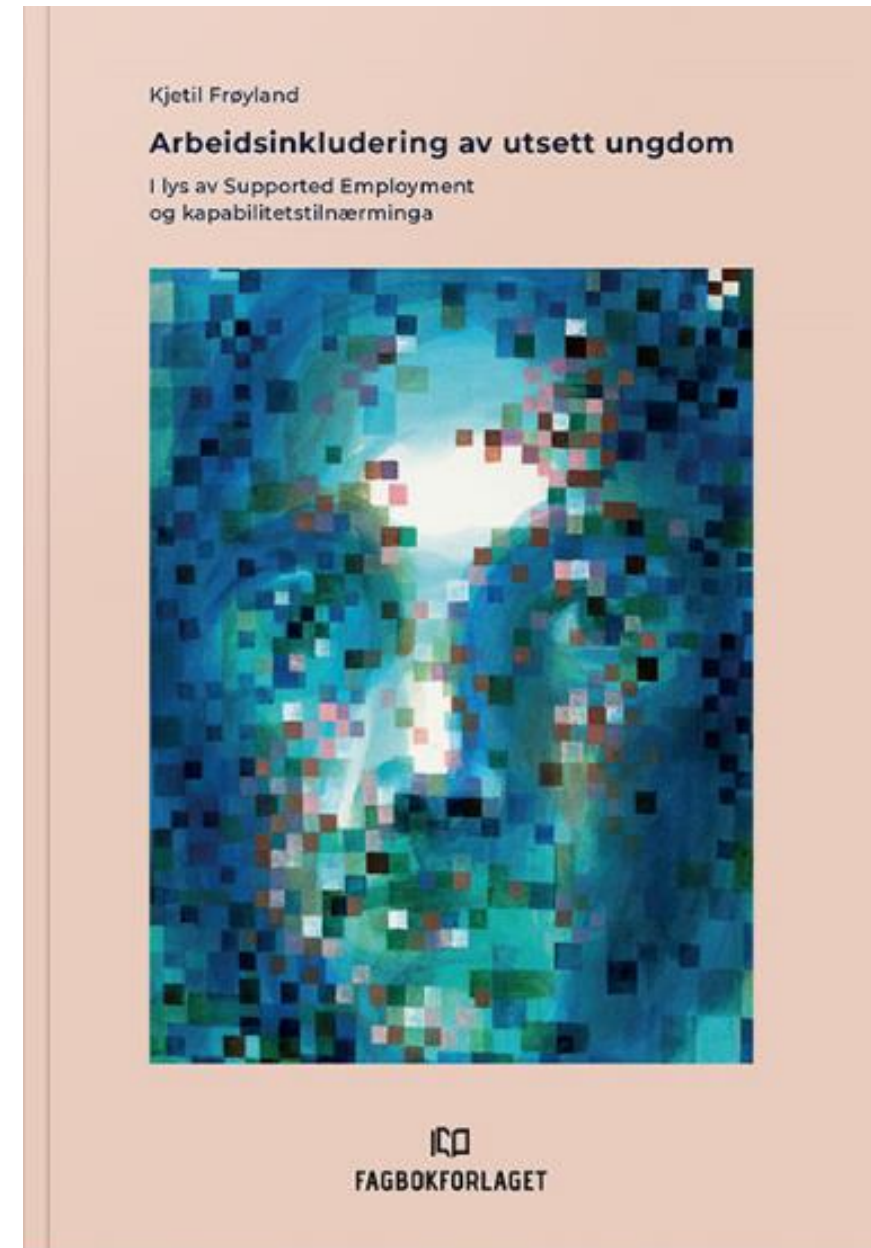


# Arbeidsinkludering av utsett ungdom

- *I lys av Supported Employment og kapabilitetstilnærminga*

- Kjetil Frøyland, seniorforskar, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)/OsloMet
- Mail: [kjetilfroyland@gmail.com](mailto:kjetilfroyland@gmail.com)



# Kva er arbeidsevne? Kven kan arbeide?

- Å «stå langt frå arbeid» - Førestillingar om arbeid
  - Kva arbeidslivet krev
  - Kva er eit vanleg arbeid?
  - Kva er arbeidsevne og funksjonshemming?
- Kva kan ein hjelpar utrette?
  - Sosialkonstruksjonisme
    - orda ein brukar kan skape realitet.
- Arbeidsinkludering – eit samspel mellom 3 nivå:
  - Eigenskapar hos individet (supply-side)
  - Evne, vilje og kvalitetar hos arbeidsgivar/på arbeidsplass (demand-side)
  - Evne og kompetanse hjå støtteapparatet til å vera «matchmakers» (support-side)

# Menneske med høg «sårbarhet» – kva betyr det for inkluderingsarbeidet?

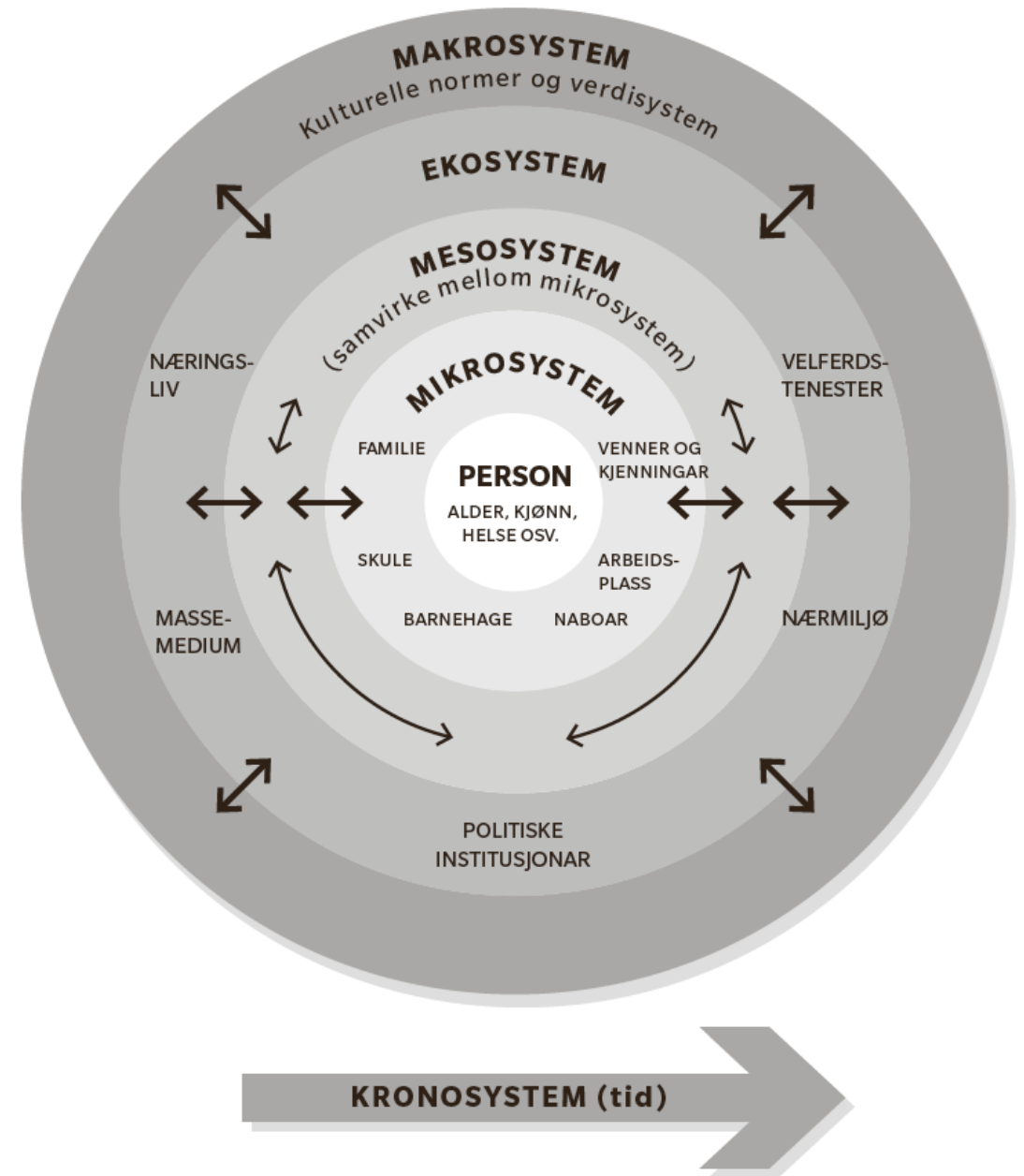
- Forhøga sårbarhet
  - Mindre/lite skal til før dei fell ut/trekkjer seg tilbake/gir opp - lita tue kan velte stort lass
- Social Role Valorization Theory (Wolf Wolfensberger):
  - Folk si velferd heng saman med kva slags roller dei er gjevne: sosial rolleteori (Goffman)
  - Alle menneske har potensial for utvikling og vekst
    - Utvikle strukturar i samfunn og hjelpeapparat som mogleggjer vekst
  - Sårbarheten må kompenseras for:
    - Fremje positive tenkesett – men realistiske
    - Utforming av lokala, kvalitet på aktivitetane, ord og terminologi.
    - Tilby roller med meining – og som vert meistra.
- Frøyland, K. (2017): «Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom», Tidsskrift for ungdomsforskning.

# Utsett ungdom – kven er dei?

- Ungdom i alderen 15-25 år
- Utfordringar knytt til funksjonshemming, psykiske lidingar, lærevanskar, rusvanskar, kriminell aktivitet eller åtferdsvanskar. Varierer frå mindre alvorlege til svært alvorlege
- Låg sjølvkjensle etter år med nederlag. Dårleg og lite nettverk, manglande utdanning, manglande bustad, eller dårleg økonomi.
- Sosial angst, isolerer seg gjerne, «snur døgnet», er einsame og utrygge, lever «alternative liv» på «nettet».
- Motivasjonsvanskar, dårlege erfaringar frå skolen.
- Nokre er elevar i den vidaregåande skolen, andre har 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.
- Ei svært heterogen gruppe. Felles er utanforskapet, samt at dei elles har fleire utfordringar enn ungdom flest.

# Å vera utsett som ung

- Individuelle kjenneteikn og eigenskapar
- Relasjon, interaksjon og samspel
  - Nettverk og anerkjenning
  - Sosial rolleteori
  - Den sosiale modellen
- Samfunnsstrukturar, institusjonar og system
  - Samspel mellom system
  - Skulesystemet
  - Arbeidsmarknaden
  - Byråkratiet
  - Individualisering
  - Klasse
  - Interseksjonalitet
- Tid som dimensjon



# Inkluderingsvegar

- Gjennomføre vidaregåande skule
- Arbeid som hjelpemiddel for skolefullføring
- Arbeid som avbrekk for å «finna seg sjølv» - og motivasjon
- Vanleg (fast) arbeid

# Sentrale roller og oppgaver i arbeidsinkludering av utsett ungdom

## Djupdykk i 31 enkeltsaker – rekonstruksjon av forløp (1-8 år)

### 1. Sikre basale behov

- Økonomi, bolig, helse, aktivitet

### 2. Kontakt og relasjon

- Tilhørighet, mestring, oppdage interesser, evner og muligheter

### 3. Mogleggjering (Job enabling)

- Arbeidsgivernetverk, transport, «on the road», oppfølging også av familie og arbeidsplass

### 4. Jobbutvikling (Job customising)

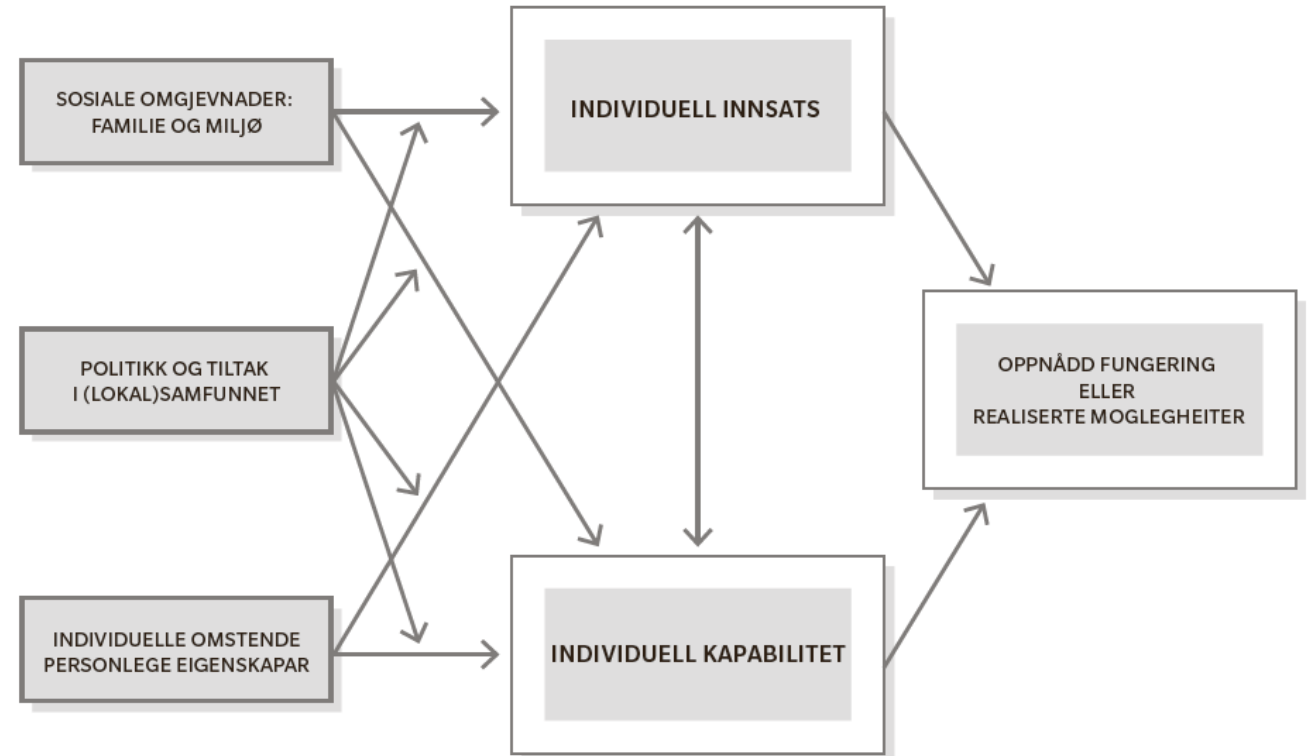
- Inkluderingsplan, job carving, naturlig bistand, aktiv intervensjon

- (1 og 2) + (3 eller 4) gav:
  - oftare suksess,
  - oftare suksess for dei med størst problemer

- Frøyland, K. (2018): Vital Tasks and Roles of Frontline Workers Facilitating Job Inclusion of Vulnerable Youth, *European Journal of Social Work*.

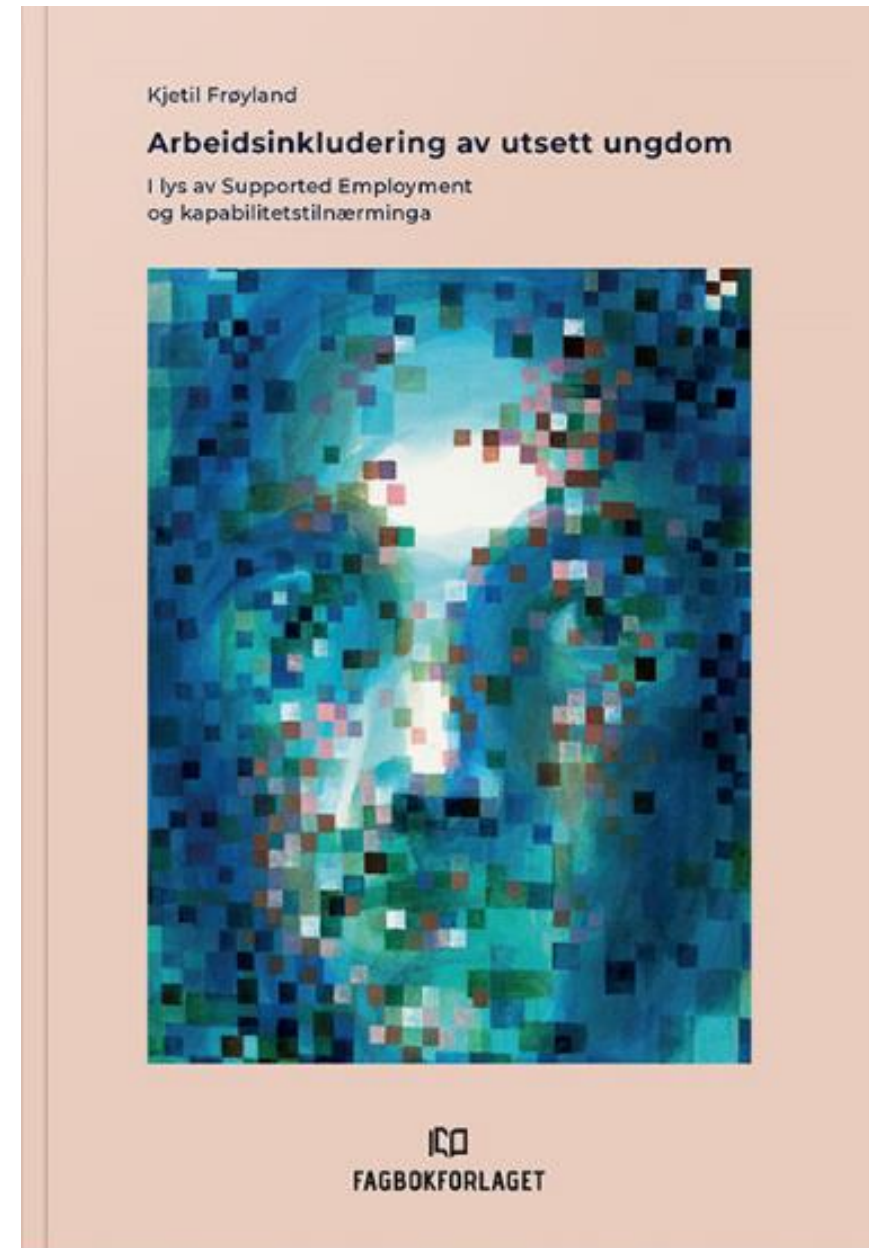
# Eit teoretisk blick på kva hjelpa skal bidra med

- Kapabilitetstilnærminga (The capability approach – Amartya Sen)
  - Ein kapabilitet er svaret på spørsmålet: kva er denne personen i stand til å gjera og vera?
  - «Capabilities are a person’s real freedoms or opportunities to achieve functionings» (Robeyns 2016)
- Intern – ekstern – kombinert kapabilitet
- Ressurs – moglegheit – oppnådd fungering
  - Å finne ressursar
  - Å skape moglegheiter
  - Å realisere mulighetene
- Omdanningsfaktorar
  - Personlege
  - Sosiale
  - Miljømessige
- Fridom til å velje (Sen 2009)





- **Kort pause – snart tilbake!**



# SE – eit potensiale for meir konstruktiv bruk av arbeidsplassar for å inkludere

- IPS (Individual Placement and Support)
- Femtrinnsprosessen
  - Innleiande kontakt og samarbeid
  - Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
  - Finne ein passende jobb
  - Samarbeid med arbeidsgivar
  - Opplæring og trening på og/eller utanom arbeidsplassen
- Customized Employment



# Kva er Supported Employment?

## Paradigmeskifte:

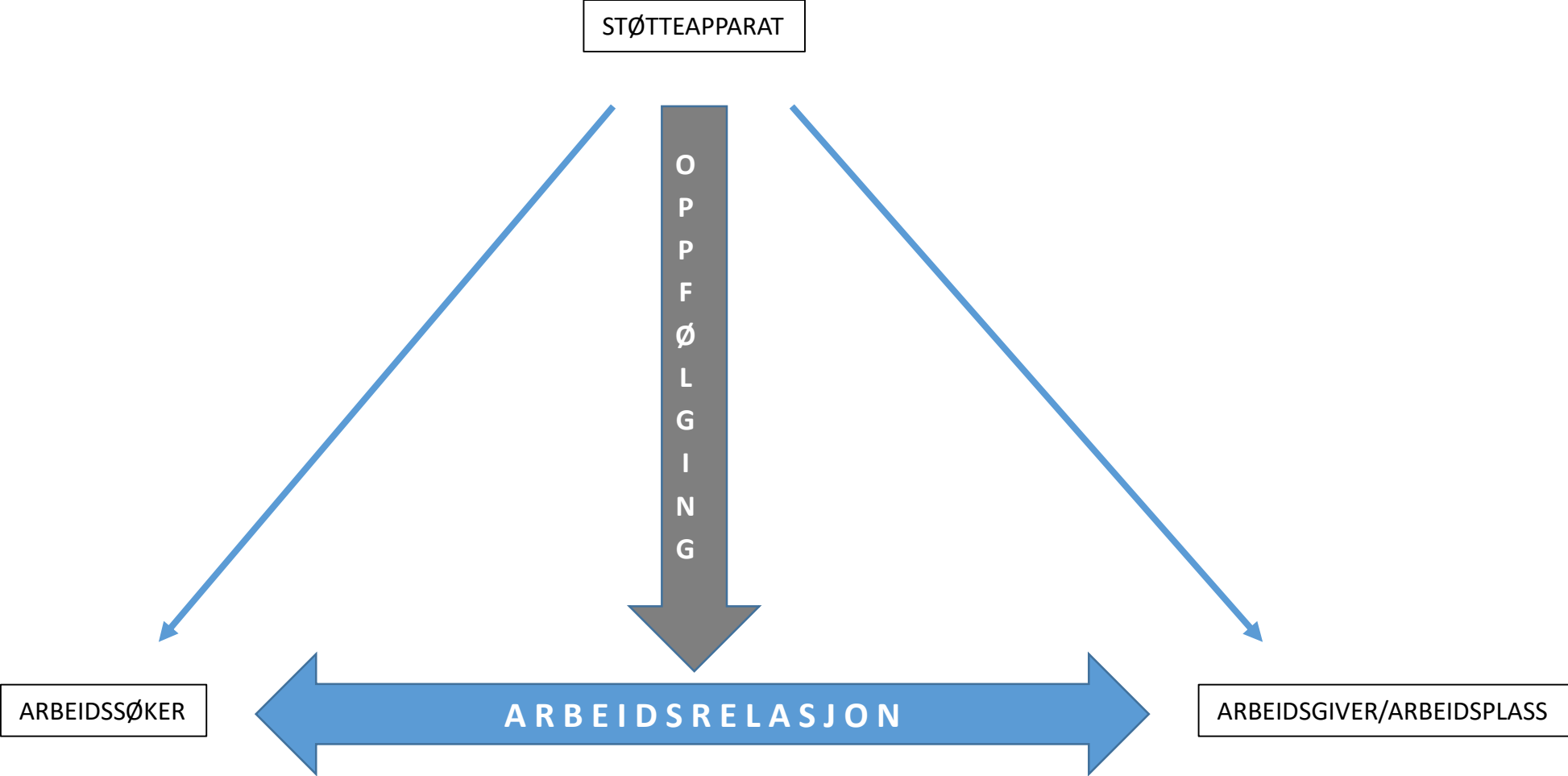
- Frå:
  - Gradvis tilnærming (train-place)
    - Gruppetilnærmingar
    - Individuelle faktorar hjå den unge sett som det sentrale for jobbutfall
- Til:
  - Rask tilnærming (place-train)
    - Individuelt tilpassa bistand
    - Kvaliteten på bstanden sett som viktig for utfall

## Kjelder:

- Systematisk instruksjon (1970)
- Normaliseringstenkinga
- Social Role Valorization theory
- The clubhouse model (1950)
- The assertive community treatment model (ACT)
- The choose-get-keep model
- The job-coach model

## Inkluderingsmodeller

- **Supply-side – fokus på brukeren som arbeidskraft**
  - Individutfordringer: Mestring, sosiale ferdigheter, læring
- **Demand-side – fokus på arbeidsgiver/arbeidsplass/arbeidskraftsbehov**
  - Bedriftsutfordringer: Risiko, skreddersydd opplæring, gi muligheter for å lære i sitt eget tempo, skape muligheter for støtte til personlige og arbeidsrelaterte problemer, forstå jobbutvikling, tilrettelegging, arbeidsorganisering
- **Support-side – fokus på støtteapparatets rolle**
  - Utfordringer i støtteapparatet: Forstå og støtte bruker og arbeidsgiver, forstå forskjellen på arbeidsformidling og jobbutvikling, tilnærminger som understøtter arbeidsinkludering



# Individual Placement and Support (IPS) og utsett ungdom

## IPS iflg. Drake et al. (2012)

1. Ansettelse i det ordinære arbeidslivet er det primære målet.
2. Deltakelse skjer på bakgrunn av brukers eget ønske.
3. Integrering av arbeid (rehabilitering) og oppfølging fra behandlingsteam.
4. Oppmerksomhet til individuelle preferanser og valg.
5. Det gis rådgivning om finansielle støtteordninger, rettigheter og krav.
6. Jobbsøk kommer raskt i gang, og senest en måned etter oppstart.
7. Jobbutvikling skjer systematisk.
8. Oppfølging er tidsbegrenset og individuelt tilpasset.

## IPS-kriteria vurdert ut frå unge sine behov (Frøyland 2016)

1. Arbeidspraksis eller ansettelse i det ordinære arbeidslivet er det primære målet.
2. Deltakelse skjer på bakgrunn av brukers eget ønske, men ingen eksklusjon uten grundig teamvurdering og evt. forsøk på å motivere.
3. En jobbspesialist er integrert i oppfølgingsteamet.
4. Oppdagelse av og oppmerksomhet til individuelle preferanser.
5. Det gis rådgivning om finansielle støtteordninger, rettigheter og krav.
6. Søk etter arbeidspraksis eller jobb i ordinær virksomhet kommer raskt i gang.
7. Jobbutvikling skjer systematisk både i det lokale arbeidsmarkedet og på arbeidsplassen.
8. Oppfølging er tidsbegrenset og individuelt tilpasset, med særlig fokus på mestring, sosial inkludering og naturlig støtte.

# Kva er annleis med utsett og sårbar ungdom?

- Ei anna målgruppe enn til dømes dei som tradisjonelt har fått IPS
  - Veit ofte ikkje kva problema handlar om - mykje er uavklart
  - Er framleis i utvikling
  - Har ikkje alltid støtteapparatet klart
  - Møter kanskje ikkje opp – trekk seg unna – vil ikkje – men samtidig vil det vera feil å ikkje hjelpe.
- Behov for å jobbe med mange andre tema enn arbeidsinkludering
  - vanskeleg å la vera å gjera noko når unge lever åleine eller under vanskelege kår
- Samtidig er dei unge og tidlig i livet – dermed håp

# Customized Employment

- Å tilpasse jobben til mennesket (Job carving, job creation, job development)
  - Å starte med individet, heller enn med mulighetene i arbeidsmarknaden.
  - «Discovery» – oppdagelse – som prinsipp heller enn testing og evaluering.
  - Personsentrert planlegging av arbeid i staden for å respondere på behova på arbeidsplassen.
  - Det arbeidssøkaren kan bidra med som tilbud til arbeidsgivar, heller enn at arbeidssøkar aksepterer arbeidsgivaren sine vilkår.
  - Bistand frå hjelpar på arbeidsplassen når det er naudsynt.

(Griffin et al: The Job Developers Handbook)



# Sentrale forskjellar mellom Femtrinnsprosessen, IPS og CE

	Femtrinnsprosessen	Individual Placement and Support (IPS)	Customized Employment (CE)
Målgrupper	Personar med samansette jobbstøttebehov, diagnoseuavhengig.	Hovudsakleg personar med alvorlege psykiske vanskar.	Utvikla for personar med lærevanskar og fysiske funksjonsnedsettingar. Aktuelt for alle med komplekse jobbstøttebehov
Metode/tilnærming	Prosess med fem trinn. Prinsipp for individuell oppfølging. Jobbutvikling individuelt for kvar arbeidssøkjjar i trinn 3,4 5.	Åtte prinsipp for god oppfølging. Jobbutvikling ved å byggje nettverk med arbeidsgivarar.	«Discovery», tilpasse arbeidsoppgåver til individet, jobbsnikring, skreddarsaum.
Kvalitetssikring	EUSE kvalitetsstandard og Supported Employment Quality Framework (SEQF).	IPS fidelity scale med 25 målepunkt. Manualar med konkrete skildringar av korleis ein skal jobbe.	Første ledd i kvalitetssikring er utvikla: Fidelity Scale for Discovery.
Implementering	Utvikle kompetente jobbspesialistar, opplæring i femtrinnsprosessen.	Opplæring i og utføring av evidensbasert metodikk, metoderettleiing.	Utvikle kompetente jobbspesialistar
Fagmiljø/organisering	Eigne jobbspesialistteam, eller jobbspesialistar inngår i andre team. Jobbspesialistar også tilsett hjå SE-tilbydarar.	Jobbspesialistar inngår i tverrfaglege behandlingsteam innan psykisk helse.	Praktisert av jobbspesialistar knytta til ulike typar av SE-program/tilbydarar.
Bruk i Noreg	Jobbspesialistar i Nav: Utvida Oppfølging og ungdomsteam, knytt til introduksjonsprogram for innvandrarar, og hjå tiltaksarrangørar. Kvalitetsretteiar under utvikling i Nav.	IPS-team i Nav eller i helsetenestene	Lite praktisert som sjølvstendig tilnærming i Noreg, men ein del jobbspesialistar tek element av CE i bruk.
Opphav	Europa	USA	USA

# Kva seier effektstudiar?

- Effektstudiar om SE:
  - Nøkleby mfl. 2017: Supported Employment for arbeidstakere med bistanndsbehov. En systematisk oversikt.
    - Dobbelt så stor sjans for menneske med psykiske lidingar å komme i jobb som følgje av IPS enn av andre tiltak.
  - Reme mfl 2016: Effektevaluering av individuell jobbstøtte. Sluttrapport.
    - 37% i jobb etter 18 mnd, mot 27% av kontrollgruppa.
- Effektstudiar om SE og ungdom:
  - «Most, if not all IPS principles are appropriate for young adults» (Bond et al. 2014)
  - Framleis utfordringar knytt til manglande arbeidserfaring, transport, kognitive problemar og sosiale ferdigheter mens bistand frå IPS-team (Noel et al. 2017)
  - Bättre resultat for unge enn eldre (Burke-Miller et al. 2012)
  - SE bättre resultat enn andre bistanndsformer (Effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning, Arbetsförmedlingen 2017)

# Naturlig bistand – å utløyse støtte som finst i bedrifta

## 6 nivå for deltaking på arbeidsplass:

- JS grip ikkje inn, støtta gis autonomt frå kolleger
- JS føreslår støtte som blir gitt av kolleger
- JS forteljer kolleger korleis dei kan støtte arbeidstakaren
- JS lærer opp kolleger til å bistå arbeidstaker
- JS gir direkte bistand til arbeidstakar med litt støtte frå kolleger
- JS gir direkte bistand til arbeidstakar utan hjelp frå kolleger

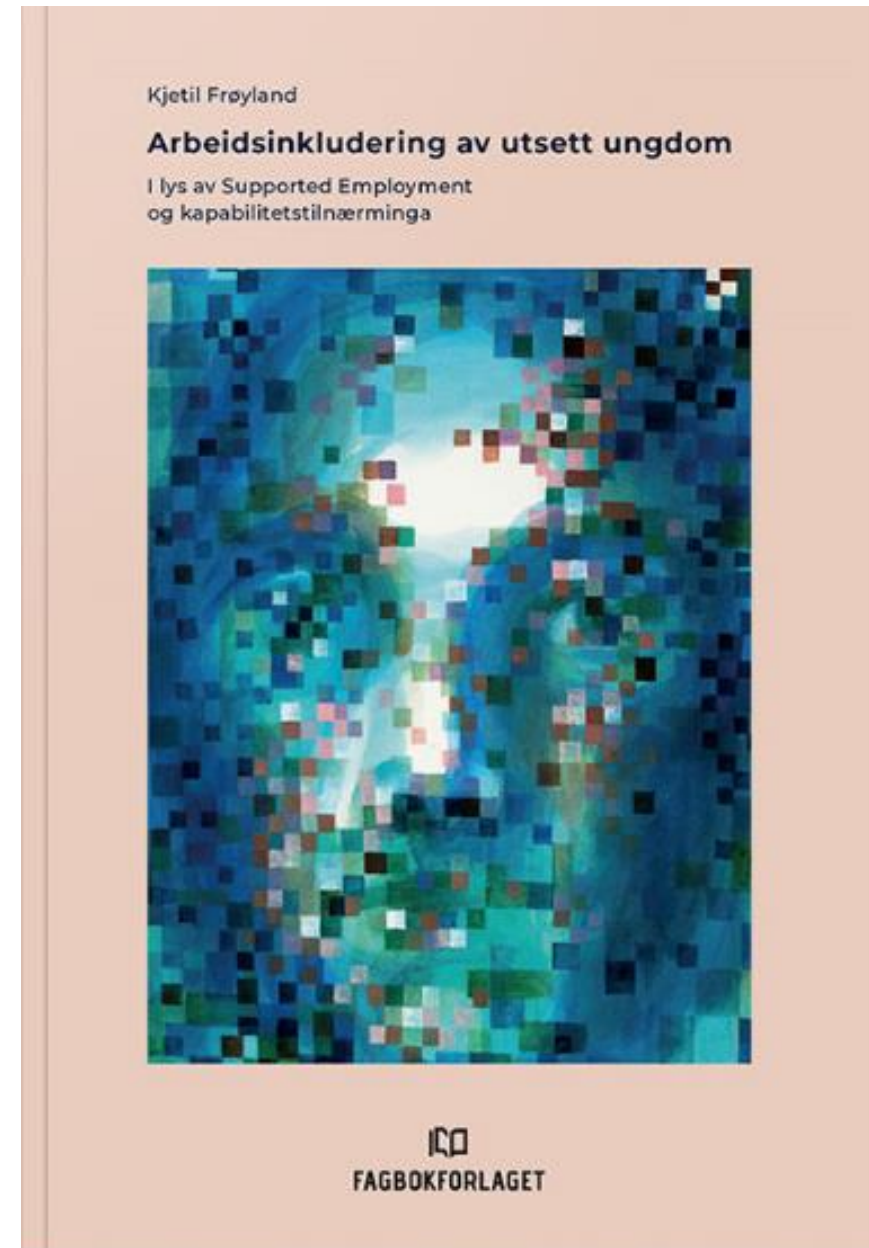
## Strategiar

- Bruke arbeidstakar sitt nettverk i jobbsøkinga
- Kartlegging av arbeidsplassen
- Jobbdesign og –struktur
- Innta konsulentrolle
  - Info og støtte for å fremme organisasjonen si kompetanse
  - modellere
- Mentor/fadderordningar
- Bistå jobbsøkaren i å benytte naturleg bistand
- Koordinere og evaluere bistanden

# Kva og korleis informere arbeidsgivar?

Hvorfor avsløre bistandsbehovet/funksjonshemmingen?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tilretteleggingsbehov?</li><li>• Legale grunner?</li><li>• Bakgrunnssjekk?</li><li>• Sikkerhetsgrunner?</li></ul>
Når skal man fortelle (nå, senere, aldri)?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ved første kontakt og søknad?</li><li>• Ved intervju?</li><li>• Etter intervju i forbindelse med forhandlinger om selve jobben?</li><li>• Etter at vedkommende har startet i jobben?</li><li>• Aldri?</li></ul>
Hva skal man være åpen om? Og hva ikke?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Husk formålet med å være åpen.</li><li>• Bestem hva som er for lite, hva som er for mye, og hva som er passe informasjon.</li></ul>
Hvem behøver å vite?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nærmeste leder?</li><li>• Personen som følger opp på arbeidsplassen?</li><li>• Personen som veileder arbeidskollegiet?</li><li>• Hele avdelingen – alle ansatte?</li></ul>
Hvordan skal man fortelle det?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Skriftlig?</li><li>• Muntlig?</li><li>• Gjennom tredjepart?</li></ul>
Hvor skal man fortelle det?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan være lurt å diskutere private forhold i konfidensiell setting.</li></ul>

- **Kort pause – snart tilbake!**



# SE og skoleungdom – «Youth transition studies»

- Overgangsprogram i USA (Frøyland 2018)
  - «Bridges from school to work», «start on success», «Career Transition Program»
    - Hjelparane omtala som «transition professionals» som arbeider i «transition services» med base i «transition teams».
- Ulike faser i ulike program:
  - Bridges:
    1. Career counseling and job placement
    2. Paid work with assistance from staff support
    3. Follow-along support and tracking participants' performance
- Fleire faktorar sentrale for vellukka overgang (Wehman et al 2015)
  - Arbeidserfaring frå ein vanleg arbeidsplass
  - Klare forventningar frå foreldra

# SE som del av overgangsarbeid

- Wehman (2011)
  - SE/CE som aktuelle «Vocational Support Service Models»
- Luecking (2009) i boka *The way to work* omtalar ei rekke tema:
  - Planlegging av overgang
  - Informasjon til arbeidsgivarane om utfordringar
  - Støtte til den unge sin familie
  - Samarbeid med ulike instansar
- Fokuset ikkje berre på betalt arbeid:
  - Læring og utvikling gjennom arbeidspraksis
  - «jobbskygging»
  - «internships»
  - Lærlingeløp
- Føremål å førebu overgangen frå skule til arbeid best mogleg
- Ingen av desse byggjer på IPS eller femtrinnsprosessen, men har element frå Customized Employment

# Hjelparane har ei avgjerande rolle - Kva kjenneteiknar gode hjelparar av ungdom?

- Trivast med og blant ungdommar
- Kva meiner ungdommar sjølv? Funn i 54 studiar (Freake mfl 2007):
  1. What I tell them is confidential.
  2. They explain things and give me information and advice
  3. They listen to me
  4. They are kind, caring, sympathetic, understanding
  5. I can trust them
  6. They are competent, experienced and qualified
  7. They don't patronize me or treat me like a child
  8. For medical issues many girls prefer to see a female doctor
  9. They are non-judgemental
  10. I feel comfortable and it's easy to talk
  11. I get to see the same person each time
  12. I am treated as an individual not just part of their job



## Kvinne 25 år om sin hjelpear:

- *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)*

## Mann 18 år om sin hjelper:

- *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 snakka 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)*

## Mann 22 år om sin hjelpar:

- *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)*

# Arbeidsgivar om ungdom i praksis:

- *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)*

# Arbeidsgivar om betydningen av NAV:

- *...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)*

# Suksessfulle jobbspesialistar (Tilson and Simonsen 2013)

- prinsippfast optimisme,
  - at dei har ei genuin tru på evnene til den unge og føler eit ansvar for å bidra til å styrke desse.
- kulturell kompetanse,
  - at dei har bevissthet kring kva slags kontekst dei unge lever i, og evne til å kommunisere godt med dei og familiane deira.
- business-orientert profesjonalisme;
  - at dei forstår kva som motiverer arbeidsgivarar og arbeider etter standardar som passar inn i forretningskontekst.
- forstand på nettverksarbeid;
  - at dei har evne til å knytte kontaktar med ulike typar menneske og ressursar til å skape og få tilgang til muligheiter for ungdom.

# Kva er viktig når menneske med rusproblem skal i arbeid?

- Ulike typar og nivå av rusproblem – ulike behov
- Utfordrande å møte alkoholkulturen i arbeidslivet
- Nytte hjelpemidla som finst (digitalt til dømes)
- Finne passende arbeidsplassar:
  - Erfaring frå før med rushandtering? Policy? AKAN?
  - Arbeidsmiljøfaktorar (stress, tilfredshet etc)
  - Sosial kontroll
  - Tilgjengelighet
  - Sosiale og kulturelle normer
- Informere arbeidsgivar
- Behandling og oppfølging (både internt og eksternt) parallelt
- Hjelp personene å takle dei situasjonane som kjem/oppstår.

# Korleis ta desse gode tilnærmingane i bruk i det norske velferdssystemet? - Ulike modellar

- Her treng vi å utvikle gode svar!
- Unge i vidaregåande skole (15-21):
  - Lindesneslosen (Mandal) – SE i vidaregåande skole
  - Ambulerande teneste (Re) – 16-23
  - Ungdomskontoret (Sund) – Kontor i eigne lokaler som samarbeid mellom NAV, skole, psykisk helse, barnevern, kultur mfl. – ope på dag og kveldstid.
- Ungdom 18+
  - Jobbskolen (Kristiansand) – vanleg arbeid som middel – ta skolefag utanfor skolen – gruppe og individtilnærming
  - Ungkraft (Målselv) – «jobbspesialist» som del av NAV sitt ungdomsteam
  - Jobbhuset (Trondheim) – Eige NAV-kontor for unge – gruppetilnærming



# Arbeidsinkludering av utsett ungdom i eit lokalsamfunnsperspektiv (Frøyland 2020)

Tabell 5.1 Operasjonalisering av tett individuell oppfølging

Tett nok individuell oppfølging – ei operasjonalisering i lokalsamfunnsperspektiv	
<p>Oppfølgingstypologi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los</li> <li>• Motivasjon</li> <li>• Modning</li> </ul>	<p>Aktør som vert følgd opp:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsgivar/kollegaer</li> <li>• Skule</li> <li>• Ungdom</li> <li>• Familie</li> </ul>
<p>Oppfølgingstema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosial innlemming</li> <li>• Oppgåver</li> <li>• Helse/motivasjon/liv</li> </ul>	<p>Oppfølgingsfase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Før start i arbeid</li> <li>• Ved start i arbeid</li> <li>• Etter start i arbeid (over tid)</li> </ul>
<p>Tilgjengelegheit/reaksjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umiddelbart</li> <li>• Kort ventetid</li> <li>• Lang ventetid</li> </ul>	<p>Treffpunkt/base:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nav-kontor</li> <li>• Nav-Ung-kontor</li> <li>• Tiltaksarrangør/ekstern</li> </ul>
<p>Oppsøkingnivå:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikkje aktiv oppsøking</li> <li>• Ungdommar i kontakt</li> <li>• Oppsøker nye</li> </ul>	<p>Intensitet/kapasitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein til ein?</li> <li>• Inntil 20/25 per rettleiar?</li> <li>• Mange per rettleiar (25 +)</li> </ul>
<p>Førebyggingsvinkling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremje kultur</li> <li>• Proaktiv førebygging</li> <li>• Reaktiv/reparerande</li> </ul>	<p>Metodisk orientering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Her og no (akutte problem)</li> <li>• Framtid (ressursar, draumar, moglegheiter)</li> </ul>

# Korleis kan vanlege arbeidsplassar brukast for å inkludere?

- Inkluderingskompetanse (Frøyland & Spjelkavik (red.) 2014)
  - Sosialfagleg, helsefagleg og pedagogisk kunnskap om brukarane sine støttebehov og relevant veiledningsmetodikk
  - Kunnskap om korleis å bruke ordinære arbeidsplassar for menneske med omfattande støttebehov skal få og utvikle seg i ein jobb
- Ingen «quick fix»
- Bygge varige løysingar



# Takk for meg! Vite meir?

- Bond, G. R., Drake, R. E., & Campbell, K. (2014). Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. *Early Intervention in Psychiatry* Aug(Pagination), No Pagination Specified
- Bragdø, A., & Spjelkavik, Ø. (2013). Individuell oppfølging av unge i ferd med å havne utenfor skole og arbeid. *AFI-rapport 9/2013*
- Burke-Miller, J., Razzano, L. A., Grey, D. D., Blyler, C. R., & Cook, J. A. (2012). Supported Employment Outcomes for Transition Age Youth and Young Adults. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 35(3), 171-179
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. New York: Oxford University Press.
- EUSE. (2014). European Union of Supported Employment Toolkit for Diversity. In E. U. o. S. Employment (Ed.). <http://www.eusetoolkit.eu/index.php/toolkit>: European Union of Supported Employment.
- Ferguson, K. M. (2013). Using the Social Enterprise Intervention (SEI) and Individual Placement and Support (IPS) Models to Improve Employment and Clinical Outcomes of Homeless Youth With Mental Illness. *Social Work in Mental Health*, 11(5), 473-495. doi: 10.1080/15332985.2013.764960
- Frøyland, K. (2020): *Arbeidsinkludering av utsett ungdom. I lys av Supported Employment og kapabilitetstilnærminga*. Fagbokforlaget, Oslo.
- Frøyland, K. (2018): "Vital roles and tasks for frontline workers facilitating job inclusion of vulnerable youth", *European Journal of Social Work*.
- Frøyland, K. (2017): "Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det", *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 17(2): 3-26.
- Frøyland, K. (2016). Applicability of IPS Principles to Job Inclusion of Vulnerable Youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3)
- Frøyland, K., Maximova-Mentzoni, T., & Fossestøl, K. (2016). *Sosialt arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV. Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i og rundt NAV-kontoret. Sluttrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 15 prosjektområder*. AFI-rapport 2016:1.
- Frøyland, K. (2015). Å "stå langt frå arbeid". Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 12, 307-316.
- Frøyland, K., & Neumann, C. E. B. (2012). *Ungdom i Ny sjanse: kvalifisering av ungdom med innvandrerbakgrunn til skole og arbeid - metoder og erfaringer fra åtte prosjekter* (Vol. 6/2012). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk

# Litt meir litteratur

- Frøyland, K. (2014). Inkludering av personer med problematiske rusmiddelbruk, I *Inkluderingskompetanse* (kap 13). Gyldendal Akademisk
- Griffin, C., Hammis, D., & Geary, T. (2007). *The job developer's handbook: practical tactics for customized employment*. Baltimore: Paul Brokes Publishing.
- Luecking, R. G. (2009). *The Way to Work. How to Facilitate Work Experiences for Youth in Transition*. Baltimore: Paul H. Brooks Publishing
- MacIntyre, G. (2014). The potential for inclusion: young people with learning disabilities experiences of social inclusion as they make the transition from childhood to adulthood. *Journal of Youth Studies*, 17(7), 857-871.
- Munford, R., & Sanders, J. (2014a). Components of Effective Social Work Practice in Mental Health for Young People who are Users of Multiple Services. *Social Work in Mental Health*.
- Munford, R., & Sanders, J. (2014b). Negotiating and Constructing Identity: Social Work with Young People Who Experience Adversity. *British Journal of Social Work*.
- Murphy, A. A., Mullen, M. G., & Spagnolo, A. B. (2005). Enhancing Individual Placement and Support: Promoting Job Tenure by Integrating Natural Supports and Supported Education. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 8(1), 37-61.
- 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*(0).
- Nochajski, S. M., & Schweitzer, J. A. (2014). Promoting school to work transition for students with emotional/behavioral disorders. *Work*, 48(3), 413-422.
- Noel, Oulvey, Drake & Bond (2017). Barriers to Employment for Transition-age Youth with Developmental and Psychiatric Disabilities. *Adm Policy Ment Health*, 44, 354-358.
- Osgood, D. W., Foster, E. M., & Courtney, M. E. (2010). Vulnerable populations and the transition to adulthood. *Future Child*, 20(1), 209-229
- Taylor, S. (2011). Educational and Vocational Exploration in Vulnerable Youth. *Child & Youth Services*, 32(4), 355-379.
- WALKER, R., et.al. (2016). 'They really get you motivated': Experiences of a life-first employment programme from the perspective of long-term unemployed Australians. *Journal of Social Policy*, 45(03), 507-526.
- Xie, R., Sen, B., & Foster, E. M. (2014). Vulnerable Youth and Transitions to Adulthood. *New Directions for Adult & Continuing Education*, 2014(143), 29-38.