



# Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV

– Ulike veier til arbeidsinkludering?

---



Proba-rapport nr. 2019-05, Prosjekt nr. 16011

ISSN: 1891-8093

HB, SEA, PDS, 15.05.2019

--

Offentlig

--

# Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV

## Ulike veier til arbeidsinkludering?

Utarbeidet for NAV FoU

# Forord

Undersøkelsen er gjennomført med forskningsmidler fra NAV FoU. Helene Berg har vært prosjektleder, Saliha El-Amrani og Pia Dybvik Staalesen har vært prosjektmedarbeidere.

Underveis i prosjektet har vi hatt en referansegruppe med deltakelse fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, Helsedirektoratet, representanter for NAV fylkes- og lokalkontor, samt en ekstern tiltaksleverandør. Vi vil takke for gode diskusjoner og nyttige innspill fra denne gruppa.

I tillegg har vi samarbeidet med Simen Markussen (Frischsenteret) og Øystein Spjelkavik (AFI), som har vært konsulenter og eksterne kvalitetssikrere for ulike deler av prosjektet: Spjelkavik for den kvalitative delen som gjelder innholdet i tiltakene vi har sett på, Markussen når det gjelder den statistiske analysen.

Vi vil benytte anledningen til å takke alle som har stilt opp til intervju og delt av sine erfaringer, på NAV-kontorer, hos tiltaksleverandører, arbeidsgivere, brukere og andre.

Oslo, mai 2019

Proba samfunnsanalyse

# Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER .....	1
1 INNLEDNING .....	7
1.1 Bakgrunn .....	7
1.2 Supported Employment-metodikk .....	8
1.3 Problemstillinger .....	10
1.4 Kort presentasjon av tiltakene .....	11
1.5 Metoder .....	14
1.5.1 Litteraturstudie.....	14
1.5.2 Kvalitative intervjuer .....	15
1.5.3 Spørreundersøkelse.....	15
1.5.4 Registerdata og koblede data .....	17
2 LITTERATURSTUDIE.....	19
2.1 Supported Employment versus andre arbeidsmarkedstiltak .....	20
2.1.1 Norge og Norden.....	20
2.1.2 Europa.....	27
2.1.3 Nord-Amerika og Asia .....	31
2.2 Ulike varianter av Supported Employment og IPS .....	32
2.3 Suksesskriterier .....	35
3 KJENNETEGN VED LEVERANDØRENE – KOMPETANSE OG ORGANISERING .....	38
3.1 Jobbspesialistenes arbeidsforhold og kompetanse.....	38
3.2 Organisering.....	43
4 OPPFØLGING OG VEILEDNING .....	46
4.1 Kontakt mellom deltaker og jobbspesialist .....	46
4.2 Innhold i oppfølgingen .....	48
4.3 Samarbeidspartnere.....	52
5 VEIEN INN I JOBB.....	57
5.1 Hvordan finne passende arbeid og arbeidsgivere?.....	57
5.2 Hvor raskt ut i arbeid? .....	63
5.3 Typer arbeidstilknytning og virkemidler .....	65
5.4 Oppfølging på arbeidsplassen.....	69
5.5 Varighet av oppfølgingen i arbeid.....	74
6 DELTAKERE I TILTAKENE .....	77
6.1 Målgrupper og kriterier for deltakelse.....	77
6.2 Kjennetegn ved deltakerne.....	79
7 HVA GIR GODE RESULTATER AV TILTAKENE? .....	86
7.1 Utvalg og definisjoner i regresjonsanalysene .....	86
7.2 Regresjonsanalyse .....	89
7.3 Faktoranalyse og indikatorer .....	96
7.4 Svakheter ved analysen .....	97
8 OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER .....	99
8.1 Momenter fra forskningslitteraturen.....	99
8.2 Variasjoner i organisering og gjennomføring/innhold .....	100
8.3 Deltakergruppene.....	103
8.4 Deltakernes overgang til arbeid.....	104
8.5 Konklusjoner.....	104

LITTERATUR.....	105
-----------------	-----

# Sammendrag og konklusjoner

## Resymé

*I undersøkelsen har vi sett på seks ulike arbeidsrettede tiltak som alle innebærer at deltakerne skal raskt ut i et ordinært arbeid, for der å få trening/opplæring, framfor å få opplæring før formidling til arbeid. Tiltakene skiller seg en del fra hverandre når det gjelder organisering, arbeidsmåter og virkemidler som blir brukt. Det er også klare forskjeller mellom tiltakene i overgang til jobb for deltakerne, men vi har ikke kunnet finne at bestemte elementer eller arbeidsmåter i seg selv har betydning for resultatene.*

## Bakgrunn

NAV finansierer en rekke ulike arbeidsrettede tiltak. Disse inneholder opplæring, arbeidstrening og/eller arbeidsformidling for personer som står utenfor arbeidslivet og har behov for bistand til å få og beholde en jobb. De siste årene har bruk av ordinært arbeidsliv som tiltaksarena blitt vektlagt i stadig større grad. Perspektivet benevnes ofte som place-then-train. Tiltaksdeltakerne skal raskt ut på en arbeidsplass, for der å få trening/opplæring. Dette i motsetning til tiltak hvor det gjennomføres opplæring/trening før formidling til arbeid (såkalt «train then place»).

Det blir i ulik grad benyttet elementer fra «Supported Employment»-metodikk i slike tiltak. Metodikken innebærer at tiltaket skal gjennomføres i ordinære virksomheter. Avklaring og arbeidstrening i omgivelser som ikke reflekterer reelle arbeidssituasjoner oppfattes i utgangspunktet som lite hensiktsmessig. Deltakerne og arbeidsgiverne skal følges opp av en veileder (jobbspesialist) over tid, og eventuell helsesrelatert behandling skal foregå samtidig med arbeidsrettet bistand.

European Union of Supported Employment (EUSE) har utviklet følgende femtrinnsprosess, som er anerkjent som en europeisk modell for god praksis og rammeverk for Supported Employment:

1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale
2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
3. Finne en passende jobb
4. Samarbeid med arbeidsgiver for å utvikle og vedlikeholde jobber
5. Opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen

Blant de viktigste place-then-train-tiltakene som pågår eller nylig er avsluttet er NAVs ordinære oppfølgingstiltak, flere forsøk i eller i regi av NAV, samt ulike IPS-tiltak og -prosjekter (individuell jobbstøtte). Tiltakene har en god del felles, men skiller seg også fra hverandre på en del områder. De har litt ulike (men overlappende) målgrupper, er organisert forskjellig og drives etter ulike retningslinjer. De har mer eller mindre strenge krav til gjennomføringen, og det varierer om og hvordan de har implementert kvalitetsstandarder for Supported Employment.

## Problemstillinger

Vi har undersøkt hvordan tiltak som går under betegnelsen place-then-train varierer når det gjelder sentrale dimensjoner i tiltakene: organisering, kompetanse hos jobbspesialistene, kjennetegn ved deltakere, innhold i oppfølgingen og hvordan jobbspesialisene jobber opp mot arbeidsgivere for å finne en jobb og sikre en ansettelse. Vi har undersøkt de ulike aktørenes erfaringer med tiltakene og tiltakenes resultater når det gjelder overgang til arbeid for deltakerne. I analysen av resultater ønsket vi å fokusere

på hvilke kjennetegn ved tiltakene som er viktige for at brukerne skal oppnå målet om å få og beholde jobb i det ordinære arbeidsmarkedet.

Følgende typer tiltak er inkludert i studien: Oppfølging, forsøk med Supported Employment (SE), forsøk med AAP som lønnstilskudd, forsøk med Kjerneoppgaver i NAV (KIN), «Snart ansatt», og IPS-tiltak (individuell jobbstøtte) finansiert av tilskudd til utprøving av IPS-metodikk (Helsedirektoratet).

Vi har gjennomført en litteraturstudie, kvalitative intervjuer av tiltaksleverandører, samarbeidspartnere, arbeidsgivere og deltakere, en spørreundersøkelse til jobbspesialister i de aktuelle tiltakene, samt analysert registerdata fra NAV med informasjon om overgang til arbeid.

## Tidligere forskning

Hva kan forskningen fortelle oss om suksesskriterier for tiltak som drives etter «place-then-train»-prinsippet? Det er gjort en rekke effektevalueringer av IPS og Supported Employment i andre land, og de fleste viser gode resultater for deltakerne. IPS for personer med alvorlige psykiske lidelser gir opp til dobbelt så høy sannsynlighet for å komme i arbeid sammenliknet med andre tiltak. På grunn av få og små studier er det ikke grunnlag for å konkludere om effekter av Supported Employment for andre målgrupper, men resultatene peker i positiv retning (Nøkleby m.fl. 2017). Norske undersøkelser tyder på positive resultater av flere av de tiltakene vi har sett på.

Effektstudiene gir lite kunnskap om betydningen av enkeltmomenter, som for eksempel skår på kvalitetsskala, varighet, hyppighet i oppfølging, saksmengden for jobbspesialistene mv. Enkelte elementer er påvist å ha en god effekt, men flere av dem er i tidligere studier kun undersøkt for personer med alvorlige psykiske lidelser: Kognitiv trening, opplæring/trening i yrkesrettede/sosiale ferdigheter, tett oppfølging av arbeidsgiver og arbeidstaker, høy grad av integrasjon/samarbeid mellom arbeidsteam og helseteam, selvbestemmelse knyttet til produktivitet, brukermedvirkning, relasjonsbygging/ personkjemi, autonomi og fleksibilitet, bruk av lønnstilskudd og samarbeid med familie.

## Organisering og kompetanse hos leverandørene

De tiltakene vi har sett på blir eller ble levert av ulike aktører. Mens KIN, AAP som lønnstilskudd og Snart ansatt ble drevet av veiledere i NAV, ble Oppfølging og Supported Employment levert av tiltaksbedrifter. IPS-tiltakene ble organisert ulikt fra sted til sted, noen steder ble tiltaket gjennomført internt i NAV, andre steder av tiltaksbedrift. Et par steder var også DPS leverandør av IPS-tiltaket.

Informasjon fra spørreundersøkelsen tyder på at det er noen forskjeller mellom tiltakene når det gjelder jobbspesialistenes utdannings- og erfaringsbakgrunn. I alle tiltakene har de fleste mer enn videregående utdanning, og i gjennomsnitt har de lang arbeidserfaring, mange av dem fra privat næringsliv. IPS skiller seg ut ved at jobbspesialistene har særlig høyt utdanningsnivå, oftere utdanning fra sosialfag og helsefag, samt yrkeserfaring fra helse og rusomsorg. De NAV-interne tiltakene KIN og AAP som lønnstilskudd skiller seg fra de andre ved at flere har samfunnsvitenskapelig eller økonomisk/administrativ utdanning, og at mange har yrkeserfaring fra NAV. AAP som lønnstilskudd skiller seg dessuten ut ved at de har en del ansatte med yrkeserfaring fra privat næringsliv – noe som også gjelder Oppfølging. Oppfølging skiller seg ellers lite ut når det gjelder organisering og kompetanse. I SE er jobbspesialistene oftere organisert i team, og de diskuterer oftere enn de andre resultater/mål og veiledningsmetodikk i teammøter.



## Oppfølging og veiledning av deltakerne utenfor arbeidssituasjonen

I gjennomsnitt har hver jobbspesialist ansvar for å følge opp i overkant av 15 deltakere. De to NAV-interne tiltakene har flere deltakere per jobbspesialist – i AAP som lønnstilskudd følger jobbspesialistene opp hele 23 deltakere i gjennomsnitt.

De fleste jobbspesialistene vi intervjuet fortalte at de har lest om eller gått på kurs i Supported Employment, og at de følger metodikken til en viss grad. De henviser mer eller mindre eksplisitt til femtrinnsprosessen. Tilpasninger er gjort fordi det er elementer i metoden de ikke har tro på, eller andre fremgangsmåter de ønsket å teste ut.

Jobbspesialistene fortalte at de har mye kontakt med deltakerne i starten, for å bli godt kjent. Spørreundersøkelsen viser at de i gjennomsnitt har møter ansikt til ansikt med deltakere minst en gang i uka i oppstartfasen, og bare litt sjeldnere i jobbsøkningsfasen. Etter at en deltaker er kommet i jobb avtar kontakten noe, men jobbspesialistene har likevel møter nesten annenhver uke med deltakere som har vært noen måneder i arbeid. De NAV-interne tiltakene skiller seg fra de andre tiltakene ved at jobbspesialistene har mindre kontakt med deltakerne, og aller minst kontakt er det i tiltaket AAP som lønnstilskudd. Dette er konsistent med at de har betydelig flere deltakere per jobbspesialist.

I den innledende kartleggingen av deltakerens jobbønsker og bistandsbehov kan man bruke standardiserte verktøy og metoder, og det finnes flere samtaleverktøy til bruk i veiledning av deltakere. Nesten 80 prosent av jobbspesialistene oppga i spørreundersøkelsen at de bruker et eget kartleggingsverktøy, og 75 prosent at de bruker samtaleverktøy, enten én standardisert metode eller de plukker elementer fra flere. Hele 82 prosent oppgir at motivasjons-/endringsarbeid er et viktig element i tilbudet til deltakerne.

Både når det gjelder disse og andre kjennetegn ved oppfølgingen fant vi at AAP som lønnstilskudd skilte seg fra de andre tiltakene. De bruker i mindre grad et eget kartleggingsverktøy, i mindre grad standardiserte metoder eller samtaleverktøy, og de driver også mindre motivasjons- og endringsarbeid enn de andre tiltakene. De har mye kontakt med andre NAV-veiledere, men ikke så ofte kontakt med hver enkelt deltakers NAV-veileder.

Jobbspesialistene i IPS skiller seg fra de andre ved at de noe oftere bruker standardisert samtaleverktøy, de har integrert behandling og arbeidsrettet oppfølging, deltakerne får oftere økonomirådgivning og kognitiv terapi og/eller trening. De har relativt mye kontakt med den enkelte deltakers NAV-veileder og mye kontakt med deltakerens behandler. Supported Employment er overraskende ulik IPS. De skiller seg kun positivt ut ved at de noe oftere bruker standardiserte samtaleverktøy og oftere har kontakt med deltakerens NAV-veileder enn gjennomsnittet.

## Jobb-match og oppfølging i arbeidssituasjonen

Det er et mål i alle de tiltakene vi har undersøkt at deltaker skal raskt ut i jobb, og man skal legge deltakerens ønsker til grunn for å finne en passende jobb.

I spørreundersøkelsen oppga over 1/3 av jobbspesialistene at de normalt gjør mer enn 5 henvendelser per uke til potensielle arbeidsgivere. De har ulike strategier for hvordan de bistår med å finne passende arbeid til deltakeren. Innen SE-metodikk legges det vekt på jobbutvikling – dvs. å ta utgangspunkt i arbeidssøkerens (brukerens) behov og kompetanse og finne eller utvikle jobber som er tilpasset vedkommendes forutsetninger. Dette i motsetning til å ta utgangspunkt i en ledig stilling der virksomheten allerede har definert klare behov, krav og oppgaver, som arbeidstakeren må oppfylle.

Jobbspesialistene i samtlige tiltak formidlet i intervjuene at brukers ønske ligger til grunn når de skal finne fram til en passende jobb. I spørreundersøkelsen stilte vi dem spørsmål knyttet til én av deres deltakere som på undersøkelsestidspunktet var i arbeid eller praksis som del av tiltaket. Oftest var den aktuelle jobben et resultat av henvendelser til virksomheter med den typer jobber som deltakeren ønsket seg. Deretter var det mange som oppga at jobben var et resultat av henvendelser til virksomheter i bransjer hvor deltakeren har relevant kompetanse. Det var bare 5 prosent av jobbspesialistene som svarte at jobben var et resultat av at stillingen var utlyst og deltakeren søkte på vanlig måte. Det var likevel så mye som 44 prosent som oppga at stillingen eksisterte fra før, og ikke ble tilrettelagt spesielt. I «den andre enden av skalaen» var det 15 prosent som oppga at jobben ble til ved å finne arbeidsoppgaver som ikke ble ivarettatt fra før.

Nesten halvparten av jobbspesialistene oppga at de hadde tatt kontakt med aktuelle arbeidsgivere innen de første to ukene deltakeren var i tiltaket, og i gjennomsnitt tok det 2,5 måneder før deltakeren var i arbeid eller arbeidstrening med oppfølging fra tiltaket.

Bruk av praksisplasser (arbeidstrening) strider i utgangspunktet mot de grunnleggende prinsippene i SE – arbeidssøkeren skal ha «reelt arbeid med reell lønn». I EUSEs veileder heter det at en (kort) praksisperiode kan inngå i arbeidet med jobb-match, men dette er omdiskutert. På spørsmål om hva slags arbeidstilknytning deltakeren hadde i den aller første tiden i arbeid oppga 61 prosent av jobbspesialistene at det var en praksisplass/arbeidstrening. 22 prosent oppga at deltakeren kom direkte inn i lønnet arbeid uten lønnstilskudd, og 12 prosent lønnet arbeid med lønnstilskudd. Bruk av arbeidspraksis/arbeidstrening kan skje mer eller mindre målrettet og systematisk. I tiltaket Snart ansatt brukes praksisplasser strategisk for at kandidaten skal få et innpass i bedriften. De inngår en intensjonsavtale med arbeidsgiveren om å ansette kandidaten etter endt praksisperiode.

Et sentralt element i SE er at deltaker og arbeidsgiver skal få oppfølging i arbeidssituasjonen. Hvor mye blir arbeidsgiver fulgt opp? I gjennomsnitt oppgir alle jobbspesialistene at de i de første par månedene vanligvis har 2,1 møter med arbeidsgiver i måneden, og etter noen måneders arbeidsforhold 1,4 møter per måned. De har omtrent like ofte kontakt på telefon eller med e-post/SMS.

Det er flere forskjeller mellom tiltakene når det gjelder hvordan de jobber opp mot arbeidsgivere. IPS skiller seg ut ved at de driver mye jobbutvikling, men at det går tid før de henvender seg til en arbeidsgiver og får til en utplassering/arbeid. Når deltakeren er i arbeid følger de opp deltaker og arbeidsgiver tett og over lang tid. Også i Oppfølging har de relativt mye kontakt med deltakerne og arbeidsgiverne etter utplassering.

De NAV-interne tiltakene skiller seg ut ved at de driver mye markedsarbeid (KIN), jobbutvikling (AAP som lønnstilskudd), de henvender seg raskt til en arbeidsgiver, og i KIN kommer også deltakerne relativt raskt ut i et arbeid. Ingen av dem har spesielt mye oppfølging i forbindelse med arbeidsforholdet. I AAP som lønnstilskudd er de fleste deltakerne i en jobb med lønnstilskudd. Det er i Oppfølging og KIN at det brukes mest praksisplass, mens i SE kommer deltakerne ofte ut i en ordinær jobb.

En del av forskjellene mellom tiltakene følger av retningslinjer og rammebetingelser. Det gjelder spesielt IPS, med sitt helseperspektiv, og hvor metodikken innebærer at deltakerne får mye og langvarig oppfølging. Det gjelder til en viss grad SE, hvor retningslinjene kommer til syne i enkelte aktiviteter og organisatoriske kjennetegn, men lite i andre. Arbeidsmåten i AAP som lønnstilskudd skiller seg spesielt ut ved å være mindre systematisk og med mindre tett oppfølging, men jobbspesialistene jobber mye med markedsarbeid. Arbeidsmåten er dels preget av at de hadde svært mange deltakere per jobbspesialist. Oppfølging og SE er de tiltakene som skiller seg minst fra gjennomsnittet.

## Deltakerne

Alle tiltakene har mer eller mindre formelle kriterier for målgruppen, men disse kan være relativt vide. I kravspesifikasjonen for Oppfølging heter det at aktuelle deltakere er personer som har behov for mer omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand enn NAV kan tilby. De kan ha nedsatt arbeidsevne eller være såkalt «ordinære arbeidssøkere» eller sykmeldte. De andre tiltakene har målgrupper som mer eller mindre overlapper denne. I IPS skal deltakerne ha en psykisk lidelse og være i behandling, og i AAP som lønnstilskudd skulle deltakerne være AAP-mottakere. I tillegg til formelle kriterier vil det alltid være en skjønnsmessig vurdering som ligger til grunn for inntak til et tiltak. I spørreundersøkelsen oppgir en stor andel av jobbspesialistene at det er et kriterium at kandidaten er klar for/motivert for tiltaket, og mange svarer (også) «ønske om jobb nå» eller «ønske om jobb innen en viss tid».

Informasjonen vi har om kjennetegn ved deltakerne og overgang til jobb er hentet fra registerdata fra NAV. Disse inkluderer kun tiltakene Oppfølging, Supported Employment, KIN og AAP som lønnstilskudd. Blant deltakerne i disse fire tiltakene er gjennomsnittsalderen i overkant av 40 år og andelen innvandrere er 21 prosent. 70 prosent av dem var registrert med nedsatt arbeidsevne da de begynte i tiltaket. 60 prosent hadde en medisinsk diagnose knyttet til mottak av AAP. Den største diagnosegruppen er psykiske lidelser. De siste to årene før tiltaksstart hadde deltakerne i gjennomsnitt vært 9,6 måneder registrert med nedsatt arbeidsevne uten å være i tiltak og 3,6 måneder i et tiltak. I spørreundersøkelsen ba vi jobbspesialistene beskrive utfordringene til en bestemt deltaker når det gjelder arbeidsdeltakelse. Psykiske helseutfordringer var det vanligste (55 prosent), deretter somatiske helseutfordringer (42 prosent) og sosiale utfordringer (41 prosent).

De fire tiltakene skiller seg fra hverandre når det gjelder kjennetegn ved deltakergruppa. AAP som lønnstilskudd hadde en yngre deltakergruppe, en høy andel med nedsatt arbeidsevne, og en høy andel med en psykisk diagnose. Ifølge jobbspesialistene hadde deres deltakere mange utfordringer. De hadde lengst «NAV-historikk» og kortest arbeidserfaring den siste tiden før tiltaket. I KIN var det en lavere andel innvandrere enn snittet og relativt lave andeler med nedsatt arbeidsevne og med psykiske lidelser. Supported Employment hadde en høy andel med nedsatt arbeidsevne og relativt mange med en psykisk diagnose. Deltakerne hadde relativt lang NAV-historikk og relativt kort arbeidserfaring den siste tiden før tiltaket. Oppfølging hadde en høy andel innvandrere og en relativt lav andel med nedsatt arbeidsevne. Deltakerne hadde kortest «NAV-historie» og lengst arbeidserfaring i tiden før tiltaket.

På papiret kan det se ut som Oppfølging hadde de «letteste» brukerne mens AAP som lønnstilskudd hadde de «tyngste».

## Resultater av tiltakene

Blant de deltakerne som var inkludert i registerdataanalysen var 45 prosent i arbeid 12 måneder etter at de startet på tiltaket. Tallet var høyest for AAP som lønnstilskudd og lavest for Supported Employment. Resultatet for AAP som lønnstilskudd kom til tross for at de tilsynelatende hadde de «tyngste» brukerne av de fire tiltakene vi har registerdata for.

I regresjonsanalysen finner vi stort sett forventede resultater når det gjelder betydningen av kjennetegn ved deltakerne og deres historie. Vi finner imidlertid at svært få av kjennetegnene og arbeidsmåtene i tiltakene påvirker resultatene signifikant. Flere av resultatene er motsatt av hva vi ville forventet på grunnlag av forskningslitteraturen.

Resultatene kan skyldes svakheter ved data, definisjoner og/eller analysestrategi. De kan også reflektere viktige sammenhenger som vi gjør rede for i neste avsnitt.

## Konklusjoner

Hvilke dimensjoner ved tiltakene er viktige for at deltakerne skal få og beholde jobb? På grunnlag av det kvantitative materialet har vi ikke klart å besvare denne problemstillingen. Kan analysen likevel gi oss relevant kunnskap? Når vi ser regresjonene i sammenheng med det deskriptive og kvalitative materialet kan vi antyde et par hypoteser.

For det første kan det være at det er helt andre sider ved tiltaksgjennomføringen enn de vi har fanget opp som har betydning for resultatene. Det kan for eksempel være personlige egenskaper hos den enkelte jobbspesialist. Ifølge jobbspesialistene i alle tiltakene er relasjonsbygging noe av det viktigste de jobber med. Hele 80 prosent av dem svarte i spørreundersøkelsen at ferdigheter i relasjonsbygging er «svært viktig» i arbeidet de gjør. Det kan være at god praksis i mange tilfeller handler om å bygge relasjoner og få til praktiske løsninger. Dette er vanskelig å fange opp i en undersøkelse.

En annen mulig tolkning er at leverandørene/jobbspesialistene i realiteten har lite mulighet til å påvirke resultatet. Når AAP som lønnstilskudd var et så effektivt tiltak til tross for en tilsynelatende tung deltakergruppe, lite systematisk praksis og mindre oppfølging av deltakere og arbeidsgivere enn gjennomsnittet, kan det rett og slett ha å gjøre med at deltakerne hadde med seg et lønnstilskudd.

IPS er ikke med i vår registerdataanalyse, men er et tiltak som også i Norge har vist seg å ha gode resultater. Tiltaket er særlig kjennetegnet ved at det har integrert behandling og arbeidsrettet oppfølging. Vår undersøkelse viser at deltakerne i IPS ikke er blant de som kommer raskest ut i et arbeidsforhold, men jobbspesialistene driver en god del jobbutvikling, og de følger opp arbeidsgivere og deltakere tett og over lang tid. Vi kan si at de «skynder seg langsomt». Vi mener at arbeidsmåten kan være relevant for en svært stor andel av deltakerne i de ulike tiltakene vi har sett på. Spørsmålet er om rammebetingelsene for de tiltakene som gjennomføres i regi av eller anskaffes av NAV gir rom for å drive på denne måten.

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Det gjennomføres i dag en rekke arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne, som bygger på «place then train»-tankegangen. Alle innebærer oppfølging av brukeren inn i og i et arbeid, samt oppfølging av arbeidsgiver. Det er gjennomført evalueringer av flere av tiltakene hver for seg, men de er ikke tidligere sammenliknet systematisk, verken med hensyn til faktisk innhold eller resultater.

Blant de viktigste av disse tiltakene som pågår eller nylig er avsluttet er Oppfølging, forsøk med Supported Employment (SE), forsøk med AAP som lønnstilskudd, forsøk med Kjerneoppgaver i NAV (KIN, senere Utvidet oppfølging i NAV), forsøk med resultatbasert finansiering av oppfølgingstiltak (REFINO) og ulike IPS-tiltak og -prosjekter (individuell jobbstøtte).

Tiltakene har en god del felles. Alle benytter i ulik grad elementer fra «Supported Employment»-metodikken. De legger vekt på deltakelse i ordinært arbeidsliv (jobb-match) og individuell oppfølging av deltaker og arbeidsgiver. Metodikken innebærer at tiltaket skal gjennomføres i ordinære virksomheter, med rask utplassering i arbeid. Avklaring og arbeidstrening i omgivelser som ikke reflekterer reelle arbeidssituasjoner oppfattes i utgangspunktet som lite hensiktsmessig. Deltakerne skal altså raskt ut på en arbeidsplass, for der å få trening/opplæring, i motsetning til tiltak hvor det gjennomføres opplæring/trening *før* formidling til arbeid (såkalt «train then place»). Deltakerne og arbeidsgiverne skal følges opp av en veileder (vi bruker her betegnelsen jobbspesialist) over tid, og eventuell helserelatert behandling skal foregå samtidig med arbeidsinkluderingen.

De aktuelle tiltakene skiller seg imidlertid fra hverandre på flere områder. De har litt ulike, men overlappende, målgrupper. De er organisert forskjellig, og de har ulike retningslinjer for innholdet, det gjelder både i hvilken grad innholdet er strengt spesifisert, og hvilke krav som stilles. Ulikhetene gjelder for eksempel samhandling mellom ulike aktører, intensitet og varighet av oppfølgingen, veiledningsmetodikken som skal benyttes overfor brukere og arbeidsgivere, i hvilken grad det kan/bør brukes andre virkemidler i tillegg (for eksempel arbeidstrening og lønnstilskudd), hvor raskt det kreves at brukeren skal inn i et arbeid, og i hvilken grad det legges vekt på samtidighet av arbeid og behandling. Videre kan det legges vekt på ulike typer kompetanse blant jobbspesialistene. I tillegg til at retningslinjene er ulike, kan det være ulik praksis blant jobbspesialistene i tiltak med like/liknende retningslinjer.

Det gjennomføres eller er gjennomført evalueringer av alle de nevnte tiltakene. Siden de evalueres med ulike problemstillinger og ulike datakilder, er det imidlertid ikke mulig å sammenlikne evalueringene på tvers, verken når det gjelder erfaringer med gjennomføringen eller resultater. Noen av tiltakene har dessuten for få deltakere til at det vil være mulig å gjennomføre en effektevaluering av dem separat.

Med prosjektet ønsker vi å fokusere på *hvilke dimensjoner ved tiltakene som er viktige for at brukerne skal oppnå målet om å få og beholde jobb i det ordinære arbeidsmarkedet*. Vi tenker da både på de formelle kravene til tiltakene og faktisk praksis. Ambisjonen har altså vært å belyse hvilke dimensjoner ved tiltakene som er viktige, uavhengig av hvilket spesifikt tiltak det er snakk om. Dette kan også gi et grunnlag for å vurdere hvordan ulike metoder og løsninger eventuelt kan implementeres i NAV.

## 1.2 Supported Employment-metodikk

Tiltak som er basert på «place-then-train»-metodikk innebærer at man betrakter arbeid både som et mål i seg selv og som et middel i den arbeidsrettede rehabiliteringen. Det legges vekt på at bistanden skal foregå ute på det ordinære arbeidsmarkedet, i reelle arbeidssituasjoner. Andre sentrale elementer er brukermedvirkning og fokus på tett og aktiv oppfølgingsstøtte av både deltaker og arbeidsgiver.

### Prinsipper og standarder

Det finnes flere internasjonale evidensbaserte standarder for Supported Employment, og manualer for kvalitetsmåling og revisjon («fidelity scale review»). Konseptet ble først utviklet i Nord-Amerika på 1970-tallet, og kom til Europa på 80-tallet.

Becker m.fl. (2008) benytter en skala med 25 emner. Disse er organisert under temaene bemanning, organisasjon og tjenester. For å kunne kategoriseres som et SE-tiltak ifølge denne skalaen, må man oppnå et visst skår. De ulike emnene er for eksempel knyttet til antall brukere per jobbspesialist, at jobbspesialistene er dedikert til å drive arbeidsrettet oppfølging, er generalister (gjennomfører hele prosessen), teamorganisering, teamledere, fravær av eksklusjonskriterier, rask oppstart av jobbsøk, jobbutvikling, mangfold av arbeidsgivere, individuell og tidsubestemt oppfølging, mm.

Kvalitetsskalaene brukes i hovedsak i IPS-tiltak, som er en variant av SE særlig utviklet for personer med alvorlige psykiske lidelser. I tillegg til en mer avgrenset målgruppe, skiller IPS seg fra SE ved å integrere helse- og arbeidsrehabilitering i oppfølgingen av deltakere. IPS baserer seg på åtte sentrale prinsipper:<sup>1</sup>

1. Alle som ønsker det, kan få tilbud om IPS-tjenesten, ingen inngangskriterier.
2. Integrering av arbeid og psykisk helsebehandling.
3. Målet er en vanlig jobb.
4. Individuelt tilpasset økonomisk rådgivning i overgangen fra trygd/stønad til arbeid.
5. Jobbsøking starter med én gang og senest etter en måned.
6. Oppfølging er ubegrenset i tid og individuelt tilpasset både arbeidstaker og arbeidsgiver.
7. Jobbsøking skal skje ut fra deltagerens interesser og ferdigheter.
8. Systematisk jobbutvikling: Jobbspesialisten bygger nettverk av arbeidsgivere ut fra brukernes yrkesønsker og utvikler systematisk relasjoner med lokale arbeidsgivere.

Et sett med kvalitetskriterier som er angitt av European Union of Supported Employment (EUSE) representerer en mer fleksibel modell. De har utviklet følgende femtrinnsprosess, som er anerkjent som en europeisk modell for god praksis og rammeverk for Supported Employment.<sup>2</sup> Prosessen består av følgende trinn:

6. Innledende kontakt og samarbeidsavtale
7. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
8. Finne en passende jobb
9. Samarbeid med arbeidsgiver for å utvikle og vedlikeholde jobber

---

<sup>1</sup> <http://www.helsebiblioteket.no/retningslinjer/psykoselidelser/10.skole-utdanning-og-arbeid/tilnæringsmetoder/individuell-jobbstøtte-ips>

<sup>2</sup> Femtrinnsprosessen er utviklet av praktikere innen Supported Employment fra Østerrike, Danmark, England, Finland, Tyskland, Hellas, Irland, Nord-Irland, Norge, Skottland, Spania og Sverige. Se EUSE (2010)

## 10. Opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen

I publikasjonen «European Union of Supported employment; Verktøykasse» (norsk oversettelse, 2010) blir det lagt stor vekt på verdiene og de etiske prinsippene som ligger til grunn, samt fleksibilitet i metodikken. Publikasjonen er en veiledning for gjennomføring av de fem stegene i metodikken, der det for hvert av stegene er et bredt spekter av mulige aktiviteter og metoder, der noen vil være bedre egnet for én gruppe brukere, mens andre vil kanskje gjelde på tvers av utsatte grupper. De slår likevel fast at tiltak som ikke inneholder alle de fem elementene, og som ikke har ordinært arbeid som mål, ikke er SE.

### Supported Employment i praksis

Tiltak som ofte regnes som Supported Employment oppfyller i større eller mindre grad kvalitetskriteriene – i noen tiltak brukes bevisst bare enkeltelementer fra metoden, mens i andre tilfeller ligger gjennomføringen ganske langt fra idealet. Dette gjelder både i Norge og i andre land.

I Norge ble metoden først innført med det tidligere oppfølgingstiltaket Arbeid med bistand. Flere undersøkelser viser at dette tiltaket hadde dårlige resultater, se for eksempel Econ (2004). Tiltaket ble kritisert for at kvalitetskriteriene i lite grad ble fulgt. Econ (2005) fant at innholdet i tiltaket var svært varierende. I en del tilfeller var deltakerne i liten grad i et arbeidsforhold mens de var registrert i tiltaket, og det var stor variasjon i hvor mye og hvor langvarig oppfølging deltakerne og arbeidsgiverne fikk.

I en undersøkelse av praksis og erfaringer i Norden fant Spjelkavik m.fl. (2011) at metoden er definert og implementert på mange forskjellige måter: «[Metoden forbindes med] alt fra skjermede sosiale aktiviseringstilbud og ulike kvalifiserings- og avklaringstilbud til arbeidsplassbaserte opplæringstilbud og sykefraværsoppfølging.» De konkluderte med at tiltaket fremsto som en lite systematisk tilnærming for inkludering av mennesker med nedsatt arbeidsevne. Utfordringene som ble trukket frem handler om byråkrati og formaliteter, insentiver i finansieringsordninger, strategier og praksis for operasjonalisering av mål om inkluderende arbeidsliv, inkluderingskriterier og tidsbegrensning av oppfølgingen.

Selv om kvalitetskriteriene for Supported Employment anses som et ideal, vil det ikke alltid være aktuelt å implementere modellen fullt ut. Det kan være begrensninger – institusjonelle, ressursmessige eller andre – som innebærer at det ikke er mulig eller ønskelig, og det kan være grunn til å undersøke om elementer fra metoden kan være hensiktsmessig å benytte i en annen setting/kombinasjon.

Et eksempel er diskusjonen om bruk av praksisplasser (nå «arbeidstrening»), som blant annet er reist i forbindelse med forsøket AAP som lønnstilskudd. Dette er i utgangspunktet ikke «tillatt» innen Supported Employment. Det finnes imidlertid eksempler på at systematisk bruk av praksisplass som virkemiddel for jobbutvikling kan gi gode resultater, for eksempel i «Snart ansatt» (Spjelkavik, 2016). EUSE (2010) skriver om arbeidspraksis: «Bruk av arbeidspraksis som ledd i prosessen for å bistå arbeidssøkere til å få og beholde ordinær jobb, er et tema som er omdiskutert.» De fastslår at det strider mot de grunnleggende prinsippene i SE – arbeidssøkeren skal ha «reelt arbeid med reell lønn». Likevel er det ganske vanlig å bruke arbeidspraksis i tiltak som kaller seg SE. De konkluderer med at arbeidspraksis kan inkluderes i trinn 2 (yrkeskartlegging) eller trinn 3 (finne en passende jobb), men kun hvis det er nødvendig for å nå målet, og strengt tidsavgrenset.

## 1.3 Problemstillinger

Med prosjektet har vi ønsket å fokusere på hvilke dimensjoner ved tiltakene som er viktige for at brukerne skal oppnå målet om å få og beholde jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Vi har inkludert følgende tiltak og forsøk i studien:

- Oppfølging
- Forsøk med Supported Employment
- Forsøk med AAP som lønnstilskudd
- Forsøk med Kjerneoppgaver i NAV
- "Snart ansatt" ved NAV Østensjø
- IPS (individuell jobbstøtte) finansiert av tilskudd til utprøving av IPS-metodikk (Helsedirektoratet)

Problemstillingene kan deles i tre.

### 1) Identifisere og kartlegge sentrale dimensjoner i tiltakene

For det første har vi kartlagt hvordan tiltakene i praksis skiller seg fra hverandre langs dimensjoner som kan tenkes å ha betydning for kvaliteten og resultatene av tiltakene. På bakgrunn av tidligere forskning og intervjuer vi gjennomførte tidlig i prosjektet hadde vi satt opp følgende temaer:

- *Målgrupper for tiltaket:* Hva er målgruppa for tiltaket, og hvilket bistandsbehov har de? Hvor langt står de fra arbeidsmarkedet når de begynner i tiltaket/hvor lenge er det siden siste arbeidsforhold? Hvilke eksklusjonskriterier brukes eventuelt i tiltaket?
- *Organisering:* Hvem gjennomfører tiltaket? Organiseringen av arbeidet internt og samarbeid mellom ulike aktører.
- *Kompetanse blant veiledere/jobbspesialister:* Utdanningsbakgrunn, opplæring/kurs, erfaring.
- *Metodikk overfor brukere:* Hva inngår i oppfølgingen og veiledningen? Hvor mange deltakere følger hver enkelt veileder opp? Vekt på naturlig bistand?
- *Samtidighet av arbeid/behandling:* I hvilken grad legges det opp til samtidighet i arbeid/behandling? Er tiltaket organisert slik at arbeidsrettet aktivitet og behandling er integrert?
- *Markedsarbeid:* Hvor mye vektlegges markedsarbeid? På hvilken måte drives det?
- *Metodikk overfor arbeidsgivere:* Hvordan finne arbeid, jobbutvikling? Hvor mye/hva slags oppfølging/ rådgivning/opplæring til arbeidsgivere?
- *Tid før deltaker kommer i arbeid:* Er det satt en grense eller norm for hvor raskt etter oppstart deltaker skal komme i arbeid? Hvor lang tid tar det i praksis?
- *Hva slags tilknytning til arbeid blir benyttet i tiltaket:* Ordinært lønnet arbeid, arbeidstrening, lønnstilskudd, eventuelt skjermede arbeidsplasser?
- *Varighet av oppfølgingen:* Hvor lenge tilbys deltaker og arbeidsgiver oppfølging etter at deltaker har kommet i arbeid?



## 2) Undersøke aktørenes erfaringer med viktige dimensjoner

For det andre har vi undersøkt hvordan de sentrale aktørene, det vil si tiltaksleverandører, veiledere i tiltaket, samarbeidspartnere, arbeidsgivere og brukere, opplever løsningene og praksis i tiltaket.

Hvorfor er det valgt ulike innretninger? Hvilke erfaringer har de med rammebetingelser, organisering, metodikk og bruk av ulike virkemidler, og hvilke utfordringer møter de eventuelt? Herunder har vi belyst erfaringer og utfordringer med ulike typer leverandører, og hva som oppfattes som gode modeller for lokal samhandling mellom de relevante aktørene. Vi har undersøkt hvordan brukerne opplever oppfølgingen og nytten av den, samt hvordan brukermedvirkning ivaretas.

## 3) Belyse hvordan resultater av tiltakene varierer med de aktuelle dimensjonene

For det tredje har vi undersøkt hvordan resultatene av tiltakene for deltakerne eventuelt varierer med kjennetegnene ved organiseringen av og gjennomføringen av tiltakene. Vi ønsket ikke å sammenlikne de enkelte tiltakene med hverandre, men å sammenlikne betydningen av ulike måter de er organisert og drives på i praksis.

Denne siste delen av undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av en statistisk analyse. Strategien har vært å kombinere informasjon fra kartleggingen av tiltakene med data om deltakerne og deres forløp på arbeidsmarkedet. Ved å kontrollere for kjennetegn ved deltakerne og deres historie har vi forsøkt å isolere betydningen av hvordan tiltakene blir drevet.

## 1.4 Kort presentasjon av tiltakene

I det følgende presenterer vi kort de tiltakene vi har inkludert i studien.

### Oppfølging

«Oppfølging» er et ordinært arbeidsrettet tiltak, som anskaffes ved anbudskonkurranse i NAV fylkene. Det erstattet de to tidligere tiltakene Arbeid med bistand og Oppfølging i 2015-2016. Både tradisjonelle skjermede tiltaksbedrifter og kommersielle aktører har fått kontrakter på å levere tiltaket.

Målgruppa for Oppfølging er vid: «... personer som har behov for en mer omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby.» (*Forskrift om arbeidsmarkedstiltak*). Tiltaket inneholder bistand til å få eller beholde en jobb – det vil si at det også er aktuelt for sykmeldte med en arbeidsgiver. Tiltaket skal inneholde karriereveiledning og hjelp til å se egne muligheter, bistand til jobbsøking og til å finne en egnet arbeidsplass, opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter, tilpasning og tilrettelegging av arbeid og arbeidssituasjon, bistand til praktiske oppgaver knyttet til arbeid eller gjennomføring av tiltaket, samt oppfølging på arbeidsplassen av både arbeidsgiver og tiltaksdeltaker/arbeidstaker. Tiltaket kan vare i 6 måneder, med mulighet for forlengelse slik at det til sammen (for personer med nedsatt arbeidsevne) kan vare i tre år. Innholdet og mengden oppfølging skal tilpasses individuelt. Arbeids- og velferdsetaten har anslått et gjennomsnitt på 10 timer oppfølging per bruker per måned. I 2018 var det til enhver tid mellom 9 og 11 000 deltakere i Oppfølging. Antall leverandører (/kontrakter) var 115.

Proba (2018) evaluerte anskaffelses- og iverksettingsprosessen for det nye tiltaket (samt det nye avklarings tiltaket), for å undersøke hvordan selve anskaffelsen fungerte med hensyn til å nå målene med reformen. Vi gjorde ingen kartlegging av gjennomføringen og resultatene av tiltaket. Vi fant at anskaffelsen var gjort på en god måte, men påpekte

at oppfølging av kvalitet i tiltaket er en kritisk faktor. Proba har fått i oppdrag å undersøke resultater av Oppfølging, med første delrapport ventet i 2019.

### **Forsøk med Supported Employment**

Et randomisert forsøk med Supported Employment ble gjennomført i sju fylker i perioden 2014-2018. Målgruppa var personer med nedsatt arbeidsevne som anses som aktuelle for å delta i Oppfølging, og de ble rekruttert til forsøket ved tilfeldig trekning blant personer i denne gruppa.

Tiltaket ble drevet etter kvalitetskriteriene i Supported Employment-metodikken. Det heter i NAVs kravspesifikasjon for tiltaket at «Jobbspesialistene skal gi brukerne nødvendig, individrettet og tilrettelagt støtte og oppfølgingsbistand i tråd med prinsippene i metodikken og med ordinært arbeid som mål. Jobbspesialisten skal gi oppfølging til bruker etter ansettelse og støtte til arbeidsgiver og kolleger ved behov.»

Det ble lagt stor vekt på rask utplassering i ordinært arbeidsliv, samt bistand til arbeidsgivere, både for å understøtte den enkeltes individuelle inkluderingsforløp og for å styrke inkluderingskompetansen i virksomheten. Eventuell helserelatert behandling og annen bistand skulle foregå integrert med den arbeidsrettede oppfølgingen. Sju leverandører deltok i forsøket. Tiltaket hadde i overkant av 350 deltakere i 2017, og ble gradvis avviklet i 2018.

Forsøket skal effektevalueres av Frischsenteret, med Proba som underleverandør.

### **Forsøk med AAP som lønnstilskudd**

Forsøket AAP som lønnstilskudd pågikk i 2013-2018 ved utvalgte NAV-kontorer i fem fylker. Dette er et tiltak som ble drevet av NAV selv, ved ansatte jobbrådgivere. Målgruppen for AAP som lønnstilskudd var personer med nedsatt arbeidsevne og som mottok arbeidsavklaringspenger. Unge brukere, det vil si personer under 30 år, skulle prioriteres i forsøket.

Dette tiltaket hadde flere elementer: Et lønnstilskudd til arbeidsgivere, mulighet for midlertidig ansettelse i inntil tre år, samt utvidet oppfølging av både arbeidstaker og arbeidsgiver. I forsøket var det lagt opp til at jobbrådgiverne skulle bli kjent med ulike oppfølgingsmetodikker, blant annet SE-metodikk. Det var imidlertid opp til jobbrådgiverne hvordan de bruker de ulike metodene i arbeidet. Det ble lagt vekt på rask utplassering i jobb. Statistikk fra NAV viser at antallet deltakere til enhver tid lå mellom 300 og 350 i 2017.

Forsøket ble følgeevaluert av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), som publiserte sin sluttrapport i 2016 (Spjelkavik og Terjesen 2016), mens Proba har hatt ansvar for å gjennomføre en effektevaluering som vil bli publisert i 2019. I følgeevalueringen fant AFI at både arbeidsgivere og arbeidstakere var fornøyde med ordningen. Av de elementene tiltaket besto av la arbeidsgiverne mest vekt på lønnstilskuddet og muligheten for midlertidig ansettelse, mens deltakerne la stor vekt på oppfølgingen. Mange av dem så det som den avgjørende faktoren for at de skulle kunne forbli i jobb.

### **Forsøket Kjerneoppgaver i NAV (KIN)**

Fem NAV-kontorer deltok i forsøket *Kjerneoppgaver i NAV (KIN)*, som pågikk i 2012-2016. I forsøket skulle alle avklarings- og oppfølgingstjenester som normalt kjøpes fra eksterne leverandører, utføres ved NAV-kontorene. NAV-veilederne henviste til tiltakene på vanlig måte, men tiltaket ble gjennomført internt ved en egen avdeling på kontoret. Målgruppen for tiltakene i NAV-regi var i utgangspunktet de samme som for de ordinære avklarings- og oppfølgingstiltakene. Målene for forsøket var:

- kortere ventetid for brukerne før og mellom tiltak
- mer helhetlig arbeidsrettet oppfølging
- større omfang av arbeidsrettede tiltak i ordinært arbeidsliv
- høyere grad av overgang til arbeid

Høsten 2016 hadde forsøket 300 deltakere. Forsøket ble evaluert av Arbeidsforskningsinstituttet med bruk av fem kontrollkontorer (Spjelkavik m.fl. 2016). De konkluderte med at NAV kan gjennomføre avklaring- og oppfølgingsarbeidet minst like bra som eksterne aktører. De fant positive resultater når det gjelder samlet overgang til ordinært arbeid.

Fra 2017 ble oppfølgingstiltak i NAVs egen regi innført som en ordinær ordning, under navnet *Utvidet oppfølging i NAV*. De økonomiske rammene skal være like som for de eksterne tiltaksarrangørene. I «Endelig tildeling innsats i egenregi» fra direktoratet til NAV fylkene i 2016, het det at SE-metodikken skal ligge til grunn for hvordan man jobber i Utvidet oppfølging. Målgruppen er personer som har behov for bistand fra NAV for å få og beholde en vanlig jobb (situasjonsbestemt eller spesielt tilpasset innsats), og jobbspesialistene skal i gjennomsnitt jobbe med om lag 20 deltakere hver.

NAV-kontorene har i ulik grad startet opp det interne tiltaket. Antall deltakere på landsbasis økte imidlertid betydelig gjennom 2017 og 2018, og var i slutten av 2018 på 3 000 personer.

I denne undersøkelsen er det forsøket KIN som har vært «case», siden vi kan følge deltakere i en periode etter avsluttet tiltak. Forsøket pågikk fremdeles da vi gjennomførte en casestudie (se kapittel 1.5). Da vi sendte ut en spørreundersøkelse til jobbspesialistene ved de aktuelle kontorene var forsøket avsluttet, men kontorene hadde videreført forsøket som Utvidet oppfølging i NAV, og det er lite trolig at arbeidsmåten ble vesentlig endret på så kort tid.

### **"Snart ansatt"**

Snart ansatt er et lokalt tiltak ved NAV Østensjø som retter seg mot brukere som mottar sosialhjelp, eller som deltar i kvalifiseringsprogram eller introduksjonsprogram. Formålet med tiltaket er å bistå brukere med behov for spesielt tilpasset innsats ut i jobb, og hovedmålet er at en større andel av arbeidssøkerne skal komme i ordinært lønnet arbeid.

Elementene i tiltaket er å kartlegge brukernes interesser/ressurser, matche dem med aktuelle arbeidsgivere, og inngå intensjonsavtale om jobb og «Snart Ansatt-praksis» for bruker. I avtalen inngår forpliktelser om tett oppfølging fra veileder fra NAV, både av arbeidsgiver og bruker. Ute hos arbeidsgiver etableres det en fadderordning samtidig med at det skal foreligge en plan for opplæring av bruker. Det gis et økonomisk tilskudd (et fast beløp) til arbeidsgiverne, for å kompensere for utgifter til for eksempel opplæring. I tillegg tilbys det norskopplæring i forkant av utplassering på arbeidsplass, eller underveis på arbeidsplassen mens kandidaten er i praksis, når det er behov for det.

Tiltaket er relativt lite, med to veiledere som jobber fast med tiltaket. Målet er at det skal være rundt 20 deltakere til enhver tid. Det er også en norsklærer tilknyttet tiltaket. Det har imidlertid noen kjennetegn som gjør det spesielt interessant i vår komparative studie: Arbeidstrening og fadderordning benyttes systematisk, mens NAV-veileders rolle primært er å koordinere samarbeidet på arbeidsplassen mellom arbeidsgiver, fadder og praksisdeltager, samt å veilede partene ved behov. Rammebetingelsene i NAV innebærer at de har måttet tilpasse SE-metodikken på flere områder (Spjelkavik 2016).

Snart ansatt ble utviklet i samarbeid med forskere fra AFI, som del av et utviklingsprosjekt der man skulle prøve ut place/train-metodikk for KVP-deltakere. I perioden hvor AFIs

forskere fulgte tiltaket, hadde Snart ansatt gode resultater. Det ble imidlertid ikke gjort noen effektmåling (ibid.)

### **IPS-prosjekter finansiert av tilskudd til utprøving av IPS-metodikk (Helsedirektoratet)**

IPS, individuell jobbstøtte på norsk, er et SE-tiltak spesielt innrettet for å hjelpe personer med moderate eller alvorlige psykiske lidelser over i ordinært arbeid. Et av kriteriene som skiller tiltaket fra de andre tiltakene vi omtaler her, er at jobbspesialisten inngår i behandlingsteam i kommunen eller ved DPS, og tiltaket skal være et integrert tilbud om arbeidsrettet oppfølging og psykiske helsetjenester. Modellen gir støtte til deltakeren og arbeidsgiver i ubegrenset tid.

I 2012 ble det igangsatt et nasjonalt forsøk med systematisk utprøving av IPS i Norge. Syv piloter deltok i forsøket. I forsøket skulle IPS-metodikken implementeres i sin «rene» form. Forsøket ble evaluert av Uni Helse/Rokkansenteret, som konkluderte med at IPS-tiltaket har lyktes med å få flere i jobb (Reme m.fl. 2016). 18 måneder etter tiltaksstart var 37,4 prosent i vanlig lønnet arbeid i IPS-gruppen, sammenlignet med 27,1 prosent i kontrollgruppen. Evalueringen viste også at deltakerne i IPS fikk bedre livskvalitet og mindre symptomer. Vi har ikke inkludert forsøket i vårt prosjekt, da dette ville være uhensiktsmessig for studien som pågikk samtidig.

Samtidig med det nasjonale forsøket, var det også andre aktører som prøvde ut IPS. De fikk midler gjennom tilskudd til utprøving av IPS-metodikk fra Helsedirektoratet. Vi har inkludert prosjekter som fikk tilskudd, men som ikke var i det nasjonale forsøket, i vår analyse. Målet med tilskuddsordningen er å bidra til at mennesker med moderate og alvorlige psykiske helseproblemer og rusmiddelproblemer skal komme i ordinært lønnet arbeid gjennom utprøving og implementering av metoden Individuell jobbstøtte (fra regelverket for tilskuddsordningen, Helsedirektoratet).

I perioden vi har undersøkt, ble det gitt støtte til ulike organisatoriske modeller:

- Jobbspesialist ansatt i NAV, lokalisert i behandlingsteam i kommunen og/eller i spesialisthelsetjenesten
- Jobbspesialist ansatt i behandlingsteam i spesialisthelsetjenesten

Det ble stilt krav til forpliktende samarbeidsavtale mellom partene som viser at metoden er forankret i øverste ledelse i kommunehelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten og NAV.

Noen av prosjektene som hadde fått støtte, var avviklet på tidspunktet for spørreundersøkelsen. Vi inkluderte IPS-prosjekter fra Oslo, Kristiansand, Sogn og Fjordane, Stavanger og Bærum.

## **1.5 Metoder**

Vi har brukt ulike datakilder i prosjektet. Vi startet med å oppsummere funn fra relevant litteratur, deretter intervjuet vi involverte aktører i de seks ulike tiltakstypene, og gjennomførte en spørreundersøkelse til jobbspesialister hos tiltaksleverandører. Til slutt har vi gjennomført en registerdataanalyse for å undersøke resultater av tiltakene. Vi beskriver her de ulike datakildene nærmere.

### **1.5.1 Litteraturstudie**

Vi startet med å oppsummere og systematisere funn fra litteraturen som er relevante for vår studie. Det vil si forskning som identifiserer viktige kjennetegn ved oppfølgingen i

ulike typer place-then-train-tiltak. Dette er dels effektstudier fra andre land, dels evalueringer av de aktuelle tiltakene. Informasjonen ble benyttet til å utvikle hypoteser og konkretisere de kjennetegnene/dimensjonene ved tiltakene vi deretter har kartlagt empirisk.

Vi har inkludert 33 studier, hvorav 27 primærstudier og 6 systematiske oversikter. I 6 av studiene var forsøks tiltaket Supported employment og i 18 var tiltaket IPS. Studiene var utført i 13 land.<sup>3</sup>

Litteraturstudien er oppsummert i kapittel 2.

Vi har også kartlagt ulike fakta om de aktuelle tiltakene/forsøkene, ved å gå gjennom kravspesifikasjoner, metodeveiledninger, prosjektbeskrivelser o.l.

## 1.5.2 Kvalitative intervjuer

Vi gjennomførte et relativt stort antall kvalitative intervjuer, noen i forbindelse med casebesøk høsten 2016, andre ved telefonintervjuer i etterkant av casebesøkene. Vi la opp den kvalitative delen av datainnsamlingen fleksibelt, slik at vi kunne tilpasse valg av informanter etter hvert som vi fikk bedre kjennskap til tiltakene og oversikt over kunnskapsbehovet. Informantgruppene var:

- Tiltaksleverandører: Leder/teamleder og jobbspesialister
- Samarbeidspartnere, for eksempel NAV og helsetjenesten
- Arbeidsgivere
- Arbeidstakere/deltakere

Vi besøkte én leverandør/utfører innenfor hver av de seks tiltakstypene som er beskrevet over, og intervjuet flest mulig informanter i løpet av to dager. Intervjuene foregikk individuelt og/eller i gruppe. Vi gjennomførte deretter telefonintervjuer, spredt på de ulike tiltakene og informantgruppene. Leverandørene bisto med å rekruttere deltakere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere til intervju.

Intervjuene i forbindelse med casebesøkene var semi-strukturerte. Vi benyttet dels en eksplorerende innfallsvinkel, for å belyse hva aktørene selv legger vekt på og hvilke utfordringer de møter. Telefonintervjuene i ettertid var mer strukturerte, der vi benyttet erfaringene fra casebesøkene.

Formålet med intervjuene var å belyse variasjoner i hvordan tiltakene er organisert og hvordan de faktisk gjennomføres, hvilke kjennetegn som særlig skiller dem fra hverandre, aktørenes erfaringer med disse og utfordringer de ser.

Informasjonen fra intervjuene kan ikke tolkes som representativt for tiltakene, men bidrar til å utdype og tolke resultatene fra de kvantitative analysene.

## 1.5.3 Spørreundersøkelse

Vinteren/våren 2017 gjennomførte vi en spørreundersøkelse til jobbspesialister/veiledere som følger opp brukerne og arbeidsgiverne. Formålet var å kartlegge organisering og innhold i alle de seks tiltakene, det vil si hvordan jobbspesialistene vanligvis jobber med deltakerne.

---

<sup>3</sup> Norge, Sverige, Nederland, Tyskland, England, Sveits, Italia, Bulgaria, Canada, USA, Japan, Hong Kong, og Australia

Undersøkelsen inneholdt blant annet spørsmål om jobbspesialistenes utdanning og arbeidserfaring, kjennetegn ved organisering av arbeidet hos tiltaksleverandøren, antall deltakere per jobbspesialist og deltakernes utfordringer. Videre spurte vi om jobbspesialistenes bruk av arbeidsmetoder og verktøy, elementer og tjenester som blir tilbudt i tiltaket, bruk av økonomiske virkemidler, markedsarbeid og jobbutvikling, jobbspesialistenes kontakt med deltakere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere.

Spørreskjemaet ble utarbeidet på bakgrunn av informasjon og hypoteser fra intervjuene, samt elementer fra spørreskjema som vi tidligere hadde brukt til jobbspesialister i forsøket med Supported Employment.<sup>4</sup>

Vi ønsket å innhente e-postadresser til jobbspesialister ved alle landets tiltaksleverandører for de tiltakene som inngår i studien. Enkelte leverandører ønsket ikke at de ansatte skulle delta, og noen sendte selv ut undersøkelsen. I det siste tilfellet har vi ikke oversikt over hvor mange jobbspesialister den ble sendt til. Vi purret to ganger til de vi hadde e-postadresser til.

Vi har svar fra tilsammen 315 jobbspesialister. Det er flere som ikke har svart på mer enn noen få spørsmål, slik at vi på de fleste spørsmålene har i underkant av 300 svar. I Tabell 1.1 viser vi hvordan svarene fordeler seg mellom de seks tiltakene, både antall jobbspesialister som har svart og antall leverandører de representerer.

Vi ser at antall svar fra «Snart ansatt» er spesielt få, men alle de som jobbet med tiltaket på undersøkelsestidspunktet har svart. Totalt sett har vi svar fra alle de leverandørene/leverandørstedene som vi sendte ut til i alle tiltakene unntatt i det ordinære oppfølgingstiltaket.

*Tabell 1.1      Antall jobbspesialister som har svart og antall leverandører de representerer, for hver tiltakstype*

	Antall svar (jobbspesialister)	Antall leverandører
Oppfølging	223	47
Supported Employment	17	7
Utvidet oppfølging/KIN	31	5
AAP som lønnstilskudd	25	5
Snart ansatt	3	1
IPS-tiltak	16	11
I alt	315	65

I rapporten viser vi en del svarfordelinger etter tiltakstype. Vi utelater Snart ansatt i alle disse fordelingene, av hensyn til muligheten for å identifisere respondentene. Vi må imidlertid også være oppmerksom på at det er få svar fra IPS og Supported employment, noe som gjør at tilfeldige utslag kan påvirke tallene en del.

Noen av spørsmålene i undersøkelsen ble knyttet til én bestemt deltaker, for at svarene skulle bli så presise som mulig. Vi ba da jobbspesialistene om å tenke på én av sine deltakere som var i arbeid med oppfølging fra tiltaket på undersøkelsestidspunktet.

<sup>4</sup> Som del av evaluering av randomisert forsøk med Supported employment, der Proba er underleverandør til Frischsenteret.

Dersom de hadde oppfølgingsansvar for flere deltakere i arbeid, ba vi dem tenke på den av de aktuelle deltakerne som hadde etternavn først i alfabetet. Enkelte jobbspesialister hadde ingen deltakere som var i et arbeid på undersøkelsestidspunktet, slik at antall svar på akkurat disse spørsmålene er lavere enn totalt i undersøkelsen.

#### 1.5.4 Registerdata og koblede data

Til sist har vi undersøkt overgangen til jobb blant deltakere i de ulike tiltakene. Denne analysen har det kun vært mulig å gjøre for de fire tiltakene Oppfølging, AAP som lønnstilskudd, Supported Employment og Kjerneoppgaver i NAV, siden deltakere i Snart ansatt og de ulike IPS-tiltakene ikke lar seg identifisere i NAVs register.

Vi har benyttet informasjon på individnivå fra NAVs saksbehandlingssystem (Arena) om deltakerne, deres tiltaksdeltakelse og arbeidssøkerhistorikk, og informasjon fra Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret (nå A-meldingen) om arbeidsforhold. Følgende informasjon er benyttet i analysene:

- Kjennetegn ved deltakerne: Kjønn, alder, arbeidssøkerstatus og eventuell uføretrygd ved oppstart av tiltaket, eventuell diagnose, og innvandrersstatus.
- Deltakernes historikk de siste to årene før oppstart i tiltaket: Registrering med ulik status i Arena, uføretrygd, og arbeidsforhold. Forløpsdataene består av månedlige observasjoner.
- Status etter tiltaks slutt: Vi har sett på arbeidsforhold 12 måneder etter første registrering i tiltaket.

Tiltakene har vært drevet i ulike tidsperioder, som vist i Figur 1.1. For å få med historikk for deltakerne på AAP som lønnstilskudd, som startet i 2013, har vi fått tilgang til data tilbake til 2010. Det siste tidspunktet vi har data for er desember 2017. Det innebærer at vi bare har benyttet data om deltakere som avsluttet tiltaket før 4. kvartal 2017 når vi har sett på arbeidstilpasning 12 måneder etter tiltaksstart.

Figur 1.1 Perioder for drift av tiltakene

	2013		2014		2015		2016		2017	
halvår:	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Oppfølging										
AAP som LT										
SE										
KIN										

En av hovedproblemstillingene i prosjektet har vært å undersøke hvordan resultatene for deltakerne varierer med kjennetegnene ved organiseringen av og gjennomføringen av tiltakene. Strategien har vært å kople informasjon fra spørreundersøkelsen om gjennomføring av tiltakene til informasjon fra registerdata om deltakerne. Vi aggregerte informasjon fra spørreundersøkelsen for hvert tjenesteområde/tiltakstype: En deltaker som tilhører et NAV-kontor i tjenesteområde A, og deltok på Oppfølging, blir tilegnet kjennetegn ved tiltaket som er hentet fra svarene til veiledere som jobber i Oppfølging i tjenesteområde A.

Det var i alt 38 168 personer som deltok på et av de aktuelle tiltakene i løpet av undersøkelsesperioden januar 2013 – desember 2017. Av disse kan vi observere 19 198

personer 12 måneder etter at de startet i det aktuelle tiltaket. I tillegg har vi avgrenset analyseutvalget til å kun inkludere personer som ikke deltok i andre arbeidsrettede tiltak de siste 3 månedene før de aktuelle tiltakene. Analyseutvalget består da av 8 499 personer.

I spørreundersøkelsen har vi ikke svar fra alle tjenesteområdene/tiltakene, og det er noen steder det er få svar. Vi har likevel tatt med alle tjenesteområder med minst ett svar fra en jobbspesialist. I tabellen nedenfor viser vi hvor stor andel av deltakerne hvor vi har informasjon fra spørreundersøkelsen. Vi ser at det gjelder så å si alle i de tre forsøks-/lokale tiltakene, men kun 48 prosent av deltakerne i oppfølgingstiltaket. Av de 8 499 i analyseutvalget har vi informasjon fra spørreundersøkelsen for 5 431 personer.

*Tabell 1.2 Antall deltakere i registerdata, samt antall deltakere der vi også har informasjon om tiltaksleverandør (fra spørreundersøkelsen)*

	Totalt i registerdata	Totalt i analyseutvalg	Med informasjon fra spørreundersøkelsen	Prosent av deltakerne med informasjon spørreundersøkelsen
Oppfølging	32 734	5 821	2 818	48 %
AAP som LT Supported	2 113	698	675	96,7 %
Employment	1 194	614	613	99,8 %
KIN	2 127	1 366	1 325	97 %
<b>Total</b>	<b>38 168</b>	<b>8 499</b>	<b>5 431</b>	<b>64 %</b>

Vi har brukt informasjon fra registerdataene for de 5 431 personene til å gi en deskriptiv beskrivelse av deltakerne i de fire tiltakene. Videre har vi gjennomført en statistisk analyse av hvordan utfallet for deltakerne varierer med kjennetegn ved tiltakene, der vi kontrollerer for flest mulig kjennetegn og historikk for deltakerne.

Datamaterialet, definisjoner/avgrensninger vi har gjort og metoden beskrives nærmere i kapittel 7.



## 2 Litteraturstudie

I dette kapitlet gjør vi rede for litteraturen som ble gjennomgått tidlig i undersøkelsen. Det er gjort mange effektevalueringer av arbeidsmarkedstiltak som bygger på tilnærmingen Supported Employment, og det er særlig effektevalueringer av IPS som dominerer litteraturen. Mange av forsøkene med IPS er gjennomført i USA, noe som gjør at mye av litteraturen er amerikansk. IPS har fått internasjonal anerkjennelse for å være det mest effektive tiltaket. Forskningen er ganske entydig; Supported Employment og IPS gir klart positive sysselsettingseffekter for deltakerne, sammenlignet med tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak.

De fleste effektevalueringer av arbeidsmarkedstiltak som bygger på tilnærmingen Supported Employment er som nevnt fra USA. Det er også gjort lignende studier i ulike europeiske land, deriblant Norge. Det finnes også evalueringer av disse tiltakene fra Canada, Australia, Hong Kong og Japan.

Nøkleby m.fl. (2017) er en systematisk oversikt over effektene av SE og IPS. Det er en oppsummering av resultater fra til sammen 38 kontrollerte studier. Forskerne finner at IPS for personer med alvorlige psykiske lidelser gir opp til dobbelt så høy sannsynlighet for å komme i ordinært arbeid, sammenlignet med andre tiltak.<sup>5</sup> Forskningslitteraturen vi har gjennomgått viser også at det sannsynligvis er positive effekter på jobbfastholdelse, det vil si varighet i arbeid, inntekt og kostnadseffektivitet (kostnadene ved tiltaket sett i forhold til resultatene). Forsterket IPS (det vil si med ulike tilleggskomponenter) gir trolig også positiv effekt på arbeid. På grunn av få og små studier mener forskerne at det ikke er grunnlag for å konkludere om SE og forsterket SE har effekt, men resultatene peker i samme retning som over.

Försäkringskassan (2015) er en systematisk litteraturgjennomgang av 25 randomiserte kontrollstudier av Individuell jobbstøtte (IPS) og Kognitiv atferdsterapi (CBT). Forsøksiltakene i disse studiene varierer mellom forsterket IPS (dvs. ordinær IPS i kombinasjon med andre virkemidler), ordinær IPS sammen med kognitiv atferdsterapi. Kontrollgruppene mottar henholdsvis ordinær IPS eller tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak (som regel arbeidstrening/praksis i skjermede virksomheter). De fleste IPS-studiene som er undersøkt viser positive sysselsettingseffekter sammenlignet med kontrollgruppene. Målet i de ulike studiene er ordinær sysselsetting, men det er også kartlagt utfall på andre variabler som arbeidsintensitet, varighet av arbeid og lønnsinntekt. Resultatene viser en signifikant økning i antall personer som har fått jobb (ordinær og annen type) og i inntekt fra arbeid (ibid.).

Oppsummeringen i Försäkringskassan (2015) viser at resultatene med hensyn til overgang til ordinært arbeid, lengde på arbeidsforhold og arbeidsinntekt var 30-150 prosent høyere i forsøksgruppene enn i kontrollgruppene. I europeisk kontekst viser Burns og Catty (2008) en effekt på 54,5 prosent, målt ved andel IPS-deltakere som kommer ut i ordinær jobb sammenlignet med deltakere i tradisjonelle tiltak. En annen studie, som sammenligner effekter av IPS i og utenfor USA, indikerer at metodikken har gitt sterkere effekter i USA (Bond m.fl. 2012). Her har forskerne gjennomgått studier av 15 ulike randomiserte forsøk og finner at andelen som kommer i ordinært arbeid var 62 prosent i de amerikanske studiene, mens blant de ikke-amerikanske studiene ligger den samme andelen på 47 prosent. Årsaken til at effekten er sterkere i USA tilskrives

---

<sup>5</sup> Kontrolltiltakene bestod hovedsakelig av ulike varianter av vanlige tjenester, ofte skjermet arbeid, arbeidstrening og støtte til å søke vanlig jobb.

betydelig forskjeller i velferdssystemet, jobbsikkerhet og arbeidstakeres rettigheter i USA sammenlignet med en del europeiske land.

I europeiske effektstudier av IPS blir det poengtert at rammene for implementering av IPS i Europa er grunnleggende forskjellig fra opprinnelseslandet USA. De rammene det refereres til er arbeidsmarkedslover og reguleringer, herunder arbeidstakerrettigheter og stillingsvern, velferdssystemet, og generelle holdninger til arbeid. Ifølge forskerne vil sterkt stillingsvern og generøse velferdsytelser i europeiske land svekke effekten av arbeidsmarkedstiltak som IPS.

Vi har inkludert flere av studiene i Nøkleby m.fl. (2017) og Försäkringskassan (2015) i denne litteraturstudien.

## 2.1 Supported Employment versus andre arbeidsmarkedstiltak

### 2.1.1 Norge og Norden

#### **Forsøk med IPS i Norge**

I 2012 ble det etablert et forsøk med IPS i seks fylker. IPS-forsøkene ble initiert og finansiert gjennom et samarbeid mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet. Rokkansenteret fikk i oppdrag å evaluere forsøkene.

Til sammen 410 deltakere ble ved tilfeldig trekking fordelt mellom IPS og en «høykvalitetsversjon» av ordinær oppfølging. Ordinær oppfølging fra NAV bestod av Arbeidspraksis i skjernet virksomhet eller Arbeid med bistand (nå Oppfølging), og behandlingstilbud etter vedtak fra helsetjenesten. Ved 18 måneders oppfølging var 37 prosent av IPS-deltakerne i jobb mot 27 prosent i kontrollgruppen (Reme m.fl. 2016).

Deltakerne ble rekruttert blant personer som mottok et behandlingstilbud for moderate til alvorlige psykiske lidelser. En diagnostisk screening viste at om lag 45 prosent av deltakerne hadde en alvorlig psykisk lidelse, mens 55 prosent oppfylte kriteriene for moderate psykiske lidelser (ibid.). Det ble i utgangspunktet gjennomført inklusjonssamtale med 429 personer, hvorav 15 ikke samtykket til å delta i forsøket, én var utenfor målgruppen og tre ble ekskludert fordi de var i karantene (i forbindelse med innvilgelse av uføretrygd) og manglende norskferdigheter. Da stod man igjen med 410 deltakere.

Evalueringen består av en forskjeller-i-forskjeller-analyse i utviklingen for IPS og kontrollgruppen i tidsperioden 2010 – april 2016. Effekten ble målt 18 til 30 måneder etter inklusjon i forsøket, det vil si 30 måneder for de første inkluderte og 18 måneder for de sist inkluderte. Ved å splitte opp gruppa i først-inkluderte og sist-inkluderte, undersøkte forskerne om det hadde vært noen læringseffekter i forsøket. Det ville vist seg ved en økning i effekten jo lenger ut i forsøksperioden man kom. Resultatene er positive i begge utvalgene, men signifikant kun i utvalget med de tidlig inkluderte, det vil si ingen læringseffekt.

Det primære utfallsmålet, sysselsetting, er målt ved registrert arbeidsforhold i arbeidstakerregisteret. Andre utfallsmål er endring i fysisk og psykisk helse og funksjonsnivå. Dette ble målt ved hjelp av ulike standardiserte mål og kartleggingsverktøy. Resultatene viser at IPS bidro til signifikant bedre livskvalitet, bedre selvopplevd helse, lavere symptomnivå på depresjon og bedre funksjon ved 12 måneders oppfølging sammenlignet med kontrollgruppen.

Det ble gjennomført telefonintervjuer med 12 IPS-deltakere om rekruttering, forventning til tiltaket, opplevelse av egen og jobbspesialistenes rolle og opplevd nytte av tiltaket. De fleste deltakerne oppga at jobbspesialistene bidro til å øke søknadsfrekvensen. Noen mente de hadde lært å skrive bedre søknader, andre oppga at de lærte mer om intervjusituasjonen. Om lag halvparten opplevde at jobbspesialistene gjorde det lettere å fange interessen hos arbeidsgivere og økte sjansen for å bli innkalt til jobbintervju. Andre fortalte også at det var en mulighet for å møte potensielle arbeidsgivere og få mer kunnskap om en bestemt bransje og lære om jobbmulighetene der.

Utvelgelsen av informanter til telefonintervjuene ble gjort gjennom spørreskjema der deltakerne kunne krysse av for om de ønsket å delta i et oppfølgingsintervju. Noen deltakere som hadde hatt langvarig fravær fra arbeidsmarkedet på grunn av sykdom eller arbeidsledighet la vekt på at jobbspesialistene gjorde dem mer klar over egen kompetanse og ønsker. Noen ga uttrykk for at de opplevde behov for mer kunnskap om arbeidsmarkedet før de var klar for å bli aktive jobbsøkere, og for enkelte ble denne prosessen langvarig og krevende.

Forskerne kartla også «hemmende» og «fremmende» faktorer for deltakelse. Dette ble gjort gjennom et spørreskjema til IPS-deltakerne. De fikk utdelt en liste med beskrivelser av ulike komponentene i intervusjonen og ble bedt om å bekrefte eller avkreffe hvorvidt hver av komponentene opplevdes som hjelpsom. Tilsvarende fikk deltakerne en liste med beskrivelse av potensielle hindringer for deltakelse. Blant de faktorene som ble rangert som mest fremmende var jobbspesialistens tilgjengelighet, selvbestemmelse med hensyn til åpenhet om egen sykdom, og tett oppfølging fra jobbspesialist i jobbsøkerfasen. Blant de faktorene som ble opplevd som mest hemmende var egen sykdom og utskifting blant jobbspesialistene.

Disse IPS-prosjektene ble videreført og mottok prosjektfinansiering fra blant annet Helsedirektoratet for 2017. IPS er nå innført som ordinære tiltak ved om lag 20 NAV-kontorer i Norge.

### «Place-then-train» i Kvalifiseringsprogrammet

I perioden 2013-2016 ble det gjennomført to forsøk med tilnærmingen «Place-then-train» i kvalifiseringsprogrammet (KVP) i NAV. Forsøket var et utviklingsprosjekt i samarbeid mellom AFI og NAV Tromsø og NAV Østensjø, finansiert ved hjelp av FARVE-midler fra NAV.<sup>6</sup> Hvert av kontorene tok sikte på å utvikle sin egen praksis inspirert av femtrinnsprosessen i Supported Employment. AFI ved Spjelkavik (2016) evaluerte forsøkene. Forsøket hadde ingen kontrollgruppe, men forskerne konkluderte med at resultatene var gode, særlig når det gjelder å skaffe ufaglærte jobb.

Bakgrunnen for forsøkene var å prøve ut hvordan arbeidsinkludering etter «place-then-train» kan gjennomføres med NAV-kontoret som base og oppfølgende instans. Formålet var å bidra til å utvikle den interne kompetansen i NAV for å styrke bruken av ordinært arbeidsliv for den delen av brukergruppen som har større og sammensatte oppfølgingsbehov.

Deltakerne i forsøkene ble rekruttert fra Kvalifiseringsprogrammet, et NAV-tiltak som i hovedsak retter seg mot langtidsmottakere av sosialhjelp, eller personer som står i fare for å havne i en slik situasjon. KVP har en varighet på ett år, men kan forlenges med ytterligere et år. Målgruppen i forsøkene var personer i yrkesaktiv alder med vesentlig nedsatt arbeids- eller inntektsevne med behov for oppfølging og arbeidstrening for å

---

<sup>6</sup> "Kvalifiseringsprogrammet" ved NAV Tromsø og "Snart ansatt" ved NAV Østensjø

komme i arbeid. Det ble også stilt krav om at deltakerne hadde vært gjennom en arbeidsevnevurdering.

Selv om begge forsøkskontorene brukte en «place-then-train»-inspirert metodikk, ble den praktiske tilnærmingen litt ulik. Ved NAV Tromsø la KVP-teamet vekt på jobbspesialistmodellen i SE, mens NAV Østensjø vektla tilnærmingen kjent som «naturlig bistand», som innebærer at en del av oppfølgingen på arbeidsplassen gjennomføres av en medarbeider som oppnevnes som fadder. Begge kontorene hadde utstrakt bruk av praksisplass/arbeidstrening, men som regel med en intensjonsavtale om ansettelse.

Det ble alltid gjennomført et oppstartsmøte med arbeidsgiver, deltaker og jobbkonsulent. Underveis ble det gjennomført faste evalueringsmøter med arbeidsgiver og deltaker, i tillegg til at NAV-veilederen i tiltaket var tilgjengelig på telefon og e-post for alle parter. Ved NAV Østensjø ble det tilknyttet en norsklærer i teamet som jobbet med yrkesrettet norskopplæring for deltakere i «Snart ansatt».

I Tromsø hadde 22 av de 45 deltakerne (49 prosent) kommet ut i arbeid i løpet av prosjektperioden. Veilederne i tiltaket opplevde imidlertid at de ikke hadde kapasitet til å gjennomføre like tett oppfølging som forutsatt i metodikken. Ifølge Spjelkavik (2016) opplevde kontoret at det var vanskelig å gjennomføre intensiv arbeidsrettet oppfølging uten endringer i ressursituasjonen og arbeids-organiseringen. Ved NAV Østensjø hadde 54 prosent av deltakerne fått jobb ved utgangen av 2015. Erfaringene fra dette forsøket viser at brukermedvirkning og tidlig relasjonsbygging er nyttig og gir et godt grunnlag for god jobbmatch og etablering av samarbeid med arbeidsgivere (Ibid.).

Snart ansatt er ett av tiltakene vi inkluderer i vår studie. Fra 1.1.2017 ble Snart ansatt tatt inn i ordinær drift ved NAV Østensjø.

### **Kjerneoppgaver i NAV**

Kjerneoppgaver i NAV (KIN) er et forsøk som ble gjennomført i perioden 2012-2015. Formålet med forsøket var å undersøke hvorvidt Arbeids- og velferdsetaten i større grad kan gjennomføre avklarings- og oppfølgingstjenester i egen regi, som et alternativ til eksterne tiltaksarrangører. I alt 10 NAV-kontorer fordelt på fem fylker deltok, hvorav halvparten var forsøkskontorer og resten kontrollkontorer. Forsøkskontorene var NAV Ski, NAV Bamble, NAV Heimdal, NAV Kongsvinger og NAV Åsane.

I evalueringen av forsøket konkluderer Spjelkavik m.fl. (2016) med at NAV kan gjennomføre avklaring- og oppfølgingsarbeidet minst like bra som eksterne aktører. Evalueringen trekker også frem positive resultater når det gjelder samlet overgang til ordinært arbeid. På kontornivå er det to forsøkskontorer som gjør det signifikant bedre enn sine kontrollkontorer, mens de tre andre forsøkskontorene gjør det like bra som sine respektive kontrollkontorer. Det er særlig overgang til arbeid i kombinasjon med ytelse fra NAV som driver den positive effekten.

Kjerneoppgaver i NAV skulle erstatte «tradisjonelle» avklarings- og oppfølgingstiltak. Som en del av forsøket ble det opprettet to nye tiltak; KIN-avklaring (som erstattet Avklaring ordinær og Avklaring skjermet) og KIN-oppfølging (erstattet Arbeid med bistand og Oppfølging). Målet var å redusere ventetiden for brukerne, både før og mellom tiltak, øke omfanget av bruk av ordinært arbeidsliv i tiltaksgjennomføringen, og sikre høyere overgang til ordinært arbeid. Ved alle forsøkskontorene var KIN organisert i et eget team i en bestiller-utførermodell.

Målgruppen var hovedsakelig brukere med spesielt tilpasset innsats, og var stort sett mottakere av arbeidsavklaringspenger eller gradert uføretrygd. Det var hovedsakelig KIN-teamet som besluttet inntakene.

Innholdet i tiltakene reflekterte en del elementer som er kjent i Supported Employment. KIN-veilederens rolle ble utviklet i retning av jobbspesialistrollen i SE (Spjelkavik m.fl. 2016). Likhetstrekkene ligger i at den arbeidsrettede oppfølgingen (primært i KIN-oppfølging) vektla bruk av arbeidsplassen som arena for trening, utvikling og mestring. Når det gjelder KIN-avklaring tyder erfaringene på at det har vært en del uklarhet knyttet til innholdet i tiltaket. Uklarhetene dreier seg blant annet om hvor stort arbeidsfokuset bør være, i hvor stor grad ordinære arbeidsplasser skal brukes og hvor mye KIN-veileder skal følge opp deltakerne. Andre utfordringer som ble trukket frem er kapasitet og manglende kompetanse i markedsarbeidet og i den metodiske oppfølgingen av brukere med mer komplekse behov (ibid.).

Bruk av praksisplasser (nå «arbeidstrening») var vanlig ved alle forsøkskontorene. Underveis forhandlet KIN-veiledere med arbeidsgiverne om lønn, ansettelse og avklaring av arbeidsevne innen det aktuelle yrket. Praksisplassene var stort sett i privat sektor, med unntak for Ski der halvparten av praksisplassene var i kommunen.

AFI brukte en forskjeller-i-forskjeller-analyse for å undersøke om KIN ga bedre resultater enn de «opprinnelige» tiltakene. Utfallsvariabelen er overgang til arbeid 2 måneder etter tiltaket. Analysen viser en samlet gjennomsnittlig effekt på 9,3 prosentpoeng (39 prosent), det vil si at 39 prosent flere kommer i jobb enn om tiltaket ikke hadde vært gjennomført.<sup>7</sup> NAV Bamble og NAV Heimdal hadde signifikant bedre resultater enn sine kontrollkontorer, mens de andre gjorde det like bra.

Når det gjelder overgang til arbeid *uten* kombinasjon med ytelse fra NAV var det en ikke-signifikant økning for alle forsøkskontorene samlet sett. Effekten (forskjeller-i-forskjeller) av tiltaket blir noe lavere når man kun ser på overgang til arbeid i kombinasjon med ytelse fra NAV. Den estimerte effekten på overgang til arbeid er 7,6 prosentpoeng høyere ved forsøkskontorene sammenlignet med kontrollkontorene.

Spjelkavik m.fl. (2016) skriver at forventningene var at det ville bli gode resultater fordi forsøket innebar nærhet til beslutninger omkring lønnstilskudd (og andre ytelse). Ved overgang til arbeid i kombinasjon med ytelse var det stort sett snakk om lønnstilskudd. NAV Kongsvinger var det eneste kontoret som hadde en statistisk signifikant økning i bruk av lønnstilskudd i løpet av forsøksperioden sammenlignet med kontrollkontoret, og er ett av to kontorer som har signifikante positive resultater når det gjelder overgang til arbeid med ytelse. Forskerne antyder at de gode resultatene henger sammen med økt bruk av lønnstilskudd.

Forsøket ble videreført ut 2016 og er ett av tiltakene som er inkludert i vår studie. Siden anskaffelsen av det nye oppfølgingstiltaket har stadig flere NAV-kontorer startet oppfølgingstiltak i egen regi, nå kalt Utvidet oppfølging i NAV. Tiltaket gjennomføres over NAV-kontorenes driftsbudsjett.

### **Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd**

I 2013 ble forsøket «AAP som lønnstilskudd» iverksatt i fem fylker med tre virkemidler; lønnstilskudd til arbeidsgivere, utvidet adgang til midlertidig ansettelse og utvidet oppfølging av deltakere og arbeidsgivere.<sup>8</sup> Forsøket varte fram til 2018. AFI følgeevaluerte forsøket (sluttrapport: Spjelkavik og Terjesen, 2016), mens en effektevaluering gjennomføres av Proba samfunnsanalyse (ferdigstilles i 2019).

---

<sup>7</sup> Effekten på 9,3 prosentpoeng er endringen i overgang til arbeid i prosentpoeng ved forsøkskontorene fratrukket endring i overgang til arbeid i prosentpoeng ved kontrollkontorene.

<sup>8</sup> Fylkene er Oslo, Hordaland, Østfold, Vest-Agder og Troms.

AFI rapporterte at nærmere 60 prosent av (477) deltakerne hadde fått ansettelse med eller uten ytelse og oppfølging i 2015. Disse tallene inkluderer ikke deltakere som er i praksisplass/arbeidstrening. Deltakerantallet økte til 669 per januar 2016. En surveyundersøkelse blant arbeidsgiverne indikerer at omtrent 36 prosent av deltakerne kan få fast stilling. Delrapporten konkluderer også med at både deltakere og arbeidsgivere stort sett var fornøyde med ordningen.

AAP som lønnstilskudd forutsetter en ansettelse. Likevel viser evalueringen utstrakt bruk av praksisplass (arbeidstrening), men ofte i forbindelse med avklaring av kandidater til forsøket. Jobbrådgiverne begrunner bruk av praksisplass med at kandidatene ikke er klare for ansettelse. Også arbeidsgiverne oppfatter deltakerne som mer ressurskrevende å følge opp enn forventet og at arbeidsevne og atferd ikke samsvarer med forventninger.

Målgruppen for forsøket er personer med AAP, hvorav personer under 30 år skulle få særlig prioritet. I 2016 var 45 prosent av deltakerne 30 år eller yngre.<sup>9</sup> Når det gjelder deltakergruppens utfordringer er psykiske og fysiske helseplager hovedutfordringene ifølge jobbrådgiverne. For omkring 40 prosent av deltakerne er hovedutfordringen psykisk helse.

Det er flere faktorer som tyder på at deltakergruppen hadde en nærmere tilknytning til arbeidsmarkedet enn andre AAP-mottakere. I begynnelsen ble deltakere rekruttert blant AAP-mottakere som allerede var i praksisplass. Andelen av deltakerne som har fullført videregående skole økte i løpet av forsøksperioden, fra 25 til 35 prosent og om lag en fjerdedel har høyere utdanning. Deltakerne hadde også gjennomsnittlig kortere tid siden siste arbeidsforhold enn AAP-mottakere ellers.

Et av innspillene fra evalueringen har vært at det må utvikles entydige kriterier for rekruttering av deltakere til tiltaket (Spjelkavik og Terjesen 2016). Forskerne mener den sprikende rekrutteringspraksisen ved kontorene (og blant jobbrådgiverne) skyldes ulike oppfatninger om hvordan samarbeidet mellom jobbrådgiver og ordinær NAV-rådgiver bør være eller skal praktiseres.

Et av virkemidlene i forsøket er «utvidet oppfølging». Jobbrådgiverne hadde ved oppstart fått opplæring i (eller blitt kjent med) ulike metoder for oppfølging, samtidig som det ble lagt få føringer på hva utvidet oppfølging innebærer i praksis. Evalueringen trekker frem at det er stor forskjell i praksis når det gjelder innholdet i oppfølgingsarbeidet. I noen grad følger jobbrådgiveren tett opp i arbeidssituasjonen, men hovedinntrykket er at det primært operasjonaliseres som å være tilgjengelig ved behov, omtalt som «beredskapsoppfølging».

## IPS i Sverige

Mellom 2008 og 2011 foregikk det et randomisert forsøk med individuell jobbstøtte i Sverige. I alt 120 deltakere ble fordelt mellom et IPS-tiltak og et tradisjonelt arbeidsmarkedstiltak. Deltakerne ble fulgt opp over 18 måneder og alle arbeidsmarkedsrelaterte data ble innhentet ved tre måletidspunkter: nullpunkt, etter 6 måneder, og ved avslutning. Den statistiske analysen består av ulike tester for signifikante forskjeller i utfallene mellom forsøksgruppen og kontrollgruppen. Resultatene indikerer at IPS er mer effektivt med hensyn til overgang til ordinært arbeid sammenlignet med kontrollgruppen (Bejerholm m.fl. 2015).

---

<sup>9</sup> To fylker hadde en andel på over 50 prosent, mens resten hadde overvekt av deltakere over 30 år.

Bakgrunnen for forsøket var et ønske om å inkludere Sverige i EQOLISE-forsøkene.<sup>10</sup> IPS-spesialistene fra den europeiske studien ble derfor hentet inn for å gi opplæring til jobbspesialistene i Sverige, samt overvåke implementeringen og gjennomføringen. Opplæringen av jobbspesialistene varte i en uke, men de ble fulgt opp annenhver uke gjennom hele forsøksperioden.

Målgruppen var personer i yrkesaktiv alder (18 til 63 år) med betydelig nedsatt arbeidsevne/funksjonsevne som følge av en psykisk diagnose. Andre inngangskriterier var at deltakerne måtte forstå og lese svensk, hadde vært arbeidsledig i minst ett år og var innstilt på å komme i arbeid. Potensielle deltakere ble invitert til informasjonsmøter om forsøket. På møtene ble IPS og de andre arbeidsmarkedstiltakene presentert og forklart. Forsøksdesignet, hva randomisering innebærer og etiske hensyn i forsøket ble også gjennomgått på informasjonsmøtene. Informasjonen ble også formidlet individuelt der det var ønskelig. De som ønsket å delta leverte skriftlig samtykke.

Deltakerne ble rekruttert fra seks ulike behandlingsteam for psykisk helse i Malmø. Halvparten ble fordelt til IPS, mens den andre halvparten deltok på tilgjengelige train-the-place-tiltak i regi av kommunen, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen eller helsesektoren. Det vanligste var arbeidstrening/-praksis i skjermede virksomheter.

Det var tre jobbspesialister i forsøket, med oppfølgingsansvar for 20 deltakere hver. Jobbspesialistene hadde bakgrunn som sykepleier, sosialarbeider og ergoterapeut, men alle hadde lang yrkeserfaring fra psykisk helsevern og arbeidsrettet rehabilitering.

Det ble iverksatt ulike tiltak for å sikre en god implementering av IPS-tiltaket. Det ble blant annet holdt løpende informasjons- og diskusjonsmøter med representanter fra ulike relevante instanser, hvor første møte ble holdt 8 måneder før oppstart. I tillegg ble det arrangert workshops ved ulike tidspunkter i forsøksperioden for å evaluere om implementeringskvaliteten var i tråd med kvalitetsmålene i Becker m.fl. (2008). Målingene viste en gradvis forbedring av implementeringskvalitet i løpet av forsøksperioden.<sup>11</sup>

Det viktigste utfallsmålet i evalueringen (Bejerholm m.fl. 2015) var overgang til ordinært arbeid. Andre utfallsmål var arbeidsintensitet (antall timer per uke), varighet i jobb, inntekt og tid før første ansettelse. Deltakerne ble også kartlagt med hensyn til ulike demografiske, helse- og levekårsrelaterte faktorer.

Den første målingen (etter 6 måneder) avdekket ingen signifikant forskjell mellom forsøksgruppen og kontrollgruppen med hensyn til andel i arbeid. Resultatene etter 18 måneder viser imidlertid at IPS-deltakerne hadde signifikant høyere sysselsettingsrate enn kontrolltiltaket (46 mot 11 prosent). IPS ga også signifikant bedre resultater med hensyn til de andre utfallsmålene. Sammenligning ved siste måletidspunkt viser at deltakere i IPS kom raskere ut i jobb, hadde flere arbeidstimer/uker, høyere jobbfastholdelse og høyere arbeidsinntekt, enn deltakere i kontrollgruppen.

Bejerholm m.fl. (2015) konkluderer med at IPS er mer effektivt enn de tradisjonelle arbeidsmarkedstiltakene i svensk kontekst, samt at det bidrar til bedre integrering i lokalsamfunnet.

Forsøket hadde et frafall på 28 prosent. Frafallsanalysen viser at det ikke var signifikante forskjeller med hensyn til demografiske, helse- og levekårsrelaterte faktorer mellom gjenværende deltakere og de som avbrøt. Når man ser på IPS-gruppen isolert viser

---

<sup>10</sup> IPS-forsøk i 6 ulike europeiske byer. Se for eksempel Burns og Catty (2008)

<sup>11</sup> Skåren var 110 (god) etter 6 måneder, 115 (utmerket) etter 12 måneder og 117 (utmerket) etter 18 måneder.

imidlertid analysen at innvandrere var mer tilbøyelig til å avbryte forsøket innen de første 6 månedene sammenlignet med svenskfødte.

### **Særskilt introduktions- og oppføljningsstöd (SIUS)**

SIUS er et tiltak i regi av Arbetsformedlingen i Sverige og retter seg mot personer med nedsatt arbeidsevne med behov for særlig bistand til å etablere seg på arbeidsmarkedet. Tiltaket er basert på SE-tilnærmingen om at bistanden skal gis i kombinasjon med et arbeidsforhold. Som i andre SE-tiltak er det fokus på individuell jobbstøtte og veiledning av både arbeidstaker og arbeidsgiver. Tiltaket har en relativt kortere oppfølgingstid enn for eksempel IPS. Jobbstøtten blir gradvis avviklet etter 6 måneder, men kan i prinsippet vare opp til ett år.

I perioden 2014-2016 gjennomførte Arbetsformedlingen og Försäkringskassan et randomisert forsøk med ulike arbeidsmarkedstiltak for unge (19-30 år) aktivitetstiltak (Försäkringskassan, 2017).<sup>12</sup> Ungdommene ble fordelt til tre ulike tiltak, to forsøks- og ett kontrolltiltak. SIUS var ett av forsøksiltakene. De andre tiltakene var Case management (CM) og Förstärkta samarbetet (FS).

Förstärkta samarbetet var kontrolltiltaket og betyr et forsterket samarbeid mellom Arbetsförmedlingen og Försäkringskassan som ble etablert i 2012. Tiltaket består av to faser; først en kartleggingsfase hvor jobbsøker sammen med sin veileder i Arbetsförmedlingen og veileder i Försäkringskassan sammen utformer en handlingsplan for retur til arbeid. Deretter finnes det to utfall, enten arbeidsforberedende aktiviteter eller arbeidspraksis. Innholdet i CM er veldig likt FS, men i tillegg har deltakeren en «case manager» i kommunen som jobber med helhetlig oppfølging på alle livsområder. Deltakere i SIUS får bistand i henhold til place-then-train modellen fra en SIUS-konsulent i Arbetsförmedlingen.

Vel 1000 deltakere ble ved tilfeldig utvelgelse fordelt mellom disse tre tiltakene. Alle deltakere var unge med aktivitetstiltak. Ingen diagnosegrupper ble spesielt prioritert. Oppfølgingstiden var på 15 måneder.

Resultatene viser at SIUS lyktes best med å få deltakere ut i arbeid. Etter 15 måneder i tiltak var 26 prosent av SIUS-deltakerne i ordinært arbeid, sammenlignet med 18 og 20 prosent i henholdsvis FS og CM. De finner imidlertid at den positive effekten av SIUS hovedsakelig gjelder for menn. For kvinner var det ingen signifikante forskjeller mellom de tre tiltakene når det gjelder andel som kom i arbeid.

Forskerne undersøkte om forskjellen i effekten av SIUS mellom kjønnene kunne forklares ut i fra forskjeller i bakgrunnkjennetegn, oppfølgingen, og type jobber de søker seg til, men fant ingen tydelige forklaringsfaktorer.

Petrelis og Chikhechioukh (2016) er en kvalitativ undersøkelse om SIUS-konsulentenes erfaringer med å jobbe med personer med psykiske diagnoser, samt hvorvidt de mener at SE-metodikken som brukes bidrar til at denne gruppen kommer i arbeid. Datainnsamlingen består av intervjuer med SIUS-konsulenter ved to arbeidsformidlingskontorer (Arbetsformedlingen).

SIUS-konsulentenes vurdering er at bistanden som gis gjennom SIUS-tiltaket er utilstrekkelig for personer med psykiske lidelser. Dette skyldes at mange i denne gruppen har behov for mer omfattende hjelp, og ofte på flere plan enn det som tilbys gjennom

---

<sup>12</sup> En midlertidig trygdeytelse for unge med nedsatt arbeidsevne.



SIUS. Ifølge konsulentene er SIUS bedre egnet for personer som allerede står nær arbeidsmarkedet.

## 2.1.2 Europa

Burns og Catty (2008) er en evaluering av et IPS-forsøk i europeisk sammenheng.<sup>13</sup> Studien var designet som et randomisert forsøk, hvor deltakere ble tilfeldig plassert i gruppe som skulle følge et IPS-program eller i gruppe for yrkesrettet attføring (vocational training). Kontrolltiltaket fulgte en «train-and-place» tilnærming, og tiltak ble valgt ut fra hva som var det beste tilgjengelige tiltaket lokalt og hvilket tiltak som i størst grad ble brukt lokalt.

Til sammen 312 personer med alvorlige psykiske lidelser fikk veiledning ved seks europeiske sentre. Resultater ble målt ved andelen av deltakerne som kom i ordinær jobb i løpet av forsøksperioden. Videre ble det kontrollert for variasjoner i lokalt arbeidsmarked og velferdssystem. Resultatene viser at IPS var mest effektivt: 55 prosent hadde minst én dags arbeid, mot 28 prosent blant de på arbeidstrening.

Når man ser på byene enkeltvis, var det en positiv signifikant effekt i 4 av de 6 byene.<sup>14</sup> I byene Ulm i Tyskland og Groningen i Nederland fant forskerne ingen signifikant forskjell mellom IPS og tradisjonelle tiltak. Både Nederland og Tyskland har relativt generøse velferdssystemer og resultatene kan derfor være en indikasjon på at svake økonomiske insentiver kan svekke effekten av arbeidsmarkedstiltak som for eksempel IPS.

Deltakerne ble også målt på andre utfallsmål. Resultatene viser at kontrollgruppen hadde høyere sannsynlighet for å slutte i tiltaket underveis (45 prosent mot 13 prosent) og for å bli re-innlagt på sykehus (31 prosent mot 20 prosent).

Målgruppen i forsøkene var personer som ved inntakstidspunktet hadde hatt en psykisk diagnose i minst to år, hadde hatt kontakt med et psykisk behandlingsteam i minst 6 måneder, og vært arbeidsledig i minst 12 måneder. Forsøket hadde et sterkt fokus på at intervensjonen skulle gjennomføres i tråd med praksis i USA. Jobbspesialistene i forsøket var alle «nybegynnere» og fikk lik mengde opplæring fra en amerikansk IPS-ekspert. Jobbspesialistene ble også fulgt opp underveis i forsøket. Deltakerne ble fulgt opp i 18 måneder og hver jobbspesialist hadde opp til 25 deltakere hver.

Forsøket hadde høy implementeringskvalitet (Fidelity Scale), det vil si at IPS-tiltaket ble implementert i tråd med kriteriene for IPS.

Forskningsspørsmålet i evalueringen var todelt. På den ene siden ønsket forskerne å vurdere om den amerikanske suksessen med IPS kunne overføres til en europeisk kontekst. Den andre delen siktet på å undersøke om effekten av programmet modifiseres av lokale arbeidsmarkedsforhold og velferdssystemer. Funnene indikerer at lokale arbeidsmarkedsforhold stod for en betydelig del av forskjellene i effekter av IPS. Forskerne konkluderer med at IPS er en effektiv tilnærming til arbeidsrehabilitering ved psykiske helseproblemer, som det bør investeres i og som bør undersøkes videre.

### Nederland

I perioden 2005-2007 ble det gjennomført et randomisert forsøk med IPS i Nederland. Forsøket foregikk fire steder og hadde til sammen 151 deltakere. Michon m.fl. (2014)

---

<sup>13</sup> IPS-forsøk i 6 europeiske byer i Storbritannia, Tyskland, Italia, Sveits, Nederland og Bulgaria

<sup>14</sup> London, Rimini, Zurich og Sofia

evaluerte dette forsøket. Resultatene indikerer at IPS gir signifikant bedre arbeidsrettede resultater enn tradisjonelle «train-then-place»-tiltak.

Deltakerne ble rekruttert fra fire ulike regionale psykiske helsetjenester/ behandlingssentre. Alle var i yrkesaktiv alder (18-65 år) og hadde alvorlige psykiske lidelser. Inntakskriteriene var informert samtykke og ønske om ordinær jobb. Personer som deltok i andre arbeidsmarkedstiltak eller andre forsøk, eller var innlagt på fulltid, ble ekskludert fra forsøket.

Implementeringen ble gjennomført i samsvar med veiledningen gitt i Drake m.fl. (2012). Ved to av de fire stedene forsøket ble gjennomført ble implementeringskvaliteten vurdert som høy, mens de to andre fikk moderat skår. Kontrolltiltaket bestod av skjermet arbeid eller opplæring, separat fra den psykiatriske behandlingen. Jobbspesialistene i forsøket var samlokalisert med helseteamene i de ulike regionale helsetjenestene. Det var mellom 20-30 deltakere per ansatt. Deltakerne ble kartlagt fire ganger i løpet av forsøksperioden; ved oppstart (nullpunkt), etter 6, 18 og 30 måneder. Oppfølgingstiden i tiltaket var 30 måneder.

Utfallsmålet i tiltaket var å komme i ordinært arbeid. I evalueringen ble dette målt ved andel personer som ble sysselsatt i ordinært arbeid i løpet av forsøksperioden. I løpet av forsøksperioden hadde 44 prosent av deltakerne i IPS funnet en jobb i det ordinære arbeidsmarkedet, mens andelen i kontrollgruppen var 25 prosent. Forskerne så også på egenvurdert livskvalitet, selvfølelse og mental helse. Det ble ikke avdekket signifikante forskjeller mellom forsøksgruppen og kontrollgruppen med hensyn til disse faktorene.

## Sveits

Hoffmann m.fl. (2014, 2012) evaluerer et randomisert forsøk med IPS i Sveits. Til sammen 100 arbeidsledige med psykiske lidelser ble ved tilfeldig utvelgelse fordelt til enten IPS eller det beste tilgjengelige alternativet der studien fant sted. Alternativene var i hovedsak opplæring eller skjermet arbeid. Resultatene viser signifikant bedre sysselsettingstall for deltakere i IPS-programmet sammenlignet med kontrollgruppen.

Målgruppen i studien var arbeidsløse mellom 18 og 64 år med en stabil psykisk lidelse i samsvar med ICD-10 kriterier. Vedkommende måtte også ha et ønske om ordinær ansettelse. Det ble også stilt krav om noe arbeidsevne ved oppstart.<sup>15</sup>

Jobbspesialistene hadde lang erfaring med behandling og rehabilitering av personer med psykiske diagnoser. Det ble gitt bistand til å finne en ordinær jobb med utgangspunkt i deltakers utdanningsbakgrunn, preferanser, og tidligere arbeidserfaring. Ved ansettelse ble det gitt oppfølging og bistand på arbeidsplassen. Dersom et arbeidsforhold ble avsluttet, kunne jobbspesialistene også tilby støtte i å takle tap av arbeid og hjelp til å finne ny jobb. Oppfølgingstiden var mellom 2 og 5 år. Deltakere i kontrolltiltakene fikk ikke oppfølging i arbeidsforholdet.

Utfallsmålet ble definert som overgang til ordinær jobb, av minst 5 dagers varighet. Totalt sett klarte 59 prosent av IPS-deltakerne å komme ut i ordinært arbeid, mens den tilsvarende andelen for kontrollgruppen var kun 26 prosent (Hoffmann m.fl. 2012). Av de som kom ut i arbeid, hadde IPS-deltakerne betydelig lengre arbeidsforhold. Gjennomsnittlig varighet på et arbeidsforhold var 24,5 uker for de som hadde vært gjennom IPS-tiltaket, mens blant sysselsatte i kontrollgruppen var gjennomsnittet 10,2 uker.

---

<sup>15</sup> Dette skyldes regelverket i det sveitsiske trygdesystemet

Forskerne rapporterte deltakernes arbeidsmarkedsstatus to og fem år etter oppstart. Etter det andre året av forsøket var fremdeles 46 prosent av IPS-deltakerne i arbeid, sammenlignet med 17 prosent i kontrollgruppen. Det vil si at henholdsvis 78 og 64 prosent av de som ble sysselsatt fremdeles var i arbeid. Fem år etter oppstart var 63 prosent av IPS-deltakerne som hadde fått jobb fremdeles sysselsatt, sammenlignet med 36 prosent i kontrolltiltaket. IPS-tiltaket hadde med andre ord også bedre effekt på jobbfastholdelse, noe som trolig har sammenheng med at kontrollgruppen ikke fikk oppfølging i arbeidsforholdet.

For å sikre nok kapasitet til å gi tett oppfølging ble det i dette forsøket satt en øvre grense på 12 deltakere per jobbspesialist. Det var ønskelig at hver jobbspesialist skulle ha kontakt (personlig, telefon eller e-post) med den enkelte deltaker minst hver 14. dag.

Resultatene viser at jobbspesialistene i snitt hadde kontakt med deltaker eller relevant person minst én gang i uken. Halvparten av kontaktene foregikk over telefon eller på mail. Kontaktene var hyppigere i løpet av de første 6 månedene enn i de påfølgende 18 månedene.

Kontrolltiltakene hadde en arbeidsforberedende del med en obligatorisk varighet på mellom 6 og 12 måneder. Det vil si at deltakerne i kontrolltiltaket ikke hadde mulighet til å begynne å jobbe før denne delen av tiltaket var fullført. På grunn av dette er evalueringen basert kun på data fra de siste 12 månedene av forsøket.

Andre utfallsmål var psykiatriske symptomer, funksjonsnivå, tilbakefall som førte til sykehusinnleggelse, stressmestring, egenvurdert livskvalitet. Det ble ikke funnet signifikante forskjeller med hensyn til disse faktorene. Dataene viser imidlertid at det var høyere frafall i kontrollgruppen enn i forsøksgruppen.

Viering m.fl. (2015) er en evaluering av et annet IPS-forsøk som ble gjennomført i Sveits. Mellom 2011 og 2014 foregikk det et randomisert forsøk med IPS med to års oppfølgingstid. Tilsammen 250 personer ble fordelt mellom IPS-tiltaket og kontrollgruppen. Kontrollgruppen mottok ikke arbeidsrettet støtte. De kunne bruke arbeidskontoret og ble oppfordret til å søke jobb på egen hånd. Utfallsmålet var ordinært arbeid av minst én måneds varighet. Evalueringen viser at IPS-tiltaket ga signifikant bedre resultater med hensyn til overgang til ordinært arbeid sammenlignet med kontrollgruppen. Om lag 32 prosent av IPS-deltakerne lyktes med å komme i ordinært arbeid, mot 12 prosent blant kontrollgruppen.

## **Storbritannia**

Howard m.fl. (2010) og Heslin m.fl. (2011) er effektevalueringer av et IPS-forsøk i London. Kontrolltiltaket var ordinær behandling, som bestod av psykososial rehabilitering og tilbud om dagsenter hvor deltakerne kunne delta i jobbforberedende aktiviteter som for eksempel jobbsøkerkurs. Tilsammen 219 personer ble ved tilfeldig utvelgelse fordelt på IPS og kontrolltiltaket. Deltakerne i forsøket ble fulgt opp i to år. Etter ett års oppfølging var det ingen signifikante forskjeller mellom forsøksgruppen og kontrollgruppen med hensyn til overgang til arbeid. (Howard m.fl. 2010). Heslin m.fl. (2011) viser imidlertid at etter to års oppfølging hadde IPS en signifikant bedre effekt på overgang til arbeid enn kontrolltiltaket.

Deltakerne ble rekruttert fra behandlingssentre i to bydeler i Sør-London. Blant inklusjonskriteriene var at deltakerne måtte være i yrkesaktiv alder (18-65 år), hatt alvorlig psykisk sykdom i minst to år, motta psykiatrisk behandling, kunne lese og skrive engelsk godt nok til å gi informert samtykke, og vært arbeidsledig i minst 3 måneder.

Effektanalysen i Howard m.fl. (2010) viser at henholdsvis 13 og 7 prosent av deltakerne i IPS og kontrolltiltaket oppga at de hadde hatt en ordinær jobb i løpet av

forsøksperioden. Forskjellen var ikke signifikant. Heslin m.fl. (2011) fant derimot at andelen IPS-deltakere som hadde oppnådd ordinær ansettelse var 22 prosent, sammenlignet med 11 prosent i kontrollgruppen. Forskjellen er signifikant.

Andelene som kom ut i ordinær jobb i disse studiene var svært lave sammenlignet med andre studier, også europeiske. Dette kan ha sammenheng med at det ble brukt en strengere definisjon på det primære utfallsmålet. I studien er kriteriene for ordinær ansettelse blant annet at jobben betaler minst minstelønn, ikke er forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne, og at deltakeren var i kontinuerlig arbeid i minst 30 dager. En annen forklaring kan være at jobbspesialistene og behandlingsteamet ikke var organisert sammen.

Analysene viser heller ingen signifikante forskjeller mellom forsøksgruppen og kontrollgruppen med hensyn til andre utfallsmål.

## Italia

Tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak i Italia har gitt svake resultater med hensyn til overgang til ordinært arbeid. Ifølge Fioritti m.fl. (2014) er det bare ca. 10 prosent av deltakere i de tradisjonelle tiltakene med en «train-place»-tilnærming som har klart å oppnå ordinær ansettelse.

I Italia er jobbmuligheter for personer med psykiske lidelser i stor grad tilrettelagt gjennom såkalte sosiale foretak (social enterprise). Foretakene er som regel ideelle organisasjoner/virksomheter, og kan enten ha rollen som arbeidsformidler eller arbeidsgiver.

De sosiale foretakene varierer i størrelse, sammensetning av arbeidstakere, type arbeidsoppgaver, og om det er skjermet eller ordinær virksomhet. Ordinære virksomheter som driver med markedsrettet produksjon mottar en statlig finansiering på om lag 30 prosent av budsjettet, mens de skjermede virksomhetene er helfinansiert av staten. Ifølge Fioritti m.fl. (2014) blir denne typen foretak ansett som ideelle arbeidsplasser for personer med psykiske lidelser, fordi de er mer tolerante, fleksible, og skaper individuelt tilpassede arbeidsoppgaver.

De lokale psykiatriske helsesentrene benytter i tillegg andre virkemidler for yrkesrettet oppfølging. Det mest vanlige er bruk av en midlertidig ytelse til pasienter i skjermede virksomheter med praksis hos en offentlig eller privat arbeidsgiver hvor arbeidstreningen foregår, eller praksis i et sosialt foretak før man oppnår medlemskap eller ansettelse.

Italia har et kvoteringsystem som innebærer at alle offentlige og private arbeidsgivere med over 15 ansatte skal kunne ta imot en person med funksjonsnedsettelse. Erfaringer med dette viser at personer med psykiske lidelser diskrimineres i større grad enn andre. En del arbeidsgivere velger heller å betale en bot framfor å ansette personer med psykiske lidelser.

Individuell jobbstøtte (IPS) har gradvis blitt implementert av stadig flere psykiatriske helsesentre i Italia (ibid.). Forskerne henviser til effektvurderinger av IPS hvor mellom 45 og 50 prosent av deltakerne i tiltaket klarte å finne arbeid.

I evalueringen pekes det på tre utfordringer som kan svekke implementeringen av IPS i Italia. For det første har flere deltakere funnet arbeid på det «uformelle» arbeidsmarkedet (svart arbeid). Dette er kontroversielt fordi det på den ene siden strider mot prinsippene i IPS, mens på den andre siden er det slik at det uformelle arbeidsmarkedet utgjør mellom 10 og 50 prosent av alle jobbmuligheter i de ulike regionene i landet. Den andre utfordring er at det har skjedd en dreining mot mer deltidsstillinger og kortvarige ansettelser. En tredje utfordring er at det ikke finnes noe godt alternativ for de 50 - 60 prosent som ikke lykkes med å finne arbeid.

### 2.1.3 Nord-Amerika og Asia

Kinoshita m.fl. (2013) er en metaanalyse av effekten av IPS for voksne med psykisk sykdom basert på 14 uavhengige randomiserte forsøk (hovedsakelig) i USA, Canada, Australia, Hong Kong og Storbritannia. Analysen er en sammenligning av effekten av «place-then-train»-inspirerte tiltak og en rekke andre arbeidsmarkedstiltak med hensyn til ulike faktorer som blant annet overgang til ordinært arbeid, varighet av ordinært arbeid og livskvalitet. Hovedkonklusjonen er at deltakere i «place-then-train»-tiltak i større grad enn deltakere i tradisjonelle tiltak oppnår ansettelse, kommer raskere ut i arbeid og har lengre arbeidsforhold.

#### Canada

Latimer m.fl. (2006) er en evaluering av et IPS-forsøk som ble gjennomført i Canada mellom 2001 og 2004. Til sammen 150 personer med alvorlige psykiske lidelser i alderen 18-64 år ble ved tilfeldig utvelgelse fordelt mellom et IPS-tiltak og et kontrolltiltak som primært besto av skjermet arbeid eller trening i jobbsøking. Felles for kontrolltiltakene var fokus på en gradvis overgang til vanlig jobb, det vil «train-then-place»-tilnærming. Oppfølgingstid i forsøket var 12 måneder.

Resultatene av evalueringen viser at det var en signifikant høyere andel av IPS-deltakerne enn av kontrollgruppen som gikk over i en ordinær jobb. Det ble også rapportert resultater for andre utfallsmål: arbeidstid i ordinær jobb (timer), livskvalitet, inntekt og kostnadseffektivitet.<sup>16</sup> IPS hadde også signifikant bedre resultater med hensyn til inntekt. Studien finner imidlertid ingen effekt av IPS på livskvalitet.

Både jobbspesialistene og behandlerne i IPS-forsøket var tilknyttet et sykehus. Forsøket foregikk ved sju lokale «klinikker» og et arbeidsrehabiliteringssenter. Jobbspesialistene var organisert i team og hadde ukentlige møter med teamleder for å diskutere utfordringer i enkeltsaker og utveksle tips om potensielle jobber. Hver jobbspesialist hadde oppfølgingsansvar for omtrent 20 deltakere hver.

De arbeidsrelaterte utfallsmålene ble delt inn i ordinært lønnet arbeid og annet lønnet arbeid. I løpet av det året deltakerne ble fulgt opp, klarte 47 prosent av deltakerne i IPS-tiltaket å oppnå en form for ordinært arbeid, mens det gjaldt 19 prosent av kontrollgruppen. IPS-deltakerne jobbet også gjennomsnittlig mer enn kontrollgruppen, og hadde gjennomsnittlig høyere lønn. Forskjellene er statistisk signifikante.

#### Hong Kong

Wong m.fl. (2008) evaluerte et randomisert IPS-forsøk i Hong Kong som ble gjennomført i perioden 2001-2004. Tilsammen 92 personer mellom 18 og 55 år ble ved tilfeldig utvelgelse fordelt mellom et IPS-tiltak og et kontrolltiltak. Kontrolltiltaket bestod av arbeidstrening i skjermet sektor. Deltakerne ble fulgt opp i 18 måneder. Hovedutfallsmålet var å komme ut i ordinært arbeid i løpet av oppfølgingstiden. Resultatene viser at 70 prosent av IPS-deltakerne klarte å oppnå ordinær ansettelse, mot 29 prosent i kontrollgruppen.

Alle deltakerne hadde alvorlige psykiske lidelser. Schizofreni (70 prosent) og stemningslidelser (18 prosent) var de vanligste diagnosene. I tillegg til en psykisk diagnose ble det også stilt krav om at deltakerne ikke skulle ha en medisinsk tilstand som potensielt kunne svekke arbeidsevnen på sikt. Det var flere menn i utvalget (60 prosent) og relativt lav gjennomsnittsalder (33 år).

---

<sup>16</sup> "The Canadian version of the Wisconsin Quality-of-Life Scale" ble brukt som mål på livskvalitet

Andre utfallsmål i evalueringen var blant annet antall dager i arbeid, inntekt, psykiske symptomer og livskvalitet.<sup>17</sup> Målingen etter 18 måneder viser at deltakere i IPS-tiltaket fikk jobb raskere, stod i jobb lenger og tjente mer enn kontrollgruppen. Evalueringen fant ingen signifikante forskjeller mellom gruppene ved siste måling med hensyn til psykiske symptomer og livskvalitet.

I perioden 2003-2005 ble det gjennomført et randomisert forsøk med forsterket IPS i Hong Kong. Tiltaket bestod av ordinær IPS sammen med trening i (arbeidsrelaterte) sosiale ferdigheter («Work-related social skills training»). Til sammen 163 personer med alvorlige psykiske lidelser deltok i forsøket. Forsøksiltaket ble vurdert opp mot to kontrolltiltak som var ordinær IPS og tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak bestående av arbeidsrettet opplæring og vurdering («treatment as usual»). Tsang (2009) finner at forsterket IPS ga bedre sysselsettingseffekter sammenlignet med standard IPS og tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak.

Oppfølgingstiden i IPS-tiltakene var 15 måneder, og den tredje gruppen mottok tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak i 15 måneder for å matche varigheten i IPS-tiltakene. Hovedutfallsmålene var ordinært arbeid og inntekt. Etter 15 måneder i forsøket var 79 prosent av deltakerne i forsterket IPS i ordinær jobb, sammenlignet med 54 prosent i vanlig IPS og 7 prosent i det tradisjonelle tiltaket. Deltakere i forsterket IPS hadde i gjennomsnitt en høyere inntekt enn deltakere i ordinær IPS. De fant også at deltakere i forsterket IPS var i jobb lenger (varighet). Gjennomsnittlig lengde per ansettelsesforhold var om lag 24 uker for deltakere i forsterket IPS, mot 12 uker i ordinær IPS.

Andre utfallsmål var antall jobber (termineringer), og antall utførte arbeidstimer per uke. Det ble funnet en tendens til at deltakere i forsterket IPS hadde færre avslutninger av arbeidsforhold enn deltakere i ordinær IPS, men forskjellen var ikke signifikant. Blant de som avsluttet et arbeidsforhold var årsaken samhandlingsproblemer («interpersonal problems») i 7,7 prosent av tilfellene for deltakere i forsterket IPS, mens i ordinær IPS gjaldt det en fjerdedel av termineringene. Dette kan tyde på at trening i sosiale ferdigheter har hatt en positiv effekt.

Treningen i arbeidsrelaterte sosiale ferdigheter inneholdt et strukturert opplæringsprogram (WSST) i intervjuferdigheter, konversasjon og sosiale ferdigheter knyttet til god kommunikasjon med ledere, medarbeidere og kunder. Opplæringen ble holdt i de tre første månedene av forsøket, før deltakelse i arbeidsliv.

Tsang m.fl. (2010, 2011) vurderer langtidseffektene av dette forsøket og finner at den positive effekten av forsterket IPS sett i forhold til ordinær IPS vedvarer og forsterkes på lang sikt. På måletidspunktet 3 år etter forsøket startet er sysselsettingsraten 83 prosent blant de som hadde deltatt i forsterket IPS, og 61,5 på ordinær IPS.

## 2.2 Ulike varianter av Supported Employment og IPS

### Kortvariant av IPS

Burns m.fl. (2015) er en evaluering av et randomisert forsøket med IPS i seks europeiske byer. Resultatene avdekket at den første ansettelsen i hovedsak ble oppnådd i løpet av de første 9 månedene i tiltaket, og at det ble betydelig færre i de siste 9 månedene. Det ble bakgrunnen for en pilotutprøving av kortere forløp i IPS, kalt IPS-LITE. Burns m.fl.

---

<sup>17</sup> The Hong Kong Chinese Version: World Health Organization Quality of Life Measure

(2015) evaluerte en kortversjon av IPS i Storbritannia og forsøker å si noe om hvorvidt eller hvordan avkortningen påvirker effekten av tiltaket. Forskerne konkluderer med at det ikke er noen (signifikant) forskjell mellom effekten av IPS-LITE og ordinær IPS med hensyn til overgang til ordinært arbeid for personer med psykiske lidelser.

Analysen viser en samlet sysselsettingsrate på 43 prosent med små forskjeller mellom IPS-LITE og ordinær IPS, henholdsvis 41 og 46 prosent. Videre hevder forskerne at sysselsettingseffekter etter de første 9 månedene er små. 78 prosent av de som fikk jobb fikk det i løpet av de første 9 månedene.

Til sammen 123 deltakere ble henvist til forsøket fra det lokale behandlingsteamet. Kriteriene for deltakelse var at vedkommende i) var mellom 18 og 65 år, ii) hadde vært i kontakt med det lokale behandlingsteamet i minst 6 måneder og var forventet å forbli i poliklinisk oppfølging, iii) hadde vært arbeidsledig i minst 6 måneder og iv) søkte arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet. I tillegg ble individuell motivasjon vurdert av jobbkonsulentene før de ble tilbudt tiltak. Deltakerne hadde en gjennomsnittsalder på 38 år, og det var en liten overvekt av menn (59 prosent). De hadde en gjennomsnittlig sykdomsperiode på 10 år, og hadde en median arbeidsledighet på 24 måneder. Omtrent alle (97 prosent) hadde vært i arbeid tidligere.

Deltakerne ble ved tilfeldig utvelgelse tildelt ordinær IPS (18 måneder) eller kortversjonen IPS-LITE (9 måneder). Konsekvensene av avkortningen var at de som ble fordelt til IPS-LITE og som fortsatt var arbeidsledig når tiltaksløpet var over (9 måneder) måtte henvises tilbake til behandlingsteamet, mens de som lyktes med å komme ut i jobb ble fulgt opp i kun 4 måneder.

Forsøket ble gjennomført ved et psykisk behandlingssenter i Oxford som tilbyr en rekke programmer for personer med psykiske lidelser, blant annet IPS. Prosjektet hadde tilsammen 4 jobbkonsulenter.

En sentral hypotese i forkant av evalueringen var at tidsbegrenset IPS ville være marginalt mindre effektiv enn ordinær IPS, men at det ville bli mer kostnadseffektivt med hensyn til ressursbruken (antall jobbspesialister). Forskerne mente at økt gjennomstrømming ville resultere i at flere deltakere samlet sett klarte å komme ut i jobb.

Naturligvis var det en høyere utskrivningsrate i IPS-LITE (97 prosent) sammenlignet med vanlig IPS (28 prosent), som har dobbelt så lang varighet. Kortere varighet og dermed høyere gjennomstrømming i IPS-LITE gir rom for å øke «kapasiteten» i IPS-tiltaket, det vil si flere deltakere i tiltaket med samme ressursinnsats. Forskerne estimerer at den frigjorte kapasiteten, dersom den utnyttes med samme «produktivitet», øke antallet IPS-LITE deltakere som finner jobb med 17 prosent.

### **Kombinasjon av IPS og «evidensbasert medisinsk behandling»**

Det finnes forskning som antyder at arbeidsuførhet som skyldes psykiske lidelser er delvis reversibelt (henvisning i Drake m.fl. 2013). Forskningen det refereres til her peker på at den medisinske behandlingen bør baseres på evidensbaserte metoder, for eksempel knyttet til medisiner og annen medisinsk behandling.

Det ble gjennomført et randomisert forsøk med IPS kombinert med ulike tilleggskomponenter ved 23 forskjellige behandlingssentre over hele USA. Fokuset i studien var personer med schizofreni eller stemningslidelser. Formålet med intervensjonen var å undersøke om en «samlepakke» med IPS kombinert med ulike tilleggskomponenter kan forbedre arbeids- og helsemessig rehabilitering for denne gruppen (Drake m.fl., 2013).

Til sammen 2 059 deltakere ble fordelt mellom IPS og å motta vanlig tjenester som var tilgjengelig lokalt. Tilleggskomponentene bestod av medisinkoordinering,

kostnadsdekning (blant annet full dekning av helseforsikring), og sosial støtte i form av tilbud om koordinering av tjenester, rusmiddelbehandling og støtte til familien.

Det ble gjennomført månedlige målinger. Totalt sett var andelen som fikk ordinært arbeid (i hovedsak deltid) i de to gruppene henholdsvis 52,4 prosent og 33 prosent. Gruppen som var i forsøksstiltaket viser også lenger varighet på ansettelsesforhold og har høyere gjennomsnittlig inntekt. Forskerne fant ikke (signifikant) forskjell i gjennomsnittlig arbeidstid mellom de to gruppene. Det rapporteres også om bedre egenvurdert psykisk helse og livskvalitet enn kontrollgruppen.

Det er vanskelig å skille ut effekten av de ulike elementene i intervensjonen ettersom den ble gitt som en «pakke».

### **Kognitiv trening i kombinasjon med IPS**

McGurk m.fl. (2015) er en amerikansk effektevaluering av et toårig forsøk med IPS kombinert med kognitiv trening. Til sammen 107 deltakere ved to behandlingssentre ble ved tilfeldig utvelgelse fordelt til IPS eller IPS kombinert med et treningsprogram for forbedring av kognitive evner. Deltakere som mottok kognitiv trening i tillegg til IPS hadde betydelig bedre sysselsettingseffekter enn de som mottok IPS alene.

Målgruppen i forsøket var personer med alvorlige psykiske lidelser, hvorav 46 prosent hadde diagnosen schizofreni eller schizoaffektive lidelser. Deltakerne ble rekruttert fra tidligere IPS-forsøk ved de aktuelle behandlingssentrene og var personer som ikke hadde klart å skaffe eller beholde arbeid.

Kognitiv trening var basert på et standardisert treningsprogram (Thinking Skills for Work) som består av pc-øvelser og gruppesamtaler.

Blant de som hadde blitt fordelt til IPS og kognitiv trening klarte 60 prosent å komme ut i ordinær sysselsetting, sammenlignet med 36 prosent i kontrollgruppen som mottok kun IPS. Forsøksgruppen hadde også bedre resultater med hensyn til varighet av arbeid, antall utførte arbeidstimer og lønn.

Sato m.fl. (2014) er en evaluering av et lignende forsøk i Japan. Til sammen 109 personer i alderen 20 til 45 år med diagnosen schizofreni eller schizoaffektive lidelser ble fordelt mellom ordinær IPS og IPS kombinert med kognitiv trening etter den standardiserte modellen "Thinking Skills for Work". Resultatene viser ingen signifikante forskjeller med hensyn til arbeidsrelaterte utfallsmål mellom de to gruppene, men forsøksgruppen viste signifikant forbedring i sosialt og kognitivt funksjonsnivå. Forsøket var ikke randomisert.

I Norge har det blitt gjennomført lignende forsøk for å vurdere effekten av kognitiv atferdsterapi i kombinasjon med individuell jobbstøtte (Reme m.fl. 2015). Forsøket i Norge bestod av til sammen 1 193 deltakere som ved tilfeldig utvelgelse ble fordelt til den integrerte modellen bestående av IPS og kognitiv atferdsterapi, eller til vanlig oppfølging fra NAV, fastlege og/eller andre helsetjenester, men ikke integrert.

Reme m.fl. (2015) benyttet månedlige data fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret og trygderegisteret. Formålet var å evaluere effekten på ordinær yrkesdeltakelse. Det viktigste utfallsmålet var å komme i eller tilbake til arbeid. Etter 12 måneder var andelen som hadde klart å komme ut i jobb eller beholde jobb høyere i forsøksgruppen (44 prosent) enn i kontrollgruppen (37 prosent). Differansen/forskjellen var større når man kun så på deltakere som mottok langvarige ytelser.

Bell m.fl. (2014) er en lignende studie fra USA hvor det også ble testet om forsterket Supported Employment med kognitiv trening kan forbedre sysselsettingsmålene for personer med schizofreni. Det ble også sett på om denne forsterkingen har større



betydning for personer med lav samfunnsdeltakelse. Studien hadde til sammen 175 deltakere i et randomisert forsøk. Personer med lav samfunnsdeltakelse (community functioning) er identifisert ved hjelp av score for livskvalitet i nullpunktanalysen. Forskerne har brukt medianen som skille. Forsøket varte i til sammen 2 år. Utfallsvariablene er andel i ordinært arbeid og timer tilbrakt i arbeid (intensitet).

Resultatene viser at sysselsettingsraten for personer som var kategorisert med lav samfunnsdeltakelse var betydelig høyere i den gruppen som fikk forsterket SE (49 prosent) sammenlignet med de i ordinær SE (20 prosent). Det ble også observert at deltakere i denne gruppen i gjennomsnitt jobbet flere timer enn de som kun mottok ordinær SE. Når det gjelder deltakere i kategorien høy samfunnsdeltakelse ble det ikke funnet signifikant forskjell mellom deltakere i kategorien høy samfunnsdeltakelse hverken med hensyn til andel i arbeid (henholdsvis 62 og 54 prosent) eller antall timer i jobb.

## 2.3 Suksesskriterier

Til tross for omfattende forskning som påviser gode resultater av IPS og SE generelt, mangler likevel de fleste studier et svar på hvorfor tiltaket virker eller ikke. Tiltak kan være ulike og kan bestå av flere innsatser, og litteraturstudien fra Försäkringskassan (2015) oppsummerer at det er vanskelig å identifisere effekten eller bidraget fra de ulike komponentene i de ulike tiltakene. Forfatterne i Drake m.fl. (2013) skriver at intervensjonen er en samlet «pakke» med ulike virkemidler som er vanskelig å skille fra hverandre i effektanalysen. På en annen side mener Nøkleby m.fl. (2017) at oppfølgingstid, kvalitetsskår (implementeringskvalitet), geografisk/kulturell kontekst og kontrolltiltak ikke har vesentlig betydning for effekten av IPS.

Nedenfor gir vi en kort oppsummering av funn i litteraturen som sier noe om hvilke aspekter ved den enkelte intervensjon som ser ut til å ha et positivt bidrag for måloppnåelsen.

### **Tett oppfølging og individuell tilpasning**

Et sentralt element i Supported Employment er tett og kontinuerlig oppfølging, først og fremst av arbeidstakere, men også arbeidsgivere. Arbeidsgivere har behov for veiledning og avklaring i forbindelse med aktivisering av personer med nedsatt arbeidsevne. Flere evalueringer peker på tett oppfølging også til arbeidsgiver som et viktig suksesskriterium.

Arbeidsgivere i forsøket "place train" i kvalifiseringsprogrammet mener at det er viktig med tilgjengelighet og tett oppfølging fra NAV. Fadderordningen i "Snart ansatt" trekkes også frem som svært nyttig (Spjelkavik 2016).

Corbière m.fl. (2013) er en undersøkelse blant 153 kanadiske og nederlandske jobbspesialister for å identifisere sammenhengen mellom jobbspesialistenes kompetanse og sysselsettingseffektene til deltakerne i ulike SE-program. Dette gjør forskerne ved å sammenligne svarene fra undersøkelsen til jobbspesialistene med jobbresultatene for deltakerne i de ulike jobbspesialistenes porteføljer. Tett samarbeid med helseteam, relasjonen til og samarbeidet med arbeidsgiverne, herunder oppfølging, bistand og deltaker-orientert tilnærming trekkes frem som viktige suksessfaktorer.

SIUS-konsulenter som ble intervjuet i Petrelius og Chikhechioukh (2016) hevder at tillit og fortrolighet med deltaker, god personkjemi, fokus på individets behov og det å ha god tid til deltaker er viktige kriterier for måloppnåelse.

I IPS-forsøkene i Norge kartla forskerne blant annet "hemmende" og "fremmende" faktorer for deltakelse (Reme m.fl. 2016). Dette ble gjort gjennom et spørreskjema til

IPS-deltakerne. Blant de faktorene som var mest til hjelp (fremmende) var «vissheten om at jobbspesialisten var tilgjengelig», etterfulgt av «Jeg kunne velge å være åpen eller ikke om sykdommen min» og «den jevnlige oppfølgingen fra jobbspesialisten da jeg søkte jobb». Når det gjelder faktorer som var «hindrende» var det flest som svarte egen sykdom, og utskifting av jobbspesialister.

Försäkringskassen (2017) trekker frem at Supported Employment tiltaket SIUS og Case Management (CM) relativt sett innebar tettere oppfølging enn Förstärkta samarbetet (FS), og at SE hadde et sterkere fokus på arbeid. CM har derimot et helhetsperspektiv og la i større grad vekt på deltakerens delaktighet i ulike prosesser. Tett oppfølging og bistand, samt tydelig og tidlig orientering mot arbeid i samsvar med SE-modellen ble trukket frem suksesskriteriene.

### **Samlokalisering av yrkesrettet og helserelatert oppfølgingstjeneste**

Et av de viktigste særtrekkene ved mange IPS sammenlignet med andre «place-then-train»-tiltak er (fysisk) samlokalisering av jobbkonsulentene og psykisk helsetjeneste. Mange deltakere har alvorlige psykiske lidelser og er også hyppige brukere av helsetjenester. Samlokalisering vil bidra til koordinering av den yrkesrettede rehabiliteringen og helsetilbudet og dermed kunne styrke resultatene av tiltakene.

Samlokalisering oppleves fordelaktig også av jobbspesialistene. I det norske IPS-forsøket (Reme m.fl. 2016) oppga jobbspesialistene at behandlernes tilstedeværelse og synlighet var en viktig suksessfaktor fordi det bidro til å skape trygghet og tillit gjennom den daglige kontakten. Det hadde også betydning for at jobbspesialistene enklere kunne minne behandlerne på arbeidsfokuset i tiltaket.

### **Yrkesrettede/sosiale ferdigheter**

Mueser m.fl. (2005) presenterer en teori om at svake sosiale ferdigheter er bakgrunnen for de relativt korte ansettelsesforholdene blant deltakere som får jobb i SE-program. Det dreier seg om generelle utfordringer som oppstår i sosiale settinger, som for eksempel å komme overens med kolleger, interaksjon med kunder, og hvordan man håndterer tilbakemeldinger og kritikk fra leder. Forskerne har en hypotese om at trening som tar sikte på styrke deltakernes sosiale ferdigheter vil forlenge ansettelsesforholdene (job tenure).

I Mueser m.fl. (2005) ble 35 deltakere ved tilfeldig utvelgelse fordelt til SE med det aktuelle opplæringsprogrammet og vanlig SE. Det ble ikke funnet signifikante forskjeller med hensyn til antall utførte arbeidstimer eller dager, eller arbeidsinntekt. Konklusjonen er imidlertid at deltakere som fikk opplæringen viser bedre sosiale ferdigheter, men forskerne tror dette skyldes at deltakerne hadde relativt høyere utdanningsnivå sammenlignet med deltakere i andre SE-forsøk.

Wallace m.fl. (1999) oppsummerer resultater fra et opplæringsprogram om sosiale ferdigheter for SE-deltakere med alvorlige psykiske lidelser og en historikk med avbrutte arbeidsforhold. Det ble gjort et randomisert forsøk med 42 SE-deltakere, hvor noen fikk tilbud om opplæringsprogrammet og andre ikke. Resultatene viser at de som mottok opplæringen etterhvert hadde signifikant lavere turnover og var generelt mer tilfreds i jobben. Forsøket avdekket imidlertid ingen signifikante forskjeller med hensyn til arbeidsmengde (timer per uke) eller arbeidsinntekt.

I forsøket «Place then train» i Kvalifiseringsprogrammet som er evaluert i Spjelkavik (2016) hadde begge NAV-kontorene som deltok deltakere med behov for språkopplæring på arbeidsplassen. «Snart ansatt» ved Østensjø hadde en norsklærer med i teamet. Språklæreren ga både klasseromsundervisning og oppfølging av brukere i arbeidspraksis ute i virksomhetene.

## **IPS forsterket med en kognitiv komponent**

Flere studier har målt effekten av IPS forsterket med en kognitiv tilleggskomponent, og sammenlignet med effekten av ordinær IPS. Studiene vi har sett på tyder på at IPS i kombinasjon med en kognitiv komponent kan gi bedre sysselsettingseffekter enn ordinær IPS. En av disse studiene finner at forsterket IPS ga signifikant bedre resultater for «svakere» deltakere, definert med «lav samfunnsdeltakelse», men studien viser ingen signifikant forskjell mellom forsterket IPS og ordinær IPS når det gjelder gruppen med «høy samfunnsdeltakelse». Studier som ikke finner signifikante forskjeller mellom forsterket IPS og ordinær IPS finner likevel at deltakere som har mottatt en tilleggskomponent viser forbedring i sosialt og/eller kognitivt funksjonsnivå.

## **Lønnstilskudd**

I evalueringen av kjerneoppgaver i NAV (Spjelkavik m.fl. 2016) legger forskerne frem en hypotese om at økt bruk av lønnstilskudd kan ha en positiv innvirkning på overgang til arbeid. I forsøket hadde 2 av 5 forsøkskontorer gjort det signifikant bedre enn kontrollgruppen. De to kontorene skilte seg spesielt ut når det gjelder overgang til arbeid i kombinasjon med ytelse (AAP), som ofte kombineres med lønnstilskudd til arbeidsgivere. Forskerne tror derfor at de gode jobberesultatene har sammenheng med økt bruk av lønnstilskudd (ibid.).

## **Praksisplass/arbeidstrening**

Erfaringene fra forsøkene ved KVP-teamene i Tromsø og Østensjø peker på at bruk av jobbsmak eller praksisplass (i ordinære virksomheter) er en god og fleksibel løsning for alle parter. For arbeidstakere og NAV-veileder kan dette være en mulighet for å prøve ut ulike arbeidsoppgaver i løpet av praksisperioden for å få avklart interesser, muligheter og barrierer. Arbeidsgivere er også positive og oppfatter denne utplasseringsformen som trygg når kontakten skjer direkte med NAV. Utplasseringen er også mindre forpliktende, selv om målet er ansettelse (Spjelkavik 2016).

Arbeidstrening med intensjon om arbeid skaper insentiver og mulighet for at arbeidsgiver kommer med konkrete innspill til justeringer i opplæringen eller elementer deltakere må endre eller jobbe videre med (ibid.). Dette kan blant annet bidra til personlig utvikling og bedre jobbmatch.

## **Arbeidsevnevurdering**

Erfaringene fra arbeidsrettet oppfølging i kvalifiseringsprogrammet viser at en tidlig, grundig og inkluderende arbeidsevnevurdering bidrar til at veileder blir godt kjent med deltakers interesser, behov og kapasitet (Spjelkavik 2016). Med inkluderende menes her at vurderingen gjøres i samarbeid med deltaker. På den måten blir veileder godt kjent med deltakers ønsker og behov, samt at det gir deltaker mulighet til å reflektere over egne muligheter og barrierer i forhold til arbeid. Dette blir trukket frem som en viktig forutsetning for god jobbmatch (ibid.).

## **Annet**

For minoritetsspråklige deltakere har yrkesrettet norskopplæring blitt trukket frem som en viktig suksessfaktor. I forsøket «snart ansatt» var det tilknyttet en norsklærer på NAV-kontoret som ga norskopplæring både i gruppe og etter behov på arbeidsplassen/ utplasseringsplassen til den enkelte.

## 3 Kjennetegn ved leverandørene – kompetanse og organisering

Tiltakene vi har sett på gjennomføres av ulike aktører. Mens Kjerneoppgaver i NAV, AAP som lønnstilskudd og Snart ansatt ble drevet av veiledere ansatt på NAV-kontorer, ble Oppfølging og Supported Employment levert av tiltaksbedrifter. IPS-tiltakene ble organisert ulikt fra sted til sted, noen steder ble det gjennomført internt i NAV, andre steder av tiltaksbedrift. Et par steder var også DPS leverandør av IPS-tiltaket. Også når det gjelder organisering av arbeidet, arbeidsforhold og kompetanse, skiller tiltakene seg fra hverandre.

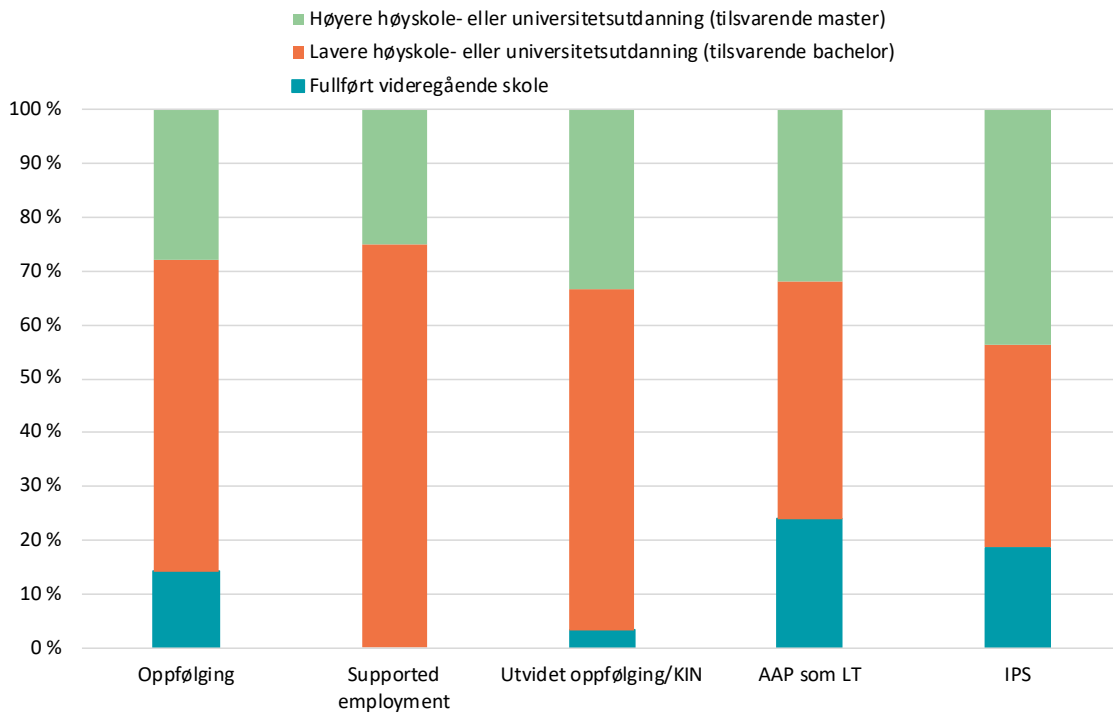
I spørreundersøkelsen kartla vi ulike forhold ved leverandørene. I dette kapitlet viser vi hvordan tiltakene skiller seg fra hverandre på områder som arbeidsforhold, kompetanse og organisering. Vi viser resultater fra spørreundersøkelsen, illustrert med noen eksempler fra intervjuene.

### 3.1 Jobbspesialistenes arbeidsforhold og kompetanse

I spørreundersøkelsen oppga et stort flertall av jobbspesialistene at de jobber fulltid (89 prosent), og 68 prosent av dem oppga at de kun jobber med det aktuelle tiltaket. Den siste andelen er høyest i de NAV-interne tiltakene AAP som lønnstilskudd og Utvidet oppfølging/KIN. 71 prosent er fast ansatt, 12 prosent ansatt i vikariat/ engasjement, og 16 prosent er innleid fra en annen arbeidsgiver eller er selvstendig næringsdrivende. Det er kun i tiltaket Oppfølging at noen av de ansatte var innleid, og andelen her er 23 prosent. 9 prosent av de som svarte på spørreundersøkelsen er teamledere.

Alle jobbspesialistene har minimum fullført videregående skole. 57 prosent av dem har en høyskole-/universitetsutdanning tilsvarende bachelor, og 30 prosent har en høyere grad (tilsvarende mastergrad). Vi ser av Figur 3.1 at andelen som har høyere utdanning enn videregående er størst i Supported Employment og Utvidet oppfølging/KIN (det gjelder nesten alle i disse tiltakene). I IPS er det en høyere andel enn i de andre tiltakene som har utdanning tilsvarende mastergrad.

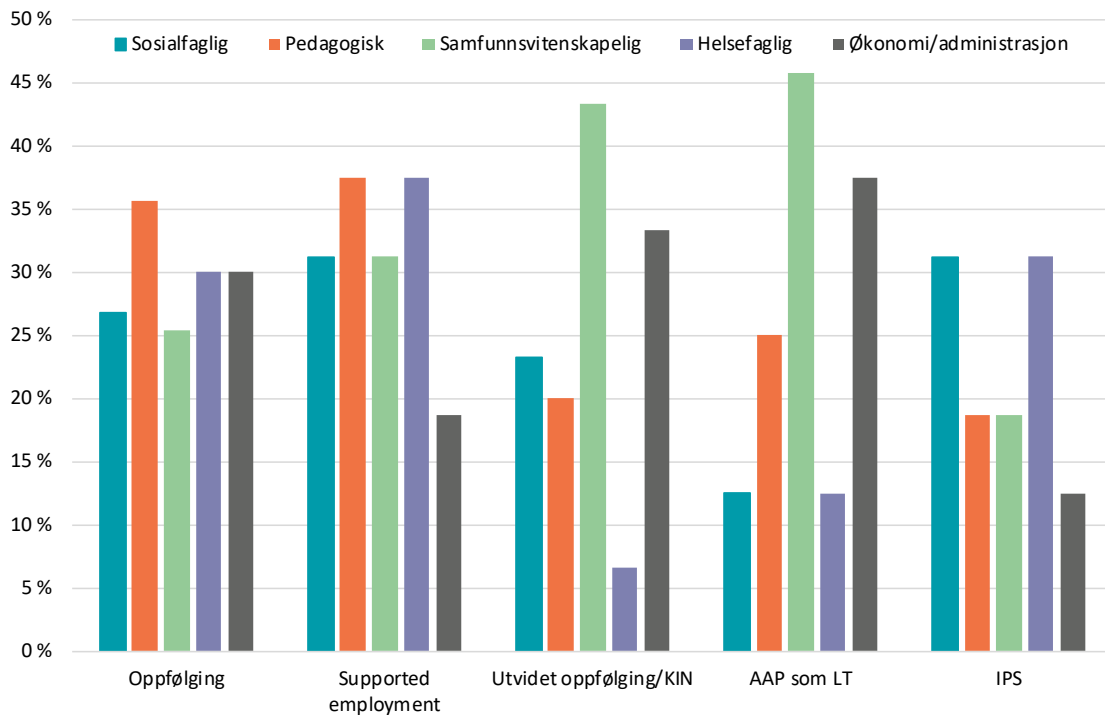
Figur 3.1 Hva er din høyeste fullførte utdanning?



Hvilke fagområder dekker jobbspesialistenes utdanning? På spørsmål om dette kunne respondentene krysse av for flere alternativer. Blant de alternativene vi hadde satt opp på forhånd (se Figur 3.2), var det nesten like mange som oppga hver av dem – rundt 30 prosent. Pedagogiske fag var vanligst (32 prosent), sosialfaglig utdanning var minst vanlig (26 prosent). Det var imidlertid like mange som oppga «annet», og spesifiserte dette. Det dreier seg i hovedsak om mer spesialiserte fag, slik som for eksempel coaching, IKT, karriereveiledning, markedsføring, kunstfag, byggfag, lederutvikling. Det er stort mangfold i svarene. Også i intervjuene med jobbspesialister er inntrykket at det er stor variasjon i utdanningsbakgrunn, og det er ikke noen bestemte fag som utpeker seg som dominerende.

I figuren viser vi svarfordelingen på de faste svaralternativene i hvert av tiltakene. Vi ser at det er visse forskjeller. I Oppfølging er det en ganske jevn fordeling mellom de fem fagområdene vi hadde satt opp. Det gjelder også Supported Employment, med unntak av at det her er en lavere andel som har økonomisk/administrativ utdanning. I de to NAV-interne tiltakene AAP som lønnskudd og Utvidet oppfølging/KIN er det særlig mange som har samfunnsvitenskapelig utdanning, og det er også disse tiltakene hvor den største andelen har økonomisk/administrativ utdanning. I IPS er det vanligst å ha sosialfaglig eller helsefaglig utdanning.

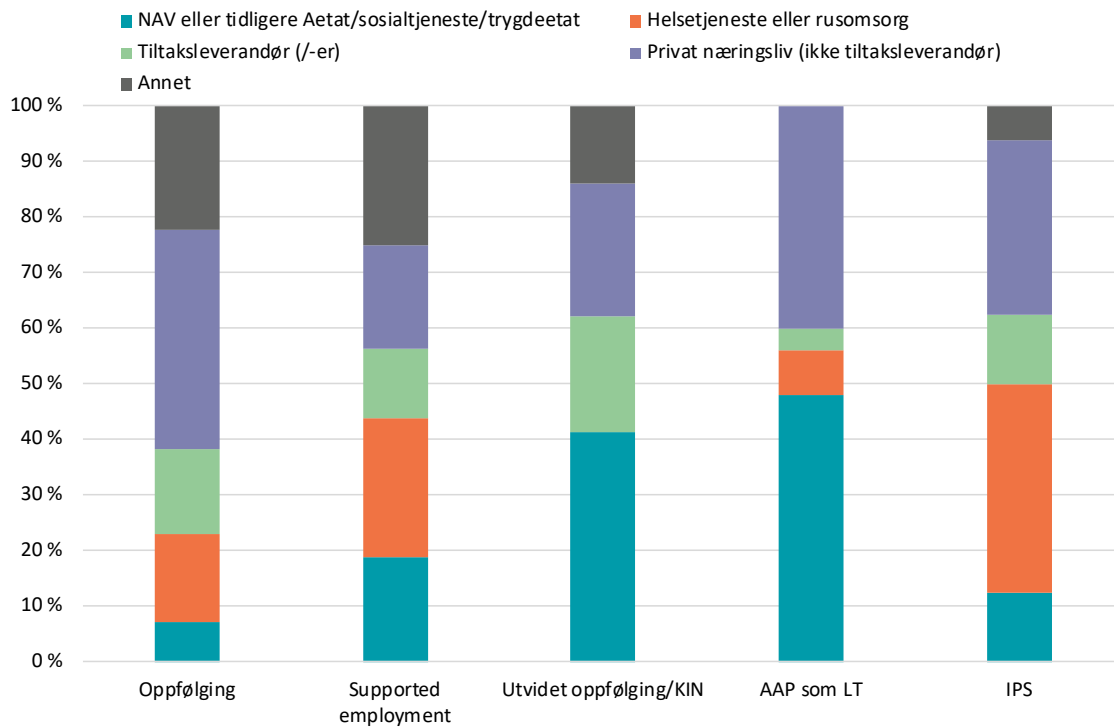
Figur 3.2 Hvilke fagområder dekker utdanningen din? (Flere kryss mulig)



En tredjedel av jobbspesialistene som besvarte spørreundersøkelsen hadde jobbet med det aktuelle tiltaket i under ett år. Årsaken til den relativt korte fartstiden er at en stor andel av respondentene jobber i tiltaket Oppfølging, som var ganske nytt på undersøkelsestidspunktet. De ansatte i de NAV-interne tiltakene hadde jobbet vesentlig lenger med tiltaket enn ansatte i de eksterne tiltakene.

I gjennomsnitt hadde jobbspesialistene 19 års arbeidserfaring før de begynte å jobbe med det aktuelle tiltaket. Vi spurte hvilken type virksomhet de hadde lengst arbeidserfaring fra. Av de kategoriene vi hadde satt opp (se Figur 3.3), var det flest av jobbspesialistene som hadde erfaring fra privat næringsliv utenom tiltaksleverandører (37 prosent). 14-15 prosent oppga henholdsvis NAV (eller de tidligere etatene), helsetjeneste/rusomsorg og tiltaksleverandør (-er). Som vi ser av figuren, er det imidlertid store forskjeller mellom tiltakene. I Oppfølging er det klart flest som har erfaring fra privat næringsliv. I de to NAV-interne tiltakene er det mange som har erfaring fra NAV, men i AAP som lønnstilskudd er det i tillegg en stor andel som har erfaring fra privat næringsliv. I IPS er det en stor andel som har erfaring fra helsetjeneste eller rusomsorg.

**Figur 3.3** Hvilken type virksomhet har du lengst arbeidserfaring fra før du begynte å jobbe med TILTAKET?



### Jobbspesialistenes vurdering av kompetansebehovet

I spørreundersøkelsen spurte vi jobbspesialistene om hvor viktig de mener at ulike typer kompetanse (kunnskap og ferdigheter) er i den jobben de gjør i tiltaket. Vi hadde satt opp en rekke typer kompetanse/ferdigheter, hvor de skulle svare på en skala fra «ikke viktig» til «svært viktig».

I Tabell 3.1 har vi listet opp de ulike kompetanseområdene fra de mest til de minst viktige ifølge jobbspesialistene. Aller viktigst mener jobbspesialistene det er med ferdigheter i relasjonsbygging – 80 prosent av dem mener dette er «svært viktig». Deretter kommer veiledningskompetanse, arbeidsmarkedskunnskap, kunnskap om ulike brukeres utfordringer og forståelse av arbeidsgiverrollen – alle ansett som svært viktig av godt over halvparten av respondentene.

Minst viktig anses helsefaglig kompetanse (8 prosent «svært viktig»), psykologi (11 prosent), sosialfaglig (18 prosent) og salg/markedsføringskompetanse (19 prosent «svært viktig»).

Det er ingen store forskjeller mellom tiltakstypene i hvordan jobbspesialistene rangerer disse kompetanseområdene. De fem-seks områdene som anses som viktigst totalt sett, er de samme som anses som viktigst i alle tiltakene.

Tabell 3.1 *Hvor viktig mener du at følgende typer kompetanse (kunnskap og ferdigheter) er i den jobben du gjør i <tiltaket>? Rangering på bakgrunn av gjennomsnitt på en skala fra 1 til 4*

Viktig	Middels viktig	Relativt mindre viktig
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferdigheter i relasjonsbygging</li> <li>• Veiledningskompetanse</li> <li>• Arbeidsmarkedskunnskap (behov for arbeidskraft i ulike bransjer)</li> <li>• Kunnskap om ulike brukeres utfordringer</li> <li>• Forståelse av arbeidsgiverrollen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnskap om krav til arbeidsutførelse i ulike yrker/stillinger</li> <li>• Forhandlingskompetanse</li> <li>• Kunnskap om tilskuddsordninger og virkemidler i NAV</li> <li>• Kunnskap om enkeltbedrifters produksjon og arbeidsmiljø</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salg/markedsføring</li> <li>• Sosialfaglig kompetanse</li> <li>• Psykologi</li> <li>• Helsefaglig kompetanse</li> </ul>

Inntrykket fra intervjuene med veiledere i de ulike tiltakene er at veiledere i de NAV-interne tiltakene vektlegger NAV-kompetanse, sosialfaglig kompetanse og kompetanse knyttet til brukers utfordringer noe mer enn de eksterne, men det er ikke store forskjeller. På tvers av tiltak er det flere som fremhever relasjonsbygging og personlig egnethet som viktig. Også «selger»-kompetanse trekkes frem av noen, fordi veilederne skal selge deltakere inn til ulike virksomheter.

Veilederne i de NAV-interne tiltakene oppfatter det som en fordel at de har så god kjennskap til NAVs ordninger og tiltak, og at de enkelt kan fatte beslutninger om virkemidler. Det varierer imidlertid noe innad blant de NAV-interne tiltakene om det er veileder i tiltaket eller hovedveileder hos NAV som fattet beslutning om virkemidler. Inntrykket fra intervjuene er uansett at det er enklere å utløse og ha oversikt over virkemidler i NAV-interne tiltak.

*Det går på det organisatoriske. At vi kan jobbe innenfor NAV-kontoret, kan spille på all kompetansen her, for å få folk i jobb. Og vi har alle virkemidlene rettet mot arbeidsgiver.*

Vi intervjuet enkelte deltakere ved hvert av tiltakene vi besøkte. Vårt inntrykk er at den relasjonelle kompetansen er spesielt viktig for deltakerne. De trekker frem som viktig at jobbspesialisten ser dem, lytter og forstår dem. Det er også et par som nevnte at arbeidslivskunnskap er viktig kompetanse, i den forstand at jobbspesialist kan gi god veiledning om hvilke arbeidsplasser som kan passe for deltakeren:

*Vil si at han er veldig god på arbeidslivskunnskap, han har sagt at det er enkelte arbeidsplasser hvor miljøet ikke er så godt for meg. Veileder er der veldig for meg og hvordan jeg har det, han sier jeg kan ringe når som helst, en støttespiller i hverdagen, han er der for meg utover jobbsøkinga.*

Et par av arbeidsgiverne vi intervjuet, trakk også frem dette med arbeidslivskunnskap:

*De må vite hva slags jobber som fins. Ikke sette en 65-åring til denne jobben for eksempel. De må kjenne deltakerne som de formidler, og de må kjenne bedriftene og kjenne personene.*



NAV er en viktig samarbeidspart i tiltakene. For NAV-interne tiltak er det et samarbeid mellom tiltaket og brukerens hovedveileder, og for de NAV-eksterne tiltakene er både hovedveileder og NAV-kontoret viktige samarbeidsparter. Vi intervjuet NAV-veiledere og NAV-ledere i kraft av å være samarbeidsparter til tiltakene, og spurte også dem om hva de anså som viktig ved kompetansen og egenskapene til jobbspesialistene. Svarene dreide seg i stor grad om at det er viktig med en kombinasjon av relasjonskompetanse og arbeidslivskunnskap. Det er også viktig at de har gode kontakter på arbeidsmarkedet. Noen trakk også frem helsekompetansen som jobbspesialistene opparbeider seg etter hvert som de følger opp mange deltakere. Én veileder oppsummerer inntrykkene:

*People skills og markedskunnskap. Vite hva som kreves i en jobb, og vite hva som er behovet hos arbeidsgiver. Tro på folk og se muligheter. Det er også viktig at de ser brukeren på en annen måte enn vi. De ser dem som en arbeidstaker.*

## 3.2 Organisering

Det varierer hvor mange jobbspesialister/veiledere som jobber hos den enkelte tiltaksleverandør, fra én til rundt 20 i ett tjenesteområde/NAV-kontor.

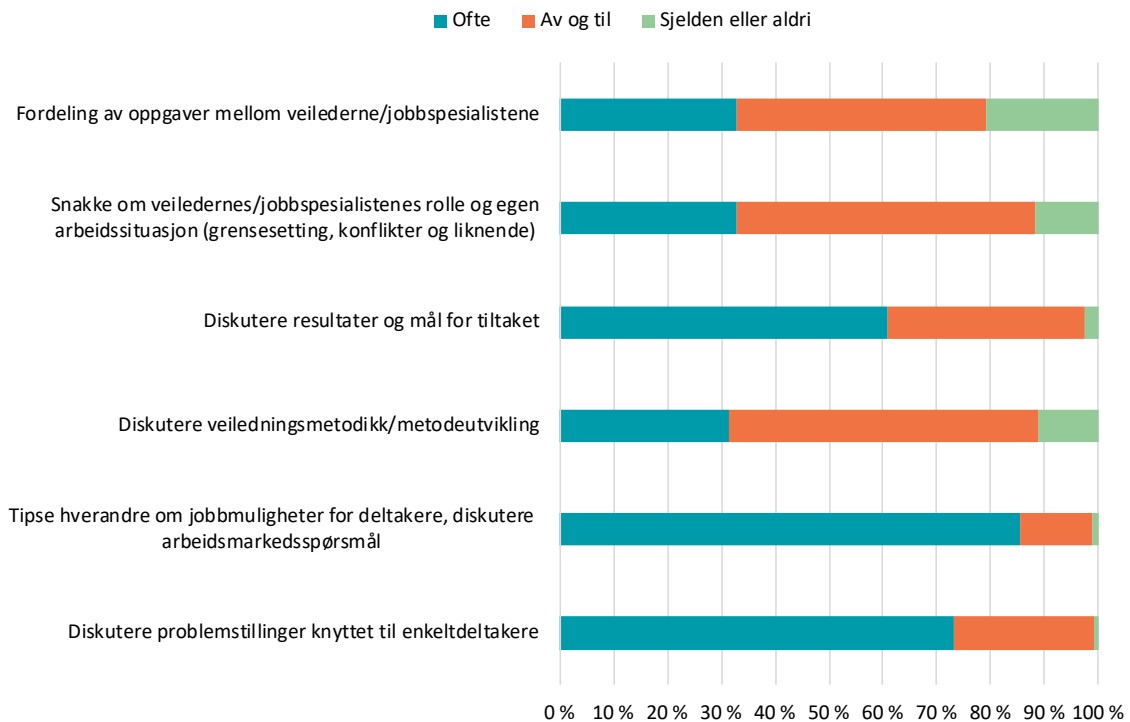
I SE-metodikken er et sentralt element at veilederne skal være organisert i team, med en metodeveileder som har ansvar for at metodikken følges, og det skal drives veiledning i teamene. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvordan jobbspesialistene er organisert. Noe over halvparten av dem er organisert i team. I tiltakene Supported Employment og Utvidet oppfølging/KIN er nær alle respondentene organisert i team. I de andre tiltakene er mellom 40 og 70 prosent organisert i team. Lavest andel teamorganisering er det i Oppfølging, noe som kan ha sammenheng med at en del av jobbspesialistene her var innleide.

Teamene i IPS, Supported Employment og Snart ansatt har 3-4 ansatte i gjennomsnitt, mens teamene i Oppfølging, Utvidet oppfølging/KIN og AAP som lønnstilskudd i snitt har 8-9 ansatte. Der hvor det ikke er teamorganisering, er det vanlig at det er jevnlig møter mellom jobbspesialistene hvor de diskuterer saker – så å si alle svarer det. Over 80 prosent av respondentene oppgir at de har møter jobbspesialistene imellom minst en gang i uka.

Vi spurte hva som er temaene på møtene mellom jobbspesialistene. Figuren nedenfor viser svarene på spørsmål om hvor ofte ulike temaer blir tatt opp på slike møter.

Figur 3.4

Hva er innholdet i disse møtene? Kryss av for hvor ofte følgende temaer blir tatt opp i disse møtene



Vi ser at det vanligste er å tipse hverandre om jobbmuligheter og diskutere arbeidsmarkedsspørsmål, deretter er det vanligst å diskutere problemstillinger knyttet til enkeltdeltakere. Det er minst vanlig å diskutere veiledningsmetodikk eller metodeutvikling.

Det er noen forskjeller mellom tiltakene i svarene på dette spørsmålet. Supported Employment skiller seg ut på flere måter, ved at jobbspesialistene oftere enn i andre tiltak diskuterer resultater og mål for tiltaket samt veiledningsmetodikk/metodeutvikling. Som nevnt er dette elementer i manualen som Supported Employment-tiltakene skal følge. Men det kan også tenkes at dette er uttrykk for en «prosjekt-effekt», ettersom tiltakene vet at de måles og evalueres underveis.

Blant tiltakene vi besøkte, var det særlig SE-tiltaket og IPS som systematisk jobber med metodeutvikling og veiledning. Veilederne fortalte at de blant annet tar opp metodikk som tema i ukentlige teammøter, og at en av de ansatte har spesielt ansvar for metodeveiledning.

### Antall deltakere per jobbspesialist

Det er relativt store forskjeller mellom tiltakene i hvor mange deltakere hver jobbspesialist har oppfølgingsansvar for. Gjennomsnittet for alle er i overkant av 15 deltakere. I Oppfølging, Supported Employment og IPS ligger det på mellom 13 og 15. I AAP som lønnstilskudd hadde hver jobbrådgiver oppfølgingsansvar for 23 deltakere i gjennomsnitt. Siden noen av jobbspesialistene jobbet deltid, er antallet deltakere per

årsverk noe høyere enn dette, men forskjellen mellom tiltakene er i hovedsak den samme.<sup>18</sup>

Svarene her stemmer godt overens med de vi fikk informasjon om i de kvalitative intervjuene. I AAP som lønnstilskudd lå det som en føring i forsøket at de skulle ha opp mot 30 deltakere per jobbrådgiver. I Supported Employment het det i kravspesifikasjonen at hver jobbspesialist forventes å jobbe med rundt 15-20 deltakere hver. Som vi skal se i de neste kapitlene har antall deltakere per jobbspesialist betydning for intensiteten i oppfølgingen av den enkelte deltaker og arbeidsgiver.

---

<sup>18</sup> Vi har ikke brukt årsverk her, siden det ser ut til å være dårlig kvalitet på svarene på spørsmålet om arbeidstid.

## 4 Oppfølging og veiledning

Supported Employment og IPS er begge manualbasert og det er forutsatt at de følger kvalitetskriteriene. I de andre tiltakene vi har studert, forteller nær samtlige jobbspesialister at de har «lest om» eller «gått på kurs i» SE-metodikk. De henviser mer eller mindre eksplisitt til femtrinnsprosessen, og forteller at de har latt seg inspirere av Supported Employment i den forstand at deltaker skal raskt ut i jobb og få oppfølging knyttet til dette. I tiltakene tar man også hensyn til deltakers jobbønsker når man skal finne relevant arbeid.

Ut over dette har alle de fire andre tiltakene gjort tilpasninger i rammer og arbeidsmåter. Tilpasningene er stort sett gjort fordi det er elementer ved SE-metodikken som de ikke har tro på, eller de har ønsket å teste ut en annen fremgangsmåte. Hovedelementene i tiltakene er en kartleggingsperiode, jobbsøk, motivasjons-/endringsarbeid/veiledning, raskt ut i jobb og oppfølging mens deltaker er i jobb. Hvordan de ulike fasene gjennomføres, kan imidlertid variere fra sted til sted.

I undersøkelsen har vi gjort en kartlegging av innholdet i de ulike tiltakene, hvordan jobbspesialistene faktisk jobber og hva deltakerne faktisk får som del av tiltaket. I dette kapitlet gjennomgår vi hva som ligger i kartlegging, oppfølging og veiledning i de ulike tiltakene, samt hvilke faste og mer sporadiske samarbeidspartnere de har.

### 4.1 Kontakt mellom deltaker og jobbspesialist

Ifølge spørreundersøkelsen har hver jobbspesialist i gjennomsnitt ansvar for i overkant av 15 deltakere. På undersøkelsestidspunktet fordelte disse seg (i gjennomsnitt) slik på hver fase av tiltaksgjennomføringen:

- 2-3 deltakere i kartleggingsfase
- 5-6 i jobbsøkingsfase
- Ca 7 i arbeid med oppfølging fra tiltaket

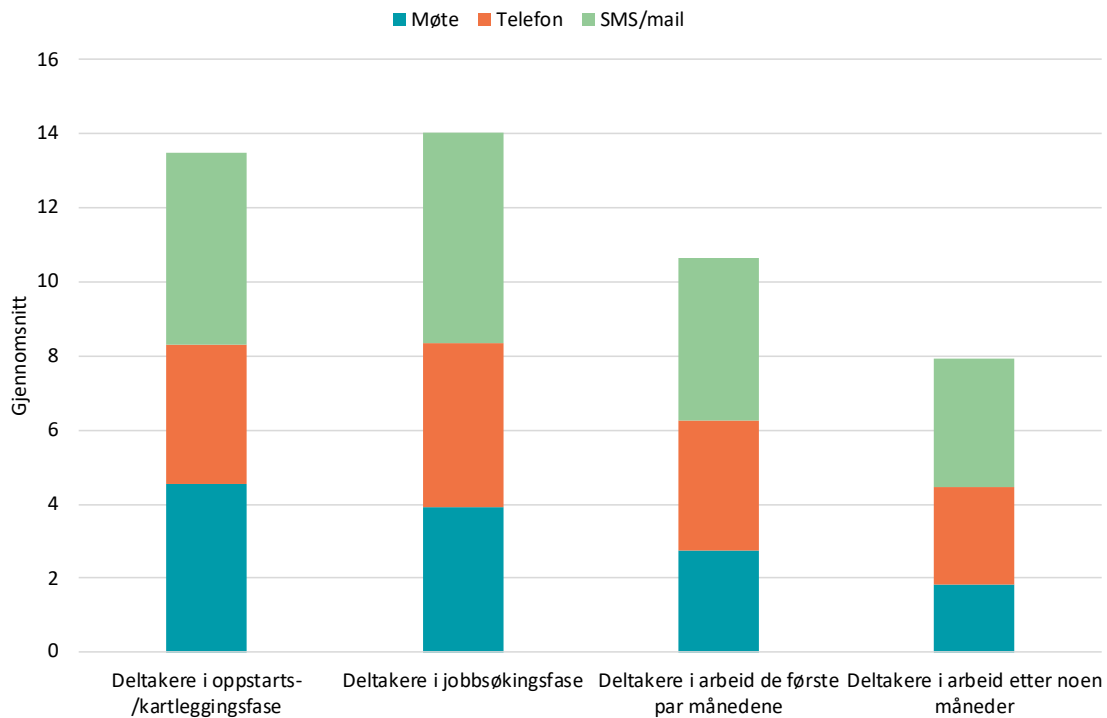
I spørreundersøkelsen spurte vi jobbspesialistene om hvor ofte de vanligvis har kontakt med deltakere i de ulike fasene av tiltaket. Vi skilte mellom møter, telefonkontakt og SMS/mail. I Figur 4.1 viser vi gjennomsnittssvarene fordelt på fire faser. Vi ser at i sum for de ulike kontaktformene oppgir jobbspesialistene at de aller oftest har kontakt med deltakerne i jobbsøkingsfasen – i alt 14 ganger i måneden – men de har nesten like ofte kontakt i oppstarten.

Det er i oppstartfasen at jobbspesialistene oftest har møter *ansikt-til-ansikt* med deltakerne, i gjennomsnitt 4,6 ganger i måneden. Dette stemmer godt overens med hva jobbspesialistene formidlet i intervjuene. De fleste fortalte at de har hyppige møter i starten, minst én gang i uka. Noen ganger er møtene på café, eller deltaker og jobbspesialist går en tur sammen. Nær alle vi snakket med, legger stort vekt å bli godt kjent med deltakeren i starten.

I en jobbsøkingsfase har veilederne noe sjeldnere ansikt-til-ansikt-møter med deltakerne (3,9 ganger per måned), men de har oftere kontakt på telefon og SMS/mail.

Etter at deltakeren er kommet i en jobb avtar kontakten noe. Jobbspesialistene oppgir i gjennomsnitt at de i de første par månedene i denne fasen har kontakt 10,6 ganger i måneden, hvorav 2,8 er fysiske møter. Etter at deltakeren har vært noen måneder i arbeid er gjennomsnittene 8 kontakter totalt per måned, hvorav 1,8 er fysiske møter.

Figur 4.1 Hvor ofte har du vanligvis kontakt med en deltaker? Ulike typer kontakt i ulike faser

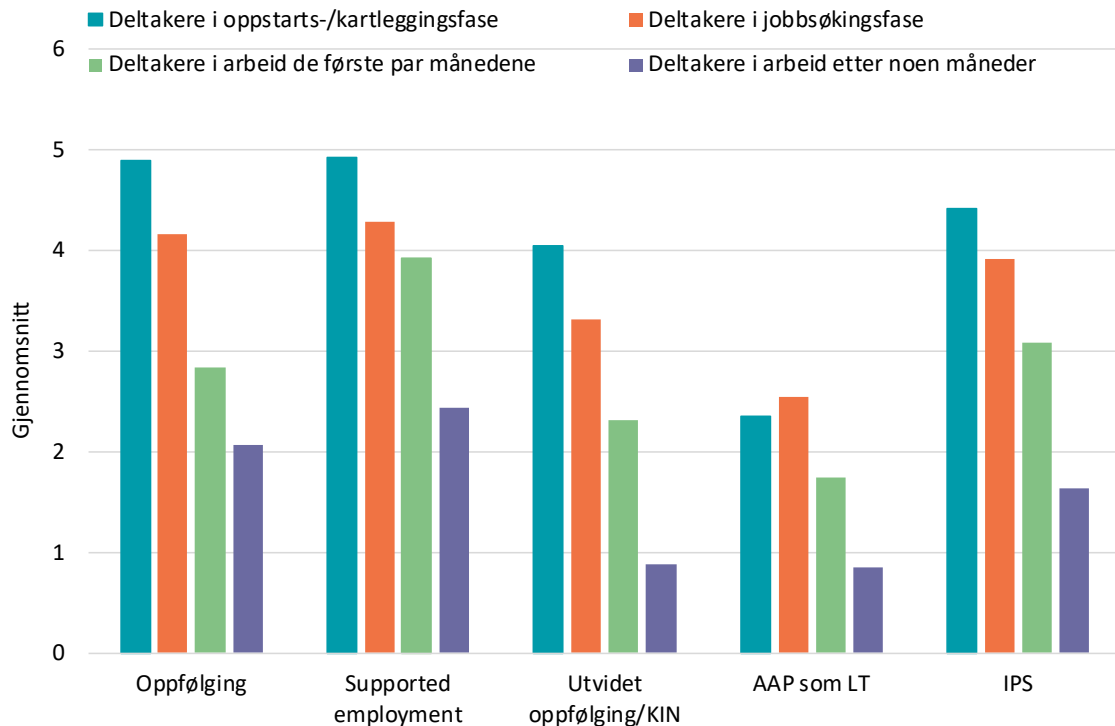


I Figur 4.2 viser vi gjennomsnittet av svarene når det gjelder møter *ansikt til ansikt* for hvert av de fem tiltakene. Vi ser av figuren at tallene varierer noe mellom tiltakene: Jobbspesialistene i de NAV-interne tiltakene har sjeldnere møter med deltakerne i alle fasene, og aller sjeldnest AAP som lønnstilskudd. I dette tiltaket har jobbspesialistene møter med deltakerne bare 2,4 ganger per måned i oppstartfasen, mot 4,6 prosent for alle tiltakene samlet. Både i AAP som lønnstilskudd og KIN hadde jobbspesialistene møte med deltakerne mindre enn én gang per måned etter at deltakeren hadde vært i arbeid noen måneder, mot 1,8 ganger for alle tiltakene samlet.

Forskjellene mellom tiltakene er mindre når det gjelder de andre kontaktformene – telefon og SMS/mail.

Forskjellene mellom tiltakene er naturlig i lys av at AAP som lønnstilskudd er det tiltaket hvor jobbspesialistene har oppfølgingsansvar for flest deltakere i gjennomsnitt – 23 deltakere hver. Også i KIN har jobbspesialistene oppfølgingsansvar for flere deltakere enn snittet for alle tiltakene.

Figur 4.2 Hvor ofte har du vanligvis kontakt med en deltaker? For hver av de ulike fasene anslå hvor mange ganger per måned du vanligvis har kontakt – i form av møter



## 4.2 Innhold i oppfølgingen

### Oppstart og kartlegging

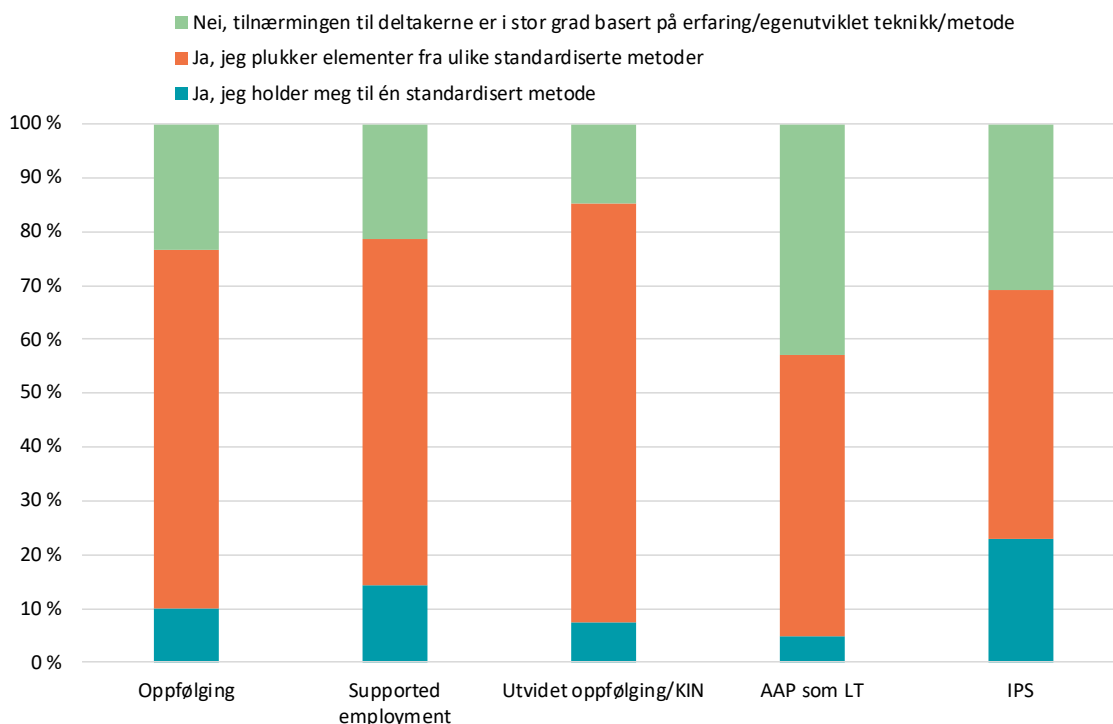
Ifølge mange av de jobbspesialistene vi intervjuet bruker de altså en del tid sammen med deltaker i starten av tiltaket for å bli kjent, og for å kartlegge deltakerens jobbønsker og hva deltaker trenger bistand til. Til dette kan man bruke standardiserte verktøy og metoder. Med bakgrunn i kartleggingen planlegger veileder og deltaker det videre løpet, og hva som skal inngå i oppfølgingen.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål til veilederne om de benytter et eget verktøy til karriereprofil/yrkeskartlegging, og om dette er et verktøy som de går gjennom sammen med deltakeren eller et verktøy som deltakeren kan bruke på egen hånd. Nesten 80 prosent svarte at de bruker et eget kartleggingsverktøy, og de aller fleste gikk de gjennom sammen med deltakeren. Kartleggingsverktøy som nevnes i intervjuene er VIP24 og Jobpics. AAP som lønnstilskudd skiller seg ut i dette spørsmålet, ved at vesentlig færre av jobbspesialistene oppga at de brukte et slikt verktøy. Noen av informantene i de NAV-interne tiltakene forteller at de kan benytte NAVs saksbehandlingssystem Arena, blant annet for å se hva som har vært prøvd ut tidligere. Dette kan være én grunn til at man anvender mindre standardiserte metoder.

Det samme gjelder spørsmål om de anvender én eller flere standardiserte metoder eller samtaleverktøy i veiledningen av deltakerne. 10 prosent av alle svarer at de holder seg til én standardisert metode, 65 prosent at de plukker elementer fra ulike standardiserte metoder, og 25 prosent svarer nei. Den siste andelen er vesentlig høyere i AAP som lønnstilskudd enn i de andre tiltakene – 43 prosent. Det er litt flere respondenter fra IPS

og SE-tiltakene enn de andre tiltakene som svarer at de bruker én standardisert metode (se Figur 4.3).

**Figur 4.3**      *Anvender du én eller flere standardiserte metoder eller samtaleverktøy i veiledningen av deltakerne?*



Inntrykket fra intervjuene, på tvers av tiltakene vi har studert, er at flere av veilederne har kurs i ulike samtaleteknikker og verktøy, men at de ikke bruker én bestemt tilnærming eller ett bestemt verktøy i møte med brukerne. De bruker elementer av det de kan og det de har tilgjengelig, og tilpasser det til den enkeltes behov. Slik vi oppfatter det, vektlegger eksterne tiltaksleverandører kurs, sertifiseringer og standardiserte metoder mer enn de NAV-interne. Dette kan ha sammenheng med hvordan tiltaksleverandørene profilerer seg og beskriver sitt tilbud når de selger tjenester til NAV, eller med at NAV har bestemte kompetansekrav overfor leverandørene.

Ved IPS-tiltaket vi besøkte, fortalte jobbspesialistene at de bruker en standard jobbsøkerplan som skal beskrive hvordan deltaker skal oppnå sine ønskede jobbmål. Planen inneholder blant annet kartlegging av deltakers nettverk, og hvem som kan være ressurspersoner i jobbsøkerprosessen.

### Ulike elementer i oppfølgingen

Jobbspesialistene vi intervjuet, fortalte at etter en grundig kartlegging og bli-kjent-fase, dreier elementene i tiltaket seg om å jobbe med CV og søknader, kontakte potensielle arbeidsgivere, intervjutrening og veiledning som har som mål å styrke deltakerens tro på egne evner og selvstendighet. I arbeidet med CV og søknader bruker jobbspesialistene ulike metoder for å kartlegge og gjøre deltakeren bevisst på sin kompetanse og sine sterke sider. De formidler ellers at oppfølgingen tar utgangspunkt i hva deltakeren har behov for.

For å undersøke innholdet i tiltakene når det gjelder elementer som blir trukket fram i litteraturen, eller hvor det kan være viktige forskjeller, stilte vi spørsmål om hvilke tilbud én bestemt deltaker hadde fått av en rekke mulige. Jobbspesialistene kunne svare at deltakeren har fått det aktuelle tilbudet, at det er planlagt, eller nei. I Figur 4.4 viser vi andelene som svarte at deltakeren har fått hvert av tilbudene eller at det er planlagt, og har sortert dem fra det vanligste til det minst vanlige totalt sett.

Blant de aktuelle tjenestene er det flest, 82 prosent, som oppgir at motivasjons-/endringsarbeid har vært en del av tilbudet til den aktuelle brukeren. Dette er noe mindre vanlig i AAP som lønnstilskudd enn i de andre tiltakene.

Deretter kommer trening i yrkesrettede/sosiale ferdigheter, som 68 prosent av de aktuelle deltakerne har fått/skal få. Dette er ganske vanlig i alle tiltakene.

40 prosent av alle jobbspesialistene oppgir at deltakeren får (eller det er planlagt) integrert tilbud om behandling og bistand til å få lønnet arbeid/oppfølging i arbeidssituasjonen. Dette er naturlig nok vesentlig vanligere i IPS, hvor *alle* jobbspesialistene svarer ja på det. Noe overraskende er Supported Employment det tiltaket hvor den laveste andelen av jobbspesialistene oppgir det. For begge disse to tiltakene må vi være oppmerksom på at det er få respondenter.

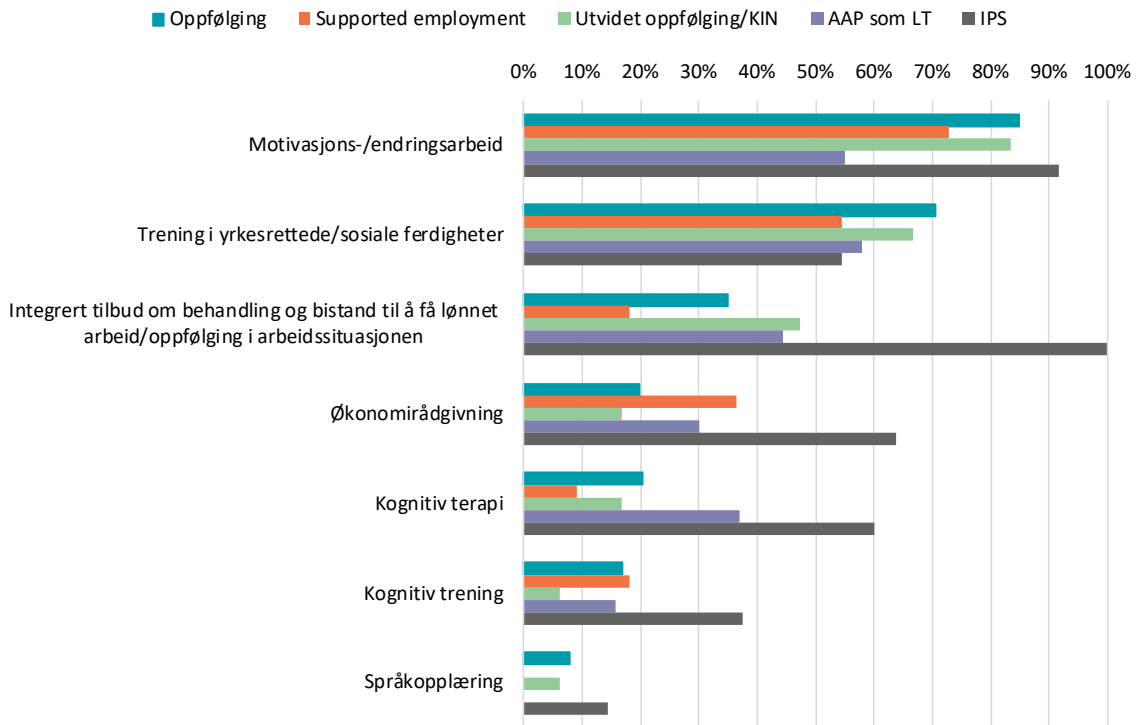
I IPS-modellen er det en forutsetning at behandling og arbeidsrettet oppfølging er integrerte deler av tiltaket, og det skal være kontakt mellom behandler og jobbspesialist, for eksempel ved at jobbspesialist deltar på behandlingsmøter. IPS-deltakerne er altså i behandling samtidig med at de går ut i arbeid. For noen deltakere kan behandlingen avsluttes mens de er i jobb, men de fortsetter med oppfølging fra jobbspesialist. For andre er det ikke aktuelt å slutte med behandling, de fortsetter mens de er i jobb – også når oppfølging fra jobbspesialist avsluttes. Jobbspesialister vi intervjuet i de andre tiltakene forteller at de koordinerer tiltaket med behandling som deltaker trenger, i de tilfellene det er nødvendig. Hvis jobb skal kombineres med behandling, fordrer det imidlertid en viss åpenhet overfor arbeidsgiver, slik at arbeidsgiver kan tilrettelegge arbeidstid.

Også for de resterende tilbudene eller elementene som vi spurte om er det vesentlig flere av deltakerne i IPS enn i de andre tiltakene som har fått dette: Økonomirådgivning, kognitiv terapi og kognitiv trening. Når det gjelder økonomisk veiledning er det et av elementene i IPS-metodikken. Også noen av veilederne på de NAV-interne tiltakene fortalte i intervjuene at de snakker med deltaker om personlig økonomi, særlig i forbindelse med overganger mellom for eksempel stønad og lønn. Noen henviser også til kurs i personlig økonomi som kommunal del av NAV tilbyr.



Figur 4.4

Har noen av følgende elementer vært en del av det tilbudet deltakeren har fått i forbindelse med tiltaket så langt, eventuelt er disse elementene planlagt for denne deltakeren? Andel ja



Som vi ser er det relativt få som har fått språkopplæring, men dette tilbys systematisk i Snart ansatt (ikke vist i figuren). I Snart ansatt tilbys norskopplæring på arbeidsplassen når en deltaker er i praksis. Norskopplæringen kan også fortsette en periode etter ansettelse dersom det er behov for det. Norskopplæringen skal være relatert til arbeidsplassen/yrket, og sette deltaker i stand til å utføre jobben på en god måte. Blant de øvrige veilederne på NAV-kontoret, som er å anse som samarbeidspartnere, var det enighet om at dette var et av suksesskriteriene ved tiltaket:

*Veldig bra at tiltaket er kombinert med norsk. Det letter at de bruker språket kontinuerlig og får undervisning. Progresjonen blir bedre. Mange klarer ikke å få det inn ellers.*

Veiledning i gruppe har vært lite brukt i tiltakene vi besøkte. Enkelte av tiltakene har prøvd, men erfarte at det ble dårlig oppmøte. Én av brukerne vi intervjuet, etterlyste imidlertid noen gruppeaktiviteter fordi det gir en følelse av at flere er i samme situasjon.

### Brukermedvirkning

I alle tiltakene er det lagt opp til at tilbudet skal tilpasses den enkelte deltaker. I kontraktene på Oppfølging heter det at tiltaket skal være basert på brukermedvirkning og tilpasses individuelt. Blant tiltakene vi har besøkt, er det i IPS-tiltaket at brukermedvirkning er mest uttalt. Tiltaket formes i stor grad etter hva deltaker ønsker, slik vi fikk det formidlet. Brukerne vi intervjuet synes det er flott og de er takknemlige, og jobbspesialistene erfarer at det er givende å jobbe på den måten.

## 4.3 Samarbeidspartnere

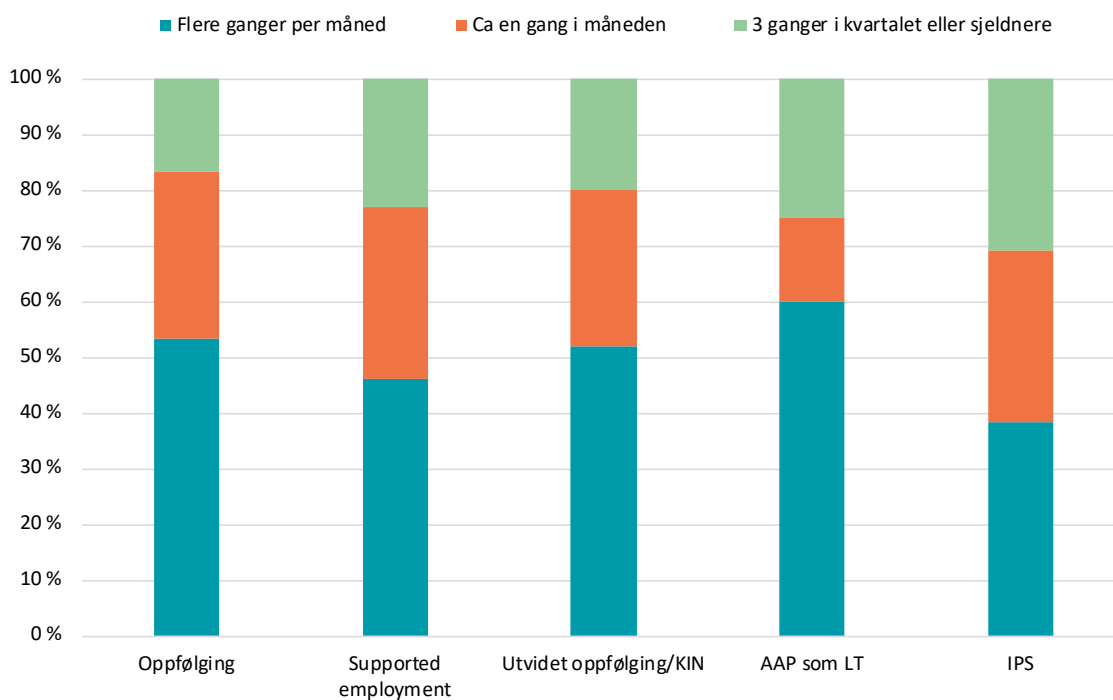
For alle tiltakene er NAV-kontoret viktig samarbeidspartner. For de NAV-interne tiltakene er det også samarbeid mellom jobbspesialisten og hovedveilederen til bruker. IPS-tiltakene skal ha fast samarbeid med en behandlingsinstitusjon, enten et DPS, ARA (avdeling for rus- og avhengighetsbehandling) eller annen aktør. Utover det, er det ikke faste samarbeidspartnere i de aktuelle tiltakene. I intervjuene fikk vi vite at jobbspesialistene tar kontakt med andre aktører dersom det er behov for det, eller dersom deltaker har ønske om det. Slike aktører kan være fastlege eller behandlere, barnevern, boligkontor eller andre kommunale tjenester.

### Samarbeid med NAV-veileder

I spørreundersøkelsen spurte vi jobbspesialistene om hvor ofte de har kontakt med deltakernes NAV-veileder, både vanligvis og konkret knyttet til én bestemt deltaker som nå er i et arbeid med oppfølging fra tiltaket.

53 prosent av dem svarte at de har kontakt med veiledere ved lokale NAV-kontor angående enkelt deltakere (i møte eller telefon) flere ganger per måned. 28 prosent svarte ca én gang i måneden og 19 prosent tre ganger i kvartalet eller sjeldnere. Figur 4.5 viser vi variasjoner mellom tiltakene. Forskjellene er ikke svært store. Jobbspesialistene i IPS har sjeldnest kontakt med NAV-veiledere til vanlig, mens jobbspesialistene i AAP som lønnstilskudd er de som oftest svarer flere ganger per måned.

Figur 4.5 Anslå hvor ofte du vanligvis har kontakt med veiledere ved lokale NAV-kontor angående enkelt deltakere (i møte eller telefon)



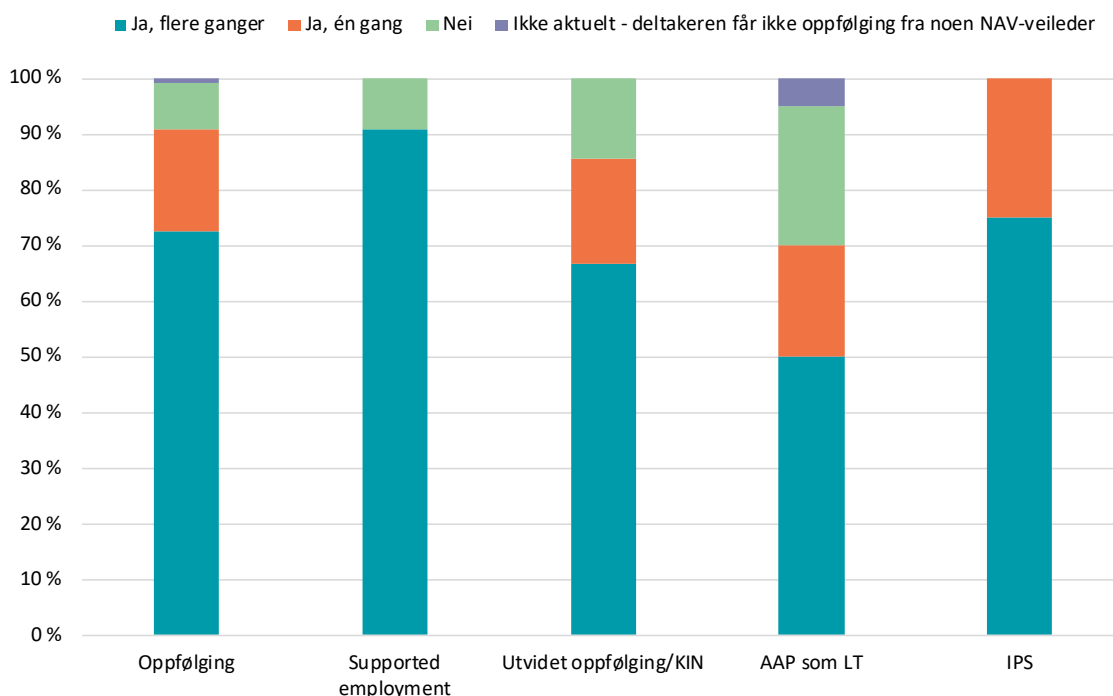
På spørsmål om de har hatt møter/samtaler med deltakerens NAV-veileder i løpet av den tiden én bestemt deltaker har vært i tiltaket, svarer 71 prosent av jobbspesialistene

at de har hatt slik kontakt flere ganger, 18 prosent svarer én gang og 10 prosent nei. De kunne også krysse av for «Ikke aktuelt - deltakeren får ikke oppfølging fra noen NAV-veileder», men det var det bare 1 prosent som gjorde.

Vi ser av Figur 4.6 at jobbspesialister i Supported Employment oftest har hatt kontakt med den aktuelle deltakerens NAV-veileder, mens jobbspesialister i AAP som lønnstilskudd sjeldnest har hatt det. Dette står tilsynelatende i motstrid til hva vi så i Figur 4.5. Vi må imidlertid ta hensyn til at jobbspesialistene i AAP som lønnstilskudd hadde ansvar for vesentlig flere brukere enn jobbspesialistene i de andre tiltakene. Det betyr at de kan ha like ofte kontakt med de ordinære NAV-veilederne angående enkeltbrukere selv om de vesentlig sjeldnere har kontakt angående hver enkelt bruker. Det kan også være at det ikke er like stort behov for slik kontakt i de NAV-interne tiltakene, både fordi jobbspesialistene har tilgang til informasjon gjennom saksbehandlingssystemene, og at de i noen tilfeller kan utløse økonomiske virkemidler selv. Jobbspesialistene i AAP som lønnstilskudd fortalte at de har faste samarbeidsmøter med markedskontakten på NAV-kontoret.

Selv om jobbspesialistene på IPS svarte at de ikke har så ofte kontakt med NAV-veiledere angående deltakere vanligvis, ser vi at de også er blant de som har hatt mest kontakt angående én bestemt deltaker. Dette kan være et tilfeldig utslag, siden det er relativt få av dem som har svart på dette siste spørsmålet.

**Figur 4.6** *En bestemt deltaker: Har du hatt møter/samtaler (evt. på telefon) med deltakerens NAV-veileder i løpet av den tiden deltaker har vært i tiltaket? Se bort fra eventuell trekantsamtale ved oppstart*



### Samarbeid med helsetjenesten og andre deler av hjelpeapparatet

Samarbeid med behandlingsapparatet eller andre i hjelpeapparatet er, som tidligere nevnt, sentralt i IPS-tiltakene. I arbeids- og velferdsforvaltningen er det også et generelt

mål med samtidighet i arbeid og behandling. Inntrykket fra intervjuene er imidlertid at jobbspesialistene i de andre tiltakene enn IPS bare sjelden deltar i møter med behandler og deltaker.

I spørreundersøkelsen spurte vi jobbspesialistene hvor ofte de vanligvis har kontakt med behandlere i primær- eller spesialisthelsetjenesten angående enkeltdeltakere. 13 prosent av dem svarte flere ganger per måned. Som vi ser i Figur 4.7 er denne andelen 100 prosent i IPS, i Utvidet oppfølging/KIN er den 19 prosent, mens det er under 10 prosent i de andre tiltakene. 22 prosent av alle svarte ca en gang i måneden, 36 prosent 1-3 ganger i kvartalet og 28 prosent sjeldnere enn en gang i kvartalet, eller aldri. Det er spesielt lite kontakt med behandlingsapparatet blant jobbspesialistene i Supported Employment.

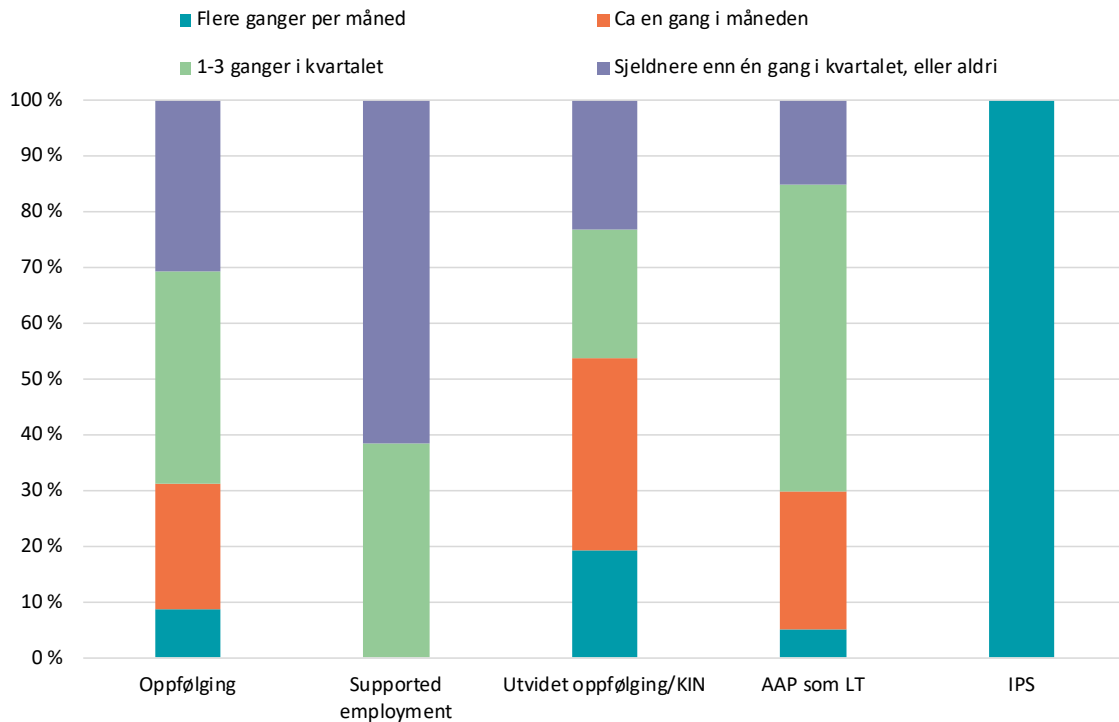
I intervjuene mente jobbspesialistene i Utvidet oppfølging/KIN at det er samarbeid med helseaktører i de fleste sakene, fordi mange av deltakerne har helseutfordringer. Som oftest dreier kontakten her seg om telefonsamtaler med behandlere. For eksempel kan jobbspesialist ta kontakt for å spørre hvilke krav det er rimelig å stille til deltakeren, eller dersom det oppstår utfordringer på arbeidsplassen som det er nyttig å drøfte med behandler. Hvis deltakeren er helt i starten av en utredning, er det viktig at jobbspesialisten får innsikt i behandlingsplan og legger opp løpet etter denne.

Blant deltakerne vi intervjuet, var det et par som hadde erfaring med at behandler hadde vært med på møte med jobbspesialisten. De satte pris på at de to hjelperne snakket sammen og ble enige. Én av dem sa:

*Behandler har vært med flere ganger. Jeg synes det er veldig fint, de kan spille litt opp mot hverandre, de har litt ulike meninger. Kontakten min på DPS, han er på at jeg skal ha rutiner og ha det bra med å være, han på IPS mener at jobb kan bidra til å gjøre meg bedre. Men jeg føler at begge vil meg vel. Føles godt at man ser de ulike perspektivene.*

Figur 4.7

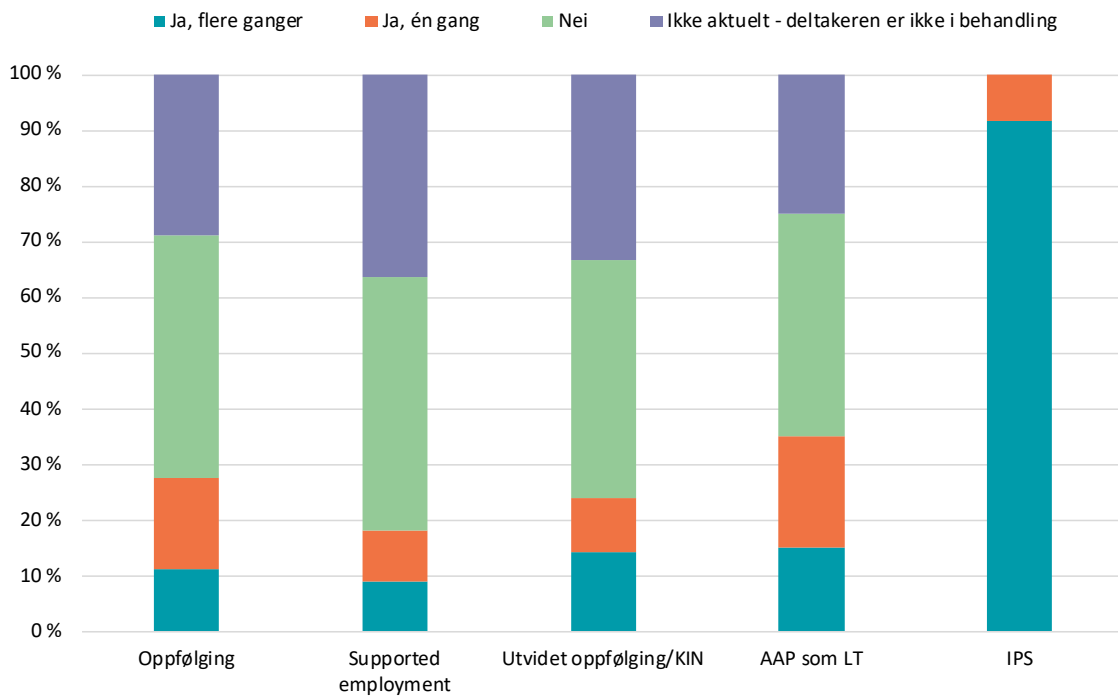
Anslå hvor ofte du vanligvis har kontakt med behandlere i primær- eller spesialisthelsetjenesten angående enkeltdeltakere (i møte eller telefon)



I spørreundersøkelsen stilte vi et tilsvarende spørsmål knyttet til en bestemt deltaker: «Har du hatt møter/samtaler (evt. på telefon) med deltakerens behandler i primær- eller spesialisthelsetjenesten i løpet av den tiden deltaker har vært i tiltaket?» 31 prosent av dem svarte ja på dette, 41 prosent nei, mens 28 prosent svarte at det ikke var aktuelt fordi deltakeren ikke er i behandling.

I figuren nedenfor ser vi at alle jobbspesialistene i IPS svarte at de hadde hatt kontakt med deltakerens behandler, og de aller fleste flere ganger. I de andre tiltakene varierer andelen «ja» mellom 18 og 35 prosent – lavest i Supported Employment. En årsak kan være at flere av jobbspesialistene i SE svarer at deltakeren ikke er i behandling. Tallene samsvarer uansett godt med forskjellene i Figur 4.7.

**Figur 4.8** En bestemt deltaker: Har du hatt møter/samtaler (evt. på telefon) med deltakerens behandler i primær- eller spesialisthelsetjenesten i løpet av den tiden deltaker har vært i tiltaket?



Vi spurte også jobbspesialistene om hvor ofte de vanligvis har kontakt med *andre* deler av hjelpeapparatet angående enkeltdeltakere, som boligsosiale tjenester, økonomisk rådgivning eller rusomsorg (i møte eller telefon). 10 prosent av dem svarte flere ganger per måned, 18 prosent ca. én gang i måneden, 35 prosent 1-3 ganger i kvartalet, og 37 prosent sjeldnere enn én gang i kvartalet eller aldri. Andelen som har en del kontakt med andre deler av hjelpeapparatet angående enkeltdeltakere er høyest i de NAV-interne tiltakene og IPS.

## 5 Veien inn i jobb

Det er et mål i alle de tiltakene vi har sett på at deltaker skal raskt ut i jobb, og at både deltaker og arbeidsgiver skal få oppfølging den første tiden. Det varierer imidlertid hvilke metoder jobbspesialistene bruker for å finne relevante arbeidsgivere, hva slags arbeidstilknytning som skal brukes ifølge retningslinjene, og hva som blir brukt i praksis. I dette kapitlet ser vi på jobbsøk, type arbeidstilknytning, virkemidler og oppfølging i arbeid.

### 5.1 Hvordan finne passende arbeid og arbeidsgivere?

#### Brukers ønske ligger til grunn for jobbsøk

Jobbspesialistene i samtlige tiltak formidlet i intervjuene at brukers ønske ligger til grunn når de skal finne fram til en passende jobb. I IPS-tiltaket er inntrykket fra intervjuene at brukers ønske står spesielt sterkt. Det er også i tråd med IPS-manualen; man skal ikke motsi brukers ønske, ikke gi direkte uttrykk for at det er vanskelig å oppnå. I stedet kan veileder stille reflekterende spørsmål og få bruker til selv å vurdere hvordan han eller hun kan oppnå ønsket, eller eventuelt om det er andre type jobber innen samme felt som kan fungere bedre. Noen ganger innhenter veileder også informasjon fra bransjen om arbeidskrav, noe som hjelper deltakeren i vurderingen av hva som er riktig arbeid. Grunntanken er at bruker skal vurdere mulighetene selv, og dessuten kan veileder ta feil i vurderingen av hva som kan fungere best.

En veileder i Oppfølgingstiltaket sier:

*Jeg vektlegger drømmer 50/50. Jeg sier «Du kan ha en drøm, men du kan søke når de jobbene er ledige. I dag kan du få denne jobben. Arbeidsmarkedet er trangt i dag.*

Flere av brukerne vi intervjuet, mente også at en viktig del av tiltaket er at det tar utgangspunkt i hva de selv ønsket seg:

*For meg var det [viktigst] at hun virkelig brydde seg om hva mine ønsker var. Sist jeg var på NAV så de ikke på meg som person, kom de med forslag som var helt fjerne. Hun [jobbspesialisten] var veldig opptatt av hva jeg ville trives med. Da er det større sjanse for at man trives og blir i jobb også.*

I Snart ansatt er det også deltakers ønske som er utgangspunktet for jobbsøk, men i forhold til de andre tiltakene er veilederne her mer eksplisitte på at de realitetsorienterer deltakerne mer for å få til et realistisk mål. De vurderer også deltakers ønske opp mot hvilke arbeidsgivere de har i porteføljen. De øvrige ansatte ved NAV-kontoret trekker frem dette som positivt ved tiltaket:

*Det er fint å ha Snart ansatt med på en samtale. Mange av brukerne har en visjon om hva de vil jobbe med, da kan de få litt realitetsorientering. Hva betyr det å jobbe i en matbutikk, for eksempel? Samtidig er de i Snart ansatt flinke til å finne romslige arbeidsgivere, som kan gi deltakerne flere sjanser hvis det ikke går helt på skinner.*

Også når det gjelder jobbspesialistenes involvering i selve jobbsøkingprosessen, er inntrykket at det varierer avhengig av brukers behov. I de fleste tilfeller får deltaker en del hjelp til å skrive søknader. Gjennom å skrive jobbsøknad får deltaker en konkret mulighet til å tenke gjennom og formulere sine egenskaper og kvalifikasjoner, samt å tydeliggjøre hvilken type arbeid han eller hun ønsker.

I alle tiltakene kan deltaker ha med seg jobbspesialist på jobbintervju og få intervjutrening/hjelp til forberedelse, avhengig av behov.

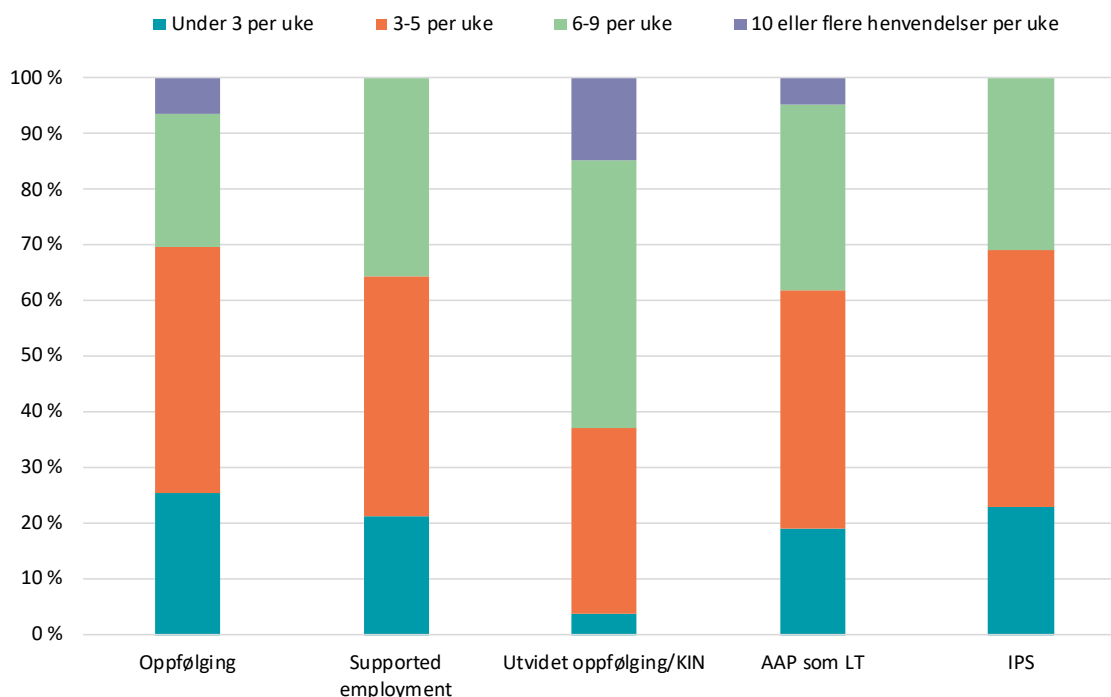
### Kontakt med potensielle arbeidsgivere

Ifølge intervjumaterialet har jobbspesialistene ulike strategier for hvordan de skal bidra til å finne passende arbeid. For eksempel har Snart ansatt en base med bedrifter som har avtale med tiltaket, og i stor grad brukes disse arbeidsgiverne når de får deltakere i praksis. De ansatte vi intervjuet på AAP som lønnstilskudd, mente på sin side at det er feil å finne arbeidsgiveren først. De mener at det viktigste er en god kartlegging av deltakers ønsker og forutsetninger, før de finner mulige arbeidsplasser.

I spørreundersøkelsen stilte vi jobbspesialistene flere spørsmål som belyser markedsarbeidet og hvordan de jobber for å bistå deltakerne i å finne et passende arbeid.

I Figur 5.1 viser vi svarene på et spørsmål om hvor «intensivt» jobbspesialistene jobber når det gjelder å finne jobber til konkrete deltakere. 22 prosent av alle oppga at de normalt gjør under 3 henvendelser per uke til potensielle arbeidsgivere, 43 prosent svarte 3-5 henvendelser per uke, 28 prosent 6-9 henvendelser per uke og 7 prosent svarte 10 eller flere henvendelser. Det er ikke store forskjeller mellom tiltakene her, med unntak av Utvidet oppfølging/KIN, hvor så mye som 63 prosent av jobbspesialistene oppgir at de gjør minst 6 henvendelser til arbeidsgivere per uke.

Figur 5.1 Tenk på en vanlig arbeidsuke. Hvor mange henvendelser gjør du normalt til arbeidsgivere for å finne frem til jobber for konkrete deltakere?



Veilederne vi intervjuet fortalte at de har ulike strategier for å finne arbeidsgivere til deltakerne sine. De fleste bruker tid på å bli kjent med ulike arbeidsgiveres organisering, oppgaver og arbeidskraftbehov. I SE-metodikken kalles denne typen markedsarbeid «tre kopper te», noe som symboliserer prosessen fra jobbspesialist tar kontakt første gang



for å bli kjent med bedriften, til etter hvert å introdusere tiltaket og potensielle kandidater som jobbspesialisten mener har de kvalifikasjonene bedriften trenger:

*Vi setter oss inn i kandidatens behov og ønsker, går ut i bedrift og får bedriften til å fortelle litt om sin virksomhet. Tre kopper te: Først møte i bedrift, så kartlegge bedriften sine behov. Kopp tre; vi kommer tilbake og pleier relasjonen, vurderer om det kan bli en god jobbmatch. Jobbsøker kan være med, se og få samme informasjon som meg, kjenne på miljøet.*

Inntrykket fra intervjuene er at de fleste jobbspesialistene jobber mer eller mindre etter denne metoden. Flere trakk frem at det er en fordel å kjenne bedriften godt når de skal presentere en kandidat:

*Det er lettere å få de til å åpne dørene når du kommer med en bruker du vet passer.*

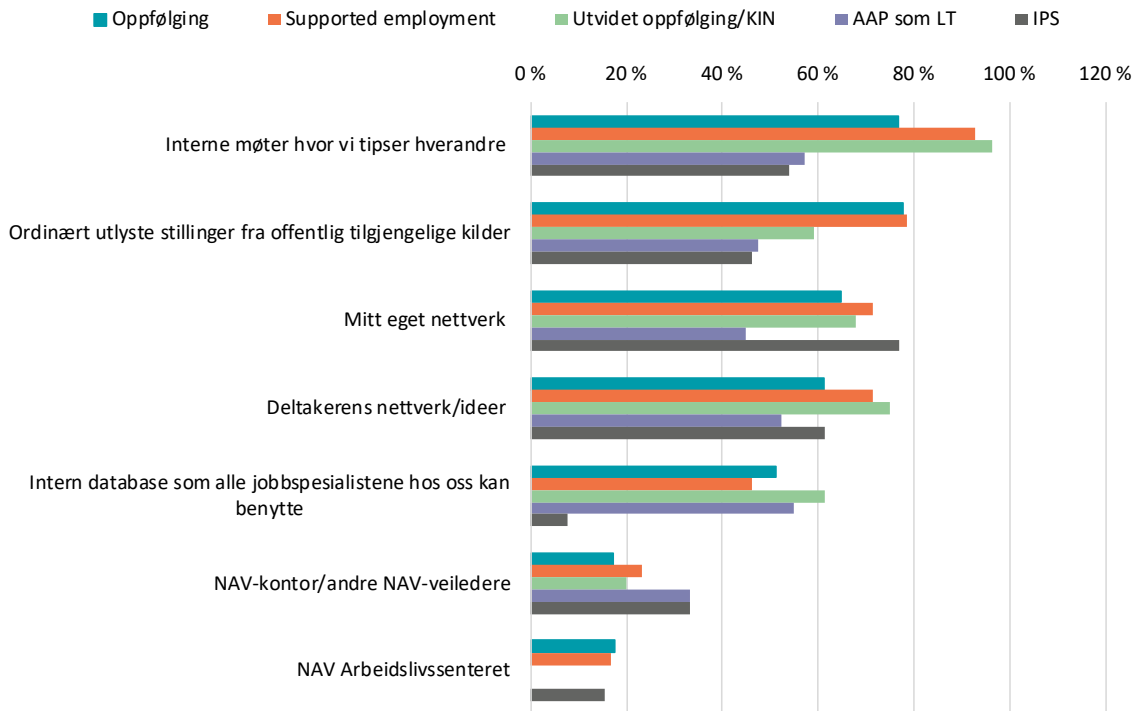
Både SE- og IPS-tiltakene, samt flere av leverandørene av Oppfølging, har krav om at jobbspesialistene skal tilbringe en viss andel av arbeidstiden ute i bedrifter for å etablere kontakt og formidle kandidater. For SE-tiltaket er kravet 60 prosent «utetid.» De NAV-interne tiltakene har ikke formulert samme eksplisitte krav. Spørreundersøkelsen tyder imidlertid på at de NAV-interne tiltakene har like mye eller mer kontakt med arbeidsgivere.

I spørreundersøkelsen stilte vi også spørsmål om hvilke kilder eller metoder jobbspesialistene bruker for å finne aktuelle jobbmuligheter. De kunne krysse av sju ulike kilder, og svare «ofte» «av og til» eller «sjelden eller aldri». I Figur 5.2 nedenfor viser vi andelen som svarte «ofte». Her har vi sortert kildene etter den samlede andelen som oppgir at de ofte bruker dem.

Det er flest som svarte at de ofte bruker interne møter hvor de tipser hverandre (76 prosent), deretter var det 71 prosent som oppga at de ofte bruker ordinært utlyste stillinger fra offentlig tilgjengelige kilder. Jobbspesialistenes eget nettverk og deltakerens nettverk kommer på de neste plassene.

Det er lite systematiske forskjeller mellom tiltakene på dette spørsmålet. Jobbspesialistene i Supported Employment og Utvidet oppfølging/KIN bruker relativt oftere enn de andre interne møter hvor de tipser hverandre, i Oppfølging og Supported Employment bruker de oftere enn andre ordinært utlyste stillinger fra offentlig tilgjengelige kilder, i AAP som lønnskudd bruker de sjeldnere enn andre alle de vanligste kildene.

Figur 5.2 Hvilke av følgende kilder/metoder bruker du i arbeidet med å finne aktuelle jobbmuligheter til deltakerne? Andel «ofte»



### Jobbutvikling?

Innen SE-metodikken blir det lagt vekt på jobbutvikling for å bidra til at arbeidet er tilpasset deltakerens forutsetninger og behov. Begrepet kan settes i kontrast til arbeidsformidling/rekruttering, hvor man tar utgangspunkt i en ledig stilling der virksomheten allerede har definert klare behov, krav og oppgaver som arbeidstakeren må oppfylle. Jobbutvikling innebærer å ta utgangspunkt i arbeidssøkerens (brukerens) behov og kompetanse og finne eller utvikle jobber som er tilpasset vedkommendes forutsetninger. Jobbutvikling kan for eksempel innebære å samle flere småoppgaver i en bedrift, som til sammen utgjør en viss stillingsprosent. Et eksempel vi fikk beskrevet i intervjuene, var en kandidat som fikk stilling som sjåfør og hjelpeperson i et byggfirma. Kandidaten hentet nødvendig utstyr og kjørte med leveranser til byggeplassene. Dette var en stilling som ikke eksisterte før jobbspesialisten foreslo det, men som sparte de ansatte på byggeplassene for mye tid.

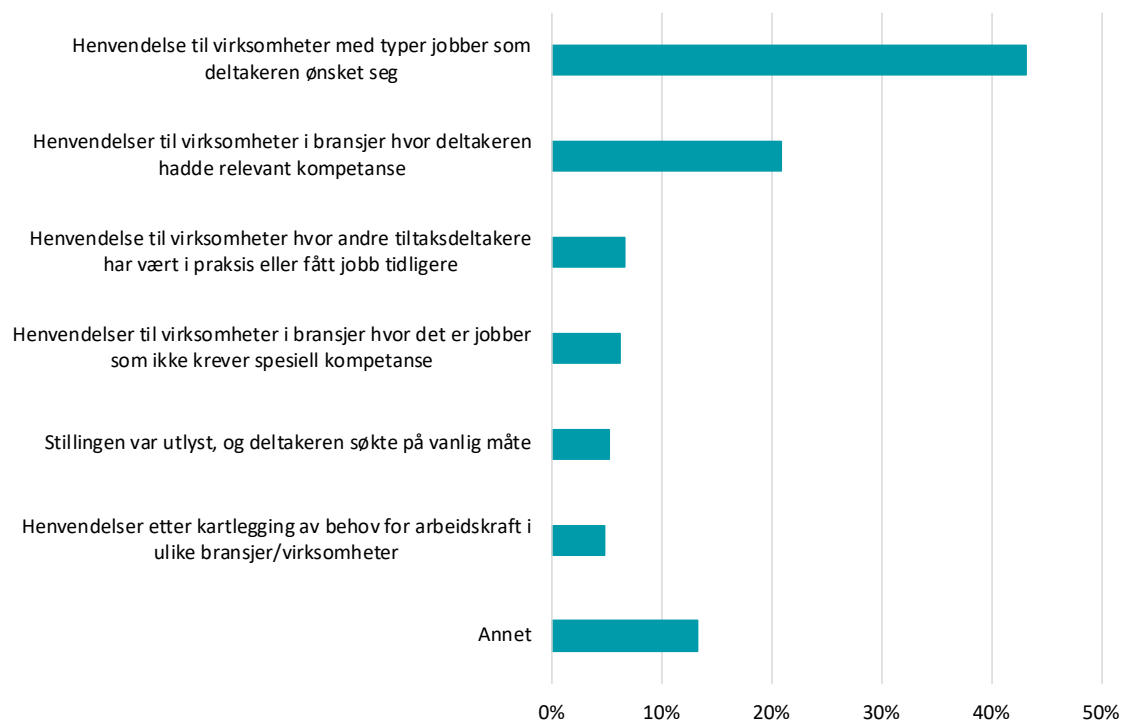
Vi så i Figur 5.2 at det er vanlig å bruke ordinært utlyste stillinger som kilde til å finne jobbmuligheter til deltakerne. Det betyr ikke nødvendigvis at det ikke drives jobbutvikling. Vi stilte flere konkrete spørsmål for å belyse dette.

Knyttet til en bestemt deltaker, stilte vi spørsmålet: Hvilken av følgende metoder førte til at dere fant akkurat den jobben som deltakeren er i nå? Svaralternativene og -fordelingen vises i Figur 5.3. Det aller vanligste var at jobben ble funnet etter henvendelse til virksomheter med typer jobber som deltakeren ønsket seg – 43 prosent svarte det. Deretter var det vanlig at jobben kom til etter henvendelser til virksomheter i bransjer hvor deltakeren hadde relevant kompetanse – 21 prosent. Det var få som valgte noen av de andre alternativene vi hadde satt opp.

I til sammen 64 prosent av tilfellene ble det altså tatt utgangspunkt i deltakerens ønsker eller kompetanse. Denne andelen er ikke svært forskjellig i de ulike tiltakene – men

varierer fra 53 prosent i AAP som lønnstilskudd til 67 prosent i IPS (men med få respondenter fra IPS).

**Figur 5.3** Hvilken av følgende metoder førte til at dere fant akkurat den jobben som deltakeren er i nå? Velg det alternativet som passer best



Vi stilte videre spørsmål om den aktuelle jobben var en stilling som eksisterte fra før, eller om den ble opprettet for den aktuelle deltakeren. Dette spørsmålet ble bare stilt til de som ikke hadde søkt på «vanlig måte» på en utlyst stilling. Jobbspesialistene skulle velge det alternativet som passet best av fire forhåndsdefinerte. Tabellen nedenfor viser svarfordelingen.

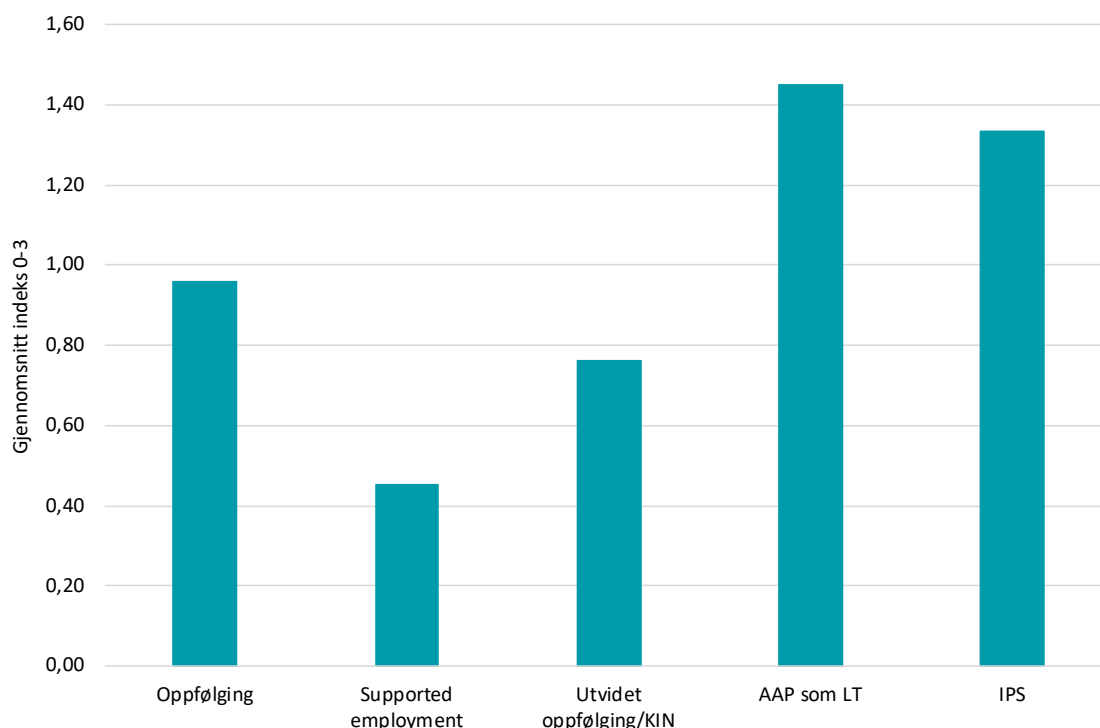
Vi ser at selv om bare 5 prosent av jobbspesialistene svarte at stillingen var utlyst, var det i tillegg 44 prosent som svarte at det var en stilling som eksisterte fra før, og som ikke ble tilrettelagt spesielt. Deretter var det 18 prosent som oppga at det var en stilling som eksisterte fra før, med som ble tilrettelagt spesielt for deltakeren. Like mange svarte at jobben ble til ved å omfordele arbeidsoppgaver i virksomheten, mens 15 prosent svarte at jobben ble til ved å finne arbeidsoppgaver som ikke ble ivaretatt fra før.

Tabell 5.1 Er denne jobben en stilling som eksisterte fra før, eller ble den opprettet for den aktuelle deltakeren?

	Andel	Verdi
Stillingen var utlyst (disse fikk ikke spørsmålet)	5 %	0
Det var en stilling som eksisterte fra før, og som ikke ble tilrettelagt spesielt	44 %	0
Det var en stilling som eksisterte fra før, men som ble tilrettelagt spesielt	18 %	1
Jobben ble til ved å omfordele arbeidsoppgaver i virksomheten	18 %	2
Jobben ble til ved å finne arbeidsoppgaver som ikke ble ivaretatt fra før	15 %	3

Vi har konstruert en indeks for «jobbutvikling» ut fra disse svarene, der svaralternativene er gitt verdier fra 0 (ingen jobbutvikling) til 3 (høy grad av jobbutvikling) – vist i kolonnen «verdi» i tabellen ovenfor. I Figur 5.4 viser vi gjennomsnittskår på indeksen for hvert av tiltakene. Gjennomsnittet for alle er en skår på 0,98. AAP som lønnstilskudd skårer høyest, med 1,45, mens Supported Employment bare ligger på 0,45. IPS har også relativt høy skår på jobbutvikling. Tallene for Supported Employment og IPS bygger på få svar.

Figur 5.4 Indeks for jobbutvikling, gjennomsnitt på en skala fra 0 (ikke jobbutvikling) til 3 (høy grad av jobbutvikling)



I intervjuene fortalte informantene fra IPS-tiltaket at de systematisk forsøker å drive jobbutvikling for å finne arbeid til deltakerne. De formidlet at de har mye kontakt med arbeidsgivere, og møter dem ansikt til ansikt for å bli godt kjent. På den måten er det

lettere for jobbspesialisten å se hvilke behov bedriften har, og lettere for bedriften å ta kontakt dersom de har mulighet for å opprette en stilling. Jobbspesialistene i AAP som lønnskudd og Snart ansatt fortalte at de forsøker å drive jobbutvikling, og at de gjerne skulle gjort det mer.

I et par av tiltakene vi besøkte nevnte jobbspesialistene at det er vanskelig å formidle kandidater til offentlige arbeidsplasser fordi stillingene må lyses ut, og deltakerne vurderes på samme måte som andre søkerne. Samtidig har flere også erfart at det er mulig, for eksempel ved å få til kompetanseløp som skal ende med fagbrev. Etter endt opplæring kan deltaker søke på fast jobb. I andre tilfeller har kommunal arbeidsgiver tilpasset stillingsbeskrivelsen slik at en tiltaksdeltaker skulle ha mulighet til å nå opp etter endt praksisperiode eller vikariat. Når arbeidsgiver har fått sett deltaker i jobben er det lettere å vurdere om han eller hun passer. Dersom deltaker skulle søkt på vanlig måte, ville det være vanskelig å nå opp i konkurranse med andre.

Samlet sett er inntrykket fra intervjuene at det kan være vanskeligere å få til en varig løsning hos offentlige enn hos private arbeidsgivere, men at det likevel lykkes i en del tilfeller.

## 5.2 Hvor raskt ut i arbeid?

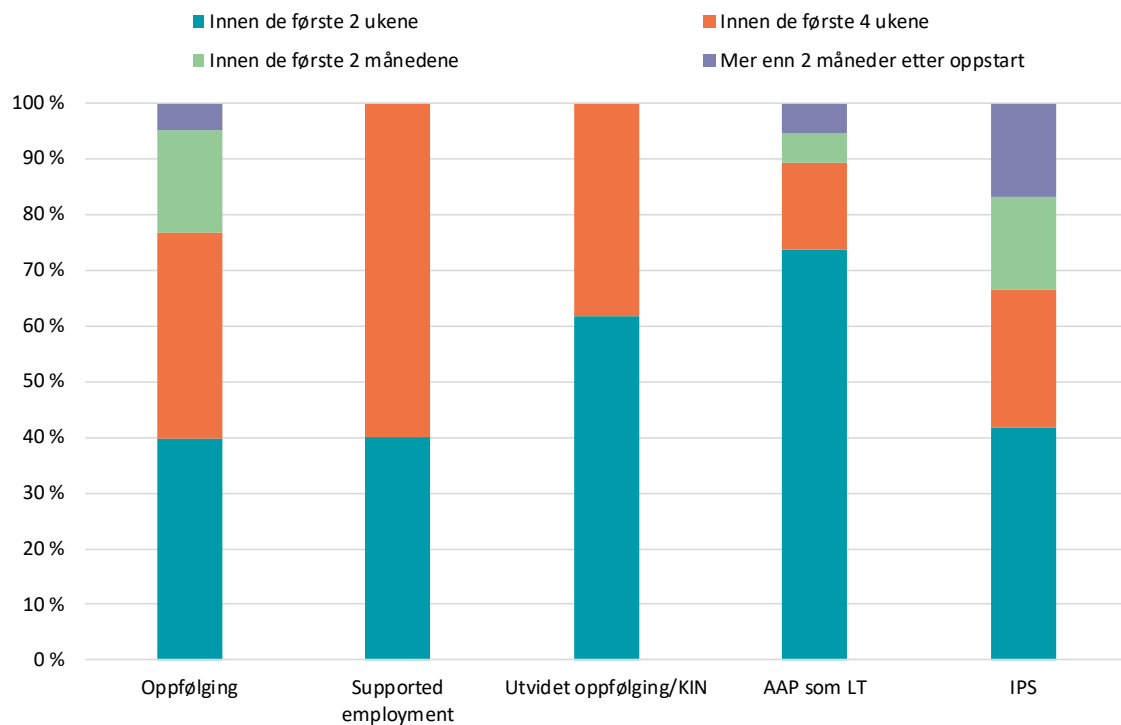
Et viktig prinsipp innenfor SE-metodikken er altså at deltakeren skal komme raskt ut på en arbeidsplass. I European Union of Supported Employments «Verktøykasse» heter det: «Arbeidssøkeren bør raskt og uten unødig opphold få anledning til å finne en jobb som passer og deretter tilbys hensiktsmessig bistand i tilknytning til eller direkte på den aktuelle arbeidsplassen.» I SE-forsøket var det et krav at man skulle ha første samtale med en arbeidsgiver om en aktuell jobb innen 30 dager, på linje med «Evidence-based supported Employment fidelity Review manual».

I kravspesifikasjonen som ble brukt i anskaffelsen av Oppfølging heter det at arbeidssøkere uten en arbeidsgiver som hovedregel skal «være i jobb eller relevant arbeidspraksis hos arbeidsgiver i ordinært arbeidsliv så snart som mulig og senest innen de første 10 ukene av tiltaket». Deltakere som har en arbeidsgiver skal som hovedregel være i arbeid eller relevant utprøving «så snart som mulig og senest innen de første 6 ukene av tiltaket».

I spørreundersøkelsen spurte vi om hvor raskt det ble gjort en henvendelse til en arbeidsgiver for å finne en arbeidsplass. Spørsmålet gjaldt en bestemt deltaker. Det var 46 prosent av alle respondentene som svarte at de gjorde en henvendelse innen de første ukene i tiltaket, 35 prosent svarte innen de fire første ukene, 14 prosent innen de første to månedene, og 5 prosent mer enn to måneder etter oppstart.

I Figur 5.5 ser vi at AAP som lønnskudd skiller seg ut ved at en svært stor andel av jobbspesialistene oppgir at de tok kontakt allerede innen to uker – det gjelder 74 prosent. Også i Utvidet oppfølging/KIN er andelen ganske høy – 62 prosent, og her en del ingen som svarer at det tok mer enn fire uker. Det siste gjelder også Supported Employment. IPS er det tiltaket hvor flest svarer at det gikk mer enn fire uker – det gjelder 33 prosent.

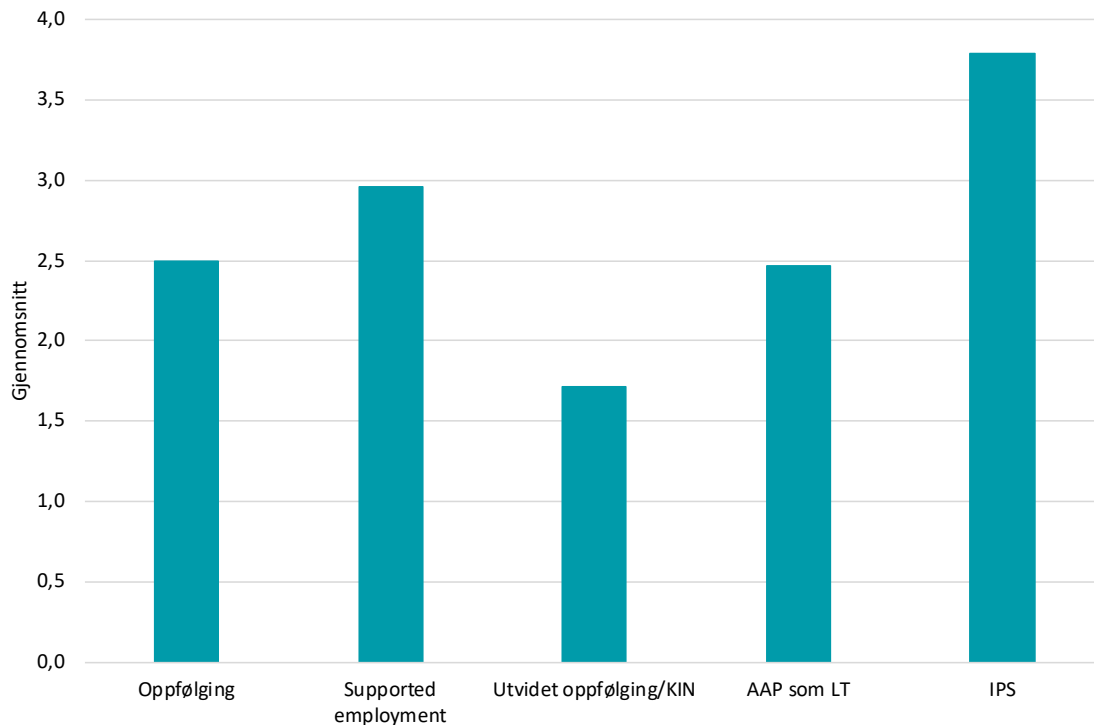
**Figur 5.5** En bestemt deltaker: Hvor lang tid etter oppstart i tiltaket gjorde du eller deltakeren den første henvendelsen til en arbeidsgiver for å finne en arbeidsplass?



Videre spurte vi hvor lang tid det gikk fra den aktuelle deltakeren startet i tiltaket til vedkommende var i arbeid/arbeidstrening med oppfølging fra tiltaket. I gjennomsnitt svarte jobbspesialistene at det tok 2,5 måned. I Figur 5.6 ser vi at det gikk aller raskest i Utvidet oppfølging/KIN – 1,7 måned, mens det tok lengst tid i IPS – 3,8 måneder.

I de NAV-interne tiltakene tar det altså kortest tid før de tar kontakt med arbeidsgiver, og også kortest tid til deltakerne kommer i et arbeid.

**Figur 5.6** *Hvor lang tid gikk det fra denne deltakeren startet i tiltaket til vedkommende var i arbeid/arbeidstrening med oppfølging fra tiltaket?*  
Antall måneder



## 5.3 Typer arbeidstilknytning og virkemidler

### Typer arbeidstilknytning

Hva slags arbeidstilknytning blir benyttet i tiltakene? Med unntak av Snart ansatt, som bruker praksisplass strategisk for at kandidaten skal få et innpass i bedriften, er prinsippet i de andre tiltakene vi har sett på at deltakeren skal rett ut i ordinært arbeid. Erfaringen fra flere av jobbspesialistene vi intervjuet, er likevel at det ofte blir brukt praksisplasser/arbeidstrening.

I spørreundersøkelsen spurte vi jobbspesialistene hvor mange deltakere de har oppfølgingsansvar for som er i et arbeid med oppfølging fra tiltaket, og blant disse, hvor mange som er i ulike typer arbeidstilknytning. I alt var det 23 prosent av deltakerne i arbeid som var i lønnet arbeid uten lønnstilskudd, 22 prosent var i lønnet arbeid med lønnstilskudd, 48 prosent i arbeidspraksis/arbeidstrening i ordinær virksomhet, 2 prosent i praksis i skjermet virksomhet og 5 prosent «annet».

Det er svært forskjellig fordeling mellom typer arbeidstilknytning i de ulike tiltakene, noe som i stor grad reflekterer regelverk og/eller retningslinjer/valgt metode for tiltaket. Totalt er det altså nesten halvparten av deltakerne i arbeid som er i arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Denne andelen er høyest i Oppfølging, men også relativt høy i Utvidet oppfølging/KIN. Supported Employment er det tiltaket hvor den største andelen av de som er i arbeid er i lønnet arbeid uten lønnstilskudd, men i AAP som lønnstilskudd, har en svært høy andel (naturlig nok) med lønnstilskudd.

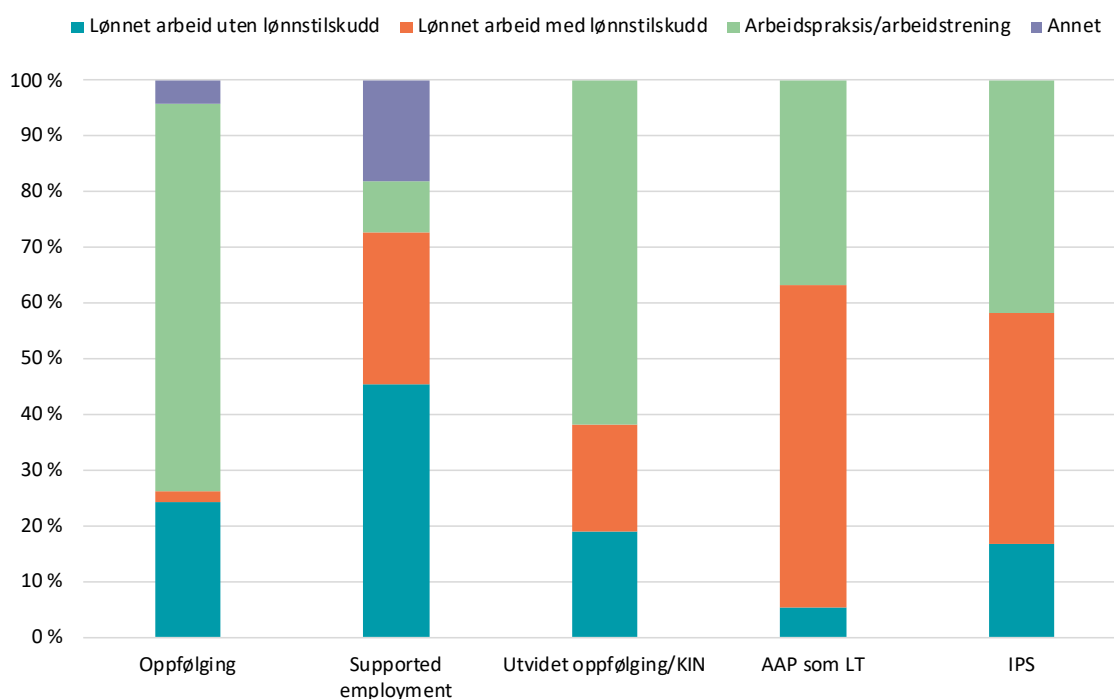
Som beskrevet i kapittel 1 strider bruk av praksisplasser (arbeidstrening) mot de grunnleggende prinsippene i SE – arbeidssøkeren skal ha «reelt arbeid med reell lønn». EUSE (2010) konkluderer likevel med at arbeidstrening kan inkluderes i trinn 2

(yrkeskartlegging) eller trinn 3 (finne en passende jobb), men kun hvis det er nødvendig for å nå målet, og strengt tidsavgrenset.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål knyttet til en bestemt deltaker som var i et arbeid som del av tiltaket, om hva slags arbeidstilknytning vedkommende hadde i *den aller første tiden i arbeid*. 22 prosent oppga at deltakeren kom direkte inn i lønnet arbeid uten lønnstilskudd, 12 prosent lønnet arbeid med lønnstilskudd, 61 prosent arbeidspraksis og 4 prosent «annet».

I Figur 5.7 ser vi at det var spesielt mange deltakere som startet i arbeidstrening i Oppfølging og Utvidet oppfølging/KIN. I Supported Employment var det relativt mange som gikk direkte inn i et ordinært arbeid uten lønnstilskudd, og i AAP som lønnstilskudd mange som gikk rett inn i et ordinært arbeid med lønnstilskudd.

Figur 5.7 Hva slags arbeidstilknytning hadde denne deltakeren i den aller første tiden i arbeid?



Bruk av arbeidspraksis/arbeidstrening kan skje mer eller mindre målrettet og systematisk. I Snart ansatt inngår for eksempel bedriften en intensjonsavtale om å ansette kandidaten etter endt praksisperiode. I spørreundersøkelsen stilte vi derfor spørsmål om det ble inngått en skriftlig og/eller muntlig avtale om framtidig ansettelse i forbindelse med oppstart av arbeidspraksis/arbeidstrening. Det var 60 prosent som svarte nei til dette. Blant de som svarte ja var det flest som oppga at det var en muntlig avtale.

Arbeidstilknytningen endres etter noe tid i tiltaket. På undersøkelsestidspunktet, i gjennomsnitt 5-6 måneder etter at deltakeren først kom inn i et arbeid, hadde andelen av dem som var i arbeidstrening avtatt fra 61 til 37 prosent, og andelen med lønnet arbeid (med eller uten lønnstilskudd) hadde økt fra 35 til 57 prosent. Halvparten av de med lønnet arbeid hadde en fast stilling.



Videre var det et flertall av deltakerne som startet med deltidsarbeid – 69 prosent, og en god del hadde under 50 prosent arbeidstid. 5-6 måneder senere var andelen med deltid 55 prosent. 73 prosent av jobbspesialistene oppga at stillingsprosenten var i samsvar med deltakerens muligheter og ønske, mens 25 prosent oppga at deltakeren ønsket og kunne klare en større stillingsprosent.

### **Jobbspesialistenes erfaringer med arbeidstrening**

Snart ansatt er det eneste av tiltakene i studien som bruker arbeidstrening (praksisplass) for alle deltakerne sine. Modellen innebærer det veilederne kaller «strategisk bruk av praksisplass». I og med at deltakerne har lite å vise til på CV-en, er de en periode i praksis for å få vist seg frem for arbeidsgiver. Når deltaker inngår en avtale om praksisplass, skal det ligge en intensjon om ansettelse til grunn. De fleste deltakerne er i praksis i tre måneder, men i enkelte tilfeller kan de være lenger i praksis. Bedriftene som tar imot kandidater fra Snart ansatt får et tilskudd som skal frikjøpe fadderens tid til opplæring og oppfølging. Bedriften må formelt sett søke om tilskuddet, men beløpet og varighet er fast uansett hvilke behov bruker har. Dette oppfattes som forutsigbart og ukomplisert for arbeidsgiverne vi snakket med.

Ved IPS-tiltaket vi besøkte er erfaringen at en del brukere ønsker seg praksis i starten, fordi de opplever det som tryggere å kunne prøve ut et arbeidsforhold. Veilederne opplever at det er vanskelig å si nei når brukere ønsker praksis i stedet for ordinær ansettelse. Også i Oppfølgingstiltaket vi besøkte, sier jobbspesialistene at de relativt ofte har deltakere i praksis, noen ganger i inntil seks måneder.

Også i Utvidet oppfølging/KIN brukes arbeidspraksis ganske mye, og informantene våre mener at de har hatt suksess med det. De forteller at de formidler til deltakeren at de skal være stolte over det de bidrar med i en praksisperiode, og at de skal bruke det til å få en bedre forståelse av hva de kan tilby en arbeidsgiver. Arbeidsgiver blir på sin side kjent med brukerens personlighet, bakgrunn og kompetanse.

Jobbspesialistene i Supported employment er de eneste blant de vi intervjuet som forteller at de *ikke* bruker praksis/arbeidstrening, noe som stemmer godt med spørreundersøkelsen. I stedet innhenter jobbspesialistene informasjon om krav knyttet til ulike jobber, og deltaker kan eventuelt også få et innblikk i jobben gjennom jobbsmak. Ifølge informantene blir det i noen tilfeller brukt lønnstilskudd.

Ved AAP som lønnstilskudd var tanken at alle deltakerne skulle komme rett inn i jobb med lønnstilskudd. Jobbspesialistene vi intervjuet fortalte imidlertid at de fleste deltakerne først er i arbeidstrening – selv om spørreundersøkelsen tyder på at det også var en god del som gikk rett inn i et lønnstilskudd. Jobbspesialistene understreker at arbeidstreningen skal være kort. I de fleste tilfeller er målet at deltaker skal få ansettelse med lønnstilskudd etter 1-3 måneder. Da anser man at blant annet opplæringsbehovet er dekket.

Etter hvert som tiltaksarrangør blir kjent med arbeidsgiver og hvordan deltaker fungerer på en praksisplass, er det også mulig å tilby for eksempel kursing av deltaker som dekkes av NAV. Jobbspesialistene formidler at de noen ganger driver jobbutvikling i forbindelse med at deltaker er i praksis og jobbspesialist får innsikt i hva arbeidsgiver har behov for.

Alle jobbspesialistene vi snakker med, forteller at målsettingen er ordinær ansettelse, og det virker som de fleste er bevisste på å være tydelige på dette overfor arbeidsgiverne. Dette uttales kanskje tydeligst ved Snart ansatt, hvor bedriften som tar imot en praksiskandidat undertegner en intensjonsavtale om ansettelse. Noen av arbeidsgiverne vi snakket med fortalte likevel at de hadde vært tydelige overfor tiltaket om at de ikke hadde rekrutteringsbehov, og på tidspunkt for intervjuet var det usikkert hva som skulle

skje med kandidaten videre. Et par mente at det også var uklart hva som var formålet med praksisperioden. En arbeidsgiver i AAP som lønnstilskudd sa:

*Jeg oppfatter at det er utydelig om det er snakk om ansettelse, hva som skal skje etter periode med lønnstilskudd. I utgangspunktet kan vi ikke ansette.*

### **Virkemidler på arbeidsplassen**

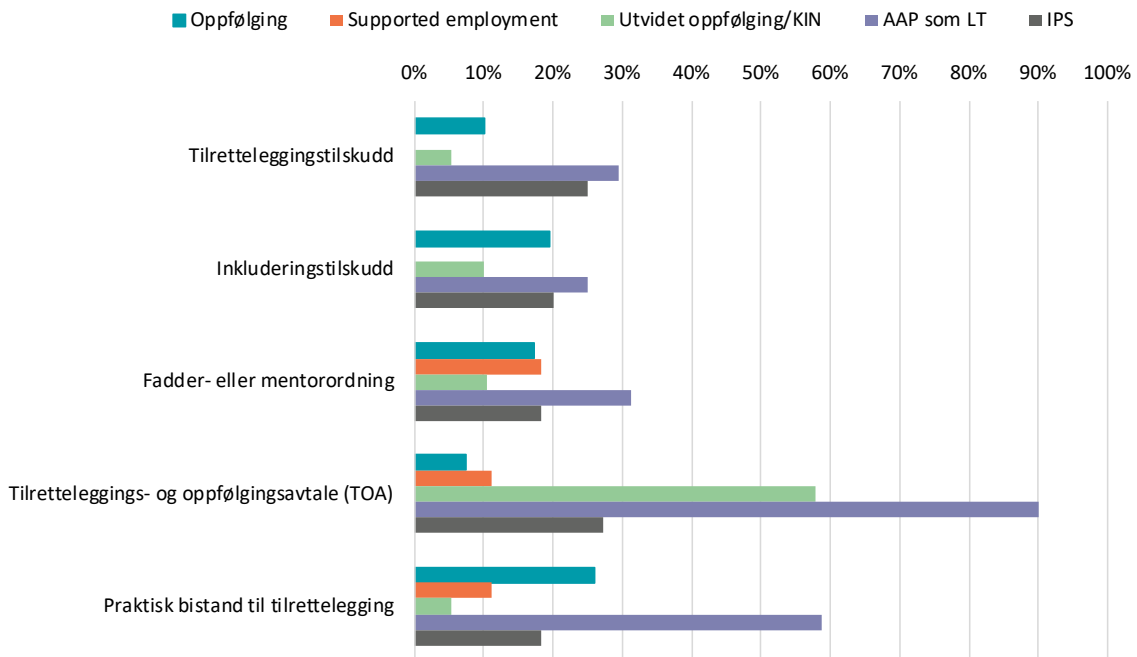
I tillegg til veiledning/samtaler med deltaker og arbeidsgiver, finnes det en rekke tilskudd og mer praktiske virkemidler jobbspesialisten kan bidra med på arbeidsplassen, eller bistå arbeidsgiver i å søke om. I spørreundersøkelsen spurte vi om slike virkemidler har blitt brukt eller er planlagt på den aktuelle arbeidsplassen. I Figur 5.8 har vi sortert disse etter hvor vanlige de er totalt sett. Aller vanligst er det å bistå med praktisk bistand til tilrettelegging – 25 prosent av alle jobbspesialistene oppgir det. I AAP som lønnstilskudd er dette vesentlig mer vanlig – 59 prosent av dem oppgir det. Dette kan ha sammenheng med at alle deltakerne på dette tiltaket hadde et helseproblem.

Deretter kommer Tilretteleggings- og oppfølgingsavtale. Avtalen skal sikre regelmessig oppfølging og en fast kontaktperson i NAV, i dette tilfellet for deltakere som har behov for bistand fra NAV for å beholde jobben, og/eller for arbeidsgiver som har behov for støtte knyttet til ansettelsen. 22 prosent av alle jobbspesialistene oppgir at det er brukt eller planlagt i det aktuelle tilfellet. Denne andelen er naturlig nok høyest i de NAV-interne tiltakene, særlig i AAP som lønnstilskudd med 90 prosent, mens andelen i Utvidet oppfølging/KIN er 58 prosent.

Fadder- eller mentorordning, inkluderingstilskudd og tilretteleggingstilskudd er virkemidler som blir brukt i 12-18 prosent av tilfellene. Alle de aktuelle virkemidlene blir brukt klart mest i AAP som lønnstilskudd.

Figur 5.8

En bestemt deltaker: Har noen av følgende elementer vært en del av bistanden på den aktuelle arbeidsplassen, eventuelt er disse elementene planlagt i forbindelse med det nåværende arbeidsforholdet?



Ifølge informantene vi snakket med brukes mentortilskudd i enkelte tilfeller, men flere mener at de kunne brukt det hyppigere. Andre nevnte at noen bedrifter får fritak for arbeidsgiverperioden i sykepengeordningen, i tilfeller der deltaker har en kronisk tilstand eller trenger å gå jevnlig til behandling.

I intervjuene varierer det mellom informantene hvor mye de synes å være «på tilbudssida» når det gjelder virkemidler. Mens informantene i særlig Supported Employment formidlet en holdning om at de skal bruke lite virkemidler, bruker andre økonomiske virkemidler aktivt for å minske risikoen det er for arbeidsgiver å satse på en kandidat fra tiltaket.

Blant arbeidsgiverne vi intervjuet, var det et par som ønsket seg mer informasjon om hva som finnes av støtteordninger, slik at de vet hva som er mulig å få til. Én arbeidsgiver hadde erfaring med at beregningen av lønnstilskudd var feil, og at det derfor ble mye merarbeid for bedriften.

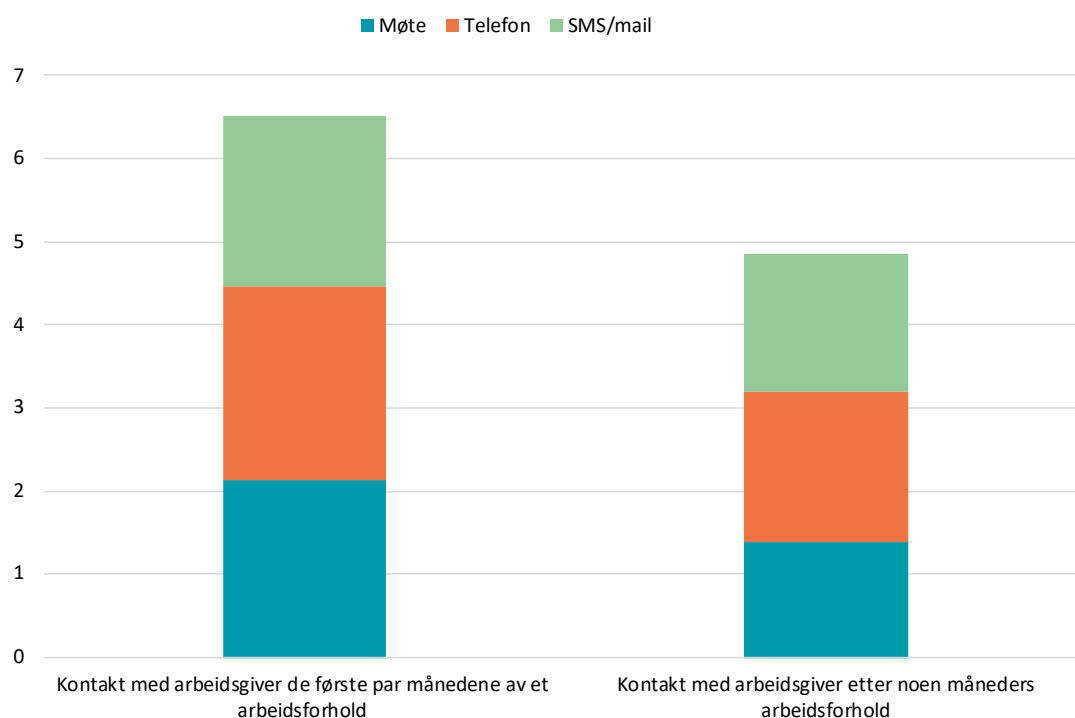
## 5.4 Oppfølging på arbeidsplassen

Som nevnt oppga jobbspesialistene i gjennomsnitt at de vanligvis har kontakt med *deltakeren* 10,6 ganger per måned de første månedene i arbeid, hvorav 2,8 møter ansikt til ansikt. Etter noen måneder i arbeid har de kontakt i gjennomsnitt 8 ganger per måned, hvorav 1,8 møter.

Vi stilte tilsvarende spørsmål om hvor ofte de vanligvis har kontakt med *arbeidsgiver* som har deltakere i arbeid – se Figur 5.9. Totalt sett (møter, telefon og mail/sms) oppga jobbspesialistene at de vanligvis har kontakt med arbeidsgiverne 6,5 ganger per måned de første par månedene av et arbeidsforhold og 4,9 ganger per måned etter noen

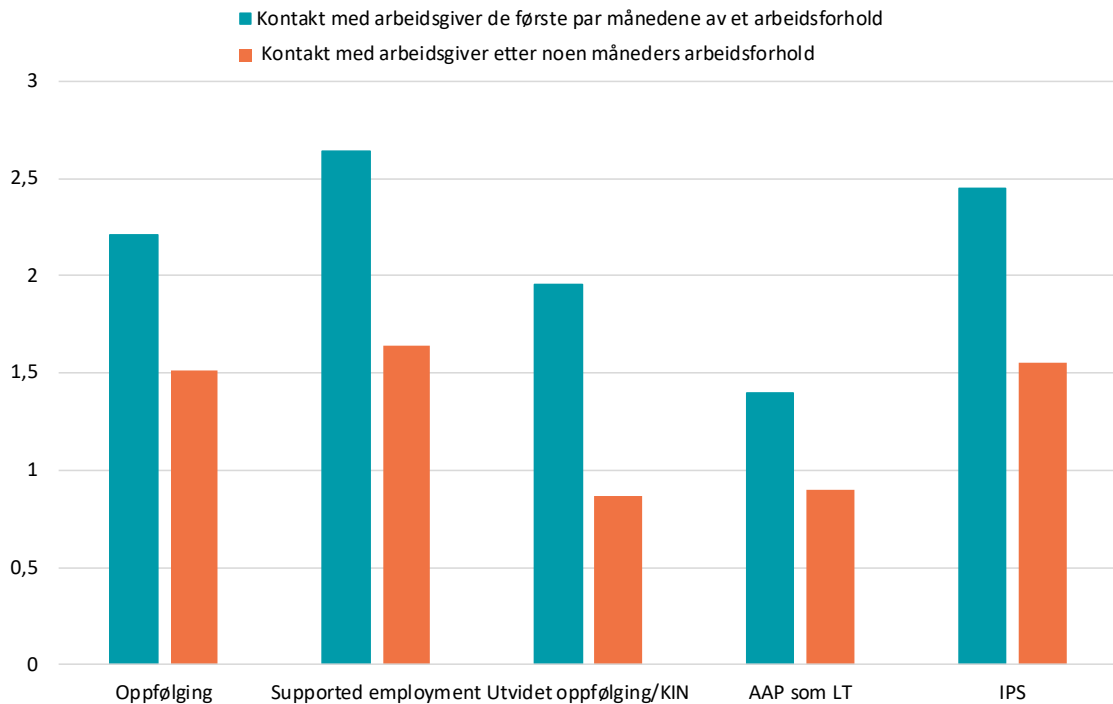
måneders arbeidsforhold. Det er en ganske lik fordeling mellom møter ansikt-til-ansikt, telefonkontakt og kontakt via mail eller SMS.

**Figur 5.9** *Hvor ofte har du vanligvis kontakt med arbeidsgivere som har deltakere i arbeid? Ulike typer kontakt i ulike faser*



I gjennomsnitt svarer alle jobbspesialistene at de i de første par månedene vanligvis har 2,1 møter med arbeidsgiver i måneden, og etter noen måneders arbeidsforhold 1,4 møter per måned. Figur 5.10 viser vi hvordan dette varierer mellom tiltakene. Vi ser at jobbspesialistene i de NAV-interne sjeldnere har møter med arbeidsgiverne enn jobbspesialistene i de andre tiltakene, på samme måte som vi fant med deltakerne.

**Figur 5.10** *Hvor ofte har du vanligvis kontakt med arbeidsgivere som har deltakere i arbeid? Anslå hvor mange ganger per måned du vanligvis har kontakt ... (Møter)*

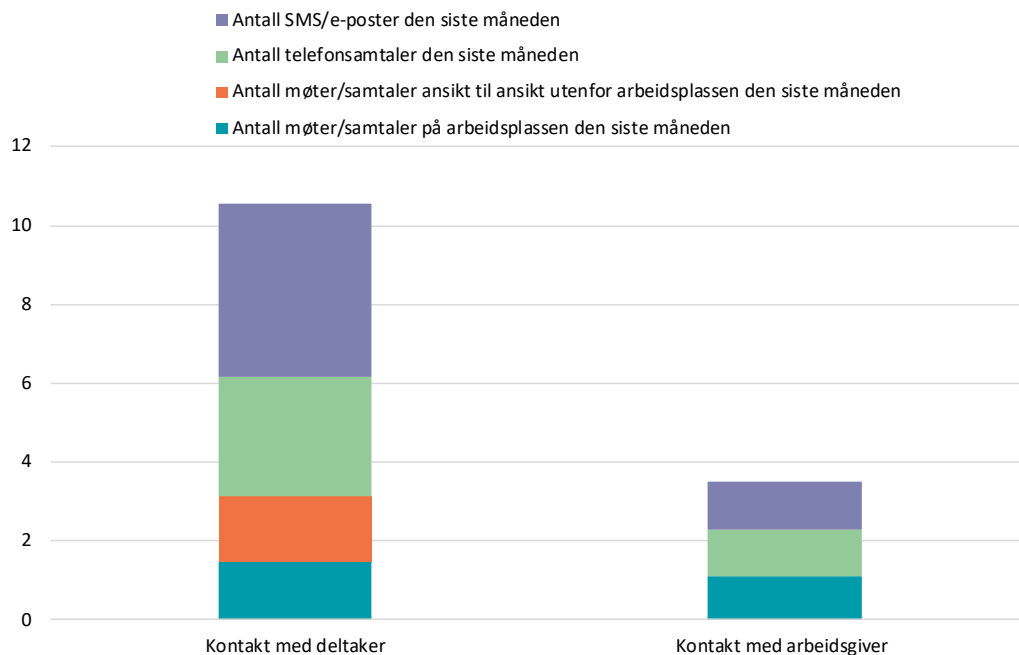


Et siste spørsmål om hyppigheten av kontakt med arbeidsgiver og deltaker i arbeid ble knyttet til én bestemt deltaker. Vi spurte hvor mange ganger jobbspesialistene hadde hatt kontakt med henholdsvis deltakeren og arbeidsgiveren den *siste* måneden (se Figur 5.11).

I gjennomsnitt svarte jobbspesialistene at de hadde hatt kontakt med deltakeren 10,5 ganger og med arbeidsgiveren 3,5 ganger den siste måneden. Det første svarer godt overens med hva de oppgir som vanlig, mens det andre er en god del mindre. Vi ser av figuren at mail/sms, telefonsamtaler og møter er omtrent like vanlige kontaktformer.

Det er forskjeller mellom tiltakene også her. Jobbspesialistene i Supported Employment er de som oppgir at de har hatt minst kontakt både med arbeidsgiver og deltaker den siste måneden, noe som ikke stemmer overens med det de oppga var vanlig. Det kan være et resultat av tilfeldige utslag pga. få svar. I de NAV-interne tiltakene oppgir jobbspesialistene at de sjeldnere har hatt kontakt enn jobbspesialistene i Oppfølging og IPS, noe som stemmer overens med hva de oppga som vanlig praksis.

**Figur 5.11** En bestemt deltaker i arbeid med oppfølging fra tiltaket: Hvor mange ganger har du hatt kontakt med denne deltakeren den siste måneden? Deltakerens arbeidsgiver?



Vi stilte spørsmål om jobbspesialistene hadde hatt møter med deltakeren og arbeidsgiveren *sammen* den siste måneden. 80-90 prosent av dem svarte ja på det, med unntak av i Supported Employment, hvor bare 33 prosent svarte ja (men her var det få som svarte på spørsmålet).

På spørsmål om hvem som oftest har tatt initiativ til kontakt/møter, svarer 59 prosent at det er dem selv, 33 prosent svarer «Vi avtaler som regel neste møte/kontaktpunkt fra gang til gang», og 8 prosent at det oftest er deltakeren. Det er ingen som svarer at arbeidsgiveren er den som oftest tar initiativ.

### Jobbspesialistenes og arbeidsgivernes erfaringer med oppfølging i arbeid

I alle tiltakene vi har studert, er intensjonen at arbeidsgiver skal få oppfølging fra tiltaksarrangør når en deltaker plasseres i jobb hos dem. I praksis varierer oppfølgingen fra deltaker til deltaker. I intervjuene fikk vi inntrykk av at det også varierer mellom tiltakene hvor systematisk man kartlegger bistandsbehovet til deltaker og arbeidsgiver i forbindelse med en formidling. De som skiller seg mest ut når det gjelder oppfølging på arbeidsplassen er IPS-tiltaket. Ved IPS-tiltaket vi besøkte utarbeider jobbspesialist, deltaker og behandler en jobbstøtteplan. Noen ganger er også arbeidsgiver involvert i å lage planen. I planen skal det beskrives hva bruker har behov for i arbeidssituasjonen, hva som skal følges opp av jobbspesialist og hva som skal følges opp av behandler.

Oppfølgingen har ulike former, basert på vurderinger av hva arbeidsgiver eller arbeidstaker har behov for: Jevnlige møter, møter ved behov, møter med arbeidsgiver/arbeidstaker sammen eller møter med bare den ene, jobbe side om side en dag for å se hvordan det fungerer for kandidaten. Samtlige av de vi intervjuet mener det er viktig å sikre at alt går bra i begynnelsen. Flere sier at de har møte med deltaker etter noen få dager, eller i løpet av første uka i jobb. Deretter tilpasses hyppighet og form etter hva arbeidstaker og arbeidsgiver har behov for.

Temaer i møter med arbeidsgiver og deltaker er stort sett å høre hvordan det går, om det er noe som bør endres. I møtene tar også jobbspesialisten opp de ulike arbeidsoppgavene. Jobbspesialisten bidrar til at oppgavene blir tydelig definert og til å finne eventuelle tilpasningsmuligheter. En av jobbspesialistene fortalte at hun pleide å sette opp møtene som en medarbeidersamtale, der utviklingen ble evaluert og det ble satt nye mål som skulle oppnås til neste møte.

Når deltaker er i praksis, handler oppfølging av arbeidsgiver mye om hvilke muligheter det er for ansettelse på sikt, samt hva som kreves for å få en fast jobb hos den enkelte arbeidsgiver. Informantene våre formidler at oppfølgingen som regel er tettere når deltaker er i praksis enn når det er snakk om ordinær ansettelse. Det er ikke uvanlig at det da er kontakt minst en gang i uka.

De fleste av arbeidsgiverne vi intervjuet, fortalte at de setter stor pris på oppfølgingen de får i forbindelse med at en deltaker er i praksis eller i arbeid. De trekker frem at det er viktig å ha en person å forholde seg til, som svarer på telefon eller e-post når de har spørsmål. Det er også enkelte temaer som det er lettere at jobbspesialisten tar opp, enn at arbeidsgiver gjør det. Et par sier:

*Det som er viktig er at det er en veileder som hjelper oss, som er PÅ, vi trengte tett oppfølging til å begynne med. Og så kan de slippe etter hvert. De merker fort situasjonen, hvor mye vi trenger.*

*Bra at han [jobbspesialisten] var så tilgjengelig. Veldig tett på med han som jobber her, og med meg. Det er godt at de er synlige, du føler at du kan spørre om ting. Jobbspesialisten kunne for eksempel ta opp dette med mobilbruk i arbeidstida, i stedet for at jeg trengte å gjøre det.*

### *Naturlig bistand*

Med «naturlig bistand» menes at jobbspesialisten bidrar til at deltaker bygger relasjoner og nettverk på arbeidsplassen. Nøkkelpersoner på arbeidsplassen blir en naturlig støtte for deltaker etter hvert, og når dette fungerer bra er det mindre behov for at jobbspesialisten følger opp. Tanken er at denne formen for bistand også er en bedre løsning på sikt, enn at jobbspesialisten skal følge opp utenfra.

Blant tiltakene vi besøkte er inntrykket at naturlig bistand er mest systematisert i Snart ansatt. Veilederne mener det er en viktig del av arbeidet de gjør, å sørge for at relasjonene mellom deltaker og kolleger på arbeidsplassen fungerer bra, og å ruste deltaker til å klare seg selv i arbeid. Men også i de andre tiltakene snakker jobbspesialistene om at relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er viktig, og at «målet er at jobbspesialisten skal bli overflødig.»

De fleste jobbspesialistene understreker at det er viktig med god kjemi mellom deltaker og arbeidsgiver, og at de kartlegger arbeidsmiljø og hvordan deltaker vil kunne trives før de inngår en avtale om jobb. Slike faktorer bygger også opp under naturlig bistand.

### *Åpenhet på arbeidsplassen*

Det varierer hvor åpne deltakerne ønsker å være om utfordringene sine. Når de ikke ønsker å gå i detalj om helseproblemer eller annet, oppfattes det ofte som naturlig at jobbspesialisten er mindre synlig på arbeidsplassen, eller eventuelt bare har kontakt med bruker når det er behov for det.

De fleste av jobbspesialistene vi intervjuet, sier at det er opp til deltaker om de vil fortelle arbeidsgiver om utfordringer, men at de oppfordrer til å være åpne om det som er relevant for arbeidet. Jobbspesialisten kan bistå med å finne ut hva bruker bør fortelle,

og hvordan han eller hun kan ordlegge seg i møte med arbeidsgiver. Én jobbspesialist sier:

*Jeg råder brukeren til å være så åpen som mulig. Ikke nødvendigvis alt, men jeg sier «Hva mener du selv at du ville trengt å vite?» Vi bør sette oss inn i hva arbeidsgiveren trenger å vite. Det er viktig med åpenhet om det som må tas hensyn til nå. At du var innlagt for 2 år siden, det er ikke relevant nå. [...] Mange trenger hjelp til å forklare hullene i CV-en sin. Å finne fram til det de kan si. Jeg prøver å snu det til noe som oppfattes som positivt.*

I IPS-tiltaket vi besøkte legges det stor vekt på at jobbsøkerne skal reflekter rundt hva som kan være fordeler og ulemper ved å være åpen overfor arbeidsgivere om psykiske helseutfordringer eller utfordringer knyttet til rusavhengighet. IPS-mappen har et eget åpenhetsskjema som jobbsøker signerer. Dette er et emne som gjerne tas opp for hver arbeidsgiver som jobbsøker har mulighet til å komme i kontakt med.

### Jobbspesialistenes tilgjengelighet

Tilgjengelighet ses på som viktig i oppfølgingstiltakene. Jobbspesialistene vi intervjuet oppfatter selv at de er tilgjengelige for deltakerne sine, og mange gir mobilnummeret sitt til deltakerne. Noen forteller at de ganske ofte svarer på henvendelser fra deltakere på kveldstid og på fridager dersom det er behov.

Blant de vi besøkte hadde alle jobbspesialistene på AAP som lønnstilskudd og Utvidet oppfølging/KIN mobiltelefon og mailadresse som deltakerne fikk. De fleste av veilederne på NAV-interne tiltak forholder seg til ordinær arbeidstid når det gjelder å besvare henvendelser, men noen svarer også på andre tidspunkter. Hvis for eksempel en bruker skal starte i jobb en mandag, kan de avtale å ringes søndag ettermiddag. Veilederne på IPS-tiltaket vi besøkte, synes å være særlig tilgjengelige. Vi fikk blant annet eksempler på at deltaker har tatt kontakt på kveldstid og på fridager når det har vært behov.

For flere av deltakerne vi snakket med, er det veldig viktig at jobbspesialisten er tilgjengelig og lett å spørre dersom noe oppstår. Det føles trygt for deltakerne å ha mobilnummer til jobbspesialisten, slik at de enkelt kan ta kontakt. Én sier:

*Jobbspesialisten er veldig åpen, jeg kan ringe natt og dag. Før forrige psykose tok jeg kontakt på en søndag, så at det begynte å gå dårlig, han var veldig støttende. Jeg føler det er veldig viktig at de er så tilgjengelige. Det er vanskelig å slite psykisk, få angst og føle at du ikke får det til, viktig at de er støttespillere.*

I spørreundersøkelsen spurte vi jobbspesialistene om deltakeren og/eller arbeidsgiveren/andre på arbeidsplassen kan kontakte dem utenfor ordinær arbeidstid. Halvparten svarte at det ikke er gjort noen bestemt avtale om det, så mye som 1/3 svarte ja, og at dette var avtalt, mens 15 prosent svarte at det er avtalt at de kun skal kontakte dem innenfor ordinær arbeidstid. Det er ingen store forskjeller mellom tiltakene i svarene på dette spørsmålet.

## 5.5 Varighet av oppfølgingen i arbeid

I Supported Employment-metodikk er det et prinsipp at oppfølgingen, og varigheten av den, skal være behovssyrt. I IPS-tiltaket er det ikke angitt noen maksimum varighet av oppfølgingen. Deltakere i Supported Employment-forsøket kunne stå i tiltaket i 18 måneder, ved særlige behov i inntil 24 måneder. Varigheten på Oppfølging er i utgangspunktet satt til seks måneder, men med mulighet for forlengelse, tilsammen i inntil tre år. Det er ikke angitt hvor lenge jobbspesialist skal være tilgjengelig for deltaker etter at han/hun er kommet i jobb.



I forskrift for AAP som lønnstilskudd het det at varigheten av *lønnstilskuddet* skal tilpasses deltakerens individuelle behov, men ikke kunne gis lenger enn tre år. I Utvidet oppfølging/KIN var det ingen grense for varigheten av oppfølgingen, men vi fikk formidlet at normen var at jobbspesialisten skal være tilgjengelig i inntil seks måneder for deltaker.

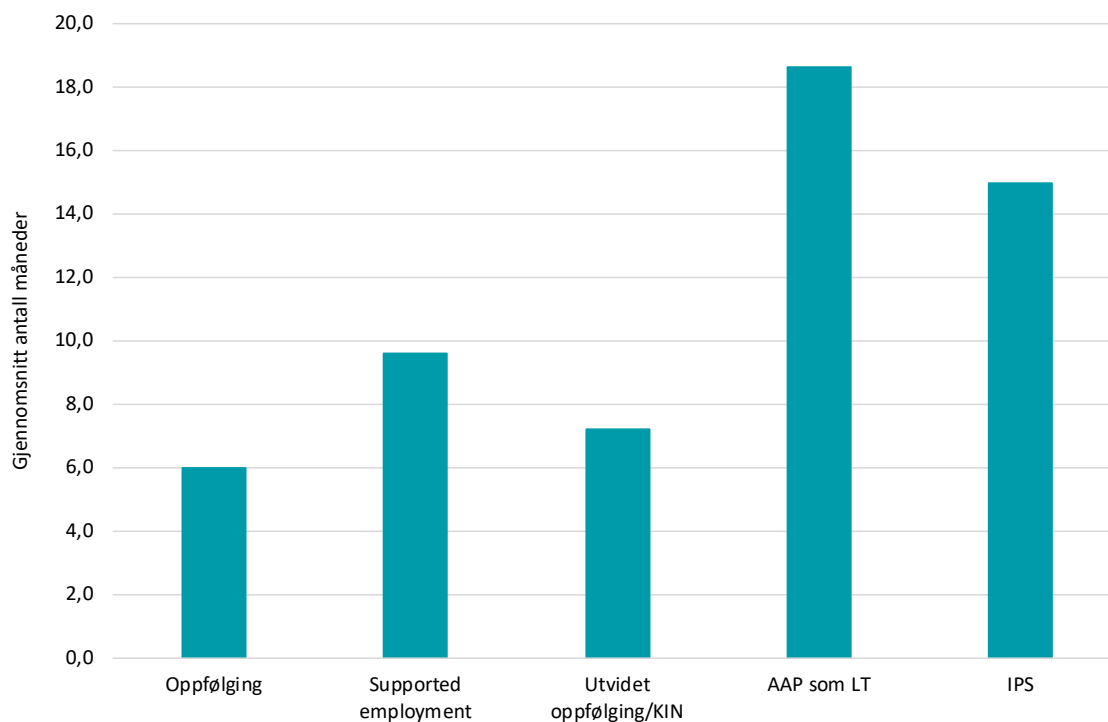
De fleste jobbspesialistene vi intervjuet oppga ellers at tiltaket normalt sett avsluttes en liten stund etter at deltaker er kommet i jobb. I noen tilfeller avsluttes tiltaket for de som er kommet i jobb for å frigi plass til nye deltakere.

Noen av deltakerne vi intervjuet ga uttrykk for at det er viktig at oppfølgingen varer så lenge de har behov for det også etter at de er kommet i arbeid.

*Jeg får inntrykk av at det er noen som kommer til å være der for meg i lang tid fremover. Det er viktig for tryggheten at det ikke avsluttes. Jeg hadde følt det som at jeg ble kastet ut i vannet, hvis jeg skulle klart meg selv.*

Vi stilte spørsmål i spørreundersøkelsen til jobbspesialistene om hvor lenge de forventet å følge opp («den bestemte») deltakeren etter at vedkommende var kommet i jobb. I gjennomsnitt svarte de så mye som 9 måneder, noe som er overraskende i lys av den informasjonen vi fikk i intervjuene. For Oppfølging, som klart er det største tiltaket, var gjennomsnittet 6 måneder.

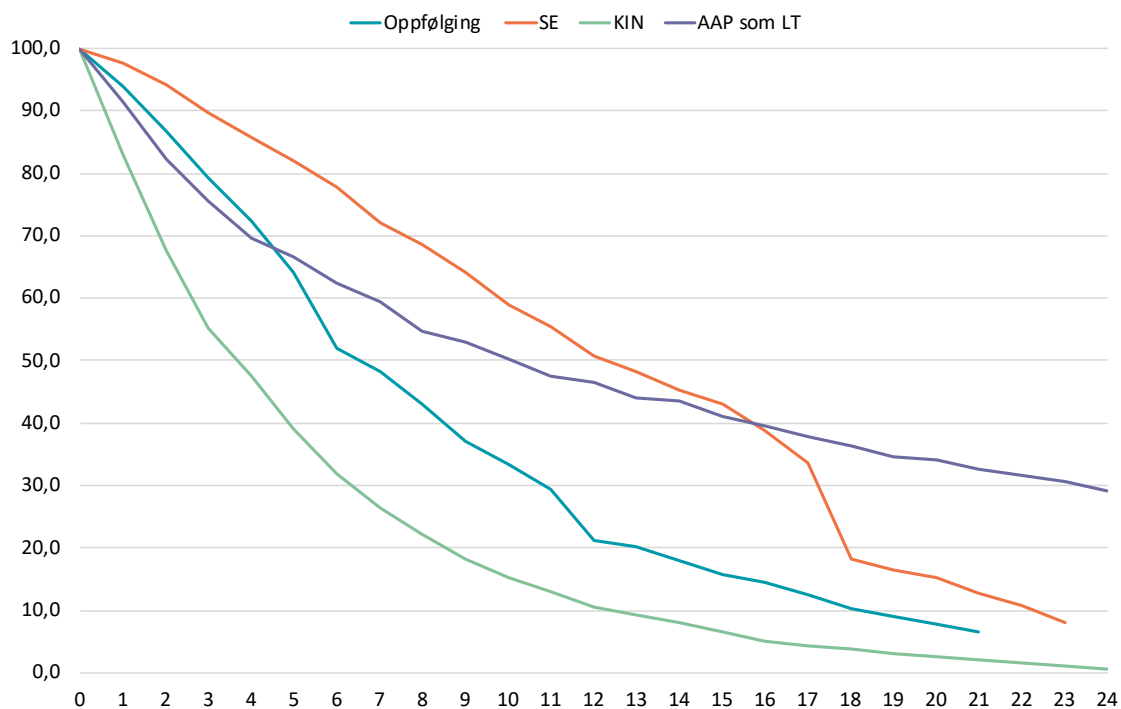
**Figur 5.12** *Hvor lenge forventer du at denne deltakeren vil bli fulgt opp av deg/tiltaket fra det tidspunktet vedkommende kom i en jobb? Antall måneder*



Fra registerdataene har vi informasjon om varigheten av hele tiltaksløpet for de fire tiltakene som lar seg identifisere i datamaterialet. Vi kan ikke beregne gjennomsnittlig varighet, siden det er en god del av tiltaksløpene som ikke er avsluttet ved dataperiodens utløp. I Figur 5.13 viser vi derfor måned for måned etter tiltaksstart hvor stor andel av deltakerne som fremdeles er i tiltaket (gitt at vi kan observere dem). Vi ser at det er store

forskjeller mellom tiltakene i varigheten. Deltakerne i KIN hadde kortest tiltaksløp, vi ser at halvparten av dem var skrevet ut av tiltaket før det var gått 4 måneder, og etter ett år var det bare 10 prosent igjen. Supported Employment er det tiltaket hvor den laveste andelen har et kort tiltaksløp, og ca. halvparten har over et år. Deltakerne i AAP som lønnstilskudd har også relativt lang varighet – halvparten over 10 måneder, og etter ett år er fremdeles 30 prosent registrert i tiltaket.

Figur 5.13 Fordeling på antall måneder i tiltakene (andel av de vi fremdeles kan observere)



## 6 Deltakere i tiltakene

I undersøkelsen har vi hatt en ambisjon om å undersøke betydningen av ulike kjennetegn ved tiltakene på resultatene for deltakerne. Siden disse resultatene også vil være avhengig av hvor store eller hvilke typer utfordringer deltakerne har når det gjelder å komme i arbeid, har vi kartlagt kjennetegn ved deltakerne.

Vi gjør her rede for målgrupper og rekruttering til tiltakene, samt kjennetegn ved deltakerne – det siste i hovedsak på grunnlag av registerdata.

### 6.1 Målgrupper og kriterier for deltakelse

Alle tiltakene har mer eller mindre formelle kriterier for målgruppen. I kravspesifikasjonen for Oppfølging heter det at aktuelle deltakere er personer som har behov for en mer omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand enn det Arbeids- og velferdsetaten kan tilby. Dette er med andre ord en vid målgruppe, og både «ordinære arbeidssøkere» med oppfølgingsbehov, sykmeldte og de som har nedsatt arbeidsevne er aktuelle deltakere. Deltakerne i Supported Employment ble randomisert inn fra den samme gruppa som Oppfølging.<sup>19</sup>

Forsøket med KIN innebar at forsøkskontorene skulle gjennomføre avklarings- og oppfølgingstjenester selv i stedet for å kjøpe slike tjenester fra eksterne tiltaksleverandører. AFI skriver i sin evaluering at det har vært klart at det kun er de som har situasjonsbestemt og spesielt tilpasset innsats som var i målgruppen for tiltaket, men at det har vært uklarheter knyttet til om sykmeldte og de med KVP kunne delta (Spjelkavik m.fl. 2016). I AAP som lønnstilskudd måtte deltakerne ha AAP, og de under 30 år skulle prioriteres.

Snart ansatt ved NAV Østensjø startet som et prosjekt for å få flere av brukerne med kommunale ytelser ut i jobb. De fleste deltakerne var fortsatt personer som mottok sosialhjelp eller kvalifiseringsstønad, og hovedutfordringen til de fleste deltakerne var mangelfull kompetanse eller svake norskferdigheter. Etter hvert er det også kommet med noen deltakere som mottar AAP.

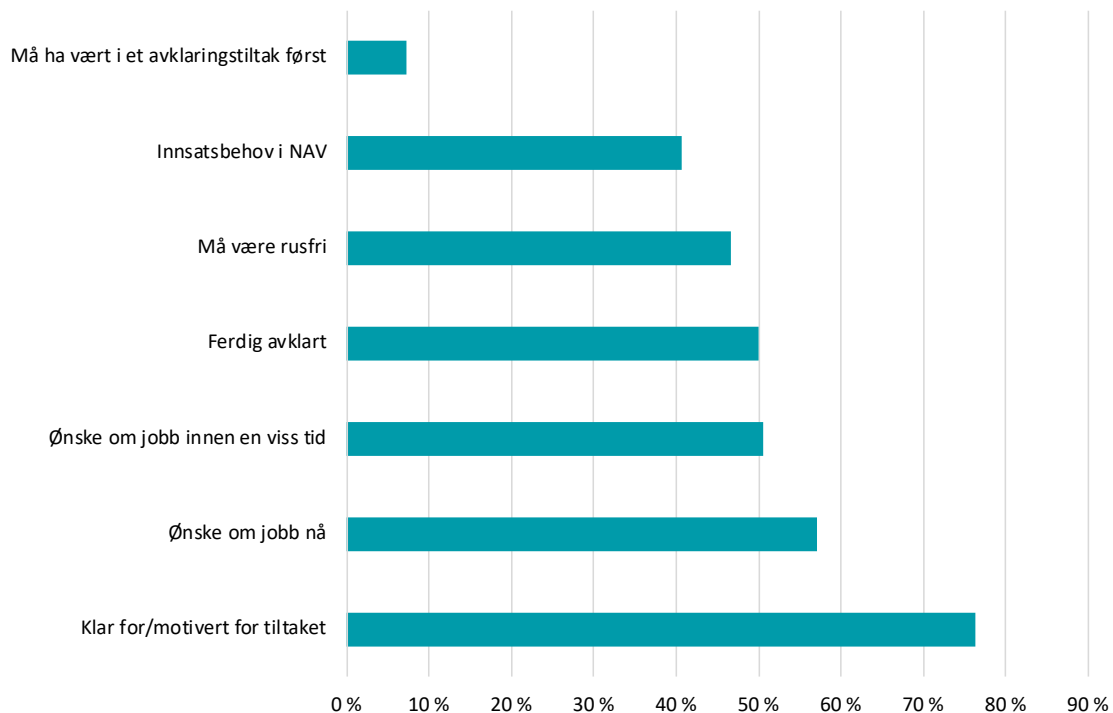
Kriteriene for å delta i IPS-tiltaket er at kandidaten er i behandling for en psykisk lidelse, og er motivert for å komme i arbeid. I enkelte tilfeller kan også veileder ved IPS-tiltaket hjelpe en potensiell deltaker inn i behandling i forbindelse med oppstart i tiltaket.

Innenfor de respektive målgruppene er det vanlig å ha enkelte mer spesifikke inklusjons- eller eksklusjonskriterier. Disse kan være nedfelt i retningslinjer, men kan også være «uskrevne regler». De fleste jobbspesialistene oppga i spørreundersøkelsen at de har noen eksklusjonskriterier. Vi spurte dem om hva som var kriterier for å delta i tiltaket, der vi hadde satt opp en del mulige, og respondentene kunne krysse av flere. Av figuren nedenfor ser vi at et stort flertall svarer at brukerne må være «motivert for eller klare for tiltaket». Deretter kommer «Ønske om jobb nå» og «Ønske om jobb innen en viss tid».

---

<sup>19</sup> Den første tiden ble de randomisert fra de som skulle henvises til de tidligere tiltakene Arbeid med bistand eller Oppfølging

Figur 6.1 Hvilke av de følgende er kriterier for inntak i tiltaket?



Det er noen forskjeller mellom tiltakene i svarene på dette spørsmålet. Jobbspesialister i de NAV-interne tiltakene oppgir oftere enn de andre at de har krav om et bestemt innsatsbehov i NAV. I Utvidet oppfølging/KIN er krav om at deltakerne skal være «ferdig avklart» viktigst. Jobbspesialistene i Supported Employment oppga færrest krav generelt, de fleste av dem svarer «ønske om jobb nå».

I underkant av halvparten svarer i spørreundersøkelsen at deltakeren må være rusfri. Inntrykket fra intervjuene er også at tiltakene avviser deltakere som er rusmisbrukere, eller at de ikke tillater «aktiv rus». Samtidig nevner flere at det har vært enkelttilfeller der deltakere som tidligere har ruset seg, har sprukket i løpet av tiltaksperioden, men at de ikke har villet avvise dem, eller at de kjenner til at deltaker ruser seg enkelte helger. IPS Grorud er det eneste av tiltakene vi har studert som har personer som er i rusbehandling som målgruppe. Dette er også spesielt innenfor IPS-metodikken, som vanligvis retter seg mot personer som er i behandling for psykiske lidelser.

### Betydning av motivasjon

Flere av tiltakene har et uttalt eller implisitt kriterium for deltakelse, som handler om at deltakeren må være motivert. I dette ligger også at det må være deltaker selv som er motivert for å komme i jobb, ikke at det for eksempel er NAV som «presser» kandidaten til aktivitet. Av Figur 6.1 så vi at de viktigste kriteriene på tvers av tiltakene er «ønske om jobb nå» og at deltaker er motivert for tiltaket. Flere av veilederne vi intervjuet diskuterte betydningen av motivasjon. En del av dem trakk frem at deltaker må kunne se for seg å være i jobb på sikt, men at det er vanskelig å vurdere hva man skal kreve ved oppstart. Det er ikke noen enkel definisjon på motivasjon. Noen mener at det viktigste er at veilederne har tro på at motivasjonen kommer etter hvert som deltakeren finner en plan for seg selv, og opplever mestring. Én av IPS-veilederne uttalte:

*Det beste er når de er motivert fra starten av. Men noen er litt redde, noen vil ha praksis fordi det er tryggere, de er redde for arbeid. Da er det viktig å jobbe med*

*motivasjonen, smi mens jernet er varmt. De må ha et ønske om jobb, men motivasjonen kan variere. Da kommer vi inn. Hvis motivasjonen daler, forsøker vi ulike fremgangsmåter.*

I tiltaket AAP som lønnstilskudd forteller veilederne at motivasjon ikke er enten/eller, men en prosess som veileder og deltaker jobber med gjennom hele tiltaksperioden:

*De må få trua på at de kan få det til. Mye av vår jobb er å forklare hvorfor vi tror det går. Jeg kan si at jeg vet hva arbeidsgiverne etterspør, og du har det de etterspør. Jeg må vise dem at jeg har trua på det. Det er vanskelig å si hva det er å være motivert – det er en prosess, ikke enten/eller. Veiledere har en stor jobb å gjøre her, med mestringsstro. Alle veiledere bør jobbe med det.*

I intervjuene med deltakere fikk vi høre at de ønsket å bli med på tiltaket for å få hjelp til å finne en jobb som passer for dem. Noen fikk anbefalt tiltaket av NAV-veilederen sin, og syntes det hørt bra ut eller de fikk lyst til å prøve. Et par sa at NAV hadde sendt dem på tiltaket, men at de ikke hadde vært motvillige. Én formulerte det slik:

*Jeg er aktiv på dagtid, er på treningssenter to timer per dag. Hverdagen blir veldig tom likevel, jeg ser mye på TV. En jobb hadde gjort mye for å komme seg litt ut.*

## **Innsøking**

I de tilfellene tiltaket gjennomføres av en tiltaksleverandør utenfor NAV, er det som regel NAV-veileder som søker deltaker inn (etter avtale med deltaker). Inntrykket fra intervjuene er at det ikke er noe særlig kontakt med tiltaket ved innsøking.

Ved IPS-tiltaket vi besøkte er det stort sett behandlere som søker inn pasienter i tiltaket, og enkelte ganger er det veiledere på KVP som tar kontakt. Det er utarbeidet et eget henvisningsskjema til tiltaket, og det gjennomføres rutinemessig samtaler med den som søker inn og deltaker, hvor det informeres om tiltaket. Det vektlegges at deltager selv skal være interessert og motivert. Bruker får tid til å tenke seg om før han eller hun blir skrevet inn i tiltaket.

I de NAV-interne tiltakene vi har besøkt, har det vært brukers hovedveileder som har tatt kontakt med jobbspesialist. Som regel er det et trekantmøte før en bestemmer endelig om tiltaket er riktig for den enkelte bruker. I samtalen forsøker jobbspesialisten å undersøke brukers motivasjon for å delta i tiltaket og for å komme i jobb. Fra intervjuene fikk vi inntrykk av at det er en del uformell kontakt mellom hovedveileder og jobbspesialist, for å avklare om tiltaket er aktuelt for en bestemt bruker, før han eller hun søkes inn i tiltaket. Én forteller:

*Vi skal vel egentlig henvise i forhold til noen rutiner. Men de er runde i kantene. Det er det som er bra. Vi snakker med dem, gir dem en CV.*

I SE-tiltaket fortalte veilederne at deltaker skriver under på en samarbeidsavtale ved oppstart i tiltaket. Dette gjøres blant annet som en «test» på motivasjonen for å delta i tiltaket.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om det var blitt gjennomført en trekantsamtale mellom jobbspesialisten, deltakeren og deltakerens NAV-veileder før oppstart av tiltaket. Dette spørsmålet var knyttet til én bestemt deltaker. 43 prosent av alle svarte ja på dette – flest i Utvidet oppfølging/KIN.

## **6.2 Kjennetegn ved deltakerne**

Hoveddelen av den kvantitative informasjonen om deltakerne kommer fra registerdataene, noe som betyr at vi ikke har informasjon om deltakerne i IPS-tiltakene

eller «Snart ansatt». Vi gjengir her informasjonen om de deltakerne som startet på et av de aktuelle tiltakene i perioden 2013-2017 (i alt 20 223 deltakere).

### Hvem er deltakerne, hvilke utfordringer har de?

I Tabell 6.1 har vi samlet informasjon om enkelte kjennetegn ved deltakerne. Vi ser at det er om lag lik fordeling av kvinner og menn blant alle deltakerne i de fire tiltakene vi har registerdata om. Andelen menn er over 50 prosent i Supported Employment, mens den er lavere i Oppfølging, AAP som lønnstilskudd og KIN. Gjennomsnittsalderen er i overkant av 40 år. Den er noe lavere i AAP som lønnstilskudd, der unge under 30 år skulle prioriteres: 39 prosent av deltakerne på AAP som lønnstilskudd er 30 år eller yngre, mens i de andre tiltakene ligger denne andelen mellom 23 og 28 prosent.

Andelen av alle deltakerne som er innvandrere er 21 prosent. Denne andelen er noe høyere i Oppfølging, men bare 14 prosent i KIN. I Supported Employment og AAP som lønnstilskudd ligger andelen på omkring 20 prosent.

70 prosent av alle deltakerne var registrert med nedsatt arbeidsevne da de startet på tiltaket, 28 prosent som arbeidssøkere. Denne andelen er nær 100 prosent i Supported Employment og AAP som lønnstilskudd, mens den er lavest i Oppfølging, med 2/3.

40 prosent av tiltaksdeltakerne har ingen registrert medisinsk diagnose. Andelen av deltakerne som er registrert med en diagnose er høyest i AAP som lønnstilskudd og lavest på Oppfølging.

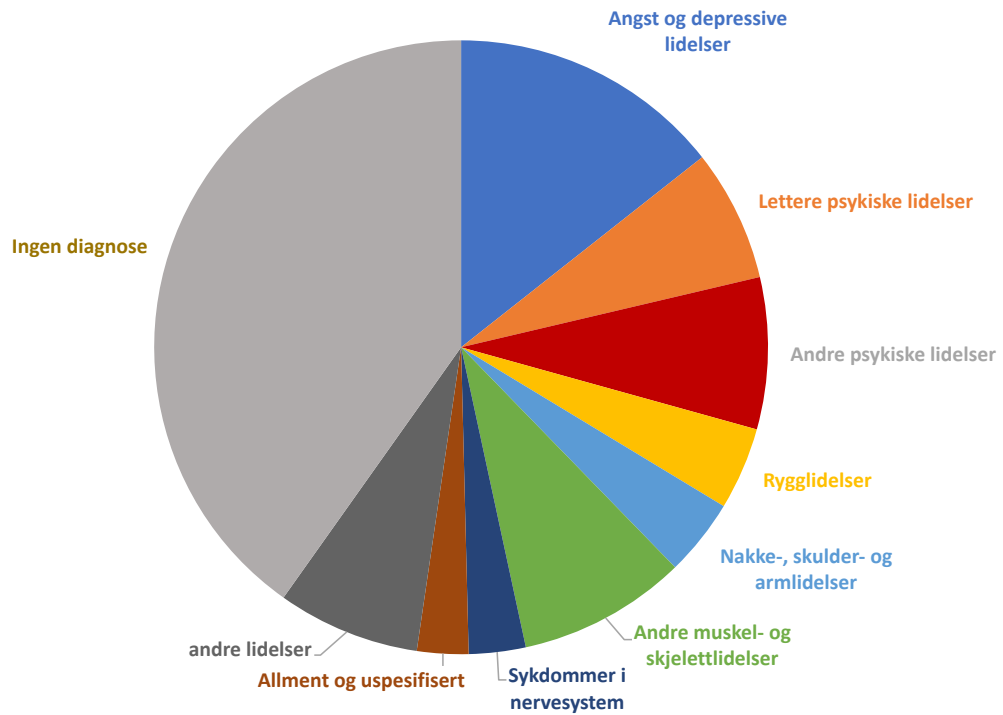
Tabell 6.1 *Kjennetegn ved tiltaksdeltakerne hentet fra NAVs registre*

	Oppfølging	SE	KIN	AAP som LT
Andel menn	48,6	53,7	44,6	49,6
Gjennomsnittsalder	40,4	39,1	40,4	35,7
Andel med innvandrerbakgrunn	22,4	19,6	14,3	18,3
Andel med nedsatt arbeidsevne	67,1	99,9	75,2	96,3
Andel med medisinsk diagnose	56,6	76,6	69,1	90,1

I Figur 6.2 ser vi at den største diagnosegruppen blant deltakerne er psykiske lidelser – det gjelder 29 prosent av alle. Av disse er angst og depressive lidelser den største undergruppen. Til sammen 17 prosent har ulike muskel-/skjelettlidelser. Ingen andre hoveddiagnoser utgjør mer enn ca. 3 prosent hver.

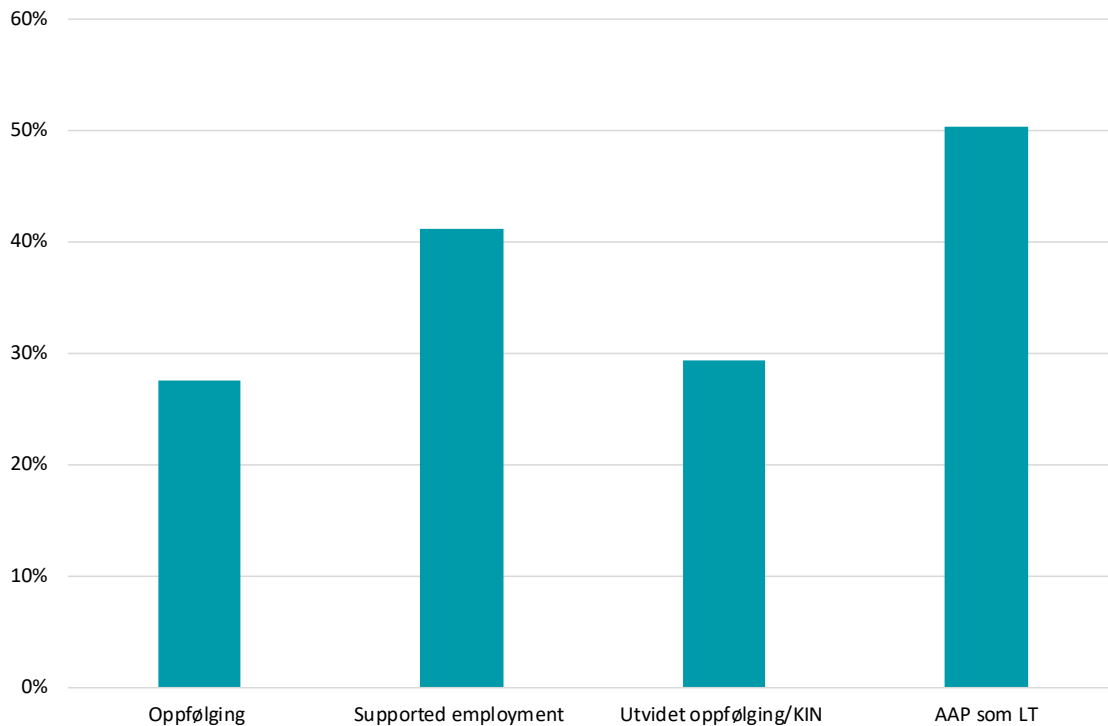
Figur 6.2

Hoveddiagnose ved oppstart av det aktuelle tiltaket



Mange undersøkelser viser at det er særlig vanskelig å komme i jobb for de som står utenfor arbeidslivet på grunn av psykiske lidelser. I Figur 6.3 viser vi andelen av deltakerne på hvert av de fire tiltakene som var registrert med en psykisk diagnose da de startet på tiltaket – som nevnt gjelder det 29 prosent av alle. Vi ser at andelen var så mye som 50 prosent blant deltakerne på AAP som lønnstilskudd, mens den var ca. 28 prosent på Oppfølging.

Figur 6.3 *Andel av deltakerne som var registrert med en psykisk diagnose ved oppstart av tiltaket*



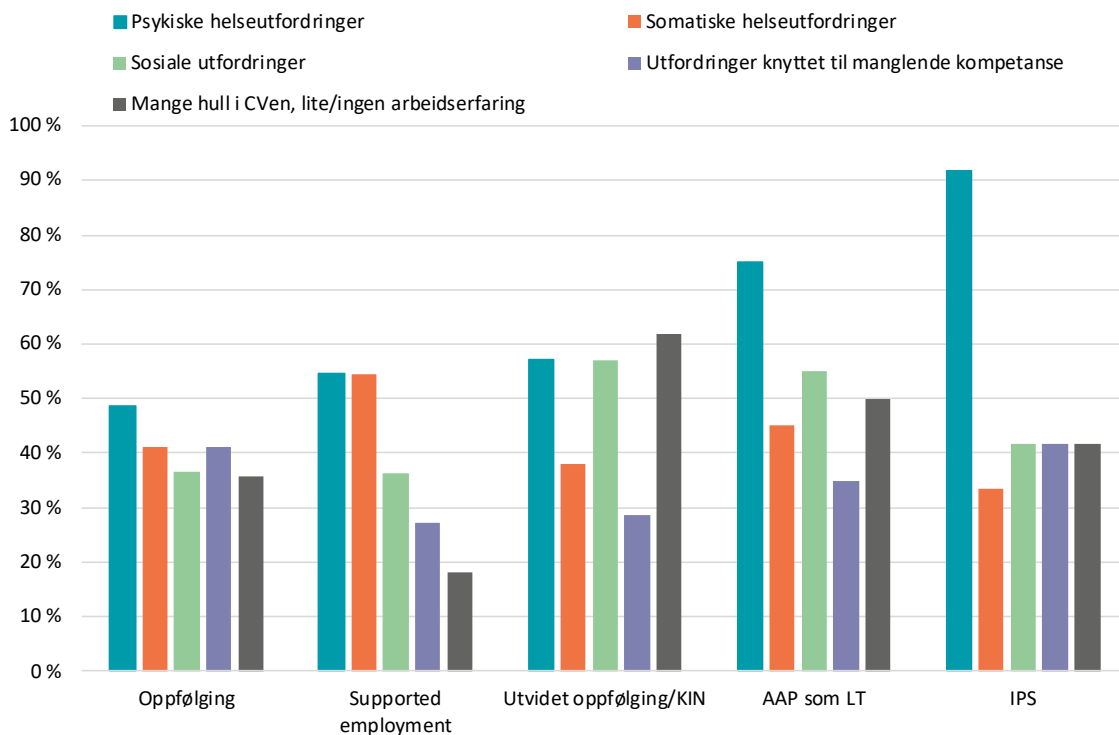
Vi stilte ett spørsmål i spørreundersøkelsen til jobbspesialistene som omhandlet kjennetegn ved deltakerne: om hvordan de ville beskrive (den bestemte) deltakerens utfordringer når det gjelder arbeidsdeltakelse. Vi hadde satt opp til sammen sju mulige svaralternativer, og i tillegg «annet». I figuren nedenfor viser vi de fem vanligste. I tillegg til disse var det noen få som oppga språkutfordringer og rus. Utfordringer knyttet til rus hadde bare et visst omfang i IPS.

I samsvar med registerdataene er den vanligste utfordringen ifølge jobbspesialistene psykiske helseutfordringer – 55 prosent av alle respondentene svarte det. Deretter kommer somatiske helseutfordringer – 42 prosent, og sosiale – 41 prosent. Det framgår at mange deltakere etter jobbspesialistenes vurderinger har flere typer utfordringer.

Jobbspesialistene i AAP som lønnstilkudd og IPS er de som oppgir at den aktuelle deltakeren har flest ulike utfordringer. Psykiske helseutfordringer er dessuten mest vanlig i disse to tiltakene (naturlig nok når det gjelder IPS). Somatiske helseutfordringer er mest vanlig i Supported Employment, mens sosiale utfordringer oftest blir oppgitt i AAP som lønnstilkudd og Utvidet oppfølging/KIN. Det samme gjelder «Mange hull i CV-en, lite/ingen arbeidserfaring».



**Figur 6.4** Hvordan vil du beskrive denne deltakerens utfordringer når det gjelder arbeidsdeltakelse? (Sett så mange kryss som passer)



Så mye som 35 prosent av alle respondentene krysset også av for «andre utfordringer». Her kunne de spesifisere, og svarene viser et stort spenn og kompleksitet i utfordringer. Flere nevner økonomiske utfordringer, krevende familiesituasjoner, manglende sosial kompetanse, kognitive problemer, tidligere kriminalitet og/eller rusmisbruk, samt kombinasjoner av flere psykiske og somatiske helseproblemer.

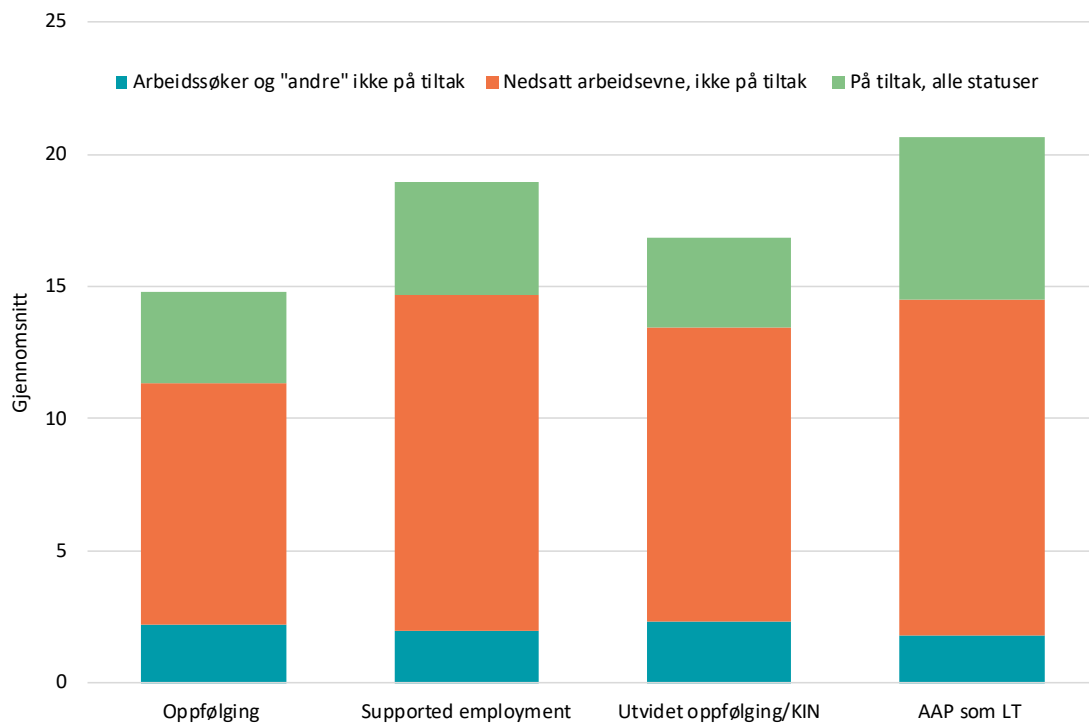
### Deltakernes historikk i NAV og arbeid

Fra registerdataene har vi informasjon om deltakernes historikk i NAV og tidligere arbeid, for de fire tiltakene vi kan identifisere. Vi har sett på historikk de to siste årene før de begynte i tiltaket.

I Figur 6.5 viser vi gjennomsnittlig antall måneder med tre kategorier status i løpet av de to siste årene: Antall måneder hvor personene har vært registrert som arbeidssøker, men ikke på tiltak, antall måneder registrert med nedsatt arbeidsevne, men ikke på tiltak, samt antall måneder i et (annet) tiltak. I gjennomsnitt har deltakerne vært 2,2 måneder som arbeidssøker uten å være på tiltak, 9,6 måneder med nedsatt arbeidsevne uten å være på tiltak og 3,6 måneder på tiltak i løpet av de siste to årene.

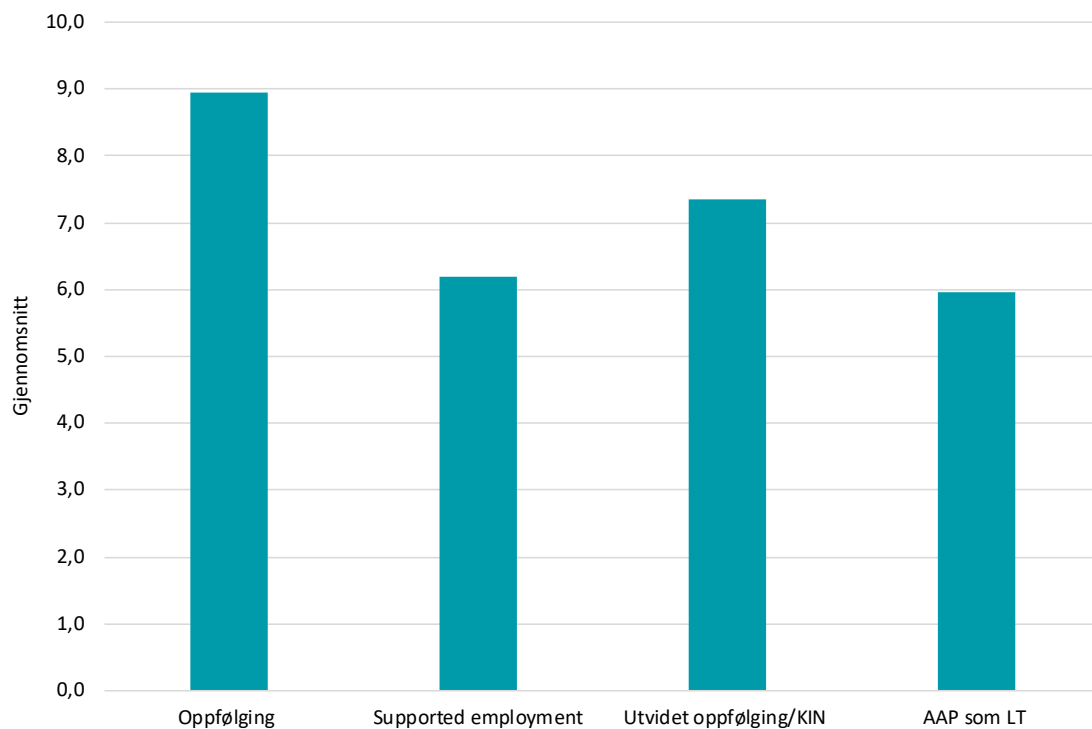
Deltakerne på AAP som lønnstilskudd er de som har vært registrert lengst tid de siste to årene før de begynte på tiltak. De har vært kort tid registrert som ordinære arbeidssøkere, men har vært særlig lenge registrert med et annet tiltak eller bistand fra NAV, i gjennomsnitt 6,1 måneder. Tilsvarende for de andre tiltakene er 4,3 måneder for Supported Employment, 3,5 for Oppfølging og 3,4 for KIN.

Figur 6.5 Antall måneder med ulik status i Arena siste 2 år før tiltaksstart



Deltakerne på de fire tiltakene har i gjennomsnitt vært registrert med et arbeidsforhold i 8,6 måneder de siste 2 årene før tiltaksstart. I Figur 6.6 ser vi at deltakerne på Oppfølging har vært mest i arbeid – 9 måneder i gjennomsnitt. Deltakerne på AAP som lønnstilskudd har bare vært registrert i 6 måneder i arbeid de 2 siste årene.

Figur 6.6 *Antall måneder registrert med et arbeidsforhold siste 2 år før tiltaksstart*



Vi har også sett på utviklingen i andelen av tiltaksdeltakerne som var registrert i arbeid måned for måned det siste året før tiltaksstart. Denne andelen avtar naturlig nok fram mot tiltaksstart for alle, og noenlunde parallelt. Et unntak er deltakerne på AAP som lønnstilkudd hvor andelen øker noe de siste månedene før tiltaksstart. Dette kan ha å gjøre med registreringskvaliteten for tiltaket, siden oppstart i tiltaket ble registrert manuelt på siden av den vanlige tiltaksregistreringen.

## 7 Hva gir gode resultater av tiltakene?

Målet med de tiltakene vi har undersøkt er at deltakerne skal komme i og beholde et arbeidsforhold – «reelt arbeid med reell lønn».

Jobbspesialistene har selv et optimistisk syn på utsiktene. I spørreundersøkelse spurte vi dem hva de mente om mulighetene for deltakere som var på en arbeidsplass som del av tiltaket. Spørsmålene var formulert litt ulikt avhengig av den aktuelle deltakerens situasjon på undersøkelsestidspunktet: Hva er sannsynligheten for at en deltaker i arbeidstrening vil ha lønnet arbeid hos arbeidsgiveren om to år? Hva er sannsynligheten for at en deltaker med lønnstilskudd vil være i lønnet arbeid uten lønnstilskudd om to år? Hva er sannsynligheten for at en deltaker i lønnet arbeid uten lønnstilskudd fremdeles vil være det om to år? 34 prosent av alle jobbspesialistene mente at en slik positiv utvikling nesten sikkert ville skje, 52 prosent mente det var sannsynlig og 15 prosent lite sannsynlig – når det gjaldt akkurat den aktuelle deltakeren. Det var lite forskjell mellom tiltakene i svarene på disse spørsmålene.

Ved hjelp av registerdata kan vi undersøke det faktiske utfallet i ettertid. Målsettingen med registerdatanalsen var å undersøke hvordan resultatene for deltakerne varierer avhengig av ulike kjennetegnene ved tiltakene. I prosjektet har vi fokusert på hvilke dimensjoner (kjennetegn) ved tiltakene som er viktige for at deltakerne oppnår målet om jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Strategien var med andre ord ikke å sammenligne de enkelte tiltakene med hverandre, men å sammenligne resultatene av ulike måter de er organisert og drives på. I dette kapitlet gjør vi rede for resultatene av den statistiske analysen.

### 7.1 Utvalg og definisjoner i regresjonsanalysene

Analysen kombinerer registerdata fra NAV og data fra spørreundersøkelsen til jobbspesialister i tiltakene.

#### Datagrunnlag

Registerdataene er hentet fra NAVs saksbehandlingssystem Arena og Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret. I tillegg har vi koblet på surveydata fra spørreundersøkelsen rettet mot jobbspesialister i de aktuelle tiltakene. Vi har koblet registerdataene på individnivå med informasjon om hva som kjennetegner organiseringen og tiltaksgjennomføringen i de respektive tjenesteområdene eller NAV-kontorer der deltakeren har gjennomført tiltaket (på aggregert nivå). Vi har fått informasjon om hvilket NAV-kontor deltakerne sogner til, og hvilket NAV-kontor tiltaksarrangørene leverer til. Dette har vi brukt som koblingsnøkkel mellom registerdataene og surveydataene.

Registerdataene inneholder informasjon om tiltakene, kjennetegn ved personene, og deres historikk som NAV-brukere og i arbeid. Dataene inkluderer alle som deltok på ett eller flere av følgende tiltak og forsøk i perioden 2013 - 2017, med informasjon om blant annet start- og sluttidspunkt:

- Oppfølgingstiltaket
- AAP som lønnstilskudd
- Supported Employment
- Kjerneoppgaver i NAV (nå Utvidet oppfølging i NAV)

For de to tiltakene «Snart ansatt» og IPS-prosjektene kan vi ikke identifisere deltakerne i Arena.

Personkjennetegn for deltakerne inkluderer kjønn, alder, innvandrerstatus og eventuell diagnose.

Historikk som NAV-bruker og i arbeid inneholder informasjon om innsatsgruppe, deltakelse i arbeidsrettede tiltak, arbeidsforhold med arbeidstid, samt uføretrygd – før og etter deltakelsen i de aktuelle tiltakene. Historikken dekker perioden 2010-2017. Vi har definert det å være i arbeid basert på at personen er registrert med et arbeidsforhold i AA-registeret, og med en arbeidstid på minimum 4 timer i uken. Det er flere svakheter ved registrering i Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret (A-meldingen), som gjør at selve nivået på andelen personer i jobb er svært usikkert. Det er imidlertid ikke grunn til å anta at dette har ulik betydning for tiltaksdeltakere som får ulike tjenester i et oppfølgingstiltak.

Fra spørreundersøkelsen har vi brukt informasjon om organiseringen, erfaring og kompetanse hos veilederne eller jobbspesialistene, metodikk og verktøy, oppfølging av deltakere og arbeidsgivere, og markedsarbeid.

### Utvalg og utfall

Det var i alt 38 168 personer som deltok på et av de aktuelle tiltakene i løpet av perioden januar 2013 – desember 2017. Før analysen gjorde vi noen avgrensninger i utvalget. Vi ville måle resultater for de som *startet* i et av tiltakene, og valgte å utelukke personer som deltok i *andre* arbeidsrettede tiltak de siste 3 månedene før de aktuelle tiltakene. En del av de som deltar i et arbeidsrettet tiltak fra NAV har gjerne vært NAV-brukere en stund allerede, og mange kan ha deltatt på tiltak tidligere. En del kan ha vært gjennom en lang tiltakskjede før de til slutt kommer ut i jobb. Sluttresultatet kan derfor være et resultat av akkumulerte effekter av alle de tiltakene deltakeren har vært gjennom, og kan ikke nødvendigvis tilskrives det siste tiltaket personen deltok i før jobb. Vi har avgrenset utvalget til mer «ferske» deltakere, og forsøker på den måten å «rendyrke» betydningen av de tiltakene vi har fokus på. Av de 38 168 som har deltatt i tiltaket i undersøkelsesperioden er det 20 223 som er «ferske» etter vår definisjon. Dette er i utgangspunktet den populasjonen vi er interessert i.<sup>20</sup>

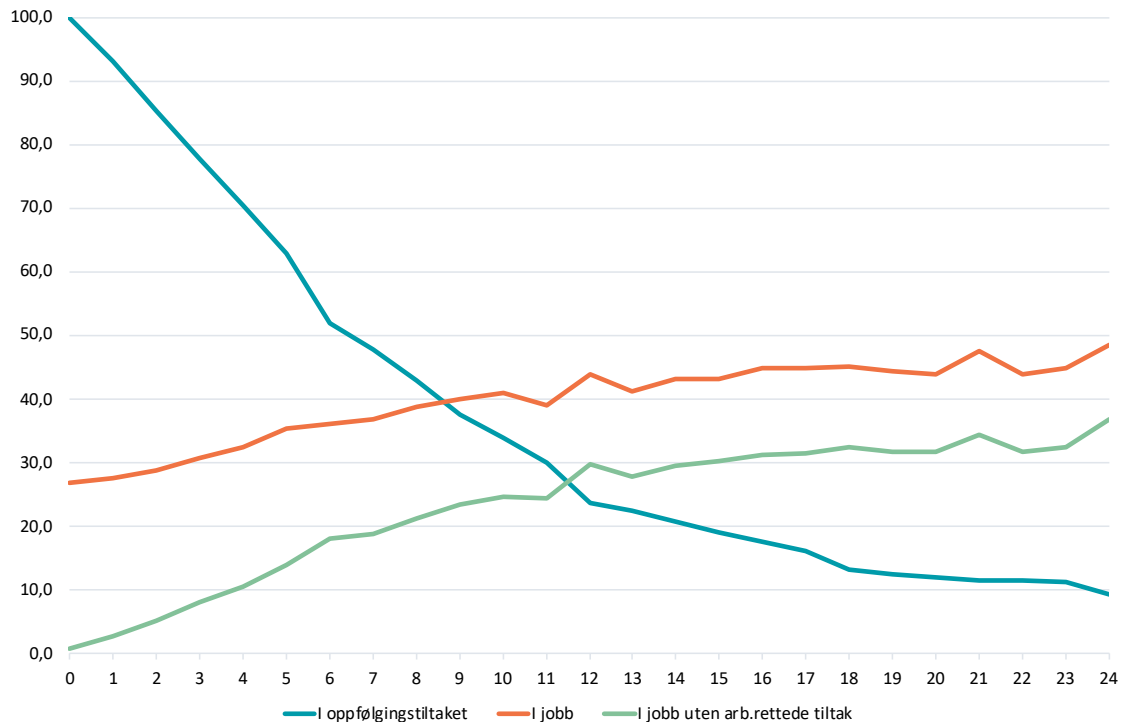
Figur 7.1 viser andelen av de 20 223 deltakerne som måned for måned etter tiltaksstart fremdeles er i det aktuelle tiltaket og andelen som er registrert i jobb, med og uten annet arbeidsrettet tiltak fra NAV, som for eksempel lønnstilskudd. Differansen mellom den oransje og grønne grafen er andel som er i jobb i kombinasjon med arbeidsrettet tiltak fra NAV. 12 måneder etter tiltaksstart er 44 prosent av deltakerne i arbeid, hvorav 30 prosent er i jobb uten tiltak og 14 prosent er i jobb med arbeidsrettet tiltak fra NAV.

---

<sup>20</sup> Noen deltakere er registrert med opptil flere opphold i tiltaket, det vi si at de er registrert med flere start- og sluttdatoer med et tidsrom imellom. I de tilfeller hvor deltakeren har hatt et opphold i tiltaket har vi definert opphold på 3 måneder eller mindre som «pause» i tiltaksløpet, og regner det som ett sammenhengende tiltaksløp. Opphold på over 3 måneder er definert som avslutning og ny oppstart av tiltaket, og vi har beholdt den første perioden som det relevante tiltaksløpet. Enkelte personer har også deltatt på mer enn ett av de aktuelle tiltakene i løpet av undersøkelsesperioden. I disse tilfelle har vi valgt å beholde det første tilfellet.

Figur 7.1

Andel av nye deltakere som fremdeles er i det aktuelle oppfølgingstiltaket, andel registrert i jobb, og andel registrert i jobb uten arbeidsrettet tiltak for hver måned etter tiltaksstart



I regresjonsanalysen har vi benyttet sannsynligheten for å være i jobb 12 måneder etter at tiltaket startet som resultatmål. 12 måneder er valgt fordi den deskriptive analysen tyder på at dette er tilstrekkelig lang periode til at en stor nok andel av deltakerne har avsluttet tiltak, samtidig som det er en kort nok periode til at vi fremdeles kan observere en relativt stor andel av deltakerne i datamaterialet. I en del undersøkelser (også i NAVs egen statistikk) er det vanlig å se på status 6 måneder etter tiltaket er *slutt*. I vårt datamateriale finner vi at det er store variasjoner i varigheten mellom tiltakene, enkelte tiltak har veldig kort gjennomsnittlig varighet, mens andre har betydelig lenger (se kapittel 5). Vi får derfor mer sammenlignbare forløp ved å se på status et gitt tidspunkt etter tiltaksstart, framfor tiltakets slutt.

Dette begrenser analyseutvalget ytterligere, siden en del av populasjonen startet opp i tiltaket i 2017, og vi derfor ikke kjenner deres arbeidsmarkedsstatus 12 måneder senere. Av de 20 223 over er det 8 499 vi kan observere i datamaterialet 12 måneder etter tiltaksstart.

Vi har dessuten noe frafall i spørreundersøkelsen, det vil si at ikke alle tjenesteområder for tiltakene ble kartlagt. Vi har svar fra så å si alle leverandørene/NAV-kontorene for KIN, Supported Employment og AAP som lønnstilskudd, men det er bare halvparten av deltakerne i Oppfølging som vi har data for. Vi kan altså ikke knytte data om tiltaksgjennomføringen til alle de 8 499 deltakerne. Utvalget som også inkluderer surveydata, og som er benyttet i denne analysen er på 5 431 personer.

Blant utvalget i analysen er det 45 prosent som er i jobb 12 måneder etter tiltaksstart. Andelen er høyest i AAP som lønnstilskudd med 51 prosent og lavest i Supported Employment med 37 prosent. I Oppfølging og KIN er andelen henholdsvis 46 og 43 prosent.

Hvilken betydning har de avgrensningene vi har gjort og frafallet for sammensetningen av deltakergruppa? Vi har sett nærmere på sammensetningen av populasjonen og de ulike utvalgene langs en rekke relevante variabler. Det er ingen signifikante forskjeller mellom utvalgene med hensyn til aldersfordeling, kjønnsfordeling, eller andel med innvandrerbakgrunn. Analyseutvalgene ser ut til å ha en noe høyere andel med en diagnose enn populasjonen. Dette gjelder først og fremst deltakere i Oppfølging og AAP som lønnstilskudd. Av diagnosetyper er det andelen med psykiske lidelser som er høyere i analyseutvalgene sammenlignet med populasjonen. Det er også en høyere andel med nedsatt arbeidsevne i analyseutvalgene enn i populasjonen som helhet. Dette gjelder særlig for deltakere i Oppfølging. På en annen side er det marginale forskjeller mellom utvalgene og populasjonen med hensyn til antall måneder deltakerne har hatt status «nedsatt arbeidsevne» i Arena de siste 2 årene før de deltok i det aktuelle tiltaket.

Deltakerne i analyseutvalgene har noe kortere arbeidserfaring i gjennomsnitt, sammenlignet med populasjonen. Forskjellen gjelder først og fremst deltakere i Oppfølging og AAP som lønnstilskudd. Det er imidlertid ingen forskjell mellom utvalgene og populasjonen med hensyn til hvor lenge deltakerne har vært i andre arbeidsrettede tiltak tidligere.

## 7.2 Regresjonsanalyse

### Modellspesifikasjoner

Utfallsvariabelen vi har brukt er altså sannsynligheten for å være i jobb 12 måneder etter tiltaket startet. Dette er definert som en indikatorvariabel som tar verdien 1 hvis personen er i arbeid på det angitte tidspunktet, og 0 ellers.

I tillegg til de analysemodellene vi viser og har omtalt her, har vi prøvd en rekke spesifikasjoner basert på ulike hypoteser. Tidlig i analysefasen hadde vi for eksempel med flere variabler fra spørreundersøkelsen. Dette var variabler basert på spørsmål om én bestemt deltaker i veiledernes portefølje. Disse ble tatt ut fordi de så ut til å gi mange tilfeldige utslag. I tillegg har vi forsøkt med ulike fininndelinger av diagnosegrupper og status i Arena. Dette ble også tatt ut da det ble for få observasjoner på enkelte kategorier.

Vi har landet på følgende modeller for estimering av sammenhengen mellom sannsynligheten for å være i arbeid 12 måneder etter tiltaksstart og en rekke forklaringsvariabler som personkjennetegn, deltakerens NAV-historikk og arbeidserfaring, samt kjennetegn ved organiseringen og gjennomføringen av tiltaket.

- Modell 1: Modell med personkjennetegn og status ved tiltaksstart som de eneste forklaringsvariabler
- Modell 2: Som modell 1 over, men inkluderer NAV-historikk og arbeidserfaring som forklaringsvariabler
- Modell 3: Som modell 2, men inkluderer også kjennetegn ved organiseringen og gjennomføringen i de ulike tiltakene.

Forklaringsvariablene er altså av to typer. Den ene er personspesifikke kjennetegn som kan si noe om den *initielle* jobbsannsynligheten til den enkelte deltaker, og som vi derfor ønsker å kontrollere for. Den andre er variabler vi har en hypotese om vil påvirke jobbsannsynligheten gjennom tiltaksdeltakelse. I vårt tilfelle er disse variablene knyttet til kjennetegn ved tiltaket og gjennomføringen av det.

Tabell 7.1 viser resultatene av regresjonsanalysen for hver av de tre modellene beskrevet over. Vi har benyttet vanlig minste kvadraters metode (OLS).

### Personkjennetegn

Vi ser at alder har en signifikant betydning for sannsynligheten for å komme i arbeid i alle modellene. Isolert sett vil alder være korrelert med sannsynligheten for fullført utdanning og antall års arbeidserfaring, noe som i teorien vil ha en positiv innvirkning på jobbsannsynligheten. Koeffisienten for alder er derfor som forventet, nemlig positiv og signifikant. Koeffisienten for alder<sup>2</sup> er negativ, men veldig liten. Dette er også som forventet, og betyr at betydningen av alder er avtakende med økende alder. Dette kan for eksempel skyldes redusert jobbmobilitet blant eldre, at deres kompetanse «går ut på dato», eller generelt at sannsynligheten for ulike årsaker til frafall fra arbeidslivet øker (yrkesskader, sykdom, uførhet).

Både det å være mann og det å være innvandrere har en negativ betydning for jobbsannsynligheten i modell 1. Når vi inkluderer flere forklaringsvariabler forsvinner imidlertid disse effektene. Det kan være at kjønn og innvandrerstatus i modell 1 og 2 fanger opp andre forskjeller i fravær av forklaringsvariablene knyttet til tiltaks gjennomføringen. Når vi kontrollerer for deltakernes historikk og kjennetegn ved tiltakene er ikke lenger disse koeffisientene signifikante.

I analysen har vi kontrollert for hoveddiagnose. Omtrent 60 prosent av utvalget har en registrert diagnose. Andelen er lavest blant deltakere i Oppfølging (57 prosent), og høyest blant deltakere i AAP som lønnstilskudd (90 prosent). I datamaterialet er hoveddiagnosene gruppert i 8 kategorier. Som vi så i kapittel 6 er psykiske lidelser og muskel- / skjelettlidelser de vanligste diagnosekategoriene. Om lag 80 prosent av tiltaksdeltakerne som er registrert med en diagnose (spesifisert eller uspesifisert) faller innenfor disse kategoriene. Omtrent 11 prosent har en diagnose i kategorien «andre lidelser» eller «sykdommer i nervesystemet». Vi har kontrollert for alle hoveddiagnosekategoriene av diagnoser, men det er kun de 4 største som er vist i tabellen. Referansepersonen i analysen har ingen diagnose. Resultatene tyder på at det å ha en psykisk lidelse eller sykdommer i nervesystemet har en negativ betydning for sannsynligheten for arbeid.



Tabell 7.1

Sannsynlighet for å være i arbeid 12 måneder etter tiltaksstart

	(1)	(2)	(3)
<b>Personkjennetegn:</b>			
Alder	0.018***	0.014***	0.013***
Alder <sup>2</sup>	-0.000***	-0.000***	-0.000***
Kjønn (mann)	-0.041***	-0.021*	0.005
Innvandrerbakgrunn	-0.037***	0.022	0.009
Hoveddiagnose: Andre lidelser	0.003	0.024	0.048
Hoveddiagnose: Muskel-/ skjelettlidelser	0.021	-0.052***	0.033
Hoveddiagnose: Psykiske lidelser	-0.086***	-0.081***	-0.063***
Hoveddiagnose: Sykdommer i nervesystemet	0.051	-0.080***	-0.063*
<b>Historikk:</b>			
Uføretrygd ved tiltaksstart	0.002	0.037	0.005
Status «nedsatt arbeidsevne» ved tiltaksstart	-0.181***	0.131***	-0.124***
Antall mnd i andre arbeidsrettede tiltak siste 2 år		0.001	0.002
Antall mnd i arbeid siste 2 år før tiltak		0.021***	0.022***
Gjennomsnittlig arbeidstid siste 2 år		-0.003***	-0.004***
<b>Kjennetegn ved tiltaksarrangør:</b>			
Andel ansatte som jobber kun med tiltaket			0.123
Motivasjonskriterier (inngangskriterier)			-0.311**
Andel ansatte med lengst erfaring fra NAV/Aetat			0.246**
Andel ansatte med lengst erfaring fra helse/rus			0.763
Andel ansatte med lengst erfaring fra tiltaksarrangør			0.455**
Andel ansatte med lengst erfaring fra privat næringsliv			0.051

Tabell 7.1 Fortsetter

	(1)	(2)	(3)
<b>Organisering og kompetanse hos tiltaksarrangør:</b>			
Indeks for grad av teamorganisering			0.028
Innhold i teammøter: ofte diskusjon av veiledningsmetodikk			-0.129**
Innhold i teammøter: ofte diskusjon av resultater og mål			0.088
Viktig kompetanse: helse (skala 1-4)			-0.257***
Viktig kompetanse: salg/markedsføring (skala 1-4)			-0.178**
Viktig kompetanse: sosialfaglig kompetanse (skala 1-4)			0.124
<b>Oppfølging av deltakere og arbeidsgivere:</b>			
Antall deltakere per veileder			0.002
Antall kontakter med deltaker per mnd i oppstartsfasen			-0.041*
Antall kontakter med deltaker per mnd i jobbsøkningsfasen			0.027
Antall kontakter med deltaker per mnd første måned i arbeid			0.081**
Antall kontakter med deltaker per mnd etter noen måneder i arbeid			-0.071**
Antall kontakter med arbeidsgiver per mnd første måneder			-0.103***
Antall kontakter med arbeidsgiver per mnd etter noen måneder			0.079**
<b>Samarbeid med andre:</b>			
Andel ansatte som har kontakt med NAV-veileder flere ganger per mnd			0.106
Andel ansatte som har kontakt med behandlere flere ganger per mnd			-0.437**
Andel ansatte som har kontakt med andre hjelpe- apparat flere ganger per mnd			0.270*

Tabell 7.1 Fortsetter

	(1)	(2)	(3)
<b>Markedsarbeid/metoder for å skaffe jobb:</b>			
Bruker ofte utlyste stillinger (andel ansatte)			0.136
Bruker ofte eget nettverk (andel ansatte)			0.035
Bruker ofte deltakers nettverk (andel ansatte)			0.100
Hyppighet henvendelser til potensielle arbeidsgivere			0.013
Indeks for grad av jobbutvikling			0.047
<b>Annet:</b>			
Innføring av A-meldingen 1.1.2015	0.029**	0.001	0.071**
Kontrollert for fylke	Ja	Ja	Ja
Konstantledd	0.317***	0.248***	1.945***
R <sup>2</sup>	0.0480	0.1319	0.1422
N	8468	8468	5158

\*  $p < 0,10$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,001$

### Historikk som NAV-bruker og i arbeid

Disse variablene er i hovedsak inkludert i modell 2 og 3.

I likhet med personkjennetegn over er hypotesen her at deltakernes historikk sier noe om den enkeltes initielle jobbsannsynlighet. Som historikkvariabler har vi blant annet inkludert to indikatorvariabler, den ene indikerer om deltakeren hadde uføretrygd på tidspunktet tiltaket startet, og en som indikerer om deltaker hadde nedsatt arbeidsevne ved tiltakstart. Hvorvidt deltakeren hadde uføretrygd ved tiltakstart ser ikke ut til å ha noen signifikant betydning for sannsynlighet for overgang til arbeid, uavhengig av hvilken modell som er brukt. Dette gjelder imidlertid få personer. Deltakere med nedsatt arbeidsevne ser imidlertid ut til å ha lavere sannsynlighet for å komme i jobb etter tiltaket, alt annet likt. Denne koeffisienten blir noe svakere etter hvert som vi kontrollerer for flere forklaringsvariabler, noe som igjen kan skyldes at den er sterkt korrelert med andre forklaringsvariabler. Denne variabelen kan for eksempel være korrelert med om deltakeren har mottatt annen bistand fra NAV tidligere, og/eller vært i arbeid tidligere. Hvis vi sammenligner modell 1 og 2, ser vi at koeffisienten for «nedsatt arbeidsevne ved start» blir betydelig svakere når vi inkluderer NAV-historikk og arbeidserfaring.

Vi har som nevnt også kontrollert for tiltakshistorikk og arbeidserfaring. Tidligere deltakelse i arbeidsrettede tiltak (de siste to årene) ser ikke ut til å ha noen signifikant betydning for jobbsannsynlighet. Denne variabelen «begrenses» til en viss grad av måten utvalget er definert, nemlig at ingen har deltatt i tiltak de siste 3 månedene før de startet i de aktuelle tiltakene.

Deltakere som har vært i arbeid relativt nylig ser ut til å ha høyere sannsynlighet for å komme i jobb etter tiltaket også. Det kan skyldes at denne gruppen rett og slett har mer arbeidserfaring enn de andre, og eventuelt har relativt bedre helse enn resten. Deskriptiv statistikk trekker i den retningen. Det er lavere andel med nedsatt arbeidsevne og diagnose blant deltakere med arbeidserfaring enn deltakere uten arbeidserfaring de siste 2 årene. 73 prosent av deltakere med arbeidserfaring har nedsatt arbeidsevne, og 63 prosent har en diagnose, mens blant deltakere uten arbeidserfaring de siste 2 årene er andelen henholdsvis 89 og 80 prosent. Også når det gjelder andel med status arbeidssøker er det en tydelig forskjell. Blant de med arbeidserfaring gjaldt dette 25 prosent av deltakerne, mot 10 prosent blant de uten arbeidserfaring.

Gjennomsnittlig arbeidstid før tiltaket ser imidlertid ut til å ha en negativ innvirkning på jobbsannsynligheten. Det vil si at jo høyere stillingsandel (eller timer) deltakerne jobbet i siste jobb før tiltaket, jo lavere blir sannsynligheten for at de kommer i jobb etter tiltaket, gitt at alt annet holdes likt. Korrelasjonen er veldig liten, men signifikant. Det er mulig at denne forklaringsvariabelen fanger opp uobserverbare forskjeller mellom deltakerne, som for eksempel type helseproblemer.

### **Kjennetegn ved tiltakene**

Disse variablene er kun inkludert i modell 3.

De variablene vi har inkludert fra spørreundersøkelsen som beskriver kjennetegn ved tiltakene er valgt ut på bakgrunn av funn i litteraturstudien og den kvalitative studien om hvilke faktorer som antas å være av betydning for resultatet av et tiltak. Vi har først gjort en analyse der vi har inkludert disse variablene enkeltvis (som vist i tabell 7.1).

I spørreundersøkelsen ble veilederne spurt om de praktiserte inngangskriterier til tiltaket, og eventuelt hvilke. Som vi har sett var det mange som oppga at deltakerne måtte være motiverte. Dette er et inngangskriterium som synes å ha betydning for sannsynligheten for å komme i jobb, men i negativ retning.

Når det gjelder ansattes erfaring og bakgrunn, ser det ut til at deltakere som har gjennomført tiltak der det er høy andel ansatte med erfaring fra NAV/tidligere Aetat har en høyere sannsynlighet for å komme i jobb etterpå enn andre. Samtidig ser vi at også høy andel ansatte med erfaring fra eksterne tiltaksarrangører har positiv betydning for jobbsannsynligheten, og større betydning enn andel med erfaring fra NAV. Erfaring fra helse og rus eller fra privat næringsliv ser ikke ut til å ha noen signifikant betydning.

Hvorvidt veilederne eller jobbspesialistene er organisert i team eller ikke ser ikke ut til å ha noen signifikant betydning. Veiledere som hadde oppgitt at de var organisert i team og hadde jevnlige teammøter ble spurt om innholdet i disse møtene. Blant svaralternativene har vi plukket ut to temaer: diskusjon om veiledningsmetodikk, og diskusjon om resultater og mål. Disse er valgt fordi de indikerer at leverandøren driver kvalitetsutvikling og har fokus på resultater. Det kan tenkes at disse leverandørene er mer «utviklingsorienterte» og mer tilbøyelige til å ta i bruk nye metoder som har dokumenterte effekter. Vi ser i tabellen over at «diskusjon av resultater og mål» ikke har noen signifikant betydning for resultatene, mens «diskusjon av veiledningsmetodikk» har negativ og signifikant koeffisient, altså motsatt av det som er forventet. En mulig tolkning er at leverandørene diskuterer veiledningsmetodikk fordi de har et forbedringsbehov, og at vi derfor måler effekten av forbedringsbehovet.

I spørreundersøkelsen ble det også kartlagt hvilken (fag-)kompetanse veilederne mener er viktig i det arbeidet de gjør. Veilederne ga en skår for viktighet av ulike kompetanseområder på en skala fra 1 til 4, der 1 er ikke viktig og 4 er svært viktig. Både høy skår på helsefaglig kompetanse og høy skår på kompetanse innen salg og

markedsføring er assosiert med redusert sannsynlighet for deltakernes overgang til jobb etter tiltak. Høy skår på helsefaglig kompetanse kan rett og slett bety at deltakerne deres har store helseproblemer, eller det kan bety at veilederne har fokus på deltakernes helseproblemer og at de derfor mener at denne kompetansen er viktig. Det er imidlertid vanskelig å tolke begge disse resultatene.

### **Oppfølging av deltakere og arbeidsgivere**

Antall deltakere per jobbspesialist kan være en indikator på omfanget av oppfølgingen deltakerne får. Få deltakere kan på den ene siden tyde på at veilederen har tilstrekkelig tid til å følge opp alle på en grundig måte, men på en annen side kan få deltakere være et resultat av at de aktuelle deltakerne har et stort bistandsbehov. Antall deltakere per veileder ser ikke ut til å ha noen signifikant sammenheng med sannsynligheten for overgang til arbeid.

Spørreundersøkelsen kartla blant annet antall kontakter veilederne har med deltakerne og arbeidsgivere på ulike tidspunkter. Tett oppfølging er ifølge litteraturen en viktig suksessfaktor for overgang til jobb og jobbfastholdelse. Når det gjelder oppfølging av *deltakere* er mye kontakt i oppstartfasen assosiert med redusert sannsynlighet for arbeid etter tiltaket, mye kontakt i begynnelsen av et arbeidsforhold assosiert med økt sannsynlighet for arbeid etter tiltaket, mens mye kontakt senere i et arbeidsforhold igjen er assosiert med redusert sannsynlighet for arbeid etter tiltaket. Når det gjelder oppfølging av arbeidsgivere er resultatene omvendt, det vil si at tett oppfølging tidlig i et arbeidsforhold er assosiert med redusert sannsynlighet for å være i arbeid etter tiltak, mens tett oppfølging senere i et arbeidsforhold er assosiert med økt sannsynlighet for å være i arbeid etter tiltaket. De negative koeffisientene er vanskelig å tolke. Det er lite trolig at de er uttrykk for noen kausaleffekt, idet det er vanskelig å tenke seg at tett oppfølging kan gjøre skade. De kan være et utslag av seleksjon på grunn av uobserverbare kjennetegn – hvor jobbspesialistene følger opp de deltakerne som har størst problemer spesielt tett, men at disse deltakerne likevel fortsetter å ha lavere jobbsannsynlighet enn andre.

I litteraturen blir det trukket frem at helhetlig tilnærming ofte oppleves som positivt og assosieres med gode resultater. I SE-metodikken og IPS er det for eksempel en del av metodikken å ha samhandling med behandlere. Surveydataene kartlegger hvor stor andel av veiledere eller jobbspesialister på hvert leveringssted som samhandler med NAV-veilederen til deltakeren, behandlere, eller andre i relevante hjelpeapparat. Vi finner av samhandling med NAV-veileder ikke har noen signifikant betydning, mens samhandling med andre hjelpeapparat har en positiv betydning og samhandling med behandlere ser ut til å ha en negativ signifikant betydning for sannsynligheten for overgang til arbeid. Vi mistenker at denne variabelen fanger opp andre aspekter ved deltakerens bistandsbehov utover det vi har kontrollert for.

Surveyundersøkelsen kartla også måten veilederne driver markedsarbeid på. Det ble blant annet stilt spørsmål om hvilke kanaler de brukte for å finne jobber, hvor ofte de tok kontakt med potensielle arbeidsgivere, og hvorvidt jobben var en eksisterende stilling eller ble til. Ingen av disse forklaringsvariablene ser ut til å ha noen signifikant betydning for sannsynligheten for å være i arbeid 12 måneder etter tiltaket starter.

### **Annet**

Vi har også inkludert en indikatorvariabel for innføring av A-meldingen, eller A-ordningen, som trådte i kraft 1. januar 2015. Denne variabelen tar verdi 1 dersom måletidspunktet for den enkelte deltakeren (12 måneder etter tiltakstart) er etter 1. januar 2015, og 0 hvis det er før. A-meldingen er en digital ordning hvor arbeidsgivere kan rapportere

opplysninger om ansatte, arbeidstid og inntekt til NAV, SSB og Skatteetaten. Til forskjell fra tidligere skal opplysningene rapporteres i ett enkelt skjema, og rapportering skjer minst en gang i måneden. Kritikken har vært at opplysningene om arbeidsforhold i arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (som forvaltes av NAV) er lite oppdatert, og dermed gi et uriktig bilde av hvor mange som faktisk var i arbeid. Hyppigere og bedre rapporteringssystem vil sannsynligvis gi mer riktig informasjon om arbeidsforhold og arbeidstid. Vi har tatt hensyn til dette bruddet i regresjonsanalysen.

Vi har også kontrollert for fylke.

## 7.3 Faktoranalyse og indikatorer

I regresjonen som er presentert i modell 3 har vi benyttet enkeltspørsmål fra spørreundersøkelsen for å undersøke betydningen av ulike kjennetegn. Dette kan gi tilfeldige utslag, og er ofte vanskelig å tolke fordi ulike kjennetegn kan korrelere med hverandre, og/eller være uttrykk for bakenforliggende dimensjoner ved tiltaksgjennomføringen som vi ikke får belyst. Vi har derfor forsøkt å identifisere mer helhetlige dimensjoner ved hjelp av en faktoranalyse for variablene fra spørreundersøkelsen.

Faktoranalyse er en statistisk analysemetode som kan brukes til å forenkle fortolkningen av et datamateriale ved å undersøke om det finnes meningsfulle mønstre i korrelasjonen mellom ulike sett med variabler i datamaterialet. Spørsmålet er om ulike sett med variabler (faktorer) måler ulike dimensjoner ved tiltaksgjennomføringen. Faktorer er «klynger» av variabler som er høyt korrelert med hverandre, men i liten grad korrelert med andre, og som har en meningsfull tolkning.

På grunnlag av funnene i faktoranalysen har vi deretter laget indekser som oppsummerer noen dimensjoner ved tiltaksgjennomføringen. Deretter har vi estimert modell 3 på nytt med indikatorverdier istedenfor enkeltvariablene. Følgende dimensjoner ble identifisert.

### «Helsefaglig perspektiv»

Vi fant en sterk korrelasjon mellom andelen av jobbspesialistene som har helsefaglig utdanning, andelen som har erfaring fra helse og rusarbeid, og andelen som mener at helsefaglig kompetanse er viktig. Disse tre variablene ble slått sammen til en indeks som måler grad av helsefaglig perspektiv i arbeidet. Denne indeksen viste imidlertid ingen signifikant sammenheng med utfallsvariabelen i regresjonen.

### «Forvalterperspektiv»

Det ble også avdekket sterk korrelasjon mellom andelen av jobbspesialistene med lengst erfaring fra NAV eller tidligere Aetat, og andelen med samfunnsvitenskapelig utdanning. Det kan tenkes at denne kombinasjonen gir et unikt perspektiv og innsikt i forvaltningen. Heller ikke denne indeksen har noen signifikant sammenheng med utfallsvariabelen.

### «Utviklingsorienterte teammøter»

To av variablene som omhandler innholdet i teammøtene, «diskusjon av resultater og mål» og «diskusjon av veiledningsmetodikk», korrelerer sterkt med hverandre. Indeksen som kombinerer disse variablene viser imidlertid heller ingen signifikant betydning for utfallsvariabelen.

### «Tett oppfølging» av henholdsvis deltakere og arbeidsgivere

Vi fant også en tydelig korrelasjon mellom variablene for henholdsvis oppfølging av deltakere og oppfølging av arbeidsgivere. Variablene ble gruppert inn i to indekser;

oppfølging deltakere, og oppfølging arbeidsgivere. Førstnevnte viser ingen signifikant betydning for utfallsvariabelen, mens indeksen for oppfølging av arbeidsgivere er negativ og signifikant.

#### «Samhandling med andre»

Hyppighet i kontakt og samarbeid med NAV-veileder, behandlere og andre hjelpeapparat er sterkt korrelert med hverandre, og ble derfor gruppert sammen til en felles indeks om samhandling med andre. Estimeringsresultater med indeksen istedenfor enkeltvariablene viser ingen signifikant sammenheng med utfallsvariabelen.

## 7.4 Svakheter ved analysen

I tillegg til de analysemodellene vi har omtalt og vist her, har vi som nevnt prøvd en rekke spesifikasjoner basert på ulike hypoteser.

Det er generelt få variabler om tiltakskjennetegn som har noen signifikant betydning for resultatet av tiltakene. Flere signifikante koeffisienter er vanskelig å tolke fordi de har motsatt fortegn enn det som er forventet. Koeffisientene fremstår som lite robuste og ustabile. Det vil si at både fortegn og signifikansnivå er veldig følsomme for små justeringer i modellspesifikasjonen. Det kan være flere årsaker til disse resultatene.

Strategien som innebar å aggregere svarene fra jobbspesialister som jobber sammen bygger på en hypotese om at en tiltaksleverandør har en arbeidsmåte som i alle fall til en viss grad er felles for jobbspesialistene som jobber der. Det betyr at svarene fra noen få jobbspesialister beskriver kjennetegn ved den tjenesten brukerne hos leverandøren får. Resultatene våre kan bety at dette ikke er korrekt – og at hver enkelt jobbspesialist har sin arbeidsmåte, slik at svar fra noen få jobbspesialister ikke sier noe om hva andre brukere hos samme leverandør får. Det kan også være at en og samme jobbspesialist følger opp deltakerne svært forskjellig. I begge tilfeller betyr det at vi ikke har målt det vi ønsket å måle: Kjennetegn ved tiltaket som møter brukerne.

Det er mye som tyder på at det er en del uobserverbare kjennetegn ved deltakerne som vi ikke har klart å fange opp, og som har betydning for jobbsannsynligheten. Dersom jobbspesialistene i høy grad tilpasser oppfølgingen individuelt kan vi finne tilsynelatende negative effekter av forventet god praksis. Når vi for eksempel finner negativ effekt av tett oppfølging kan det komme av at jobbspesialistene følger opp de deltakerne som har størst bistandsbehov mest. En hypotese er at disse til tross for den tette oppfølgingen vil ha lavere jobbsannsynlighet enn gjennomsnittet, og at det derfor er en seleksjon som vi ikke klarer å kontrollere for med de dataene vi har.

I tillegg kan det være en del tilfeldige utslag forårsaket at det er få svar hos enkelte leverandører.

#### Uobserverbare forskjeller mellom tiltakene?

I regresjonene over har vi «ignorert» hvilket av de fire tiltakene brukerne deltok i, fordi vi hadde en ambisjon og å finne «god praksis» på tvers av tiltakstype. Det er mulig at dette ikke lar seg gjøre, og at de fire tiltakene har andre (viktigere) kjennetegn som skiller dem fra hverandre, men som vi ikke har fanget opp.

Vi estimerte modell 1-3 på nytt og inkluderte en indikatorvariabel for tiltakstype. I estimeringsresultatene for modell 1 og 2 skiller tiltaket AAP som lønnstilskudd seg fra de andre. Deltakere på dette tiltaket ser ut til å ha relativt høyere sannsynlighet for å være i jobb 12 måneder etter tiltaksstart enn deltakere på de andre tiltakene, «alt annet likt». Forskjellen er imidlertid ikke lenger signifikant når vi estimerer modell 3 med

indikatorvariabelen for tiltakstype. Det tyder på at modell 3 klarer å kontrollere for eventuelle uobserverbare forskjeller mellom tiltakene.

Hva er det som skiller AAP som lønnstilskudd fra de andre tiltakene? Deltakerne er i snitt yngre. De har høyest andel med psykiske lidelser og sykdommer i nervesystemet, og høyest andel med nedsatt arbeidsevne ved tiltakstart. Disse deltakerne har også i snitt kortest arbeidserfaring og lengst «NAV-historikk» før tiltaket. Alle disse faktorene trekker isolert sett i negativ retning, det vil si lavere jobbsannsynlighet enn i de andre tiltakene. En annen faktor som trekker i retning redusert jobbsannsynlighet ifølge estimeringsresultatene våre er inngangskriterier for tiltaket. AAP som lønnstilskudd har høyest andel av jobbspesialistene som oppgir at deltakerne må være motiverte.

På en annen side er dette et NAV-internt tiltak, noe som innebærer at andelen veiledere med lengst erfaring fra NAV/Aetat er høyest i dette tiltaket. Denne variabelen har som vist i tabellen over en relativt stor og signifikant positiv betydning, det vil si høyere jobbsannsynlighet enn i de andre tiltakene. Dette tiltaket har på den annen side laveste andel ansatte med erfaring fra ekstern tiltaksarrangør, noe som isolert sett trekker i negativ retning ifølge estimeringsresultatene våre.

Andre faktorer som trekker i retning økt jobbsannsynlighet er viktighet av helsefaglig kompetanse og kompetanse innen salg- og markedsføring. Ifølge estimeringsresultatene våre har disse to variablene negativ signifikant betydning. Gjennomsnittlig skår for viktighet av helsefaglig kompetanse og kompetanse innen salg- og markedsføring er lavest i AAP som lønnstilskudd, noe som isolert sett trekker i positiv retning.

Ett viktig kjennetegn er trolig helt avgjørende for AAP med lønnstilskudd: Det faktum at de av deltakerne som kommer i arbeid får med seg et lønnstilskudd. Trolig er dette utslagsgivende for de gode resultatene.



## 8 Oppsummering og konklusjoner

De seks tiltakene vi har sett på i denne undersøkelsen har en del fellestrekk. Alle bygger i større eller mindre grad på Supported Employment-metodikk. Det innebærer rask utplassering i ordinært arbeidsliv, og at deltaker og arbeidsgiver skal følges opp av en jobbspesialist («place then train»). Individuelt tilpasset bistand og brukermedvirkning er viktige momenter.

Tiltakene skiller seg likevel fra hverandre. De har litt ulike målgrupper, er organisert forskjellig og drives etter ulike retningslinjer. De har mer eller mindre strenge krav til metodikk, og det varierer om og hvordan de har implementert kvalitetsstandarder for Supported Employment/IPS. I tillegg gjennomføres tiltakene i praksis på ulike måter.

Vi oppsummerer her hva forskningslitteraturen sier om suksesskriterier for slike tiltak, våre funn når det gjelder kjennetegn ved organisering og innhold i tiltakene, ulikheter i deltakergruppene, samt resultater for deltakerne. Vi drøfter deretter konklusjonene når det gjelder den overordnede problemstillingen vår: Hvilke dimensjoner ved tiltakene er viktige for at deltakerne skal få og beholde jobb?

### 8.1 Momenter fra forskningslitteraturen

Det er gjort en rekke effektevalueringer av IPS og Supported Employment, og de fleste viser gode resultater for deltakerne. Nøkleby m.fl. (2017) er en systematisk kunnskapsoppsummering av effekter av IPS og SE. De finner at IPS for personer med alvorlige psykiske lidelser gir opp til dobbelt så høy sannsynlighet for å komme i arbeid sammenliknet med andre tiltak. På grunn av få og små studier mener forskerne at det ikke er grunnlag for å konkludere om effekter av SE, men at resultatene peker i positiv retning.

På grunnlag av forskningen er det imidlertid vanskelig å si noe om effekten av enkeltmomenter, som implementeringskvalitet (skår på kvalitetsskala), varighet, hyppighet i oppfølging, saksmengden for jobbspesialistene mv. Følgende momenter er blitt undersøkt og synes å ha en god effekt, men flere av dem er kun undersøkt, eller er kun relevante, for personer med alvorlige psykiske lidelser:

- Kognitiv trening
- Opplæring/trening i yrkesrettede/sosiale ferdigheter
- Tett oppfølging av arbeidsgiver og arbeidstaker
- Høy grad av integrasjon/samarbeid mellom arbeidsteam og helseteam
- Selvbestemmelse knyttet til produktivitet
- Brukermedvirkning
- Relasjonsbygging/personkjemi
- Autonomi og fleksibilitet
- Bruk av lønnstilskudd
- Samarbeid med familie

Flere studier har undersøkt aktørenes egne vurderinger av hvilke elementer som er viktige. Momenter som går igjen er jobbspesialistenes tilgjengelighet, deltakernes selvbestemmelse når det gjelder åpenhet og tett oppfølging i jobbsøkerfasen. For arbeidsgivere er muligheten for økonomiske støtteordninger viktig.

## 8.2 Variasjoner i organisering og gjennomføring/innhold

De seks tiltakene har noen grunnleggende ulikheter: Tre av dem er NAV-interne, to blir gjennomført av en eksterne tiltaksleverandører, mens IPS-tiltakene har litt ulik formell organisering, men innebærer tett samarbeid mellom arbeidsrettet og medisinsk oppfølging. IPS skiller seg ut ved at målgruppen har psykiske lidelser og skal være i behandling.

I kartleggingen av organisering og innhold/praksis finner vi at de seks tiltakene skiller seg systematisk fra hverandre når det gjelder ulike kjennetegn. Vi har oppsummert disse i tabeller, der «+» betyr mer eller høyere og «-» betyr mindre eller lavere. Spesielt store forskjeller er markert med et dobbelt tegn.

### **Kjennetegn ved jobbspesialistene og leverandørene**

I Tabell 8.1 nedenfor har vi oppsummerte forskjellene når det gjelder jobbspesialistenes bakgrunn/kompetanse og organiseringen hos leverandørene. Vi ser at IPS skiller seg fra de andre tiltakene ved at jobbspesialistene har særlig høyt utdanningsnivå, utdanning fra sosialfag og helsefag, samt yrkeserfaring fra helse og rusomsorg.

De NAV-interne tiltakene skiller seg fra de andre ved at flere av jobbspesialistene kun jobber med det aktuelle tiltaket, at flere har samfunnsvitenskapelig eller økonomisk/administrativ utdanning, og at mange har yrkeserfaring fra NAV. AAP som lønnstilskudd skiller seg dessuten ut ved at de har en del ansatte med yrkeserfaring fra privat næringsliv. Jobbspesialister i de to NAV-interne tiltakene jobber ellers i større team enn de andre tiltakene, og de har flere deltakere per jobbspesialist. Det siste er særlig tilfelle i AAP som lønnstilskudd.

Det ordinære oppfølgingstiltaket er de eneste som har (/hadde) innleide jobbspesialister, og mange av dem har erfaring fra privat næringsliv. Også de jobber i relativt store team. De skiller seg ellers lite ut.

Supported Employment har relativt høyt utdanningsnivå, oftere teamorganisering av jobbspesialistene samt diskuterer oftere enn de andre resultater/mål og veiledningsmetodikk i teammøter.

Tabell 8.1 Forskjeller mellom de fem tiltakene når det gjelder kjennetegn ved jobbspesialistene og leverandørene

	Oppfølging	SE	KIN	AAP som lønnskudd	IPS
<b>Jobbspesialistene</b>					
Jobber bare med tiltaket			+	+	
Innleide	+				
Utdanningsnivå		+	+		++
Fagbakgrunn		Mindre øk/adm	Samf.vit (og øk/adm)	Samf.vit (og øk/adm)	Sosialfag, helsefag
Erfaring	Privat næringsliv		NAV	NAV, privat næringsliv	Helse og rusomsorg
<b>Leverandørene</b>					
Teamorganisering	-	+	+		
Størrelse team	+		+	+	
Tema møter: Resultater/mål og veiledningsmetodikk		+			
Antall deltakere per veileder			+	++	

### Oppfølging av deltakerne utenfor arbeidet

I Tabell 8.2 viser vi særtrekk når det gjelder oppfølging av deltakere utenfor et arbeidsforhold. Her er det først og fremst AAP som lønnskudd og IPS som skiller seg fra de andre.

Jobbspesialistene i AAP som lønnskudd har mindre kontakt med deltakerne sine ansikt til ansikt, de bruker i mindre grad et eget kartleggingsverktøy, i mindre grad standardiserte metoder eller samtaleverktøy, og de driver mindre motivasjons- og endringsarbeid enn de andre tiltakene. De har mye kontakt med andre NAV-veiledere, men ikke så ofte kontakt med hver enkelt deltakers NAV-veileder.

Jobbspesialistene i IPS skiller seg ut fra de andre ved at de noe oftere bruker standardisert samtaleverktøy, det er integrert behandling og arbeidsrettet oppfølging, deltakerne får oftere økonomirådgivning og kognitiv terapi og/eller trening. De har relativt mye kontakt med den enkelte deltakers NAV-veileder og mye kontakt med deltakernes behandler.

Supported Employment er overraskende ulik IPS. De skiller seg kun positivt ut ved at de noe oftere bruker standardiserte samtaleverktøy og oftere har kontakt med deltakerens NAV-veileder enn de øvrige tiltakene.

**Tabell 8.2** Forskjeller mellom de fem tiltakene når det gjelder oppfølging av deltakere utenfor arbeidet

	Oppfølging	SE	KIN	AAP som lønnstilskudd	IPS
Hyppighet av kontakt med deltakerne til vanlig (ansikt til ansikt)			-	- -	
Eget verktøy til karriereprofil/yrkeskartlegging				- -	
Standardiserte metoder eller samtaleverktøy i veiledningen		(+ et bestemt verktøy)		- -	(+ et bestemt verktøy)
Motivasjon-/endringsarbeid				-	
Integrert behandling og arbeidsrettet oppfølging		-			++
Økonomirådgivning					+
Kognitiv terapi/trening					+
Hyppighet av kontakt med NAV-veiledere til vanlig				+	-
Kontakt med NAV-veileder til en bestemt deltaker		+		-	+
Kontakt med behandler		-	(+)		++

### Markedsarbeid og oppfølging i et arbeidsforhold

Forskjellene mellom tiltakene når det gjelder hvordan de jobber opp mot arbeidsgivere og oppfølgingen i arbeid er vist i Tabell 8.3. Vi ser at IPS skiller seg ut ved at de driver mye jobbutvikling, men at det tar tid før de henvender seg til en arbeidsgiver og får til en utplassering/arbeid. Når deltakeren er i arbeid har de mye oppfølging av deltaker og arbeidsgiver og de følger opp over lang tid.

De NAV-interne tiltakene skiller seg ut ved at de driver mye markedsarbeid (KIN), jobbutvikling (AAP som lønnstilskudd), de henvender seg raskt til en arbeidsgiver, og i KIN kommer også deltakerne relativt raskt ut i et arbeid. Ingen av dem har spesielt mye oppfølging i forbindelse med arbeidsforholdet. I AAP som lønnstilskudd bruker de NAVs andre virkemidler mye, og de følger opp lenge. De fleste deltakerne er i en jobb med lønnstilskudd. Det er i Oppfølging og KIN at det brukes mest praksisplass, mens i SE kommer deltakerne ofte ut i en ordinær jobb. I Oppfølging har de relativt mye kontakt med deltakerne og arbeidsgiverne etter utplassering.

Når det gjelder varigheten av tiltakene er det ifølge registeranalysen store forskjeller (ikke vist i tabellen): Deltakerne i KIN hadde kortest tiltaksløp, Supported Employment og AAP som lønnstilskudd lengst.

Tabell 8.3 Forskjeller mellom de fem tiltakene når det gjelder markedsarbeid og oppfølging i et arbeidsforhold

	Oppfølging	SE	KIN	AAP som lønnstilskudd	IPS
Mange henvendelser til arbeidsgivere			+		
Jobbutvikling				+	+
Kort tid før henvendelse til arbeidsgivere			+	++	-
Raskt ut i arbeid			+		-
Typer arbeidstilknytning	Arbeidspraksis	Ordinær jobb uten LT	Arbeidspraksis	Lønnstilskudd	
Bruk av ulike NAV-virkemidler				+	
Hyppeghet av kontakt med arbeidsgivere til vanlig	(+)	+	-	-	(+)
Hyppeghet av kontakt med en bestemt arbeidsgiver og arbeidstaker i arbeid	+	-	-	-	+
Varighet av oppfølging i arbeid				++	++

En del av forskjellene følger av retningslinjer og rammebetingelser for tiltakene. Det gjelder spesielt IPS med sitt helseperspektiv, og hvor deltakerne får mye og langvarig oppfølging. Det gjelder til en viss grad SE, hvor retningslinjene kommer til syne i enkelte aktiviteter og organisatoriske kjennetegn, men overraskende lite i andre aktiviteter, som for eksempel jobbutvikling. Arbeidsmåten i AAP som lønnstilskudd skiller seg spesielt ut ved å være mindre systematisk og med mindre tett oppfølging. De jobber imidlertid mye med markedsarbeid. Arbeidsmåten er dels preget av at de hadde svært mange deltakere per jobbspesialist, og at en god del av jobbspesialistene hadde erfaring fra privat næringsliv. Oppfølging og SE er de som skiller seg minst fra de andre.

### 8.3 Deltakergruppene

Deltakergruppene i tiltakene skiller seg fra hverandre på enkelte områder. Vi har ikke registerdata for IPS (eller Snart ansatt), men de definerte målgruppene for de to tiltakene var personer med psykiske lidelser i behandling, samt KVP-mottakere.

Når det gjelder de andre fire tiltakene, skiller AAP som lønnstilskudd seg ut med en yngre deltakergruppe, høy andel med nedsatt arbeidsevne, svært høy andel med en medisinsk diagnose, og en høy andel med en psykisk diagnose. Ifølge jobbspesialistene hadde deres deltakere mange utfordringer. De hadde lengst «NAV-historikk» og kortest arbeidserfaring den siste tiden før tiltaket.

I KIN var det en lavere andel innvandrere enn snittet og relativt lave andeler med nedsatt arbeidsevne og med psykiske lidelser.

Supported Employment hadde en høy andel menn, en høy andel med nedsatt arbeidsevne, relativt mange med en psykisk diagnose. De hadde relativt lang NAV-historikk og relativt kort arbeidserfaring den siste tiden før tiltaket.

Oppfølging hadde en høy andel innvandrere og en relativt lav andel med nedsatt arbeidsevne og som hadde en medisinsk diagnose. De hadde kortest «NAV-historie» og lengst arbeidserfaring i tiden før tiltaket.

På papiret kan det se ut som Oppfølging hadde de «letteste» brukerne mens AAP som lønnstilskudd hadde de «tyngste».

## 8.4 Deltakernes overgang til arbeid

Blant de deltakerne som var inkludert i regresjonsanalysen var 45 prosent i arbeid 12 måneder etter at de startet på tiltaket. Tallet var høyest for AAP som lønnstilskudd og lavest for Supported Employment. Resultatet for AAP som lønnstilskudd kom til tross for at de tilsynelatende hadde de «tyngste» brukerne av de fire tiltakene vi har registerdata for.

I regresjonsanalysen finner vi stort sett forventede resultater når det gjelder hvilken betydning kjennetegn ved deltakerne og deres historie har for overgangen til arbeid. Vi finner imidlertid at svært få av kjennetegnene ved tiltakene påvirker resultatene signifikant. Flere av de signifikante sammenhengene har motsatt fortegn av det som er forventet på grunnlag av forskningslitteraturen, men koeffisientene er lite robuste.

Resultatene kan skyldes svakheter ved data, definisjoner og/eller analysestrategi. De kan også reflektere viktige sammenhenger som vi gjør rede for i neste avsnitt.

## 8.5 Konklusjoner

Hvilke dimensjoner ved tiltakene er viktige for at deltakerne skal få og beholde jobb? På grunnlag av det kvantitative materialet har vi ikke klart å besvare denne problemstillingen. Kan analysen likevel gi oss relevant kunnskap? Når vi ser regresjonene i sammenheng med det deskriptive og kvalitative materialet kan vi antyde et par hypoteser.

For det første kan det være at ingen av de registrerte kjennetegnene ved tiltakene er viktige i seg selv, men at det er helt andre kjennetegn ved tiltaksgjennomføringen enn de vi har fanget opp som har betydning for resultatene. Det kan for eksempel være personlige egenskaper hos den enkelte jobbspesialist. Ifølge jobbspesialistene er relasjonsbygging noe av det viktigste de jobber med. Hele 80 prosent av dem svarte i spørreundersøkelsen at ferdigheter i relasjonsbygging er «svært viktig» i arbeidet de gjør. Også deltakerne la vekt på jobbspesialistenes relasjonelle kompetanse. Det kan være at god praksis i mange tilfeller handler om å bygge relasjoner på ulike måter i det enkelte tilfellet og få til praktiske løsninger. Dette er vanskelig å fange opp i en undersøkelse.

En annen mulig tolkning er at leverandørene/jobbspesialistene i realiteten har lite mulighet til å påvirke resultatet. Når AAP som lønnstilskudd var et så effektivt tiltak til tross for en tilsynelatende tung deltakergruppe, lite systematisk praksis, og mindre oppfølging av deltakere og arbeidsgivere enn snittet, kan det ha å gjøre med at de hadde med seg et lønnstilskudd. Det skal også nevnes at de i størst grad brukte andre økonomiske virkemidler.

IPS er ikke med i vår registerdataanalyse, men er et tiltak som også i Norge har vist seg å ha gode effekter. Tiltaket er særlig kjennetegnet av integrert behandling og arbeidsrettet oppfølging. Vår undersøkelse viser at deltakerne i IPS ikke er blant de som kommer raskest ut i et arbeidsforhold, men jobbspesialistene driver en god del jobbutvikling, og de følger opp arbeidsgivere og deltakere tett og over lang tid. Selv om en god del av innholdet i IPS ikke er relevant for andre grupper, mener vi at disse elementene er relevante for en svært stor andel av deltakerne i de ulike tiltakene vi har sett på. Deltakerne får mye oppfølging, og de «skynder seg langsomt». Spørsmålet er om rammebetingelsene for de tiltakene som gjennomføres i regi av eller anskaffes av NAV gir rom for å drive på denne måten.

# Litteratur

- Becker D., Swanson S., Bond G. og Merrens M. (2008). *Evidence-Based Supported Employment Fidelity Review Manual*. Dartmouth Psychiatric Research Centre.
- Bejerholm U., Areberg C., Hofgren C., Sandlund M. og Rinaldi M. (2015). *Individual Placement and Support in Sweden – A randomized controlled trial*. *Nordic Journal of Psychiatry*, 69:1, 57-66.
- Bell M. D., Choi K. H., Dyer C. og Wexler B. E. (2014). *Benefits of Cognitive Remediation and Supported Employment for Schizophrenia Patients with Poor Community Functioning*. *Psychiatric services*. 65:4, 469-475.
- Bond G. R., Drake R. E., og Becker D. R. (2012). *Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside of the US*. *World Psychiatry*, 11:1, 32-39.
- Burns T., og Catty J. (2008). *IPS in Europe: The EQOLISE Trial*. *Psychiatry Rehabilitation Journal*. 31:4, 313-317.
- Burns T., Yeeles K., Langford O., Montes M. V., Burgess J. og Aderson C. (2015). *A randomised controlled trial of time-limited individual placement and support: IPS-LITE trial*. *The British Journal of Psychiatry*, 207, 351-35.
- Corbière M., Brouwers E., Lanctôt N. og van Weeghel J. (2013). *Employment specialist competencies for supported employment programs*. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 24:3, 484-497.
- Drake R. E., Bond G. R., og Becker D. R. (2012). *Individual placement and support: An evidence-based approach to supported employment*. New York: Oxford University Press.
- Drake R. E., Frey W., Bond G. R., Goldman H. H., Salkever D., Miller A., Moore T. A., Riley J., Karakus M., og Milfort R. (2013). *Assisting social security disability insurance beneficiaries with schizophrenia, bipolar disorder, or major depression in returning to work*. *The American Journal of Psychiatry*. 2013:170, 1433-1441.
- Econ (2004): *Arbeid med bistand – hva skjer når bistanden opphører?* Rapport 2004: 102
- Econ (2005): *Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand*. Rapport 2005-054
- European Union of Supported employment (2010): *Verktøykasse*. (Norsk oversettelse) [https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/a505ad5e5b8b4173a759e8e2f9ed9f43/eusetoolkit\\_korrektur3.pdf](https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/a505ad5e5b8b4173a759e8e2f9ed9f43/eusetoolkit_korrektur3.pdf)
- Fioritti M. D., D'Alema M., Barone R. og Bruschetta S. (2014). *Social Enterprises, Vocational Rehabilitation, Supported Employment. Working on work in Italy*. *The Journal of Nervous and Mental Disease*. 202:6, 498-500.
- Försäkringskassan (2015). *Evidence-based methods for enhancing the labour-force entrance of people with mental disabilities. A systematic literature review*. *Socialförsäkringsrapport 2015:10*.
- Försäkringskassan (2017). *Effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning*. *Socialförsäkringsrapport 2017:5*
- Heslin M., Howard L. M., Leese M., McCrone P., Rice C., Jarrett M., Spokes T., Huxley P. and Thornicroft G. (2011): *Randomized controlled trial of supported employment*

- in England: 2 year follow-up of the Supported Work and Needs (SWAN) study.* World Psychiatry 2011;10, 132-137.
- Hoffmann H., Jäckel D., Glauser S., og Kupper Z. (2012). *A randomized controlled trial of the efficacy of supported employment.* Acta Psychiatrica Scandinavica. 2012;125, 157-167.
- Hoffmann H., Jäckel D., Glauser S., Mueser K.T., Kupper Z. (2014), *Long-term effectiveness of supported employment: 5-year follow-up of a randomized controlled trial.* The American Journal of Psychiatry 171:11
- Howard L. M., Heslin M., Leese M., McCrone P., Rice C., Jarrett M., Spokes T., Huxley P. og Thornicroft G. (2010). *Supported Employment: Randomized controlled trial.* The British Journal of Psychiatry. 2010;196, 404-411.
- Kinoshita Y., Furukawa T. A., Kinoshita K., Honyashiki M., Omori I. M., Marshall M., Bond G. R., Huxley P., Amano N., og Kingdon D. (2013). *Supported Employment for adults with severe mental illness (Review).* Cochrane Database of Systematic Reviews, 2013:9.
- Latimer E.A., Lecomte T., Becker D.R., Drake R.E., Duclos I., Piat M., Lahaie N., St-Pierre M.S., Therrien C., Xie H. (2006). *Generalisability of the individual placement and support model of supported employment: Results of a Canadian randomised controlled trial.* British Journal of Psychiatry. 189: 65-73.
- McGurk S. R., Mueser K. T., Xie H., Welsh J., Kaiser S., Drake R. E., Becker D. R., Bailey E., Fraser G., Wolfe R., McHugo G. J. (2015). *Cognitive enhancement treatment for people with mental illness who do not respond to supported employment: A randomized controlled trial.* American Journal of Psychiatry. 172:9.
- Michon H., Busschbach J. T., Stant D., Vugt M. D., og Weeghel J. (2014). *Effectiveness of Individual Placement and Support for People with Severe Mental Illness in the Netherlands: A 30-month Randomized Controlled Trial.* Psychiatric Rehabilitation Journal. 37:2, 129-136.
- Mueser K. T., Aalto S., Becker D. R., Ogden J. S., Wolfe R. S., Schiavo D., Wallace C. J. og Xie H. (2005). *The Effectiveness of Skills Training for Improving Outcomes in Supported Employment.* Psychiatric Services. 56:10, 1254-1260.
- Nøkleby H., Blaasvær N. og Berg, R. C. *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt.* Rapport. Folkehelseinstituttet, 2017
- Petrelus, P. og Chikhechioukh, J. (2016): *Självständigt arbete på grundnivå.* Oppgave ved Mittuniversitetet, Programmet för Hälsa och Rehabilitering i arbetslivet
- Proba (2018): *Evaluering av NAVs anskaffelse av nye avklarings- og oppfølgingstiltak.* Sluttrapport. Rapport 2018-07
- Reme S. E., Grasdahl A. L., Løvvik C., Lie S. A. og Øverland S. (2015). *Work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job support to increase work participation in common mental disorders: a randomised controlled multicentre trial.* Occupational and Environmental Medicine. 1-8.
- Reme S. E., Monstad K., Fyhn T., Øverland S., Ludvigsen K., Sveinsdottir V., Løvvik C. og Lie S. A. (2016): *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport.* Uni Research Rokkansenteret
- Sato S., Iwata K., Furukawa S. I., Matsuda Y., Hatsuse N., og Ikebuchi E. (2014) *The effect of the combination of cognitive training and supported employment on*



- improving clinical and working outcomes for people with schizophrenia in Japan. Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health. 2014:10, 18-27.*
- Spjelkavik, Ø. (2016). *Arbeidsrettet brukeroppløring. "Place then train" I kvalifiseringsprogrammet I NAV? AFI-rapport 3/2016.*
- Spjelkavik Ø., Hagen B., og Härkäääpää K. (2011). *Supported Employment i Norden. AFI-rapport 3/2011.*
- Spjelkavik Ø., Mamelund S. E., og Schafft A. (2016). *Inkluderingskompetanse I NAV. Evaluering av kjerneoppgaver I NAV. AFI-rapport 5/2016.*
- Spjelkavik, Ø. og Terjesen, H. C. A. (2016). *Evaluering av forsøket «Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd». Sluttrapport fra følgeforskningen. AFI-rapport 8/2016.*
- Tsang H.W.H., Chan A., Wong A., Liberman R. P. (2009). *Vocational outcomes of an integrated program for individuals with persistent and severe mental illness. Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry. 40:292-305*
- Tsang H.W.H., Fung K. M.T., Leung A. Y., Li S. M.Y., Cheung W.M. (2010). *Three year follow-up study of an integrated supported employment for individuals with severe mental illness. Australian and New Zealand Journal of Psychiatry. 44: 49-58.*
- Viering S., Jager M., Bartsch B., Nordt C., Rossler W., Warnke I. et. al. (2015). *Supported Employment for the reintegration of disability pensioners with mental illness: A randomized controlled trial*
- Wallace C. J., Tauber R. og Wilde J. (1999). *Teaching fundamental workplace skills to persons with serious mental illness. Psychiatric Services. 50:1147-1153.*
- Wong K., Chiu R., Tang B., Mak D., Liu J., Chiu S.N. (2008). *A randomized controlled trial of a supported employment program for persons with long-term mental illness in Hong Kong. Psychiatric Services. 59: 84-90.*

