjem frå familiar som over lang tid har vore under dei offentlege velferdstenestene si oppfølging. Fleire studiar viser at det ikkje er så lett å oppnå «klassereiser» for denne målgruppa (Ljunggren & Dahlgren, 2010). Ifølge Hansen og Wiborg (2010) er det framleis på nasjonalt nivå klare samanfall mellom klassesle og kvar ein seinare i livet befinn seg. Med andre ord finst det faktorar i samfunnet som innskrenkar fridomen til enkeltindivid, og som slik peikar i retning av at eit «supply-side»-perspektiv ikkje treff så godt.

Eit vanleg syn er at inkludering ikkje er noko den enkelte åleine kan avgjere, men noko som må forståast i relasjon til dei andre, fellesskapet. Cato Wadel hevda til dømes at: «I og med at de aller fleste jobber innebærer samarbeid med andre, vil det være medarbeideres ferdigheter like mye som egne ferdigheter som bestemmer innlemmelsen» (Wadel, 2008). «Innlemmelse er noe en gjør sammen med andre, noe en samarbeider om» (ibid., s. 249). Mangel på innlemmelse kan ifølge Wadel ha sitt utspring i subtile forhold som at det blir vist mangel på «aktelse» (Wadel, 2008, s. 240):

Flere av de kommunikative handlinger som skal til for å vedlikeholde aktelsesforhold, er små gester eller ord. Hvor viktig slike gester er, oppdager vi først når de uteblir. Blir vi vist mangel på aktelse, vil vi lett føle oss forulempet, krenket, ydmyket og utstøtt.

Sosialt marginaliserte og «devaluerte» menneske er ifølge Social Role Valorization Theory (SRV) ekstra vare for slike signal, og det skal mykje mindre til før utsett og «devaluert» ungdom trekkjer seg ut og blir borte (Askheim, 2012; Frøyland, 2017). Det er naudsynt å kompensere for slik devaluering gjennom god kvalitet på tiltak, tilbod og på interaksjonen mellom desse menneska og «fellesskapet» (Wolfensberger, 1998, 2011).

Teoriar om korleis miljø og fellesskap fungerer som sjølvstendige system eller strukturar er slik relevante for inkluderingstemaet. Slike teoriar kan seiest å bygge på ideen om at det ligg krefter og føringar i systema eller strukturane som er viktige på feltet dei gjeld på (Korsnes, Andersen & Brante, 1997), i vårt tilfelle med moglege føringar for blant anna kvalitet på og evne til inkludering. Om vi går til det eine ytterpunktet av denne tilnærminga kan inkludering forståast som noko som ikkje er avhengig av individet si evne til å finne sin plass, men det er snarare samfunnet som «feilar» i evna til å tilpasse seg til og legge til rette for dei variasjonane som finst mellom enkeltindivid. Slik kan ei systemteoretisk tilnærming «relokalisere» forståinga av fenomenet inkludering frå å vera knytt til enkeltindivid («supply-side») og til å bli knytt til eigenskapar ved sjølve samfunnet. Ei endring i perspektiv som har stor innverknad på korleis ein frå eit sosial- eller arbeidsmarknadspolitisk perspektiv vurderer tiltak og innsatsar for å endre desse forholda. I litteraturen om funksjonshemming vert dette skiljet gjerne omtala som overgangen frå ein medisinsk modell til ein sosial modell (Priestley, 2010). På arbeidsinkluderingsfeltet er dette overgangen frå eit «supply-side»-perspektiv til eit «demand-side»-perspektiv.

På arbeidsinkluderingsfeltet utgjør nemleg arbeidsplassen det sentrale systemet som den arbeidslause skal inkluderast i. Eit «demand-side»-perspektiv legg fokuset på arbeidsplassen og arbeidsgivarane og prøver å forstå rolla desse spelar i arbeidsinkludering (Ingold & Stuart, 2015). Tilnærmingar som byggjer på dette perspektivet forklarar slik inkludering og ekskludering ut frå kvalitetar og prosessar på arbeidsplassen og blant arbeidsgivarane, og tiltak på dette området prøver å oppmuntre eller presse arbeidsgivarar til å ta meir ansvar for inkludering.

I dette perspektivet vert tema som organisering av arbeidet, arbeidsmiljø, HR-funksjonar og ikkje minst haldningar og interesse frå arbeidsgivarane viktige faktorar som kan bidra til eller stenge for inkludering. «Mekanisme»-omgrepet representerer også i nokon grad ei operasjonalisering av kva eit strukturelt «demand-side»-perspektiv på inkludering i verksemdene kan bety (Hedström & Ylikoski, 2010). Mekanismer kan sjåast som komplekse system som består av fleire deler som interagerer med kvarandre for å produsere eit bestemt utfall, i denne samanhengen inkludering (ibid.). I tillegg til leiarskap, kvalitet på arbeidsmiljø, innhald i arbeidsoppgåver, arbeidsorganisering og tilsvarande, kunne inkluderande

arbeidsplassmekanismer også innehalde ulike former for naturleg bistand – bistand som arbeidsplassen sjølv står for. Naturleg bistand er peika på som viktig for å oppnå inkludering på arbeidsplassen, og her er forhold som organisering av sjølve arbeidet, kvar ein reint fysisk arbeider i lokala og kven ein samarbeider med i det daglege viktige faktorar (Frøyland & Kvåle, 2014).

Når arbeidsplassen sjølv syter for inkluderinga, har vi «symmetrisk innlemming» (Wadel 2008). Når innlemmingar skjer meir ved bistand frå hjelparar, har vi «asymmetrisk innlemming» (ibid.). Eitt relativt synleg asymmetrisk inkluderingsstiltak er hjelparar i velferdsstaten som medverkar til inkluderinga i tilretteleggings- eller coacheroller ute på den enkelte arbeidsplassen slik blant anna tilnærmingar som Supported Employment argumenterer for (Frøyland, Andreassen & Innvær, 2018), og som det ofte påpeika behovet for tett individuell oppfølging av utsette ungdommar også kan vera argument for (Andersson, 2011; Frøyland Maximova-Mentzoni, & Fossetøl, 2016; Xie mfl., 2014; Aasen mfl., 2010). Slike tenkesett er funderte i eit «*support-side*»-perspektiv som legg vekt på rolla til ulike hjelpetenester og støttesystem som sentrale og til dels avgjerande faktorar for å få til inkludering av utsette grupper (Frøyland, Schafft, & Spjelkavik, 2019). Tilnærmingar som byggjer på dette synet tillegg dermed instansar som Nav og andre inkluderingsaktørar sentrale roller som «matchmakers» mellom dei arbeidslause individa og arbeidsplassane (Ingold & Valizade, 2017).

Støtteapparatet si rolle i bruk av arbeidsplassar er også eitt av fleire temaområde i forskning om arbeidsinkludering av utsett ungdom (Egdell & McQuaid, 2016; Frøyland, 2018b), og forskning på overgangen frå skole til arbeid for utsett ungdom (Osgood, Foster, & Courtney, 2010; Xie, Sen, & Foster, 2014). Internasjonalt er fokuset på overgangen mellom skule og arbeid gjerne omtala som «Youth transition» eller «Transition Planning» (Luecking, 2009; Wehman, 2011). Luecking (2009) argumenterer for eit behov for å arbeide med ei rekke tema som planlegging av overgangen, informasjon til arbeidsgivar, støtte til familie, rekruttering av arbeidsgivarar, støtte på arbeidsplassen, bruk av mentorar, og ikkje minst om samarbeid med andre instansar. Slike oppfølgingstiltak representerer eit system som tek meir aktivt ansvar for enkeltindivid, men vil blant anna kunne medføre hyppige besøk av hjelpar på arbeidsplassen, møter med leiar, deltaking i opplæring, og kanskje også dialog mellom jobbspesialist og dei andre tilsette om korleis dei kan bidra til å støtte den unge. At støttesystemet yter slik tett bistand er samtidig forbunde med fare for stigma og at den unge ikkje vil verta oppfatta som inkludert på same vis som dei andre tilsette (Frøyland, 2018a). Berre det å ha vore på tiltak gjennom Nav kan vera ein så sterk «merkelapp» (Hyggen, 2017) at den arbeidssøkande vil slite med å komme ut av «klientboksen» og framstå som eit sjølvstendig individ med både arbeidsevne og ressursar på arbeidsplassen. Ytterlegare tilrettelegging vil kunne forsterke eit slikt utanforstempel.

Eg skal bruke desse tre perspektiva (supply-side, demand-side og support-side) som analytiske kategoriar i den vidare gjennomgangen.

Data, metode og analyse

Artikkelen byggjer på ei re-analyse av kvalitativt datamateriale eg sjølv i samarbeid med 4 medforskarar samla inn gjennom ei evaluering av 15 ungdomspilotar (case) lokaliserte ulike stader i Noreg, og som prøvde å utvikle betre sosialfagleg oppfølging og inkludering av utsett ungdom (Frøyland mfl., 2016). Eg har også tatt med data frå ei følgeevaluering av ein losfunksjon med føremål å inkludere ungdom 15–21 år i skole eller arbeid (Frøyland, Spjelkavik & Bernstrøm, 2018). Frå kvart av desse totalt 16 ungdomsprosjekta har

eg tatt med som data eitt fokusgruppeintervju der sentrale hjelparar frå Nav og samarbeidande tenester deltok. I alle gruppene var der deltakarar frå Nav (så som Nav-rettleiar), men det var også vanleg med deltakarar frå vidaregåande skole (kontakklærer, rådgivarar, OT), psykisk helseteneste, rustenester, oppsøkande tenester eller tiltaksarrangørar. Blant informantane fanst dermed både sosionomar/sosialarbeidarar, lærarar og helsepersonell. Fokusgruppene hadde mellom 3 og 10 deltakarar (dette varierte avhengig av lokal kontekst). Kvar fokusgruppe rekonstruerte saman 2 lokale bistandsforløp som dei hadde samarbeidd om.

Intervjua vart gjennomførte i perioden 2013–2015. Intervjua var semistrukturerte og fokuserte på ei rekke tema med relevans for arbeidsinkludering, så som situasjonen til dei unge før, under og etter deltaking i prosjekta, kva dei unge hadde gjort i prosjektperioden, kva dei hadde fått bistand til, kva dei involverte aktørane erfarte som sentrale utfordringar i inkluderingsarbeidet, og kva dei vurderte som gode eller mindre gode tilnærmingar. I nokre av fokusgruppene deltok også arbeidsgivarar. For å få eit betre blick på inkluderingsprosessane på arbeidsplassen har eg også tatt inn i datagrunnlaget separate intervju med arbeidsgivarar frå dei fleste av casa der arbeidsgivar ikkje var med i fokusgruppene (totalt 12 arbeidsgivarintervju).

Fokusgruppeintervjua og intervjua med arbeidsgivarar vart i etterkant av intervjuet reinskrive av den forskaren som gjennomførte dei. Eg har i arbeidet med denne artikkelen lese gjennom (reanalysert) alle desse intervjuutskriftene på nytt og markert tekst som representerer ulike måtar å forstå eller tenkje arbeidsinkludering av utsett ungdom på. Eg har leita etter korleis hjelparane skildrar og forklarar arbeidsinkludering, til dømes om dei forklarar inkludering eller manglande inkludering ut frå den unge sjølv sine eigenskapar (supply-side), ut frå kvalitetar på arbeidsplassen (demand-side), eller ut frå kvalitetar i bistands-/støtteapparatet (support-side). Eg har også leita etter konkrete skildringar av andre faktorar som informantane oppfatta som vesentlege i samband med inkluderingsprosessane.

Resultat

Eg har funne både «supply-», «demand-»- og «support-side»-forklaringar i datamaterialet, men også andre perspektiv. Generelt går det fram at mange faktorar ser ut til å kunne verke inn i inkluderingsprosessane. Det kunne vera ulike tenkesett og syn blant deltakarane i fokusgruppene, men i hovudsak var dei meir samde enn usamde i gruppene. Eg har i denne artikkelen konsentrert meg om å løfte fram dei ulike forklarings-/forståingsformene som kom fram i kvart case. Ikkje alle desse casa hadde gjort erfaringar svært tett på arbeidsplassen heller, noko som gjenspeglar utfordringa med å hente fram erfaringar frå det som faktisk skjer på arbeidsplassane i samband med slik inkludering. Tabellen under gir ei stikkordsmessig oversikt:

Tabell 1: Tenkesett og perspektiv i arbeidsinkludering av utsett ungdom

	Stad	Perspektiv og tenkesett				Tett på arb.plass?
		Supply	Demand	Support	Andre	
1	By sør	X	(x)	X		Ja
2	By sør	(x)	X	X	Lang prosess, individuell oppleving	Ja
3	Tettstad nord	(x)	(x)	X	Praksislæring	Ja
4	By aust	X		X		Ja
5	By aust	X		(x)		Ja
6	Bygd midt	X	X			Ja
7	By vest		X	X		Ja
8	By innland	X		(x)		Ja
9	Bygd søraust	X		X		Ja
10	Bygd midt	X		X		Nei
11	Tettstad vest		X	X	Lang prosess, tett oppfølging	Ja
12	By innland			X		Nei
13	By nord		X	X		Ja
14	By midt	(x)		X		Ja
15	Tettstad innland	(x)		X		Ja
16	Bydel storby	(x)		X		Nei

Kommentar: X betyr: tydeleg til stades. (x) betyr: delvis/indirekte til stades.

Eg skal i det følgande skildre informantane sine erfaringar meir i detalj.

Individforklaringar (supply-side)

I intervjuet finn eg døme på at utsett ungdom er «inkludert» ved å ha fått seg arbeid eller engasjement i ei bedrift, men der dette arbeidsforholdet gjerne vert kortvarig og endar lenge før det skulle, og ofte som ei ny oppleving av nederlag for den unge. Til dømes fortalte kontaktlæraren på ein vidaregåande skule at ein ungdom hadde komme ut i praksis og vorte sett på som ein ressurs i bedrifta, fått adgangskort, fått lov til å jobbe for lønn på fritida, men plutsleg så vart han borte: «han var midt inne i truckførerbiten, og når han skulle opp til sertifiseringa så kom han ikke!». Læraren forklara dette blant annet med at den unge ikkje var moden nok: «Han er fremdeles ungdomsskoleelev i hodet sitt». Han hadde fått ein god sjanse, arbeidsgivar hadde strekt seg, læraren sjølv og skulen hadde jobba hardt for å få det til, men så tok den unge ikkje vare på denne sjansen.

Dei unge vert av nokre informantar skildra som umotivert, uhøflige og utan «drive». Dei kan ha lite tru på seg sjølv, og ein del har vakse opp i familiar prega av anna tenkesett: «De har ikke arbeidslivskompetanse» seier fleire arbeidsgivarar: «De skjønner ikke kva slags «regler» som gjelder». Hjelparen til ein 18 år gammal gut fortalde at det var veldig lite preferanser til arbeid heime: «De vet veldig lite om hva arbeid er. Og hva det er å være på en bedrift. Han forteller jo at hjemme er det ingen som snakker om det å gå på jobb og hva det betyr ...».

Intervjuet inneheld fleire døme på at det kan vera heilt private opplevingar som gjer at ungdom plassert inn i eit arbeid opplever seg som del av fellesskapet eller ikkje (Frøyland mfl., 2016). Hjelparane til ein ung mann på 18 år ein stad på Vestlandet fortalde til dømes

at han hadde laga seg fleire type unnskyldningar for å dra frå arbeid midt i arbeidstida. Det kunne vera fleire grunnar til dette. Ein av dei – ifølge hjelparen hans – var at han var veldig var for «skjenn», det vil seie høge korrigerande stemmer. Og når dette eller andre ting skjedde som ikkje var del av hans plan, tenkte han berre på korleis han skulle klare å komme seg bort frå staden. Om ein skal få til vellukka inkludering må forhold som dette kartleggast og løysast som del av oppfølginga, hevdar involverte hjelparar. Dette kan krevje innblikk i ikkje berre kva som skjer på ein arbeidsstad, men også i korleis den enkelte unge opplever det som skjer, og kva slags kjensler eller handlingar det triggjar hjå dei. Slik peikar nokre av intervjua i retning av at sjølv om ein ungdom er «inkludert» ved å ha vorte formidla inn i arbeid og fått arbeidsoppgåver, arbeidsgivar og betaling (rett nok ofte i form av tiltakspengar eller andre ytingar frå Nav), og med det ein sjanse til å få seg varig arbeid, så kan prosessar som dreg i annan retning vera i spel. Både han sjølv og/eller andre kan likevel oppfatta han som annleis og utanfor. Han kan vera midt i ein marginaliseringsprosess.

Rolla til arbeidsplassen, samhandling og støtte (demand-/support-side)

Empirien viser også at ungdom som har vorte marginalisert og møtt mange nederlag i skulesystemet, kan oppleve gode og inkluderande arbeidspraksisperiodar som gjerne er kortvarige og utan ordinær lønn, men der meistring og gode relasjonar på jobben gir dei sjølvtilitt og motivasjon. Ein ung gut ein stad i Midt-Noreg vart skildra som sint, lei og negativ før han starta i arbeidspraksis, men som samarbeidsvillig, glad og motivert 6 månader seinare. Den unge returnerte etter dette til skulen som han hadde ramla ut av, og fullførte den på normert tid. Nav-rettleiari og OT-rådgevar meinte måten arbeidsgivaren hadde handla på var årsak til dette. Slik blir dette berre eitt av fleire døme på at bruk av arbeidsplassar kan virke inkluderande sjølv om dei ikkje leier til varig jobb på kort sikt, men i staden ved at dei gjennom å fasilitere for meistring og utvikling gir betre grunnlag for arbeidsinkludering på lenger sikt, noko blant anna von Simson (2016) også har funne, basert på analyser av registerdata.

Fleire arbeidsgivarar og hjelparar fortel at det er viktig at «heile arbeidsplassen» deltek i inkluderinga, til dømes ved å danne eit team eller eit lag der alle har sin plass. Nokre arbeidsgivarar har observert at det nokre gonger skjer noko som bidrar til inkludering i «miljøet» eller «teamet», utan at dei så godt klarar å forklare kva som skjer:

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 ... (...). 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. (Arbeidsgivar)

Fleire av informantane spelar også inn betydninga av støtte frå ulike instansar i fasiliteringa av inkludering. Eit døme frå ei lita verksemd ein stad på sørvestlandet illustrerer at inkludering på ein arbeidsstad kan skapast gjennom interaksjon og samspel mellom ei rekke aktørar både på og utanfor arbeidsplassen: Denne jenta hadde store bistandsbehov på fleire område. Ho fekk tett oppfølging frå den næraste medarbeidaren på arbeidsstaden, sjefen på arbeidsstaden, og frå Nav. Den unge sin næraste kollega fekk oppfølging frå same sjef, og også sjefen sjølv fekk oppfølging frå Nav-rettleiari etter behov, som dermed var ekstern oppfølgingsinstans med ansvar for å vedlikehalde engasjement og motivasjon hjå arbeidsgivar. Slik var det etablert eit støttesystem rundt den som skulle inkluderast:

...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 ... og det å snakke om hennes situasjon som person. Fordi jeg opplevde at Nav-veileder kjente 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. (Arbeidsgivar)

I dette tilfellet bestod dei «inkluderande mekanismane» av organisatoriske element så som nærleik til leiar, organisering av arbeidet i team/gruppe slik at både erfaren og uerfaren arbeidde saman. Men arbeidsstaden såg også ut til å ha andre kvalitetar så som openheit rundt ulike typar utfordringar i miljøet og sosiale tradisjonar i verksemda. Vidare betydde også støtta frå eit ytre bistandsapparat, så som Nav, noko i dette dømet.

Inkludering som komplekse prosessar og læring

Fleire døme viser at inkludering vert erfart som kompliserte prosessar som tek tid, og som krev kunnskap og kompetanse hjå involverte bidragsytarar, samt skreddarsaum og «fingers-pitzgefühl»:

... du må liksom, det er som med hest, du må hele tida stramme og sleppe tøylene, og gi etter, prøve å få de i trav. Og etter hvert så blir de bedre til å trave, for de går i galopp stadig vekk ... (kontaktlærer)

... det er en foran og en bak, og en på hver side. Dette er virkelig slitsomt. Det har vært arbeidskrevende og tidskrevende for oss som skal drive forebygging og oppfølging ... (ungdomsarbeidar)

Nokre opplever inkluderingsforløpet som ein læringsprosess, som ikkje berre den unge, men også arbeidsplassen og den som har ein hjelpefunksjon lærer av. Eit døme fann eg i ei lakkeringsbedrift ein stad på Vestlandet. Nav-retteleiar hadde hatt kontakt med den tilsette som jobba saman med den unge i sjølve opplæringsprosessen, og han fortalde at akkurat denne unge mannen ikkje «lærte «teoretisk», men kun gjennom å gjøre oppgavene». Verksemda hadde difor lært han opp gjennom å gjera oppgåvene saman med han: «Han måtte lære alt gjennom oppfølging». Dette tok lenger tid enn for andre, fortalde han. «Han kan i dag håndtere hele lakkanlegget her. I tillegg til han så er det kun han som har jobba her i 30 år som gjør det. Det er nokså utrolig» (Arbeidsgiver).

Oppsummerande diskusjon

Gjennomgangen over avdekkjer, slik eg ser det, fleire ulike perspektiv på eller forståingar av arbeidsinkludering. Desse overlappar dels dei tre analytiske kategoriane eg har valt, men supplerer også med meir:

1. Fleire av eksempla peikar i retning av at arbeidsinkludering hos nokre vert tenkt og praktisert som ei form for *formidling*: Dei unge får tilbod om arbeid eller arbeidspraksis arbeida fram av hjelpearane, og deretter er det opp til den unge sjølv å ta vare på sjansen. Dersom han ikkje lukkast, så kan det tyde på at han ikkje var «klar for dette endå», eller at han var ikkje «moden nok». Fellesskapet vert sett som ein meir eller mindre gitt eller

- fast storleik. Inkludering handlar om å finne plassen sin innanfor dette systemet. Fleire hjelparar ser slik ut til å forstå inkludering ut frå kvalitetar og eigenskapar ved den unge sjølv, altså ei form for individforklaring.
2. Ein annan type individforklaring finn eg i eit meir fenomenologisk beslektat tenkesett der betydninga av *opplevingane* til den unge av å vera inkludert eller ikkje inkludert vert løfta som viktige faktorar for å kunne forstå inkludering og fasilitere gode inkluderingsprosessar.
 3. Data viser også at arbeidsinkludering av denne målgruppa vert tenkt og forstått som noko kollektivt skapt gjennom *interaksjon og samhandling* mellom individ, arbeidsplassen (kollektivet) og også støtteapparat, i tilfelle der den unge har betydelege utfordringar.
 4. Eg finn også døme på at arbeidsinkludering vert sett og erfart som *lange og komplekse prosessar* og som *noko som må lærast* både av den unge og av dei rundt på arbeidsplassen og eventuelt av dei som bistår frå ulike typar støttesystem.

Nokre av tenkesetta legg mykje ansvar for inkludering på dei unge sjølv og slik byggjer på ei «supply-side»-tenking (tenkesett 1 og 2). Andre peikar i større grad på miljøet den unge skal inn i, ved at arbeidsplassane og arbeidsgivarane sine evner til å fasilitere inkludering får meir vekt («demand-side»), eller på betydninga av ekstern bistand og det offentlege støtteapparatet i inkluderingsarbeidet («support-side») (tenkesett 3 og 4). Datamaterialet gir vidare inntrykk av at individorienterte tenkesett ikkje er alltid er tilstrekkelege i arbeidsinkludering av utsett ungdom. Dette fordi slik inkludering kan krevje mangesidige og komplekse prosessar der det er naudsynt med så vel ekstern bistand frå Nav-retteleiar, samt inkluderande og ivaretakande kvalitetar i det aktuelle arbeidsmiljøet.

Basert på gjennomgangen over vil eg seie at kvart av desse tenkesetta representerer potensielt konstruktive blikk på og tilnærmingar til arbeid med utsett ungdom. Kva for nokre av dei som kan fungere vil henge saman med kva det er som kjenneteiknar den aktuelle ungdommen, konteksten og miljøet han eller ho tilhøyrer, og til dømes familien han eller ho kjem frå. Til dømes kan ein tenke seg at ungdom med ikkje altfor omfattande bistandsbehov og eit visst nivå av eigenmotivasjon kunne formidlast i tråd med eit syn på dei unge som ansvarlege aktørar med evne til å skape eiga karriere dersom dei vert gitt moglegheiten. Unge med større utfordringar og færre ressursar vil antakeleg profitere på eit systemperspektiv som også ansvarleggjer arbeidsplassen («demand-side»), eller som trekkjer inn andre ressurspersonar og hjelparar som del av løysinga for slik å etablere inkluderande mekanismar og system rundt den unge («support-side»).

For unge som har vanskeleg for å lære gjennom vanleg opplæring og meir teoretiske tilnærmingar, tyder dei data eg har studert at inkludering gjennom praksislæring der den unge får tid til å prøve oppgåvene i praksis under rettleiing og oppfølging kan vera konstruktivt, og der dette også vert ein læreprosess for miljøet og systemet rundt vedkommande der både arbeidsgivar, kolleger og kanskje hjelparar inngår. Tidemand og Voxted (2004) hevdar at praksislæring er den læringa som finn stad som ein aktivitet i direkte tilknytning til arbeidet. Praksislæring kan skje medvite eller umedvite, og ein oppnår optimal læring gjennom team der ein saman med kolleger møter verkelege problem som ein finn løysingar for i produksjonsprosessen som dei inngår i. Innlemming i fellesskap kan slik sjåast som noko som må lærast både av den utsette unge og dei rundt på arbeidsplassen og i støtteapparatet. Cato Wadel (2008) hevda at slik læring også må ta inn den utviklinga som skjer med og kring den enkelte arbeidstakar over tid, til dømes gjennom eit livsløp. Læring er slik noko som må føregå heile tida i takt med endringar i status og føresetnader kring den enkelte. Kontinuer-

leg læring over tid med tilhøyrande justeringar i oppgåver, ansvar, og samspel med arbeidsmiljø og fellesskap, kan slik vera ein føresetnad for meir varig arbeidsinkludering.

Tenkesett 2, som løftar fram den unge si oppleving av meistring og inkludering, vil kunne vera føremålstenleg meir generelt i mange inkluderingsprosessar, men er antakeleg særleg viktig i samarbeid med meir «sårbar» ungdom der det skal mindre til for at dei blir borte (sjå Social Role Valorization Theory (Askheim, 2012; Frøyland, 2017; Wolfensberger, 1998)). Inkludering av individ med «forhøga sårbarheit» vil kunne krevje ekstra merksemd retta mot den unge sine individuelle opplevingar, og kan medføre behov for spesifikk kompetanse til dette og eigne kompenserande tiltak for å kunne skape meistring og vekst gjennom arbeid.

Konklusjon

Re-analyse av eit utval empiriske data frå oppfølging og arbeidsinkludering av utsett ungdom avdekkjer slik at individforklaringar er vanlege hjå hjelparar som inngår i slikt arbeid, men viser samtidig at «supply-side»-perspektivet ofte ikkje vert sett som tilstrekkeleg. Det kan vera naudsynt å trekkje inn både kvalitetar i omgjevnadene (arbeidsplass) og tilgjengeleg støtte for å få eit bilete av inkluderingsutfordringa som ifølge desse informantane er reelt. Empirien viser at inkludering kan vera komplekse prosessar som utfordrar interaksjon og samspel mellom jobbsøkar, arbeidsplass og hjelpeapparat, og at i nokre tilfelle er inkludering noko som må lærast og som tek tid. Empirien viser at det kan vera svært viktig å forstå og fange opp i tide den unge sine private opplevingar av det å vera i arbeid, noko som fordrar at nokon er tett nok på til å fange dette opp.

Ein grunn til at nokre aktørar og hjelparar i praksisfeltet vert overraska over kor utfordrande arbeidsinkludering av utsett ungdom er, kan vera at dei tenkjer ut frå ei «supply-side»-tilnærming og trua på at det å tilføre den unge noko i form av opplæring, arbeidsmoglegheit og litt oppfølging ein periode, vil kunne bidra til at dei på sikt klarar seg sjølv. Empirien eg har analysert viser altså at for mange av desse skal det langt meir til, og at det kan vera naudsynt å fasilitere langsiktige læringsprosessar der både den unge, arbeidsstaden og støtteapparatet inngår. Slik blir inkludering av utsett ungdom eit produkt av interaksjon og samhandling mellom den unge, arbeidsplassen og/eller støtteapparatet. Kompleksiteten i slike inkluderingsprosessar er eit understudert felt, og denne artikkelen bidreg til meir merksemd kring denne utfordringa. Artikkelen gir ny kunnskap om korleis frontlinearbeidarar og arbeidsgivarar forklarar og forstår arbeidsinkludering av utsett ungdom, og om sentrale kjenneteikn ved prosessane som kan oppstå på arbeidsplassane.

Avslutningsvis vil eg kort peike på at også andre forhold enn dei eg har trekt fram i gjennomgangen, kan spele ei rolle i arbeidsinkludering av utsett ungdom og slik gjere dette til ei endå meir utfordrande og kompleks oppgåve både for dei unge sjølv, arbeidsplassane og støtteapparatet. Studiar viser til dømes at genetiske faktorar kan ligge bak og utfordre inkluderingsprosessen og behova for oppfølging og tilrettelegging som kan oppstå der. Det kan handle om lærevarskar, dysleksi eller andre medfødde helseutfordringar (sjå til dømes (Bragstad, 2018)). Både desse og meir miljø-genererte utfordringar kan bidra til sårbarheit og varige bistandsbehov som gir auka utfordringar for hjelparane. I tillegg kan tilfældigheiter (flaks/uflaks) som kven som jobbar på arbeidsplassen akkurat når den unge startar der, og kva evne, vilje og høve desse har til å bidra akkurat der og då, bety noko for om inkluderinga vert vellukka. Sidan målgruppa er ung og i utvikling er det ut over dette ofte slik at det ikkje føreligg kunnskap om både desse og andre kompliserande faktorar, noko som dermed kan gjera det uklart kva inkludering av utsett ungdom i eller ved hjelp av arbeid vil kunne krevje.

Litteratur

- Andersson, B. (2011). Finding ways to the hard to reach – considerations on the content and concept of outreach work. *European Journal of Social Work*, 16(2), 171–186. <https://doi.org/10.1080/13691457.2011.618118>.
- Askheim, O.P. (2012). *Fra normalisering til empowerment: ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bonvin, J.-M. & Galster, D. (2010). Making them employable or capable? Social integration policies at a crossroads. I H.-U. Otto & H. Ziegler (red.), *Education, welfare and the capabilities approach. A European perspective*. (s. 71–83). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0chg.6>
- Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygding blant unge. *Arbeid og velferd*, (2), 69–87. http://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2018/2/m-2651/Vekst_i_uf%C3%B8retrygding_blant_unge
- Brekke, I. (2014). Long-term labour market consequences of dropping out of upper secondary school: Minority disadvantages? *Acta Sociologica*, 57(1), 25–39. <https://doi.org/10.1177/0001699313495056>.
- Egdell, V. & McQuaid, R. (2016). Supporting disadvantaged young people into work: insights from the capability approach. *Social Policy & Administration*, 50(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/spol.12108>.
- Eichhorst, W., Kaufmann, O. & Konle-Seidl, R. (2008). *Bringing the jobless into work?: experiences with activation schemes in Europe and the US*. Berlin: Springer.
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 2017(2), 3–26.
- Frøyland, K. (2018a). *Arbeidsinkludering av utsett ungdom. Potensialet i bruk av ordinære arbeidsplassar i tråd med Supported Employment*. (Ph.D. Doktorgradsavhandling). Oslo: OsloMet – storbyuniversitetet.
- Frøyland, K. (2018b). Vital tasks and roles of frontline workers facilitating job inclusion of vulnerable youth. *European Journal of Social Work*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1423547>
- Frøyland, K. & Kvåle, L.S. (2014). Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 366). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K., Andreassen, T.A. & Innvær, S. (2018). Contrasting supply-side, demand-side and combined approaches to labour market integration. *Journal of Social Policy*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/s0047279418000491>.
- Frøyland, K., Maximova-Mentzoni, T. & Fossetøl, K. (2016). *Sosialt arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV*. AFI-rapport 1/2016. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Frøyland, K., Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2019). Tackling increasing marginalization: Can support-side approaches contribute to work inclusion? I H. Hvid & E. Falkum (red.), *Work and wellbeing in the Nordic countries: Critical perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351169967-14>
- Frøyland, K., Spjelkavik, Ø. & Bernstrøm, V.H. (2018). «Lindesneslosen». *Evaluering av et prosjekt rettet mot å redusere utenforskap og frafall fra skole og arbeid blant unge i Lindesnesregionen*. FOU-notat 06, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Goffman, E. (1974). *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. New York: Simon & Schuster.
- Hansen, M.N. & Wiborg, Ø.N. (2010). Klasseisen – mer vanlig i dag? I K. Dahlgren & J. Ljunggren (red.), *Klassebilder* (s. 197–212). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hardoy, I., Røed, K., Simson, K. von & Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedspolitikk rettet mot ungdom i Nord-Europa – en meta-analyse. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(03), 167–181. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-03-02>.

- Hedström, P. & Ylikoski, P. (2010). Causal mechanisms in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 36(1), 49–67. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.012809.102632>.
- Hollis, M. (2002). *The philosophy of social science: an introduction* (revidert og oppdatert). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelse av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(04), 236–251. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01>.
- Ingold, J. & Stuart, M. (2015). The demand-side of active labour market policies: A regional study of employer engagement in the work programme. *Journal of Social Policy*, 44(3), 443–462. <https://doi.org/10.1017/s0047279414000890>.
- Ingold, J. & Valizade, D. (2017). Employers' recruitment of disadvantaged groups: exploring the effect of active labour market programme agencies as labour market intermediaries. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 530–547. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12154>.
- Kim, K.-N. (2013). Career trajectory in high school dropouts. *Social Science Journal*, 50(3), 306–312. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2013.03.005>.
- Korsnes, O., Andersen, H. & Brante, T. (1997). *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ljunggren, J. & Dahlgren, K. (2010). *Klassebilder: ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Luecking, R. G. (2009). *The way to work. how to facilitate work experiences for youth in transition*. Baltimore: Paul H. Brooks Publishing.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.10.017>.
- Olesen, E.S.B. (2018). Medbestemmelse og umyndiggjørelse. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 21(4), 330–346. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-04-04>.
- Olsen, T., Hyggen, C., Tägtström, J. & Kolouh-Söderlund, L. (2016). Unge i risiko – overblik over situasjonen i Norden. I *Unge, udenforskap og sosial forandring Nordiske perspektiver* (s. 39–68). Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Ose, S.O., Mandal, R. & Mordal, S. (2014). *Utfordringer med ungdomssatsingen i Sør-Trøndelag. Et system- og aktørperspektiv*. Trondheim: SINTEF.
- Osgood, D.W., Foster, E.M. & Courtney, M.E. (2010). Vulnerable populations and the transition to adulthood. *Future Child*, 20(1), 209–229. <https://doi.org/10.1353/foc.0.0047>.
- Priestley, M. (2010). Disability. I F.G. Castles, S. Leibfried, J. Lewis & H. Obinger (red.), *The Oxford handbook of the welfare state* (s. 406–419). Oxford: Oxford University Press.
- Simson, K. von (2016). Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(03), 247–268. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-04>.
- Sletten, M.A. & Hyggen, C. (2013). *Ungdom, frafall og marginalisering*. Temanotat Norges Forskningsråd.
- Tidemand, F. & Voxted, S. (2004). Praksislæring i industrien. I V. Andersen, B. Clematide & S. Høystrup (red.), *Arbeidspladsen som læringsmiljø* (s. 125–154). Fredriksberg: Roskilde universitetsforlag.
- Wadel, C. (2008). Innlemmelser i sosiale fellesskap. *Sosiologisk tidsskrift*, 16, 237–253.
- 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* (3. utg.). Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning Leadership and Change Agency Syracuse University.

- Wolfensberger, W. (2011). Social role valorization: A proposed new term for the principle of normalization. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(6), 435–440. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.6.435>.
- Wulf-Andersen, T., Olsen, T. & Follesø, R. (red.) (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. <https://doi.org/10.1002/ace.20102>.
- Zhang, T. (2016). Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(01–02), 45–65. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-03>.
- Aasen, K., Marthinsen, E. & Vist, G. (2010). *Tett individuell og helhetlig oppfølging i NAV*. Trondheim: HUSK – Høgskole og universitetssosialkontor Midt-Norge.
- Åsheim, H. (2018). Den institusjonelle utholdenheten. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 21(3), 257–270. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-03-05>.