

Kartlegging og evaluering av forsøksprosjektet #syktbrajobb

Sluttrapport fra Oxford Research og NORCE

Knowledge for a better society

Oxford Research provides knowledge for a better society by combining our competence in research, strategy and communication.

We carry out analysis and evaluations across a number of thematic fields including industry- and regional development, welfare policies, labour market and education issues, as well as research- and innovation systems.

We also facilitate implementation- and change processes based on the outcome of our analysis and evaluations.

Oxford Research was established in 1995 and is part of Oxford Group. We have offices in Denmark, Norway, Sweden, Finland, Latvia, and in Belgium (Brussels).

Oxford Research AS

Østre Strandgate 12
4610 Kristiansand
Norway
(+47) 40 00 57 93
post@oxford.no
www.oxford.no

Oppdragsgiver

Arbeid- og velferdsdirektoratet

Prosjektperiode

Mars 2020 – Mars 2021

Prosjektteam

Oxford Research:

Sjefsanalytiker Kristian Rostoft Boysen

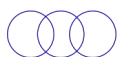
Sjefsanalytiker Bjørn Brastad

Analytiker Ingeborg Hess Elgersma

NORCE:

Seniorforsker Tonje Fyhn

Seniorforsker Vigdis Sveinsdottir



The venn-diagram is a stylistic representation of Oxford Research efforts to combine competence in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.

Forord

Unge som står utenfor skole og arbeidsliv har fått økende oppmerksomhet de siste årene, både i Norge og i Europa. Den økende trenden er bekymringsfull, først og fremst for de mange unge som står utenfor viktige samfunnsarenaer. Å være en periode utenfor arbeidslivet kan få langvarige konsekvenser for senere tilknytning til arbeidslivet, men også ens finansielle utsikter. På samfunnsnivå betyr den økende trenden større velferdsutgifter, men også mindre inntekter fra skatter og avgifter. I den andre enden av arbeidslivet vil et stort økende antall eldre pensjonere seg de kommende årene, noe som forskyver den demografiske sammensetningen på en uheldig måte.

Ungt utenforskap er et komplekst problem, men det bør ikke hindre samfunnet fra å prøve å løse det. I tillegg til forebygging og tidlig inngripen for barn og unge i risikozonen, er det viktig å finne ut hvordan unge som allerede har havnet utenfor, kan få opprettet en tilknytning til arbeidslivet. #Syktbrajobb er en lokal utprøving av IPS-metodikken for unge som mottar uføretrygd i Bergen, Askøy og Øygarden kommuner i Vestland fylke. Prosjektet eies av NAV, og Oxford Research og NORCE har forsket på det i ett år.

Forskningen som beskrives i denne sluttrapporten er ikke en effektstudie. #Syktbrajobb i sin nåværende form egner seg ikke til en effektevaluering, blant annet på grunn av den relativt lave tilstrømningen av deltakere i prosjektet på dette tidspunktet. Forskningen dokumenterer imidlertid innholdet i den logiske virkningskjeden mellom målgruppens behov, programmets utforming og utøvelse, endringsmekanismer, og utfall hos deltakerne. Dette er satt sammen i en endringsteori, og har mange likhetstrekk med det som også kalles programteori. Hensikten med forskningen er å gi et bedre beslutningsgrunnlag for videre utvikling av #syktbrajobb, og dokumentere innholdet og læringen i forsøket. Slik kan resultatene brukes som grunnlag for utvidelse av #syktbrajobb til andre geografiske lokasjoner, og bli til hjelp for unge flere steder i landet som mottar uføretrygd.

Vi ønsker å takke #syktbrajobb-teamet i Bergen, ledet av Idun Høydalsvik, for god praktisk hjelp og velvilje til å sette av tid til forskningen; Bjarne Mundal (Seksjon for statistikk om høgre utdanning og forskning, NSD) og Ola Thune (Avdeling for statistikk og utredning i Arbeids- og velferdsdirektoratet) for uthenting og tilrettelegging av det store datasettet over unge som mottar uføretrygd; FoU-seksjonen i NAV, for innspill og engasjement underveis i forskningsprosjektet; samt deltakerne i #syktbrajobb som har gitt oss verdifull informasjon om deres situasjon og erfaringer.

Kristiansand, 25. februar 2021

Kristian Rostoft Boysen
Sjefsanalytiker
Oxford Research AS

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	1
1. Innledning	5
1.1 Formål med oppdraget	5
1.2 Kort om prosjektet	5
1.3 Leseveiledning	6
2. Metodisk tilnærming og datakilder	8
2.1 Prosessevaluering	8
2.2 Valg av metode	9
2.3 Registerdata	10
2.4 Data fra brukere	10
2.5 Data fra tjenestetilbydere	11
2.6 Data om ressursinnsats	11
2.7 Sammenstilling av data	12
3. Statistisk analyse av målgruppen	13
3.1 Kjønn, alder og innvandrersstatus	14
3.2 Diagnoser i registerdata og selvrapportert uføreårsak	15
3.3 Uføregrad og uførelengde	16
3.4 Tiltak	16
3.5 Utdannelse	16
3.6 Arbeidstilknytning	17
3.7 Inntekt	18
3.8 Livets stige og helsetermometer	19
4. Endringsteori for #syktbrajobb	20
4.1 Om endringsteoriens kjernekomponenter	20
4.2 Bakenforliggende faktorer	22
4.3 Målgruppens behov	24
4.4 Ressurser	28
4.5 Deltjenester	35
4.6 Endringsmekanismer	42
4.7 Utfall	47
4.8 Oppsummert endringsteori	50
5. Utvidelse av #syktbrajobb	51
5.1 Perspektiver på utvidelse og oppskalering av #syktbrajobb	51
5.2 Befolkningsgrunnlag	53
5.3 Hvordan gjøre en samfunnsøkonomisk analyse av #syktbrajobb?	58

Sammendrag

Denne rapporten er en kartlegging og evaluering av forsøksprosjektet #syktbrajobb. Tiltaket ble startet opp ved NAV Bergenhus i januar 2019. #syktbrajobb skal få flere unge mennesker med uføretrygd ut i ordinært lønnet arbeid, gjennom å tilby en tjeneste basert på den evidensbaserte modellen Individuell jobbstøtte (IPS). Oxford Research har i samarbeid med NORCE evaluert prosjektet parallelt med at det har blitt rullet ut.

Nærmere om oppdraget

Formålet med forsknings- og utredningsoppdraget var å fremskaffe et bedre kunnskapsgrunnlag for videre utviklingsbeslutninger og dokumentere forsøksprosjektet. Oppdragsgiver har i denne sammenheng ønsket å få utarbeidet 1) en endringsteori for tiltaket, 2) en statistisk analyse av målgruppen, 3) en prosessevaluering som validerer endringsteorien, og 4) kartlegging av kostnadene ved tiltaket. For mange lesere av denne rapporten vil endringsteori være et ukjent begrep. Endringsteori har mange likheter med en vanlig teori. En teori prøver å forklare hvordan ulike deler henger sammen og påvirker hverandre i et større system. En *endringsteori* gjør dette for et tiltak, intervensjon eller kurs, for å vise hvordan ulike deler i programmet virker sammen for å oppnå den ønskede endringen hos deltakerne¹. Den er på sett og vis en reiserute, som peker vei fra utgangspunkt til destinasjon, via ulike steg. Endringsteorien for #syktbrajobb viser hvordan intervensjonen er laget for å møte deltakernes behov for tett og individuell oppfølging på veien inn i det ordinære arbeidslivet. Det inkluderer en beskrivelse av målgruppens behov, hvordan intervensjonen er forberedt, bygget opp og levert, og til slutt hva slags endringer intervensjonen ser ut til å skape hos deltakerne.

Overordnet vurdering av #syktbrajobb

Vi vurderer at forsøksprosjektet ved NAV-Bergenhus er et godt implementert IPS-tiltak. Jobbspesialistteamet har hatt flere utfordringer underveis, men har møtt disse med pragmatiske vurderinger og hensiktsmessige justeringer i tjenestens aktiviteter. Disse justeringene har ikke ført til at #syktbrajobb har falt utenfor det som regnes som tilfredsstillende implementering av den evidensbaserte IPS-metodikken. #Syktbrajobb har altså lyktes med å implementere et IPS-prosjekt med Bergensregionen som kontekst – også i en tid hvor Covid-19 pandemien har utgjort en krevende ytre ramme for forsøket.

Forskningen som beskrives her er ikke en effektstudie, og det er dermed viktig å understreke at den ikke kan si noe om hvorvidt #syktbrajobb har effekt eller ikke. Den viser likevel til positive endringer i bevissthet, holdninger og atferd blant deltakerne i #syktbrajobb innenfor den relativt korte tidsperioden for oppdraget. Prosjektet viser også enkelte lovende indikasjoner på mer langsiktige utfall som må følges i det videre. Etter vår vurdering er det rimelig å slutte at forsøksprosjektet, så langt, i stor grad virker i tråd med intensjonene. Vi trekker frem følgende funn som særskilt interessante.

¹ Ghate, D. (2018). Developing theories of change for social programmes: co-producing evidence-supported quality improvement. *Palgrave Communications*, 4(1), 1-13.

#Syktbrajobb deltakerne er representative for uføre i ung alder

I den statistiske analysen finner vi at deltakerne i #syktbrajobb er ganske representative for uføre i ung alder og i landet for øvrig, på de kjennetegnene som registerdataene kan beskrive. Det er i seg selv godt utgangspunkt for mulig utvidelse av tiltaket. Uføre i ung alder i deltakerkommunene Bergen, Askøy og Øygarden skiller seg ikke særlig fra uføre i ung alder i resten av landet. Den største forskjellen er at andelen deltakere med innvandrerbakgrunn er betydelig større i deltakergruppen sammenliknet med både deltakerkommunene og målgruppen nasjonalt. Les mer om dette i kapittel 3.

Rekrutteringsarbeidet var mer krevende enn antatt

Rekrutteringsarbeidet til #syktbrajobb viste seg å kreve mer enn man opprinnelig hadde antatt, all den tid jobbspesialist-teamet ikke har hatt tilgang til NAVs registre over unge som mottar uføretrygd. Grunnen til at registrene ikke var tilgjengelige er knyttet til personvern, ettersom det ikke foreligger samtykke om at informasjon fra registrene kan brukes i prosjektet. Det ville åpenbart vært enklere å rekruttere dersom jobbspesialistene kunne anvendt disse.

Teamet har lagt ned betydelig innsats i rekrutteringsarbeidet, og har måttet gå bredt ut i håp om å nå frem til målgruppen. I starten brukte de ulike kommunikasjonskanaler som stands på lavterskeltilbud hvor målgruppen kunne være til stede, formidling via pasientforeninger og interesseorganisasjoner, NAVs nettsider, oppslag på legekantor, og oppslag i lokale medier. De kanalene som teamet opplevde at nådde dårligst ut var stands og formidling via interesseorganisasjoner, og dette ble forklart med at organisasjonene ofte er drevet av frivillige, og har andre fokus og prioriteringer. I løpet av prosjektperioden har man i økende grad klart å innarbeide en praksis hos NAV-veiledere, slik at unge som er på vei til å bli mottakere av uføretrygd får vite at det finnes et tilbud for dem. Les mer om hvordan deltakerne ble nådd i kapittel 4.5.5.

Samarbeid med behandlingstjenester er hensiktsmessig i oppfølgingen av deltakere

For #syktbrajobb er det enkelte aspekter ved IPS-metoden som har blitt justert eller falt bort i møte med den nye målgruppen. Ved begge IPS kvalitetsmålingene kvalifiserte #syktbrajobb til å være av godkjent kvalitet etter IPS-standard, til tross for at programmet får laveste skår på de to leddene som omhandler integrering av behandlingstjenester og arbeidsrettede tjenester. Dette betyr at de får god skår på mange andre ledd, noe som løfter utførelsen til IPS-nivå. Samtidig har IPS-teamets erfaringer vist at samarbeid med helsefaglige personer er nyttig for å kunne gi god oppfølging, ettersom mange av deltakerne har ulike utfordringer knyttet til sin psykiske helse. Les mer om dette i kapittel 4.5.2.

Positive endringsmekanismer blant deltakerne

Det ble identifisert flere positive endringsmekanismer på kort sikt blant deltakerne som fikk oppfølging i #syktbrajobb. Oppfølgingen ga fremtidshåp, mot og mestring, og deltakerne tilegnet seg praktiske ferdigheter knyttet til jobbsøking, samt at de gjorde seg viktige erfaringer med arbeidslivets krav og forventninger, og opplevde den vedvarende støtten fra jobbspesialisten som meningsfull. Viktigheten av den personlige 'kjemien' og én-til-én kontakten med tjenesten kommer tydelig frem i empirien, og jobbspesialistene får jevnt over meget gode skussmål av deltakerne. Les mer om dette i kapittel 4.6.

Tiltaket viser indikasjoner på varige endringer hos deltakerne

Det er for tidlig å konkludere med hvorvidt #syktbrajobb har ført til varige endringer i deltakernes mulighet til å få og beholde arbeid, men programmet viser noen lovende indikasjoner på dette. Fra september 2019 viser registerdataene en økning i avtalt arbeidstid for deltakerne. Uføreutbetalingene har også gått ned, men dette er en mindre klar trend. Les mer om dette, og forslag til videre indikatorutvikling for #syktbrajobb i kapittel 4.7.

Anbefalinger til andre NAV-kontor som vurderer liknende tiltak

Liknende tiltak bør etter vårt syn vurderes igangsatt ved andre NAV-kontor. Et grunnleggende premiss er imidlertid at implementeringen skal oppnå minimumskravet for å være et godkjent IPS-tilbud. Hvis dette ikke oppfylles, betyr det at man ikke implementerer en evidensbasert metodikk. Da har man mindre grunnlag for å anta at programmet fungerer bedre enn tradisjonelle tiltak. Basert på funnene i denne studien vil vi fremme følgende anbefalinger.

Investert tid og ressurser i forarbeid og planlegging

Informasjon fra prosjektleder og jobbspesialister viser at det ble lagt ned et betydelig forberedelsesarbeid i forkant av oppstarten av #syktbrajobb. Dette ser ut til å ha vært avgjørende for en god utrulling av tiltaket. Det ble gjennomført risikovurdering, workshoper for kunnskapsheving, kartlegging av interessenter, rekruttering av jobbspesialister, markedsføringsarbeid og et omfattende informasjonsarbeid. Det er tydelig at det er avgjørende å ha gode rammer på plass ved oppstart, og tilgang på ressurser med IPS-kompetanse som kan støtte opp om forberedelsene til utrulling. Prosjektleder bør ha god kjennskap til IPS-metodikken.

Vurder mulighetene for å etablere samarbeid med helsetjenester tidlig i deltaker-prosessen

Samarbeid med behandlingstilbud for deltakere dette gjelder er noe som bør planlegges ved inntak. Erfaringene fra #syktbrajobb viser at en del deltakere som er i behandling ikke ønsker å involvere behandlere i oppfølgingen. Dette kan bedres ved at dette avklares ved inntak, og at man tar i bruk samtykkeskjema.

Sørg for å forankre tiltaket bredt i tilgrensende deler av NAV

IPS-tiltak må forankres godt i NAV fordi jobbspesialistene tidvis kan støte på andre tiltak i NAVs regi – for eksempel i arbeidet opp mot arbeidsgivere. Intern forankring og dialog i forkant kan også legge til rette for godt samarbeid med veiledere, som kan være viktige for rekruttering til programmet. I tillegg kan intern forankring gjøre tilgjengelig nødvendige ressurser i planleggings- og utførelsesfasen.

Vurder indikatorer for langsiktige endringer hos deltakerne

Alle IPS-team møter en del krav om dokumentasjon i arbeidet, som danner grunnlag for kvalitetsmålingene. Tiden som vil måtte brukes på å samle inn data om eventuelle *andre* indikatorer må veies opp mot eksisterende dokumentasjonskrav. I kapittel 4.7.3 fremmes det konkrete forslag for indikatorutvikling opp mot arbeidslivstilknytning, helse og deltakernes behov for tjenesten. Alle disse

er målbare størrelser som kan gi nyttig informasjon over tid. Det er imidlertid viktig at indikatorene vurderes som *egnede* for det enkelte IPS-prosjekt i betydningen at dataen må være tilgjengelig, og overkommelig å samle inn. Indikatorene må også være *aksepterte* – både prosjektleder og jobbspesialister må være enige i nytten av dem. Vi anbefaler at utviklingen av indikatorer for langsiktige endringer gjøres allerede i forarbeidet og oppstartsfasen, og at oppfølgingen av dem blir videre integrert i driften av IPS-tjenesten.

Sett rammer som muliggjør god rekruttering av deltakerne

Rekrutteringspotensialet påvirkes av mange faktorer, for eksempel i hvilken grad det er lett å få spredt informasjon om tiltaket til målgruppa. Det er rimelig å anta at etter hvert som #syktbrajobb blir kjent på behandlingssteder og lavterskel-fora i og utenfor NAV, etableres en rekke inngangsporter for målgruppen inn i tiltaket. For ##syktbrajobb har dette arbeidet måttet gjøres fra bunnen, og det kunne med fordel vært satt av flere ressurser til annonsering, og støtte fra for eksempel sentral kommunikasjonsavdeling for å utarbeide markedsføringsmateriell. I denne studien av #syktbrajobb, vet vi ikke hvor mange prosent av uføre i alder i Øygarden, Bergen og Askøy som er gjort kjent med at tilbudet finnes. Om NAVs egne registre kunne vært brukt, ville dette åpnet for en langt mer effektiv rekrutteringsstrategi. Å vurdere hvorvidt og hvordan det er mulig å gjøre registrene tilgjengelig har ikke vært en del av denne studien, men bør vurderes på høyere nivå i NAV i forkant av oppstart av liknende tjenester andre steder i landet.

Vurder muligheter og begrensinger ut fra regionens særtrekk

#Syktbrajobb har vært implementert i en region med et stort befolkningsgrunnlag. I kapittel 5 presenteres et hypotetisk eksempel på vurderinger rundt oppstart av et tilsvarende IPS-prosjekt i Kristiansandsregionen. I mindre regioner vil et slikt prosjekt se annerledes ut. Når lokale forhold er mindre, kan dette tenkelig gi andre muligheter og nærere kjennskap til både målgruppen og arbeidsgivere. Arbeidsmarkedet og jobbmangfoldet kan være mindre, men båndene til arbeidsgivere kan være tettere. Samtidig kan de geografiske avstandene i mange tilfeller være større, noe som legger føringer for jobbspesialistenes arbeid, all den tid de etter IPS-metodikken skal bruke tid i deltakernes nærmiljøer. Her kan man høste erfaringer fra eksisterende IPS-tjenester ulike steder i landet.

1. Innledning

1.1 Formål med oppdraget

Oxford Research har i samarbeid med NORCE foretatt en evaluering av prosjektet #syktbrajobb. Evalueringsoppdragets formål er å gi prosjektet et bedre grunnlag for videre utviklingsbeslutninger og dokumentere forsøket på en oversiktlig måte som gjør det mulig for andre som vurderer lignende forsøk å lære av det som er prøvd. Prosjektteamet har gjort dette gjennom å utvikle og validere en endringsteori for prosjektet gjennom systematisk datainnsamling og analyse.

Endringsteorien skal synliggjøre hvordan rammene og innholdet i prosjektet legger til rette for den ønskede endringen hos deltakerne, altså at de som står utenfor arbeidslivet får en tilknytning til arbeidslivet. En endringsteori kalles også for en «logisk kjede», fordi den viser hvordan de ulike delene i prosjektet bygger opp under prosjektets endelige hensikt. En mer nærliggende metafor er at endringsteorien er en reiserute, som peker vei fra utgangspunkt til destinasjon i en intervensjon. Endringsteori er et mye brukt verktøy for å konkretisere innhold i sosiale tiltak, kurs eller program, og for å synliggjøre antakelsene som rettferdiggjør dette innholdet.

Endringsteorien er førende for strukturen i rapporten, og det teoretiske grunnlaget for den har i stor grad vært veiledende for progresjonen i oppdraget¹. Denne innledende delen gir først kortfattet informasjon om prosjektet, og dernest en leseveiledning for rapporten.

1.2 Kort om prosjektet

Det overordnede formålet med #syktbrajobb er å få flere unge mennesker med uføretrygd ut i ordinært lønnet arbeid, gjennom å tilby en tjeneste basert på den evidensbaserte modellen Individuell jobbstøtte (IPS). Prosjektet #syktbrajobb skal også legge til rette for læring ved å gi et bedre grunnlag for videre utviklingsbeslutninger og gjøre det mulig for andre som vurderer lignende forsøk å lære av det som er prøvd.

Prosjektet startet opp ved NAV Bergenhus i januar 2019 som et initiativ etter at man fikk tilbakemeldinger fra brukerorganisasjoner om at uføretrygdene ikke ble tilstrekkelig prioritert når de tok kontakt med NAV. Inntak av deltakere startet i april 2019, og prosjektperioden er nylig utvidet.

Målgruppen er uføretrygdene under 35 år bosatt i regionene Bergen og region Vest i Vestland fylke. Jobbspesialistene skal hjelpe uføretrygdene å få en jobb som de kan kombinere med uføretrygden. De fleste ønsker seg deltidsjobber. Målgruppen har ulike diagnoser og årsaker til at de mottar uføretrygd.

#Syktbrajobb ledes av en prosjektleder som også er avdelingsleder og har personalansvar for alle i jobbspesialistteamet. Jobbspesialistteamet består av tre jobbspesialister og en metodeveileder med egen portefølje. Alle er organisatorisk tilknyttet NAV Bergenhus.

IPS-prosjektet har en styringsgruppe som inkluderer statlig enhetsleder ved NAV Bergenhus, assisterende fylkesdirektør ved NAV Vestland, prosjektleder, representant fra Arbeidslivssenteret og Hjelpemiddelsentralen, to tillitsvalgte, samt representant fra Unge funksjonshemmede. Mandatet til

styringsgruppen er i hovedsak å vurdere og godkjenne prosjektplanen, men samtidig å støtte tjenesten og løse løpende utfordringer.

Kort om individuell jobbstøtte (IPS)

IPS ble opprinnelig utviklet for å støtte personer med alvorlige psykiske lidelser ut i det ordinære arbeidslivet, og er anerkjent som det eneste evidensbaserte arbeidsrettede tiltaket for denne målgruppen². Effekten av IPS er undersøkt i 27 effektstudier internasjonalt, og metoden har spredt seg i over 20 land, deriblant Norge. Den norske studien av IPS fra 2016 viste at IPS også fungerer i norsk kontekst, og fører til høyere sysselsetting og bedre helseutfall for personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser.³ En nylig oppfølgingsstudie viste videre at effekten holder seg over tid⁴. De siste årene har fokuset i større grad rettet seg mot undersøkelser av hvorvidt IPS kan utvides for å nå nye målgrupper⁵, og Norge har ledet an i dette arbeidet⁶. #Syktbrajobb kan ses i sammenheng med denne utviklingen, da tiltaket retter seg mot unge uføretrygdde uavhengig av type diagnose.

Nøkkelpersonen i IPS er *jobbspesialisten*, som tilbyr individuell støtte rettet direkte ut mot det ordinære arbeidsmarkedet. Metoden baserer seg på 8 evidensbaserte prinsipper, og innebærer kvalitetsmålinger som måler i hvilken grad implementeringen gjennomføres i tråd med disse.⁷ Prinsippene omhandler blant annet hvordan oppfølgingen skal gis basert på brukerens individuelle preferanser og behov; være rettet mot ordinært lønnet arbeid; at oppstart skjer raskt og uten tidkrevende forberedende prosesser; og at oppfølgingen skal fortsette også etter at brukeren har kommet i arbeid. Prinsippene står sådan i kontrast til tradisjonelle tiltak hvor en benytter seg av arbeidstrening og forberedende praksis før ordinært arbeid (såkalt *train-then-place*), da IPS baserer seg på et *place-then-train* perspektiv hvor en forutsetter at den beste læringen skjer mens deltakeren er i en lønnet jobb i det ordinære arbeidslivet.

1.3 Leseveiledning

Denne rapporten har følgende hoveddeler:

- *Kapittel 2: Metodisk tilnærming og datakilder*, hvor vi redegjør for datainnsamling, og hvordan kilder er brukt i ulike deler av rapporten.
- *Kapittel 3: Statistisk analyse av målgruppen*, hvor vi sammenligner #syktbrajobb-deltakerne med den større målgruppen regionalt og den større målgruppen nasjonalt, på bestemte kjennetegn.
- *Kapittel 4: Endringsteori for #syktbrajobb*. Endringsteorien som dette oppdraget har utviklet er hoveddelen i rapporten. Underkapitlene er bygget opp rundt teoriens ulike komponenter: Bakenforliggende faktorer, målgruppens kjennetegn og behov, ressurser, deltjenester,

² Drake, R. E. (2020). Introduction to the special issue on Individual Placement and Support (IPS) International. *Psychiatr Rehabil J*, 43(1), 1. doi:10.1037/prj0000401

³ Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., . . . Lie, S. A. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Bergen: Uni Research Helse.

⁴ Holmås, T. H., Monstad, K., Reme, S. E. (2021). Regular employment for people with mental illness – An evaluation of the individual placement and support programme. *Social Science & Medicine*. doi: 10.1016/j.socscimed.2021.113691.

⁵ Bond, G. R., Drake, R. E., & Pogue, J. A. (2019). Expanding individual placement and support to populations with conditions and disorders other than serious mental illness. *Psychiatr Serv*. doi:10.1176/appi.ps.201800464

⁶ Becker, D. R., & Bond, G. R. (2020). Commentary on special issue on individual placement and support (IPS) international. *Psychiatr Rehabil J*. doi:10.1037/prj0000402

⁷ Becker, Swanson, Reese, Bond, & McLeman. (2019). *Supported Employment Fidelity Review Manual: A companion guide to the evidence-based IPS Supported Employment Fidelity Scale* (4 ed.). Westat: The IPS Employment Center at The Rockville Institute

endringsmekanismer, og utfall. Hvert underkapittel starter med en ingress som viser hvordan forrige komponent henger sammen med den påfølgende, og som oppsummerer hovedfunn i avsnittet.

- *Kapittel 5: Utvidelse av #syktbrajobb*, hvor vi ser nærmere på om prosjektet kan være relevant å igangsette andre steder i landet, og gir ledetråder til hvordan andre NAV-kontor kan vurdere dette. Kapitlet gir også noen kortfattede synspunkter på mulige samfunnsøkonomiske analyser av tjenesten.

2. Metodisk tilnærming og datakilder

2.1 Prosessevaluering

Før datainnsamlingen var i gang ble det skissert en tentativ endringsteori, basert på eksisterende IPS-litteratur og kunnskap om målgruppen. For å teste antakelsene i endringsteorien, og justere den etter faktisk praksis, ble det gjennomført en prosessevaluering. Prosessevalueringen inkluderte mål som var hentet fra anbefalinger i implementeringslitteraturen^{8,9}. Resultatene presenteres ikke i et eget prosessevalueringkapittel, men presenteres hovedsakelig som en del av endringsteorien (se parenteser under for kapittelhenvisninger):

- Bakenforliggende faktorer: Hvilken kontekst må oppstarten av #syktbrajobb forstås i? (kap.4.2)
- Rekkevidde/rekruttering:
 - Hvor mange av målgruppen ble nådd? (kap.5)
 - Hvordan foregikk rekrutteringen? (kap.4.5)
- Fidelity/kvalitet: Var #syktbrajobb i henhold til IPS-standarden? (kap.4.5)
- Dose gitt/mottatt:
 - Har #syktbrajobb blitt levert til deltakerne som planlagt (kap.4.5)
 - Har deltakerne nyttiggjort seg oppfølgingen? (kap.4.6)
- Endringsmekanismer: Hva er deltakernes responser og personlig opplevde utvikling som en følge av å ha deltatt i #syktbrajobb? (kap.4.6)
- Utfall: Ser #syktbrajobb ut til å lykkes med den ønskede endringen, altså økt deltakelse i arbeidslivet for målgruppen? (kap.4.7)

Arbeidsprosessen med å raffinere endringsteorien har vært dynamisk. Den har foregått i flere faser (j.fr figuren nedenfor), basert på dokumentgjennomgang, kvalitetsmålinger, register-, intervju- og surveydata, samt arbeidsverksted.

Figur 1: Arbeidsprosessens faser



I tilbudet for oppdraget ble det presentert et forslag til oppsett av endringsteori, basert på generell kunnskap om endringsteori og IPS. Siden har form og innhold blitt revidert gjennom flere faser som vist i figuren over, frem til en endelig validert versjon som foreligger i denne sluttrapporten.

⁸ Steckler, A. B., Linnan, L., & Israel, B. (2002). *Process evaluation for public health interventions and research* (Vol. 28). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

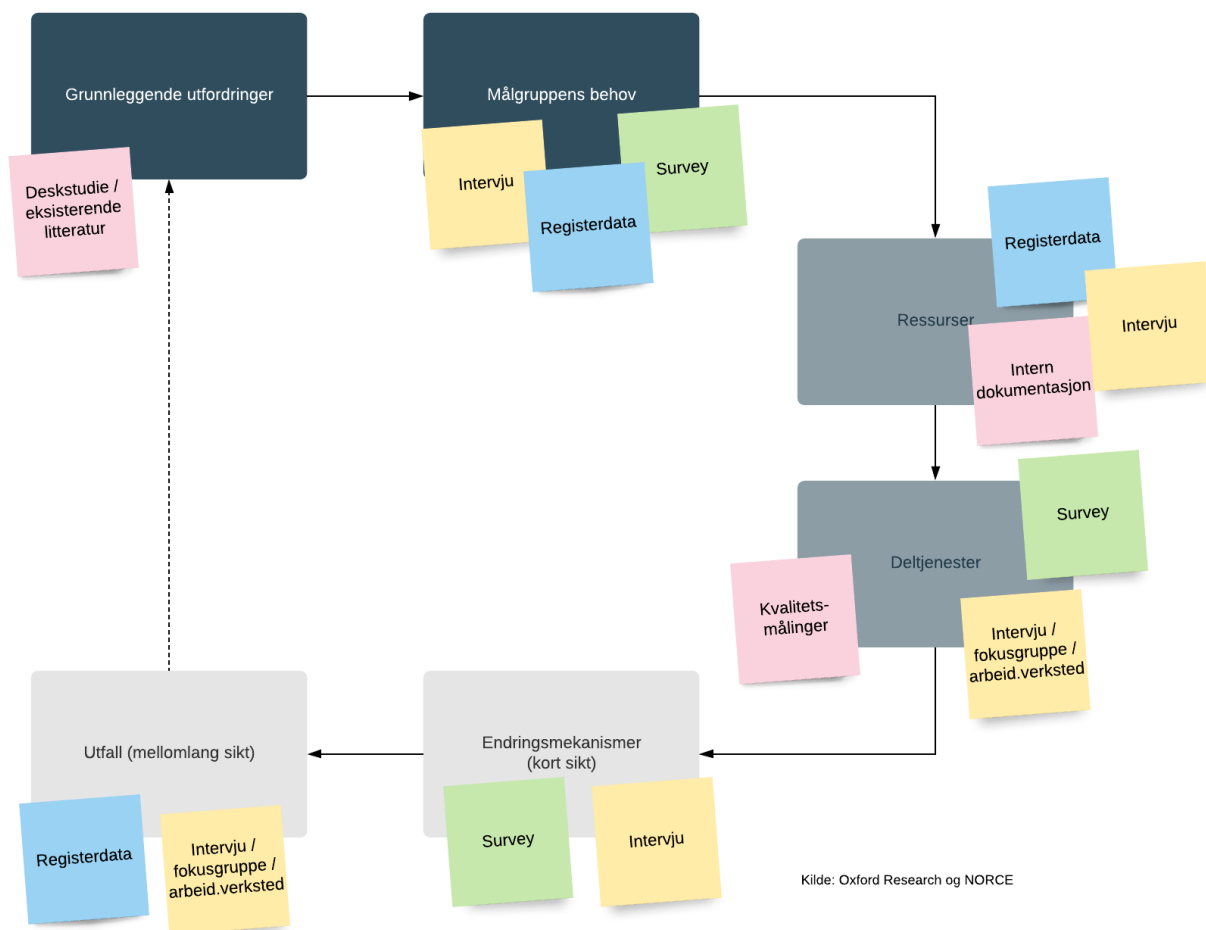
⁹ Moore, G. F., Audrey, S., Barker, M., Bond, L., Bonell, C., Hardeman, W., ... & Baird, J. (2015). Process evaluation of complex interventions: Medical Research Council guidance. *bmj*, 350.

2.2 Valg av metode

Forskningsspørsmålene som prosjektet skal besvare fordrer en mixed methods-tilnærming; altså at man tar i bruk både kvalitative og kvantitative metoder for å utarbeide kunnskapsgrunnlaget. I den delen av datainnsamlingen som baserer seg på registerdata har kvantitativ metode vært bærende, mens der hvor datainnsamlingen dreier seg om tjeneste- og brukerperspektiv, har vi kombinert kvantitativ og kvalitativ metode.

Nedenfor gir vi et oversiktsbilde av endringsteorien. Komponentene i denne forklares og formidles i kapittel 4. Her illustrerer vi kun modellen og viser hvordan datakilder har informert de ulike komponentene.

Figur 2: Datakilder i ulike nivåer i endringsteorien.



I den endelige revisjonen av endringsteorien har vi flettet sammen resultatene fra de ulike kildene på en måte som synliggjør overlapp og komplementaritet, og funn som står for seg selv.¹⁰ I det følgende redegjør vi for hvilke metoder som er brukt på de enkelte delene av datainnsamlingen.

2.3 Registerdata

Vi mottok registerdata fra NAVs statistikkavdeling og NSD (Database for Høgre Utdanning; DBH), over alle unge uføre under 35 år, som har stått som mottakere av uføretrygd de siste fem årene frem til mars 2020. De to datasettene ble levert hver for seg og koblet via løpenummer definer av NAVs statistikkavdeling. Variablene mottatt fra NAV inkluderte kjønn, fødselsår, bostedskommune, kommune, uføregrad, uføreårsak (diagnose), utbetalingsgrad, registrert med arbeid i AA-registeret, pensjonsgivende inntekt, innvandrersstatus, bosatt i utlandet, og hvorvidt personen har deltatt/deltar i #syktbrajobb. Variablene fra DBH inkluderte semester, tilbud om opptak, akseptert tilbud, møtt til studiestart, og kompetanse (opptaksgrunnlag).

Koblet sammen utgjør dataene et ubalansert paneldatasett, der hver observasjon er en person på et tidspunkt. Noe av dataene har vi kun årlige målinger av, f.eks. inntektsdata. Når det gjelder data fra DBH vil vi gjøre leseren oppmerksom på at vi kun kan analysere de uføre som har søkt høyere utdanning i årene 2015-2020. Dette er en liten andel av det totale antallet unge uføre. Dataene sier ikke noe om framdrift eller fullføring av studier.

Figur 3: Datakilder

Variabler	Kilde	Målt	Periode
Avtalt arbeidstid	NAV	Månedlig	01.2015 – 03.2020
Bostedskommune	NAV	Månedlig	01.2015 – 03.2020
Uføreutbetaling	NAV	Månedlig	01.2015 – 03.2020
Uføregrad	NAV	Månedlig	01.2003 – 03.2020
Pensjonsgivende inntekt	NAV	Årlig	2014 – 2018
Fødselsår og måned	NAV	-	-
Diagnose (uføreårsak)	NAV	-	Tom. 06.2016
Innvandrersstatus	NAV	-	-
Søkt, tilbud, akseptert, møtt, kompetanse	DBH	Semester	2015 – vår 2020

2.4 Data fra brukere

Det ble sendt ut en anonym lenke til spørreskjema på epost til daværende (september 2020) og tidligere deltakere i #syktbrajobb. På grunn av personvern hensyn ble lenken sendt ut via jobbspesialistene, etter anbefaling fra saksbehandler hos NSD. Lenken ble sendt ut til 66 deltakere, og 29 personer svarte på spørreskjemaet. Dette gir en responsrate på 44%, noe som er lavere enn

¹⁰ Fetters MD, Curry LA, Creswell JW. Achieving integration in mixed methods designs—principles and practices. *Health services research*. 2013;48(6pt2):2134-56.

ønskelig, men omtrent som forventet etter tidligere erfaringer med lignende målgrupper. Spørreskjemaet inneholdt blant annet spørsmål om veien inn til #syktbrajobb, hemmende og fremmende faktorer for deltakelse, jobbspesialistens rolle, og tilfredshet med oppfølgingen. Kvantitative spørsmål er oppsummert i deskriptive analyser. Kvalitative data (svar i fritext) ble kodet inn i temaer som allerede var generert fra intervjudata.

Det ble gjennomført 7 individuelle intervjuer over telefon etter at spørreskjema-innsamlingen var avsluttet. For å komme i kontakt med deltakere til individuelle intervjuer kontaktet jobbspesialistene brukere som samtykket til at forskerne kunne kontakte dem med invitasjon til intervju. Denne rekrutteringsmåten var også basert på anbefalinger fra NSD. Intervjuene ble tatt opp via appen Nettskjema, som lagrer data direkte på TSD. Intervjuene varte 20-30 minutter, og ble transkribert før analyse.

2.5 Data fra tjenestetilbydere

Ved prosjektoppstart fikk forskerteamet tilgang til interne dokumenter som beskrev planleggingen og utrulling av IPS for unge uføre, samt den første kvalitetsmålingen. Basert på denne informasjonen ble det gjennomført en workshop med IPS-teamet (jobbspesialister og metodeveileder) og representanter fra styringsgruppen. Representanter fra FoU-seksjonen og representanter fra avdeling for tjenesteutvikling i NAV Vestland deltok også som observatører. På workshopen ble det diskutert hvilke deler av metodikken som var blitt justert eller utelatt, hvilke erfaringer man hadde gjort seg med rekruttering og markedsføring, samt hvilke antakelser som ble gjort i forkant av at prosjektet kom i drift. Temaer som stod på agendaen var kjennetegn ved målgruppen, rekruttering, utviklingen av #syktbrajobb, risikovurdering, organisering av arbeidet, samarbeid med andre aktører, jobbutvikling og arbeidsgiverkontakt, og enkelte ledd i kvalitetsmålingen. I etterkant av workshopen ble revidert endringsteori skissert i en delrapport til oppdragsgiver i september 2020. I løpet av høsten ble det gjennomført et uformelt intervju med oppfølgingsspørsmål til IPS-teamet. I januar fikk vi tilgang til resultater fra andre kvalitetsmåling, gjennomført i november 2020. Rundt samme tid ble revidert endringsteori validert ved hjelp av en ny workshop med IPS-teamet og to representanter fra styringsgruppen, hvor de ble presentert for resultater fra registerdata-analyser, spørreskjema, intervju, og to kvalitetsmålinger, og hvordan informasjonen er satt sammen i en virkningskjede. Drøftinger og tilbakemeldinger fra IPS-teamet ble inkorporert i det videre arbeidet med endringsteorien.

2.6 Data om ressursinnsats

Intervjudata samt underlagsdokumenter fra prosjektet utgjør datagrunnlaget for beskrivelsen av prosjektets ressursinnsats.

I samråd med oppdragsgiver har vi besluttet å ikke undersøke bedriftenes ressursinnsats. Dette hviler på to hensyn: For det første bygger IPS-metodikken på at personene som benytter seg av #syktbrajobb skal få en jobb på ordinære vilkår. Det skal i utgangspunktet ikke være ekstra kostnader knyttet til oppfølging av arbeidstakere som blir rekruttert gjennom #syktbrajobb. For det andre så kan kontakt med arbeidsgiverne virke belastende og innebære merarbeid for arbeidsgiverne. Arbeidsgiverne trenger ikke være kjent med arbeidstakernes utfordringsbilde, og refleksjon rundt dette kan gjøre at oppfatningen av arbeidstakeren endres.

2.7 Sammenstilling av data

Bearbeidingen av de innsamlede dataene ble hovedsakelig gjort i to steg. I det første steget ble hver enkeltstående datakilde analysert og oppsummert tematisk. I det andre steget ble de ulike temaene kategorisert under de ulike delene av endringsteorien, etter hva slags deler av virkningskjeden de belyste. Denne prosessen var rekursiv, på den måten at etter hvert som nye innsikter om virkningskjeden trådte frem, førte dette til nye vurderinger av tidligere kategoriseringer. Der hvor gruppen ikke nådde konsensus i første runde, ble temaene kategorisert tentativt, og diskutert på et senere tidspunkt i prosessen frem til konsensus ble nådd. Prosessen synliggjør at det endelige resultatet baserer seg på bestemte valg som er tatt underveis, og at det er ulike måter å organisere fremstillingen av endringsteorien på. Det bærende prinsippet for prioriteringene er at endringsteorien skal være til praktisk hjelp for videre implementering av #syktbrajobb på nye steder.

3. Statistisk analyse av målgruppen

Følgende kjennetegn ved målgruppen diskuteres i dette kapitlet: Demografiske kjennetegn, uføregrad og lengde, diagnose, arbeidstilknytning og inntekt, og selvrapportert årsak til at man mottar uføretrygd. Hovedbildet av trekkene ved #syktbrajobb-deltakerne er at de er ganske representative for uføre i ung alder og i landet for øvrig, på de kjennetegnene som registerdataene kan beskrive. De substansielle forskjellene mellom gruppene er ikke store, med unntak av på noen få dimensjoner. Uføre i ung alder i pilotkommunene Bergen, Askøy og Øygarden skiller seg heller ikke særlig fra uføre i ung alder i resten av landet.

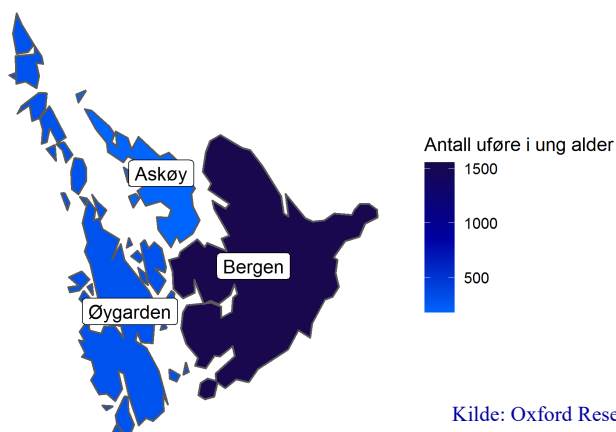
I dette kapitlet gjør vi en beskrivende statistisk analyse av målgruppen, og skiller mellom tre grupper slik de var definert per mars 2020:

- Deltakerne: Personer som deltar eller har deltatt i #syktbrajobb
- Tiltakskommunene: Målgruppa for forsøket, mottakere av uføretrygd under 35 år i Bergen, Askøy og Øygarden (regional målgruppe)
- Landet for øvrig: Mottakere av uføretrygd under 35 år i resten av landet (nasjonal målgruppe)

I mars 2020 var det på landsbasis 35 513 uføre i ung alder, og 2 033 var folkeregistret i tiltakskommunene Bergen, Askøy og Øygarden. 60 personer deltar eller hadde deltatt i #syktbrajobb.

Ved å sammenligne deltakerne i #syktbrajobb med de større målgruppene, får man vite mer om hvor representative deltakerne er. Dette er relevant med tanke på flere forhold. Hvis deltakergruppen er representativ for den nasjonale gruppen av unge på uføretrygd, sier dette noe om hvor godt grunnlaget for å implementere metoden for denne målgruppen andre steder i landet. Skulle det imidlertid være slik at det foregikk en selv-seleksjon inn i tiltaket fra en undergruppe som var kjennetegnet av bestemte trekk, ville dette synliggjort at den reelle målgruppen nasjonalt er langt mindre. Følgelig ville denne informasjonen være nyttig for å rette rekrutteringen mot deltakere som sannsynligvis ville hatt størst interesse for tiltaket.

Figur 4: Uføre i ung alder i tiltakskommunene



Hovedbildet er at deltakerne i #syktbrajobb ikke skiller seg vesentlig fra andre uføre i tiltakskommunene og i den nasjonale målgruppa. Det er likevel slik at det er noen forskjeller, og tabellen under beskriver disse. #syktbrajobb-deltakere er referansegruppen i denne tabellen.

Tabell 1: Oversikt over hvordan regional og nasjonal målgruppe skiller seg fra deltakerne

	Tiltakskommunene	Nasjonal målgruppe
Kjønn	Ingen forskjell	Ingen forskjell
Alder	Omtrent lik, litt yngre	Omtrent lik, litt yngre
Innvanderstatus	Færre	Færre
Uførediagnose	Litt flere med medfødt/kromosomavik, litt færre psykiske lidelser	Litt flere med medfødt/kromosomavik, litt færre psykiske lidelser
Høyere utdanning (søkt)	Færre har søkt	Enda færre har søkt
Høyere utdanning (møtt)	Færre har møtt	Enda færre har møtt
Uføregrad	Flere delvis uføretrygda	Flere delvis uføretrygda
Uførelengde	Mottatt uføretrygd noe lengre	Mottatt uføretrygd noe lengre
Arbeidstilknøytning	Avtalt arbeidstid høyere	Avtalt arbeidstid enda høyere
Inntekt	Ingen forskjell	Ingen forskjell

Tabellen viser at deltakerne i #syktbrajobb i gjennomsnitt er noe eldre enn den nasjonale målgruppen. Dette er i tråd med det #syktbrajobb-teamets erfaringer, og var en av grunnene til at man utvidet alderskriteriet opp til 35 år. Videre er det flere med innvanderstatus blant deltakerne – andelen er nesten dobbelt så stor enn i tiltakskommunene og landet for øvrig. Deltakerne har også hatt en litt svakere tilknytning til arbeidslivet enn andre uføre i ung alder. En høyere andel av dem har imidlertid søkt høyere utdanning de siste fem årene. De ulike kjennetegnene diskuteres i detalj nedenfor, strukturen følger tabellen.

3.1 Kjønn, alder og innvanderstatus

3.1.1 Kjønn

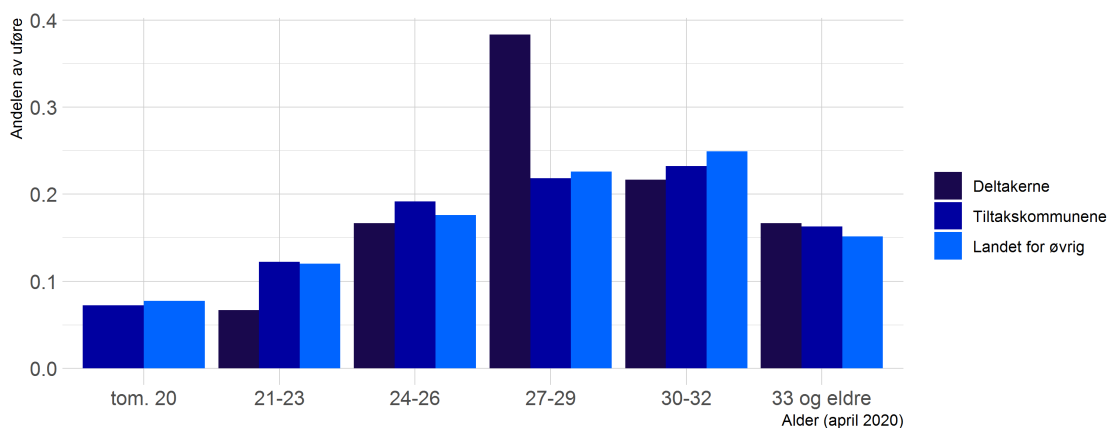
Det er litt flere menn både blant deltakerne i tiltakskommune og i resten av landet. Kvinneandelen er 48,3 prosent blant deltakerne, 49,4 prosent i tiltakskommunene og 49,1 prosent i landet for øvrig. En kji-kvadrattest viser at forskjellen mellom andelen blant deltakerne og resten av målgruppa ikke er statistisk signifikant (p-verdi 0,94).

3.1.2 Alder

Deltakerne i #syktbrajobb er noe eldre enn gjennomsnittet i kommunene Askøy, Øygarden og Bergen og i resten av landet. Gjennomsnittsalderen blant deltakerne er 29,8 år, og gjennomsnittsalderen i landet for øvrig og i tiltakskommunene er 28,7 år. Forskjellen på 1,1 år er statistisk signifikant (p-verdi på 0,015).

I figuren under har vi gruppert målgruppa etter alder. Det er relativt mange deltakere i alderssegmentet 27-29 år.

Figur 5: Aldersfordeling



Kilde: Oxford Research og NORCE

3.1.3 Innvandrerstatus

Det er nesten dobbelt så stor andel uføre født i utlandet blant deltakerne, enn det er i tiltakskommunene og i resten av landet. Blant deltakerne har 11,7 prosent innvandrerstatus, mot i overkant av 6 prosent i resten av landet og i samme kommune.

3.2 Diagnoser i registerdata og selvrapportert uføreårsak

NAV's registrer tilkjennegir uføreårsak for nesten alle personer i den nasjonale målgruppa som ble uføre til og med juni 2016. For personer som fikk innvilget uføretrygd etter dette, er uføreårsak ikke kjent. Uføreårsak er registrert som en diagnose etter kodeverket ICD-10. For de fleste i den nasjonale målgruppa der diagnose er kjent, er «psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser» den hyppigste uføreårsaken. Rundt 70 prosent har en diagnose innenfor denne sykdomsgruppen. Det er ikke stor forskjell i forekomsten av denne uføreårsaken mellom deltakerne i tiltaket, målgruppen i tiltakskommunene, og den nasjonale målgruppen.

Innenfor sykdomsgruppen «psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser», er uføreårsak for mer enn halvparten av personene i den nasjonale målgruppen «psykisk utviklingshemming» og «utviklingsforstyrrelser». Fordelingen for deltakerne i #syktbrajobb er ganske lik den nasjonale og i tiltakskommunene.

I spørreskjemaet som ble sendt ut til alle daværende og tidligere deltakere i #syktbrajobb, ble deltakerne spurt om hva de selv mente var den viktigste årsaken til at de ble uføretrygdet. Svaralternativene inkluderte blant annet psykiske plager, nedsatt funksjonsevne, andre helseplager, sosiale belastninger, kognitive vansker, og lege/saksbehandlers anbefaling. I samsvar med informasjon fra registerdata var psykiske plager den hyppigst oppgitte årsaken, etterfulgt av fysisk funksjonsnedsettelse.

3.3 Uføregrad og uførelengde

98 prosent av deltakerne var registrert som 100 prosent uføretrygdet i mars 2020, mot 94 prosent i samme kommune og 92,6 prosent i resten av landet.

Gjennomsnittet av deltakerne ble først registrert som uføretrygdet i mai 2016. Dette er noe senere enn gjennomsnittet i tiltakskommunene (oktober 2015) og landet for øvrig (november 2015). Det vil si at deltakerne har vært uføre i gjennomsnitt noe kortere enn andre uføre i tiltakskommunene og landet for øvrig.

3.4 Tiltak

I spørreskjemaet ble deltakerne spurt om hva slags tiltak de hadde deltatt i tidligere. Når man leser disse tallene bør man huske på at det er litt under halvparten av alle #syktbrajobb-deltakerne som har svart på spørreundersøkelsen, og listen er derfor ikke uttømmende for hvilke tiltak alle deltakerne har vært i tidligere:

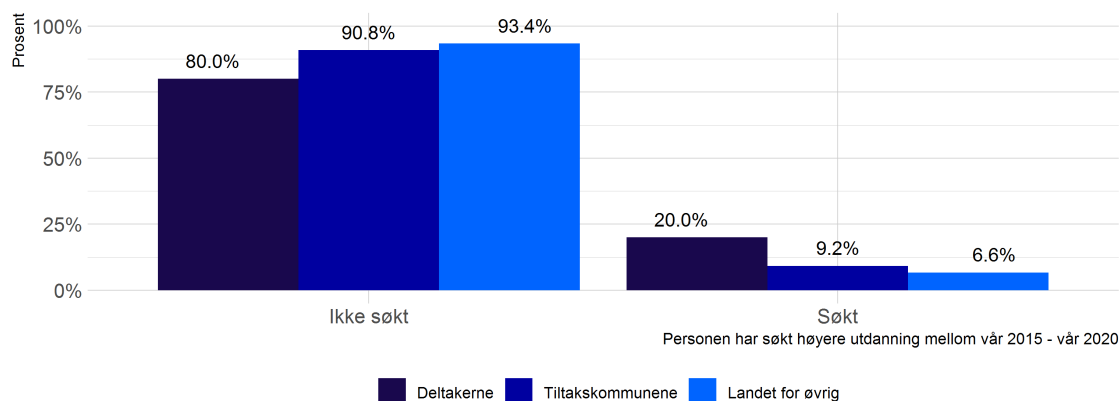
- 16 personer hadde deltatt i Arbeidstrening
- 9 personer hadde deltatt i avklaring
- 2-5 personer hadde deltatt i Arbeidsforberedende trening, Oppfølging, Jobbklubb, Lønnstilskudd, Varig tilrettelagt arbeid i skjermet bedrift, Varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift, og andre NAV-kurs eller tiltak
- 0-1 personer hadde deltatt på AMO-kurs, Mentor, Utvidet oppfølging, Individuell Jobbstøtte, Arbeidsrettet rehabilitering, Varig lønnstilskudd, og Senter for Jobbmestring

3.5 Utdannelse

Registerdataene sier noe om hvor mange i målgruppen som helhet har søkt på høyere utdanning siden 2015, om de har møtt til studiestart og hvilken kompetanse de har søkt på bakgrunn av. Imidlertid sier de ikke noe om hvorvidt en person er student på et gitt tidspunkt.

De aller fleste unge uføre har ikke søkt høyere utdanning i perioden 2015 til 2020. Rundt 20 prosent av deltakerne har søkt, sammenlignet med 9 prosent av unge uføre i pilotkommunene og 7 prosent av unge uføre i resten av landet. Dette kan være uttrykk for et særegent trekk ved deltakergruppen, eller det kan være et uttrykk for at færre i denne gruppen har høyere utdanning fra før, sammenlignet med resten av den større målgruppen. En kji-kvadrattest viser at forskjellene mellom gruppene er statistisk signifikante ($p\text{-verdi} < 0,000$). Flere av deltakerne har dermed søkt høyere utdanning de senere årene enn i de andre gruppene.

Figur 6: Prosentandelen som har søkt om høyere utdanning mellom vårsemesteret 2015 og vårsemesteret 2020.



Kilde: Oxford Research og NORCE

De aller fleste unge med uføretrygd som har søkt høyere utdanning, har søkt med generell studiekompetanse. Dette gjelder rundt 70 prosent av alle som har søkt. Nesten ingen har søkt med yrkesfag (y-veien). I underkant av 20 prosent har søkt med grunnutdanning, dvs. at de allerede har fullført høyere utdanning på høyskole- eller universitetsnivå ved søknadstidspunktet. Det er ingen store forskjeller mellom deltakerne, tiltakskommunene og landet for øvrig.

Av 35 513 uføre i ung alder, er kun 1060 registrert som oppmøtt til studiestart siden 2015. Dette utgjør i underkant av 3 prosent av alle uføre i alderen 18-34 år. Andelen som har møtt til studiestart siden 2015 er betydelig større blant deltakerne i tiltaket enn blant andre uføre. 11,7 prosent av deltakerne har møtt til utdanning minst en gang, mot 4,9 prosent i tiltakskommunene, og 2,9 prosent av uføre i andre deler av landet. En kji-kvadrattest viser at forskjellene mellom gruppene er statistisk signifikante (p -verdi $< 0,000$).

3.6 Arbeidstilknytning

Arbeidsgiver er pliktig å registrere alle sine arbeidstakere via a-ordningen. Aa-registeret gir en oversikt over månedlig avtalt arbeidstid per uke for alle arbeidsforhold i Norge¹¹, samt hvor mange dagsverk per måned timene tilsvarer. 24 775 (70 prosent) av alle uføre i ung alder er ikke å finne i Aa-registeret mellom januar 2015 til mars 2018. Selv om personen er registrert i Aa-registeret, er det mulig å være registrert med 0 i avtalt arbeidstid. Dette gjelder for eksempel vikarer og andre yrker der arbeidstid ikke er avtalt på forhånd, men der personen likevel jobber.

Våre analyser viser at 15,4 prosent av de uføre i ung alder har hatt planlagt arbeidstid over null timer det siste året, og 21,6 prosent har hatt planlagt arbeidstid over null timer de siste tre årene.

De som mottar gradert uføretrygd er oftere i arbeid enn de som mottar 100 prosent uføretrygd, men det er også mange av de som ikke mottar 100 prosent uføretrygd som ikke er i jobb. Flertallet av de som

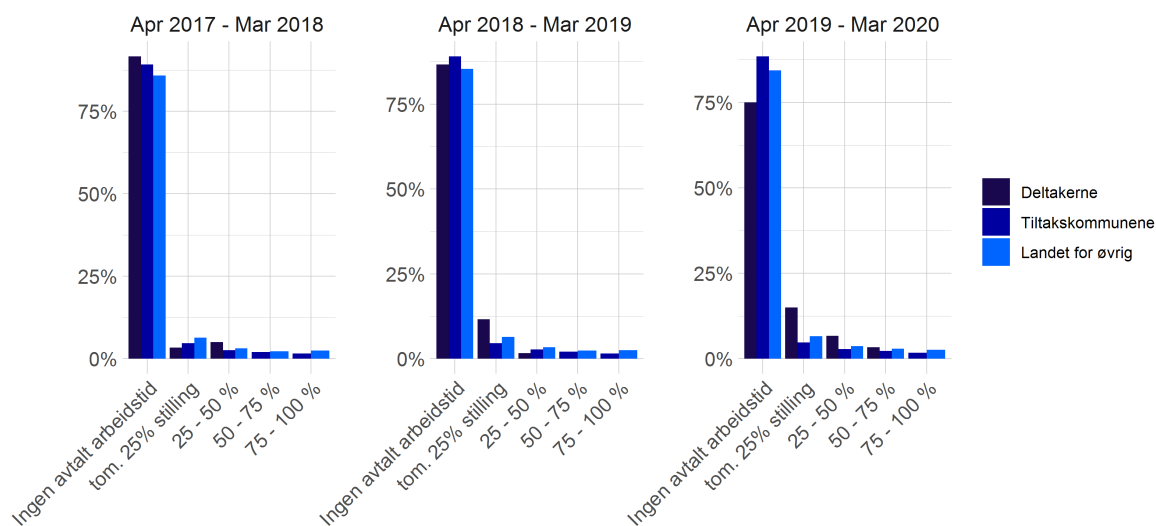
¹¹ Det er unntak fra meldeplikt for enkelte arbeidsforhold.

er delvis uføretrygda står likevel i jobb, mange er registrert med avtalt arbeidstid tilsvarende en fulltidsstilling.

Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid har steget for alle gruppene de siste tre årene. Ettersom det er såpass mange som ikke er i arbeid, dras gjennomsnittet ned, og gjennomsnittet er på rundt to timer i uka. Uføre i ung alder i resten av landet har gjennomsnittlig litt høyere avtalt arbeidstid enn deltakerne i #syktbrajobb og andre uføre i tiltakskommunene. Men det er blant deltakerne i #syktbrajobb at vi ser størst økning i avtalt arbeidstid. Dette skyldes først og fremst at #syktbrajobb har rekruttert deltakere som i gjennomsnitt har hatt mindre tilknytning til arbeidslivet enn den gjennomsnittlige uføre.

Figuren under viser avtalt arbeidstid gruppert etter stillingsprosent. Økningen i avtalt arbeidstid for deltakerne har primært tilsvart en økning i et mindre stillingsomfang (årlig gjennomsnitt under 25 prosent).

Figur 7: Avtalt arbeidstid gruppert etter stillingsprosent over tid



Kilde: Oxford Research og NORCE

3.7 Inntekt

Inntekten til personer som mottar uføretrygd består av to komponenter: pensjonsgivende inntekt og utbetaling av uføretrygd.¹² For å finne ut hva målgruppen reelt sett har til rådighet summeres derfor pensjonsgivende inntekt med uføretrygden. Gjennomsnittet er på kr 273 746, samlet inntekt er omtrent

¹² Pensjonsgivende inntekt er det samme som personinntekt etter skatteloven § 12-2 med unntak av de inntekter som er nevnt i folketrygdloven §3-15 andre ledd. Uføretrygd etter folketrygdloven kapittel 12 og uføreytelser fra andre ordninger er derfor ikke regnet med i pensjonsgivende inntekt. På grunn av uføreforamen i 2015, blir både uføretrygd og lønnsinntekt skattlagt som lønnsinntekt fra 1. januar 2015. Inntekts tall fra 2014 er dermed ikke sammenlignbare og er derfor utelatt fra analysen.

lik i de tre gruppene. Gjennomsnittet for deltakerne er 276 165kr, tiltakskommunene 268 315 kr og landet for øvrig 274 344.

3.8 Livets stige og helsetermometer

Livets stige (Cantril's ladder¹³) brukes som et mål på subjektiv livskvalitet, og har 10 trinn, hvor deltakeren angir hvilket trinn de står på. I spørreskjemaet som ble sendt ut i september ble deltakerne spurt om å angi hvor høyt på «livets stige» de stod akkurat nå, for ett år siden, og hvor de trodde de ville stå om ett år. Snittet for respondentene var 5.6 på spørsmålet om hvor de stod akkurat nå; 4 på spørsmålet om hvor de stod for ett år siden, og 6.7 på spørsmålet om hvor de trodde de ville stå om ett år. De fleste studiepopulasjoner i IPS svarer med et tilsvarende mønster, hvor de stod dårligere for ett år siden, og forventer å ha det bedre om ett år. Selv om svarene ikke kan forstås som korrekte gjenkallelser av situasjonen for ett år siden, gjenspeiler det nåtidens forståelse av fortid og fremtid, relativ til dagens opplevelse av livskvalitet. Det er interessant i seg selv å se at deltakerne anser seg selv som å være på vei i en positiv retning. Det er også verdt å merke seg at det kun er på spørsmålet om fremtiden at de øverste trinnene på stigen blir brukt blant #syktbrajobb-deltakerne – i de to første spørsmålene har ingen deltakere angitt høyere enn 8. Dette tyder på at deltakerne har et tydelig fremtidshåp. I tabellen under er #syktbrajobb-populasjonen sammenlignet med øvrige studiepopulasjoner som har mottatt IPS, og som har svart på samme spørsmål.

Tabell 2: Sammenlikning av ulike IPS-studiepopulasjoner på utfallet «livets stige»

Prosjekt	Populasjon	«Livets stige» Gjennomsnitt (standardavvik)		
		«for et år iden»	«I dag»	«Om ett år»
#syktbrajobb	Unge med uføretrygd	4 (1,79)	5,6 (1,97)	6,7 (2,49)
Raskt i jobb ¹⁴	Flyktninger i introduksjonsprogrammet	4,2 (2,19)	6,0 (2,10)	8,4 (1,50)
SEED-studien ¹⁵	Unge 18-29 år tiltenkt skjermet arbeidspraksis	4 (2,23)	4,9 (1,79)	7,0 (2,13)
Effektevaluering av IPS ¹⁶	Personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser	3,8 (2,21)		6,9 (1,95)

¹³ Inchley, J., & Currie, D. (2016). *Growing up unequal: gender and socioeconomic differences in young people's health and well-being. Health Behaviour in School-aged Children (HBSC) study: international report from the 2013/2014 survey* (No. 7). World Health Organization.

¹⁴ Sveinsdottir, V., Fyhn, T., Frangakis, M., Opsahl, J. (2020). Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger – en randomisert kontrollert studie. NORCE Norwegian Research Centre

¹⁵ Sveinsdottir, V., Lie, S. A., Bond, G. R., Eriksen, H. R., Tveito, T. H., Grasdahl, A. L., & Reme, S. E. (2019). Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial. *Scand J Work Environ Health*. doi:10.5271/sjweh.3837

¹⁶ Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Sveinsdottir, V., Løvvik, C., Lie, S. A., & Øverland, S. (2018). A randomized controlled multicenter trial of individual placement and support for patients with moderate-to-severe mental illness. *Scand J Work Environ Health*. doi:10.5271/sjweh.3753

4. Endringsteori for #syktbrajobb

Dette kapitlet presenterer endringsteorien for #syktbrajobb-prosjektet. Strukturen i kapitlet følger endringsteoriens komponenter, som viser den logiske virkningskjeden som man antar vil føre til det ønskede resultatet for målgruppen. De ulike komponentene diskuteres i hvert sitt delkapittel, som beskriver datagrunnlag, analyser og resultater. Delkapitlene innledes alle med ingresser, som beskriver hvordan de ulike komponentene henger sammen med hverandre, og som oppsummerer hovedfunn.

Et typisk suksessfullt ‘endringsløp’ i #syktbrajobb kan best oppsummeres fra deltakerperspektivet. Fra første kjennskap om tjenesten til endringer som tjenesten fører til, kan reisen se slik ut, basert på empirien som er samlet inn:

- Budskapet om #syktbrajobb på møteplasser, i medieflatene, som oppslag (eller kommunisert gjennom tredjeparter) når en potensiell deltaker i målgruppen, og vekker nysgjerrighet.
- Den potensielle deltakeren i målgruppen kontakter tjenesten.
- Deltakeren opplever å bli sett, lyttet til og forstått i kontakten med jobbspesialist. Deltakeren ser at hen kan ha en jobb som passer livssituasjonen hen befinner seg i.
- Deltakeren får ferdigheter i jobbsøking og senker barrieren for å ta kontakt med mulige arbeidsgivere.
- Jobbspesialister tilpasser stillinger i samarbeid med arbeidsgiver, der det er mulig og relevant for deltakerens jobbbønsker (f.eks. tilpasning av stillingsprosent)
- Deltakeren får en jobb – som regel en deltidsstilling.
- Deltakeren opplever en brå overgang og kontrast mellom uføretilværelsen og møtet med arbeidslivets krav og forventninger.
- Deltakeren evner å stå i dette – eller forsøker igjen med en annen jobb.
- Deltakeren opplever den vedvarende kontakten med jobbspesialisten som positiv og støttende.
- Deltakeren får fremtidstro, mot og mestringsfølelse gjennom sine erfaringer.

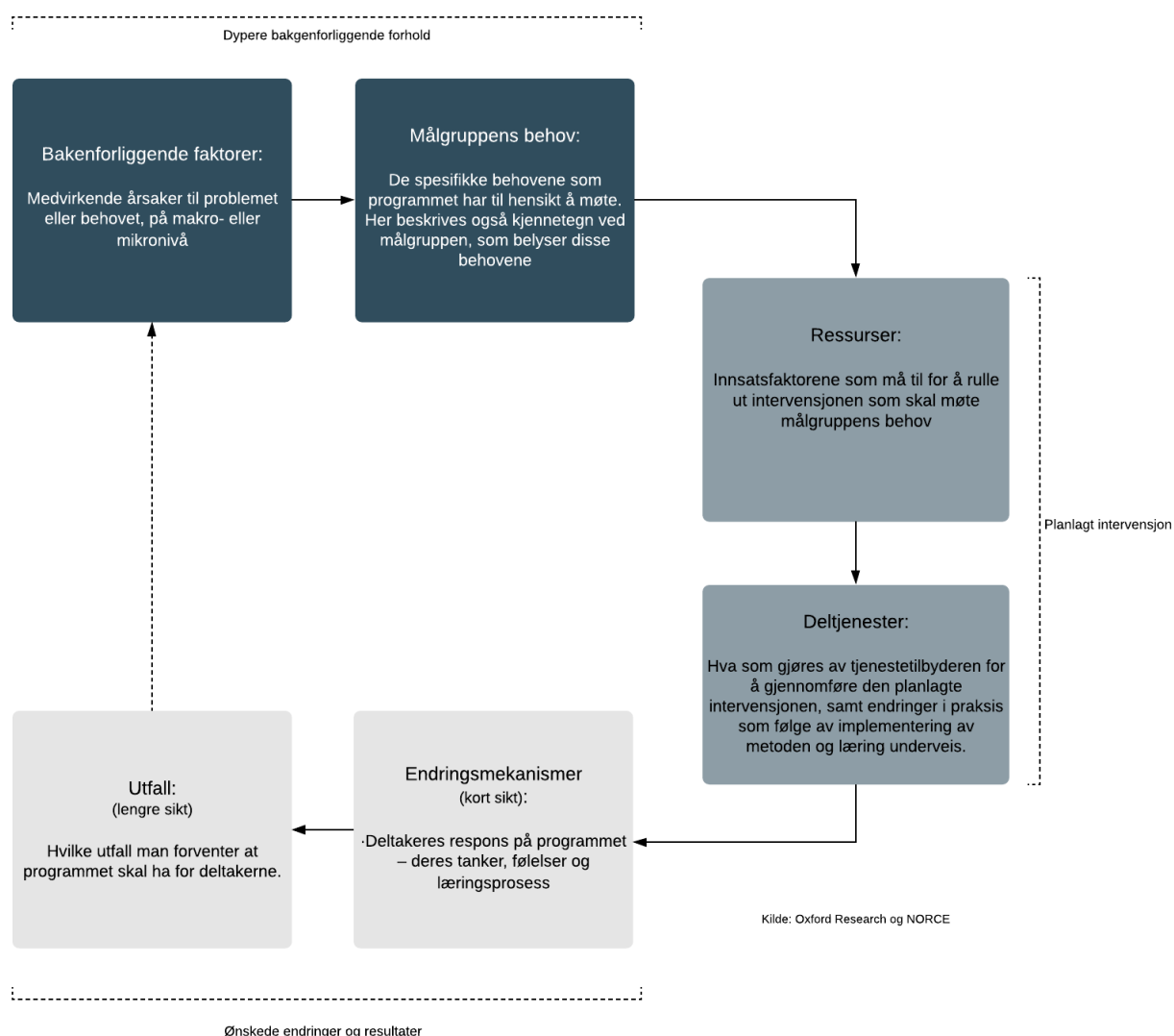
Endringsteorien som nå presenteres, konkretiserer dette samspillet mellom deltakeres behov, deres møte med #syktbrajobb, utførelse av #syktbrajobb fra NAV-siden, og hvilke endringer programmet bidrar til hos deltakerne.

4.1 Om endringsteoriens kjernekomponenter

Endringsteorien for #syktbrajobb er utviklet basert på Ghate (2018)¹ sitt rammeverk for kvalitetsforbedring av evidensstøttede sosiale programmer. Rammeverket baserer seg på den brede litteraturen innen endringsteori, programutvikling og implementeringsforskning, men passer spesielt bra med tanke på å analysere virkningskjeden til et nyutviklet program som skal fungere i en kompleks sosial kontekst.

Figur 8 visualiserer kjernekomponentene i endringsteorien, og viser hvordan disse er posisjonert i forhold til hverandre.

Figur 8: Kjernekomponenter i endringsteorien



I det videre viser vi hvordan innholdet i #syktbrajobb-prosjektet struktureres i denne logiske virkningskjeden for å oppnå de ønskede resultatene. *Bakenforliggende faktorer* og *målgruppens kjennetegn og behov* tar et fugleperspektiv på utfordringene prosjektet skal løse. Disse komponentene

synliggjør *hvorfor* det er nødvendig med et prosjekt for denne bestemte målgruppen, og hvilke behov prosjektet bør adressere. Denne kunnskapen legitimerer igangsettingen av prosjektet. De to neste komponentene, *ressurser* og *deltjenester*, konkretiserer selve innholdet i og utførelsen av prosjektet, og forklarer *hvordan* prosjektet adresserer målgruppens behov for oppfølging inn mot det ordinære arbeidslivet. De to siste komponentene, *endringsmekanismer* og *utfall*, beskriver *hva* prosjektet fører til av endringer hos målgruppen, for eksempel økt selvtillit og mestring, eller økt tilknytning til arbeidslivet.

4.2 Bakenforliggende faktorer

Med bakenforliggende faktorer menes medvirkende årsaker til problemet eller behovet, på mikro- eller makronivå. I denne delen vil vi gi en oppsummering av den grunnleggende problematikken rundt uføretrygd i ung alder i Norge, basert på eksisterende litteratur. Dette punktet danner et viktig bakteppe for å forstå det større bildet som #syktbrajobb inngår i, og for å synliggjøre at problemet med ungt utenforskap er sammensatt av mange medvirkende faktorer.

Kort oppsummert handler bakenforliggende faktorer for prosjektet om økningen i andel unge uføretrygdde over tid. Bildet av mulige årsaksforklaringer er komplekst og handler om både individ-, samfunns- og systemfaktorer, deriblant endringer i helse og demografi, arbeidsmarked og regelverk. Samtidig vet en for lite om hva som skal til for å hjelpe denne målgruppen inn i arbeidslivet, men eksisterende forskning tyder på at individuell jobbstøtte kan ha god effekt.

Bakenforliggende faktorer:

- Psykiske og/eller fysiske utfordringer
- Lav / manglende utdanning
 - Endringer i regelverk
 - Færre ufaglærte jobber
- Andre sosiodemografiske risikofaktorer

Mens andelen uføretrygdde i Norge samlet sett har vært relativt stabil de siste tiårene, ser man en tydelig trend hvor andelen for de eldre aldersgruppene synker samtidig som andelen unge som uføretrygdes øker. Ved utgangen av 2020 var det 20 859 unge uføretrygdde mellom 18-29 år, hvilket utgjør 2,5% av befolkningen i samme aldersgruppe.¹⁷ Selv om det absolutte antallet isolert sett ikke er stort sammenliknet med det totale antallet uføre i befolkningen, er uføreandelen blant de unge i dag på et historisk høyt nivå. Tidlig eksklusjon fra arbeidslivet representerer lange gjenværende liv i utenforskap, med lavere inntekt samt økt risiko for negative sosiale og helsemessige konsekvenser knyttet til selve utenforskapet.¹⁸¹⁹²⁰ Økningen blant unge uføretrygdde fører også til økte kostnader for samfunnet i form av tapt produktivitet, økonomisk vekst og utbetaling av ytelser, og skaper bekymring med tanke på den aldrende befolkningen i Norge og det økende behovet for arbeidskraft i fremtiden.

De unge uføretrygdde skiller seg fra øvrige aldersgrupper med tanke på kjønnsfordeling og diagnosebilde. Blant de unge er det flere menn som mottar uføretrygd sammenliknet med kvinner, og

¹⁷ NAV (2021). Uføretrygd – Kvartalstatistikk. Statistikk per 31.desember 2020. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd>

¹⁸ Bäckman, O., & Nilsson, A. (2016). Long-term consequences of being not in employment, education or training as a young adult. Stability and change in three Swedish birth cohorts. *Eur Soc*, 18(2), 136-157. doi:10.1080/14616696.2016.1153699

¹⁹ Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *J Vocat Behav*, 74(3), 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001

²⁰ van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med*, 71(10), 730-736. doi:10.1136/oemed-2013-101891

andelen med psykiske diagnoser er svært høy.²¹ Økningen blant unge med uføretrygd kan skyldes en kombinasjon av endringer i regelverk, helse og demografi: Forbedringer i behandling av barn med medfødte lidelser og redusert spedbarnsdødelighet, kan forklare deler av økningen blant de yngste, i tillegg til endringer i stønader som tidsbegrenset uføretrygd og arbeidsavklaringspenger (AAP), som på ulike måter kan påvirke andelen ved å utsette eller fremskynde tidspunktet for avklaring og uføretrygd.²² Disse faktorene kan imidlertid neppe alene forklare økningen i andelen unge uføretrygdede.

Dersom en ser på unge som står utenfor skole og arbeidsliv i Europa generelt, utgjør lavere utdanning den viktigste risikofaktoren for ungt utenforskap, etterfulgt av innvandringsbakgrunn, det å bo i avsidesliggende strøk, dårlig selvoppfattet helse, og familiefaktorer knyttet til blant annet foreldres arbeidsdeltakelse og inntekt.²³ I Norge skiller utdannelsesnivå seg ut som en enda viktigere risikofaktor sammenliknet med alle andre OECD-land, samtidig som Norge har en relativt høy andel unge som faller ut fra videregående.²⁴ Arbeidsplasser med lavere krav til formell kompetanse har i senere tid hatt svakere vekst sammenliknet med andre næringer, og videregående utdanning blir i stadig større grad et minstekrav for "inngangsbilletten" til det norske arbeidsmarkedet. Såkalte ufaglærte jobber er ikke like ufaglærte lenger – da næringer med lavere kompetansekrav i større grad ansetter personer med universitets- og høyskoleutdanning – og de ufaglærte jobbene som eksisterer er samtidig mer tilgjengelige og attraktive for arbeidsinnvandrere over 30 år.²⁵

En kvalitativ studie²⁶ som utførte intervjuer av 30 unge uføretrygdede, inkludert deres saksbehandlere og andre aktører, delte unge uføre inn i tre hovedkategorier.

1. Den første kategorien omhandlet sosiale og psykiske helseproblemer, uttrykt gjennom tilpasningsvansker, som tidlig alkoholdebut, rusmisbruk, angst, spiseforstyrrelser, selvskading og/eller suicidal atferd. Andre kjennetegn var vanskelige oppvekstvilkår, omsorgssvikt, vanskeligheter på skolen, og mobbing.
2. Den andre kategorien omhandlet unge med uspesifikke problemer og en rekke ulike symptomer, inkludert utmattelse, fibromyalgi, og muskel/skjelettlidelser. I motsetning til den første gruppen var disse individene ikke kjennetegnet av omsorgssvikt, men heller av hva ble beskrevet som overbeskyttelse, tilbaketrekning og vanskeligheter med å mestre utfordringer.
3. Den tredje kategorien inkluderte unge med klart definerte og somatiske diagnoser, inkludert medfødte misdannelser og kromosomavvik, alvorlige ulykker eller skader, eller andre alvorlige lidelser. Denne siste gruppen var mindre, og inneholdt tilfeller som gjerne fører til innvilgelse av uføretrygd så snart personen når myndig alder.

Samlet sett var det likevel sosiale og ikke-medisinske faktorer som ble trukket frem som de viktigste for å forklare andelen unge uføretrygdede, noe som også støttes av nylige funn fra en kvantitativ studie. SEED-studien som ble ferdigstilt i 2018, undersøkte 96 unge i fare for ung uførhet i Bergen og omegn, og viste blant annet at deltakerne trakk frem problemer i sosiale relasjoner som den viktigste

²¹ NAV (2021). Statistikknotat: Utviklingen i uføretrygd per 31. desember 2020. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet/Statistikkseksjonen

²² Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygding blant unge. *Arbeid og velferd* 2018(2), s. 69-87.

²³ Eurofound. (2012). NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union

²⁴ OECD. (2018). *Investing in Youth: Norway*. Paris: OECD Publishing.

²⁵ SSB (2018). Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning. SSB analyse 2018/2019: Sysselsetting blant unge. Oslo: Statistisk sentralbyrå

²⁶ Olsen, T. S., Jentoft, N., & Jensen, H. C. (2009). "Et liv jeg ikke valgte" - Om unge uføre i fire fylker. Rapport 9/2009. Kristiansand: Agderforskning.

årsaken til egen (fysisk eller psykisk) lidelse.²⁷ Dette gjaldt problemer knyttet til blant annet isolasjon, ensomhet, omsorgssvikt, og høy forekomst av mobbing.

Det finnes generelt lite kunnskap, både nasjonalt og internasjonalt, om effekten av tiltak for å hjelpe unge med ulike sosiale eller helse relaterte problemer inn i arbeidslivet. Den eksisterende forskningen er mangelfull og utilstrekkelig til å kunne gi klare retningslinjer for hvilke tiltak som bør prioriteres²⁸, og tradisjonelle tiltak kan være bedre tilpasset dem som står nærmere arbeidslivet, mens de står i fare for å ikke nå de mer vanskeligstilte gruppene.²⁹ Den tidligere nevnte SEED-studien, som har klare likhetstrekk med #syktbrajobb når det gjelder både målgruppe og geografisk lokasjon, undersøkte imidlertid effekten av IPS for de unge som stod i fare for tidlig uførhet. Resultatene viste at IPS hadde positiv effekt på arbeidsdeltakelse og enkelte helse relaterte utfallsmål etter ett års oppfølging.³⁰ Funnene indikerer at denne formen for tett individuell langtidsoppfølging bidrar til å hjelpe unge med nedsatt arbeidsevne og behov for spesielt tilpasset innsats inn i det ordinære arbeidslivet, og danner et godt rasjonale for tiltaket #syktbrajobb.

4.3 Målgruppens behov

De bakenforliggende faktorene synliggjør strukturelle faktorer som påvirker den økende andelen unge uføre i samfunnet. Antakelsen som setter bakenforliggende faktorer i sammenheng med målgruppens behov, er at disse bakenforliggende faktorene påvirker målgruppens situasjon, og skaper bestemte behov som krever en annen type oppfølging enn de til nå har fått. Den følgende komponenten, målgruppens behov, sier derfor noe om hvilke behov som intervensjonen skal adressere. Forståelsen av målgruppens behov danner grunnlaget for intervensjonens rasjonale, og bør derfor henge logisk sammen med intervensjonens oppbygning.

Målgruppens behov:

- Å bryte ned selvopplevde barrierer for deltakelse i arbeidslivet
- Å bygge opp om langvarig ønske om å delta i arbeidslivet
- Å bli møtt med verdighet og med aktivt blikk for jobbønsker
- Å bli fulgt opp på egne premisser

Målgruppens behov handler om selvopplevde barrierer for arbeidsdeltakelse, et langvarig ønske om å delta i arbeidslivet, at oppfølgingen formes på deltakerens premisser, og om det å bli møtt med verdighet.

Nederst i dette delkapittelet kan man lese hvordan jobbspesialister og styringsgruppe opprinnelig hadde noen antakelser om målgruppen, men at disse ble justert da man ble kjent med deltakerne som kom inn i #syktbrajobb. Rekrutteringen og oppfølgingen ble justert deretter.

²⁷ Sveinsdottir, V., Eriksen, H. R., Baste, V., Hetland, J., & Reme, S. E. (2018). Young Adults at Risk of Early Work Disability: Who are they? BMC Public Health, 18, 1176. doi: 10.1186/s12889-018-6095-0

²⁸ Mawn, L., Oliver, E. J., Akhter, N., Bamba, C. L., Torgerson, C., Bridle, C., & Stain, H. J. (2017). Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. Syst Rev, 6(1), 16. doi:10.1186/s13643-016-0394-2

²⁹ Eurofound. (2012). NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

³⁰ Sveinsdottir, V., Lie, S. A., Bond, G. R., Eriksen, H. R., Tveito, T. H., Grasdahl, A. L., & Reme, S. E. (2019). Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial. Scand J Work Environ Health. doi:10.5271/sjweh.3837

Behov

Mens deltakernes kjennetegn som regel beskrives av objektive registerdata (se kapittel 3 om statistisk analyse av målgruppen), bør deltakernes behov ta utgangspunkt i deltakernes egne beskrivelser. Intervjuer og spørreskjema blant deltakerne ligger derfor til grunn for det følgende avsnittet. Her beskrives deltakernes forståelse av barrierer for arbeidsdeltakelse, deres ønske om jobb, og behovet for oppfølging på egne premisser. Temaene er på ingen måte en uttømmende liste over deltakernes behov, men gir et omriss av hva slags oppfølging som er hensiktsmessig med tanke på å få en tilknytning til arbeidslivet.

Barrierer for arbeidsdeltakelse

I intervjuene fortalte enkelte av deltakerne om selvopplevde barrierer for å få arbeid. Dette handlet om avbrutte utdanningsløp, psykisk sykdom, og det man ellers vet om at unge er spesielt utsatt for utstøting fra arbeidsmarkedet under korona-pandemien. Selvopplevde barrierer gir en pekepinn på hva oppfølgingen bør adressere eller være oppmerksom på, og viser hva slags erfaringer eller refleksjoner som bidrar til å forme deltakernes behov. Selvopplevde barrierer var ikke et spesifikt fokus i intervjuene, men enkelte deltakerne tok det opp i løpet av samtalen.

Så men det med tanken om at ambisjonen er å komme i jobb har alltid vært der likevel. Men så har det vært sånn at de humpene i veien gjorde veien mye lenger og min motivasjon dabbet av. (...) Det var det at overgangen mellom VGS og høyere utdanning var veldig turbulent. Jeg brukte mange år på komme halvveis i bachelorgraden (...) Det var så dårlig tidsbruk.

- Deltaker 2

Så kom jo korona, og så gikk det videre og så ble det permitteringer der og da tok de hvert fall ikke inn nye folk.

-Deltaker 1

Jobbønske

Premisset for å tilby Individuell jobbstøtte er at deltakeren har et ønske om å komme i jobb. Deltakelse i programmet baserer seg på dette, og ikke andre vurderinger eller screeninger av egnethet eller «nærhet» til arbeidslivet. Det er rimelig å anta at mange avskriver seg selv fra arbeidslivet når man får tildelt uføretrygd, og derfor er det interessant å vite hva som ligger bak denne endringen i orienteringen mot arbeidslivet. I intervjuene ble deltakerne derfor spurt om prosessen frem til å ønske seg eller se det mulig å få en jobb. Flere av deltakerne fortalte at jobbønsket hadde vært der hele veien, helt fra før de ble uføretrygdet. Ulike utfordringer gjorde at de ikke kunne realisere det ønsket før de hørte om #syktbrajobb.

Etter at jeg ble ufør hadde jeg ikke noe kontakt med NAV. Da var det nok med alt jeg hadde på privaten. Men jeg har alltid villet komme tilbake i jobb.

-Deltaker 7

Egentlig har jeg alltid hatt et ønske om å komme ut i jobb, ikke sitte å gjøre ingenting. Men kanskje, da jeg kontaktet #syktbrajobb, var jeg på et bra sted og det virker interessant.

-Deltaker 3

Oppfølging på egne premisser

Den underliggende filosofien i IPS baserer seg på recovery-tankegangen; at mennesker skal sitte i førersetet i sitt eget liv, uavhengig av psykisk sykdom, rusavhengighet eller sosiale problemer, og at oppfølgingen de mottar fra offentlige tjenester bør ta utgangspunkt i personens egne ønsker for fremtiden. Flere av deltakerne hadde hatt behov for å «lande» i situasjonen som uføretrygdet før de gjenopptar forsøket med å komme inn i arbeidslivet. Mange av deltakerne beskrev i intervjuer hvordan oppfølging på egne premisser var sentralt for å klare denne overgangen. «Empowerment», eller bemyndiggjørelse, er et sentralt begrep i recovery-filosofien, og betegner at en person støttes til å ta selvstendige valg for livet sitt. I intervjuene og spørreskjemaet spurte vi ikke spesifikt om dette aspektet ved oppfølgingen, men vi stilte spørsmål som «Hva var spesielt bra med å delta i #syktbrajobb?». Et sentralt tema i intervjuene, som ser ut til å speile et behov, var «Oppfølging på egne premisser». Sitatene som ble inkludert i dette temaet setter ord på et behov for at ens ønsker ble lyttet til og tatt hensyn til, at oppfølgingen opplevdes som et samarbeid, at man ikke ble kastet ut i noe man ikke selv ønsket, og at jobbspesialistene var interessert i hva deltakerne ønsket å gjøre.

Jeg føler at det er mye tettere oppfølging her, og at veilederen min hører på meg og kommer med forslag til hva vi kan gjøre, og hen gjør aldri noe som jeg ikke er enig i.

-Deltaker 4

Jeg er den som ikke vil ta opp ting som er problematisk. Sånn er jeg. Men så snart jeg gjorde det, så ble jeg tatt kjempealvorlig, og det ble tatt så seriøst det jeg kom med av tilbakemeldinger. Og det er jeg glad for.

-Deltaker 2

Samtidig så har jeg ikke pushet meg mer enn det jeg har vært komfortabel med selv. Og det var positivt at jeg kunne gi tilbakemelding om at nå gikk det litt voldsomt for meg, og så kunne vi justere ut fra hva jeg var flink på.

-Deltaker 2

Hen vil jo hjelpe meg sånn skikkelig da. Hen er veldig motivert og gir ikke opp. Det gjør jo at jeg også bli motivert. Motivasjonen min for arbeid har absolutt økt i løpet av #syktbrajobb. Hen tar veldig hensyn til at det må passe meg og hva jeg klarer. Når vi har de møtene er det alltid slik at det skal passe for meg. Jeg får styre tiden litt. Det er bra. Vi har en veldig bra tone.

-Deltaker 5

Et mer overordnet tema som gikk igjen i alle intervjuene, og som omfatter det å få oppfølging på egne premisser, kan oppsummeres som å bli møtt med verdighet. Ordet «verdighet» ble ikke brukt eksplisitt, men beretninger om å bli snakket til som et menneske, bli møtt med interesse og engasjement, å få støtte til å gjennomføre mål og bli møtt med en forventning om at man er i stand til å utrette noe på egen hånd, peker på et tydelig behov blant deltakerne for å bli møtt med verdighet i oppfølgingen.

Å bli sett. Å bli møtt på en måte fra et system som er laget for at de har lyst til å høre etter hvordan du ønsker, og at du er sjefen over hva du vil gjøre og hva du vil jobbe med. I stedet for at du blir forelagt disse eller disse alternativene. Sånn som når du skal i uføretrygd, så har de en periode hvor man kan velge mellom det-eller-det-eller-det. Nå merker du at de i #syktbrajobb har lyst til å samarbeide med deg. Du ser at de ser deg som et menneske.

-Deltaker 7

Det å endelig bli tatt på alvor. Å ikke føle seg som en klient eller bruker, men som et voksent menneske hvis eneste ønske er å kunne jobbe og oppleve trivsel gjennom dette. Det har jeg sjelden opplevd når jeg tidligere har vært i kontakt med NAV.

-Deltaker (spørreskjema)

Justeringer av antakelser om målgruppens behov

På første workshop med jobbspesialister og styringsgruppe ble deres forhåndsantakelser om målgruppens behov diskutert, og hvilke antakelser som ble justert etter hvert som målgruppen ble tatt inn i #syktbrajobb. Man antok for eksempel at:

- målgruppen ville være høyere utdannet,
- det ville være store behov for økonomisk veiledning, og;
- deltakerne ville være yngre, og enklere å komme i kontakt med.

Disse antakelsene stemte ikke, og blant annet ble øvre aldersgrense for deltakelse justert opp fra 30 til 35 år. Man antar at dette handler om at mange unge som har fått uføretrygd ikke blir klare for arbeidslivet før det har gått noe tid. Videre antok man at psykiske problemer ville være hyppig forekommende i målgruppen, noe som viste seg å stemme.

4.4 Ressurser

Komponenten «Ressurser» betegner hvilke innsatsfaktorer som må til for å implementere et program som kan møte målgruppens behov på en hensiktsmessig måte. Antakelsen her er at siden målgruppen unge med uføretrygd er en ny målgruppe for IPS, vil dette kreve en annen måte å jobbe på enn man har gjort tidligere. I dette kapitlet beskriver vi ressursinnsatsen fra NAV, i form av tid og ressurser brukt til opplæring, lønns- og sosiale kostnader, fasiliteter og infrastruktur.

Lønn til jobbspesialistene utgjør den største kostnadsdriveren i et tiltak som #syktbrajobb. Opplæringskostnadene er relativt små. Rundt oppstart kreves det mye tidsbruk fra prosjektleder. Prosjektet har benyttet seg av eksisterende ressurser i NAV, men omfanget av dette har ikke vært stort. Totalt er kostnadene beregnet til å være på kr 3 479 737 årlig.

Ressurser:

- Tidkrevende i oppstartsfase
- Ansettelse og lønning av jobbspesialister og metodeveileder
- Opplæring i IPS
- Ressurskrevende markedsføring

4.4.1 Ressursinnsats i oppstartfasen

Ressursinnsatsen i oppstartsfasen beskrives i to avsnitt hvor det første fokuserer på forberedende aktiviteter og det andre på kostander.

Forberedende aktiviteter i oppstartsfasen

Prosjektet har vært i drift siden 1. januar 2019. Da prosjektleder startet opp 1. januar 2019, var ikke andre rammebetingelser på plass enn beslutningen om at prosjektet skulle igangsettes, og midler til fire jobbspesialister. Etableringen måtte bygges opp fra bunnen, og det var derfor en stor fordel at prosjektleder hadde prosjektdesign- og prosjektstyringserfaring. Prosjektleder hadde kjennskap til IPS-metodikken fra sin tidligere stilling. Dette har vært en fordel i implementeringen av #syktbrajobb. I løpet av de første par månedene ble to jobbspesialister involvert i den forberedende fasen, og de tre utgjorde et slags oppstartsteam som planla veien frem til å kunne tilby IPS-tjenester til målgruppen. I det følgende gjengis viktige forberedende aktiviteter som oppstartsteamet gjennomførte for å realisere at ##syktbrajobb kunne tilbys målgruppen:

- Kartlegge interessenter (denne listen ble utvidet fortløpende). Hvilke aktører har interesse av å høre om prosjektet, og kan være ressurser i å nå målgruppen?
- Plan for opplæring av jobbspesialister.
- Plan for hvordan brukere skulle følges opp. Det ble laget en prosessflyt som synliggjorde veien inn i #syktbrajobb, fra det tidspunktet en person fattet interesse, til man var inne i prosjektet som deltaker. Det ble vektlagt at veien inn skulle være enkel og direkte, og at man ikke skulle være avhengig av å gå via veileder hos NAV.
- Forarbeid opplæring i IPS:
 - Workshop med eksisterende IPS-ressurser i Bergen, basert på IPS-manualen.

- Teamet hospiterte hos eksisterende jobbspesialist-team i Bergen, og var med dem på blant annet bedriftsbesøk.
- Risikovurdering, som synliggjorde potensielle hindre for implementering, og hvilke tiltak som kunne redusere risikoen. Risikoene som ble diskutert inkluderte:
 - Ikke å få rekruttert tilstrekkelig antall kandidater
 - At ansettelsesprosessen av nye jobbspesialister skulle ta lengre tid enn planlagt
 - At man ikke skulle finne nok positive arbeidsgivere.
 - Potensiale for konflikter med øvrige NAV-veiledere og lokale NAV-kontor på grunn av uklare grenseoppganger
 - Risiko for vold og trakassering fra målgruppen (man stod uten forkunnskaper om deltakerne)
- Plan for informasjonsarbeid, med tidfesting av aktiviteter, inkludert informasjonsarbeid og besøk hos interessenter (NAV, Arbeidslivssenteret, ulike interesseorganisasjoner og legekontor, som kunne bidra til at man nådde målgruppen). Man reiste rundt på en rekke NAV-kontor både for å orientere om oppstart av prosjektet og målgruppen, men også for å drøfte grenseoppganger som kunne være kilde til konflikt. Dette opplevdes nyttig og forebyggende.
- Ansettelsesprosess av jobbspesialister. Det var et høyt antall søkere, som førte til at man tok i bruk gruppeintervjuer. Dette hadde vært en hensiktsmessig løsning.
- Fortolkning av ulike IPS-dokumenter for å passe ny målgruppe (slik inntaksskjema)
- Kursing av jobbspesialister: SE-kurs på 3 dager og IPS-kurs på 2

Fra #syktbrajobb-teamets perspektiv, ble følgende momenter nevnt som kunne bidratt til å forenkle oppstartsfasen, som det anbefales å vurdere ved igangsettelse av tilsvarende tiltak andre steder:

- Etablering av en mal eller rutine for oppstart av nye IPS-tjenester, laget internt i NAV
- Budsjett til annonsering av prosjektet. Mulighet for nettside man kan lenke til (dette er vanskelig med dagens NAV-nettsider) og Instagram-konto. Dette ville gjort informasjonen mer tilgjengelig for målgruppen.
- Informasjonsmaterielt produsert av kommunikasjonsavdeling sentralt
- Pilotering med unge, for eksempel som veiledere allerede har kjennskap til og som kan være villig til delta i en utprøvningsfase.

- Gjøre en tidlig vurdering av hvorvidt involvering av behandler i helse skal være frivillig for deltakeren. I #syktbrajobb har man ikke konsekvent tatt i bruk samtykkeskjema for denne hensikten, for å unngå å ekskludere deltakere som ikke ønsker at behandler skal være involvert. Samtidig er det tilfeller hvor IPS-temaet ser at behandler burde vært involvert, selv om deltaker ikke ser dette behovet.
- Etablere samarbeid med ARK på et tidlig tidspunkt, for å sikre støtte til å håndtere psykiske lidelser. Å etablere dette samarbeidet krever involvering av ledelse.

Kostnader knyttet til oppstartsfase

Prosjektleder var allerede lønnet gjennom NAV, og anslaget på utgiftene til hennes lønn baserer seg på at prosjektleder brukte mye av sin tid på prosjektstyring i prosjektets oppstartsfase, og mindre etter at prosjektet var i gang.

Etter at fire jobbspesialister ble rekruttert, oppsto opplæringskostnadene. Disse består i hovedsak av lønnskostnader, men det er noen utlegg til kurs. Deltakere ble rekruttert med en gang jobbspesialistene trådte inn i sine stillinger. Jobbspesialistene rakk dermed ikke å gjennomgå de offisielle kursene før de første deltakerne ble rekruttert. I forkant av dette brukte man en del tid på å planlegge hvordan den første måneden med deltakere skulle foregå. Det ble blant annet holdt et arbeidsverksted med eksterne partnere. Jobbspesialistene ble også med andre i NAV på samtale med arbeidsgivere (hospitering).

De fire jobbspesialistene gjennomgikk fem dager med kurs i mai 2019, tre dager på kurs i Supported Employment (SE) og to dager kurs for jobbspesialister i IPS. I tillegg gjennomførte en av jobbspesialistene et todagers kurs for metodeveiledere i IPS. Det var egentlig planlagt at prosjektet skulle benytte seg av en eksisterende metodeveileder ansatt i NAV, men etter noe tid så ble det klart at dette ikke fungerte hensiktsmessig. Derfor tok en av jobbspesialistene på seg rollen som metodeveileder. Jobbspesialistene har også gjennomført et femdagerskurs i motiverende intervju.

I oppstarten gikk det en del tid til markedsføring av tiltaket til målgruppa. Prosjektet har i hovedsak benyttet jobbspesialistene til rekruttering av deltakere, men i oppstarten var også andre interne ressurser i NAV i bruk. Deres timesinnsats fremgår i sammenstillingen nedenfor.

4.4.2 Løpende ressursinnsats i prosjektet

Etter prosjektet startet opp består de faste kostnadene i hovedsak av lønn til jobbspesialister, reiseutgifter, prosjektledelse, markedsføring og kostnader til kvalitetsevalueringer. Markedsføring og rekruttering blir beskrevet i neste underkapittel, «Deltjenester».

Lønnskostnader

Lønnskostnader utgjør den største innsatsfaktoren i prosjektet og dekker jobbspesialistenes, metodeveileders og prosjektleders fulltidslønninger. Jobbspesialistenes tid går i hovedsak til oppfølging av brukere, jobbutvikling og kontakt med arbeidsgivere, reise og markedsføring av tilbudet. Prosjektleder drifter prosjektet, har kontakt med andre tjenester og har ansvar for rekruttering av nye jobbspesialister.

Reisekostnader

I utgangspunktet var det planlagt at jobbspesialistene skulle benytte offentlig transport når de tok kontakt med arbeidsgivere. Kollektivtilbudet i de tre kommunene ble anslått som tilstrekkelig, og dette var med å holde de totale kostnadene nede. Etter Covid-19 pandemiens utbrudd har det imidlertid blitt problematisk å benytte seg av offentlig transport. Noen av jobbspesialistene har benyttet egen bil, og NAV har kjøpt tilgang til en bildelingstjeneste. Prosjektleder antar at skulle prosjektet blitt gjennomført i et område med mindre tilgang på kollektivtransport, ville det vært ekstra utlegg knyttet til innkjøp av bil eller til reisegodtgjørelse.

Kvalitetsmålinger

For å sikre at tiltaket gjennomføres i tråd med IPS-standarden gjennomføres det årlige kvalitetsmålinger. Utgifter til evalueringene dekkes i hovedsak av Arbeid- og velferdsdirektoratet, og inkluderer lønnskostnader til evaluatorene og reiseutgifter. Mesteparten av utgiftene er dermed ikke dekket av prosjektets ramme, selv om prosjektet kan ha noen kostnader knyttet til mat og godtgjøring til brukere. For å få et omtrentlig grep om kostnadene har vi lagt inn et estimat på timebruk for evaluatorene i oversikten under samt hotellkostnader. Den nyeste målingen ble utført på video ettersom Covid-19 epidemien begrenset fysisk oppmøte.

Etter målingene må #syktbrajobb-teamet sette av tid for å gi tilbakemelding på foreløpig rapport. Jobbspesialistene deltar også i intervju med evaluatorene. Jobbspesialistene benytter dermed to dager til selve samlingen, og noen arbeidsdager etterpå til revidering. Dette gjelder også evaluatorene.

Styringsgruppe

Styringsgruppa består av statlig enhetsleder ved NAV Bergenhus, assisterende fylkesdirektør ved NAV Vestland, prosjektleder, representant fra Arbeidslivssenteret og Hjelpemiddelsentralen, to tillitsvalgte, samt representant fra Unge funksjonshemmede. Styringsgruppa er involvert i strategiske avgjørelser i prosjektet. I møtene har det blant annet blitt drøftet om aldersgrensen for tiltaket skal utvides, hvordan prosjektet skal evalueres og videreføring. Arbeidet i styringsgruppa medfører noe ressursbruk for NAV, ved at prosjektleder planlegger møter, og at flere NAV-ansatte deltar i gruppa.

Interne ressurser i NAV

Interne ressurser i NAV har blitt benyttet til (1) kollegaveiledning og (2) kursing og opplæring. Det er i hovedsak personer ansatt ved NAV Bergenhus som er benyttet.

Prosjektleder mener omfanget av kollegaveiledning har vært lite. Det var noen møter med kollegaer i starten, blant annet med IPS Bergen, samt en workshop. Enkelte av jobbspesialistene måtte også sette seg inn i NAV-systemene, og fikk da veiledning fra interne ressurser i NAV.

Ansatte på NAV Bergenhus er også benyttet i markedsføring, og NAVs leverandører ble benyttet for å levere plakater og annet materiell.

Deltakerne i tiltaket har hatt et mindre behov for økonomiveiledning enn opprinnelig antatt, og interne ressurser i NAV har derfor i mindre grad blitt benyttet til dette formålet.

NAVs virkemiddelbruk

Virkemiddelbruken er begrenset og svært liten, og er derfor ikke regnet med i den totale kostnadsframstillingen.

4.4.3 Ressursinnsats målt i kroner og timer

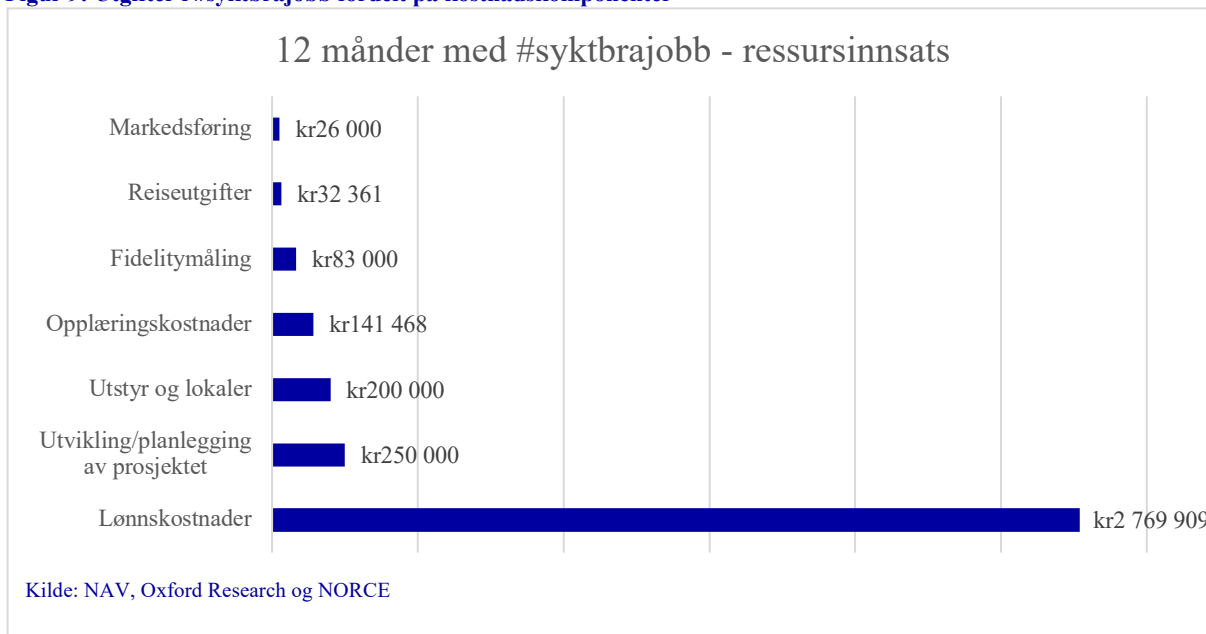
Sammenstillingen av kostnader hviler på flere premisser:

- Vi har regnet alle kostnader og tidsbruk for jobbspesialistene inn under lønnskostnader. Andre kostnadsposter, slik som markedsføring og opplæringskostnader reflekterer dermed ikke jobbspesialistene og prosjektleders timeinnsats.
- For å få med kostnader knyttet til bruk av interne ressurser i NAV som ikke er jobbspesialister eller prosjektleder har vi satt en timepris som reflekterer både lønnskostnader, sosiale utgifter og utstyr og lokaler til disse ressursene. Vi har derfor valgt å sette timesatsen på kr 1000,-.

I grafen nedenfor viser vi utgiftene fordelt på de ulike kostnadspostene over 12 måneder.³¹ Totalt er kostnadene beregnet til å være på kr 3 479 737 årlig. Som antatt, er lønnskostnadene den største kostnadskomponenten, de utgjør 79,6 prosent av de totale kostnadene. Denne posten kan antas å være konstant såfremt jobbspesialistene er i arbeid. Det er mulig utgifter til lønnskostnader til prosjektleder kan synke noe over tid, ifølge intervju med prosjektleder, fordi behovet for prosjektledelse er avtakende i prosjektperioden.

Fremstillingen under inkluderer høyere opplæringskostnader enn det man kan forvente senere i prosjektet, men samtidig kan utgifter til nyrekruttering gjøre at kostnader til opplæring og prosjektledelsen allikevel forblir stabile over tid, fordi prosjektleder er involvert i rekrutteringen, og rekrutterte må gjennomgå kursing.

³¹ Se utfyllende tabell i vedlegget

Figur 9: Utgifter i #syktbrajobb fordelt på kostnadskomponenter


Mer detaljert om de ulike kostnadskomponentene

I tabellen under fremgår kostnadene slik det er innrapportert av NAV. Merk at tabellen ikke er standardisert til ett år, slik som i figuren ovenfor, men viser utgiftene slik de forekom i ulike tidsintervall fra mars 2019 til desember 2020.

Som nevnt er hovedvekten av utgiftene relatert til lønnskostnader for jobbspesialistene. Prosjektet har fram til august 2020 benyttet ca. 305 timer av kapasiteten i NAV Bergenhus i tillegg til timeverk utført av jobbspesialistene og prosjektleder. Dette utgjør litt under 20 prosent av et årsverk.

Tabell 3: Detaljert fremstilling av kostnader

Kostnadskomponent	Fom. - tom.	Kostnad i kr	Kostnad i timer
Lønnskostnader			
*Lønnskostnader inkl. sosiale utgifter jobbspesialister	03.19-12.20	kr 4 687 937,00	
*Lønnskostnader inkl. sosiale utgifter prosjektleder	03.19-12.19	kr 177 377,00	
Opplæringskostnader			
*Diverse kurs	03.19-12.19	kr 73 068,00	
*MI-kurs - grunnkurs og oppfølgingskurs i Bergen		kr 18 000,00	
*Jobbspesialistkurs i Bergen		kr 5 400,00	
*Hospitering			15
*Bruk av ressurscenter			30
Reiseutgifter			
*Bedriftsbesøk/oppfølging brukere	03.19-08.20	kr 48 541,00	

Utvikling/planlegging av prosjektet (oppstart og styringsgruppe)			
* Medarbeidere ALS, fylkeskontoret, ressurscenteret mfl.			190
*Styringsgruppe (kun drift)			60
Utstyr og lokaler			
Kontorplass og utstyr - estimat		kr 200 000,00	
Kvalitetsmåling			
Timebruk 2 x 5 dagsverk			75
Hotellkostnader			
Markedsføring			
*Film av kommunikasjonsrådgiver NAV			26
Totale kostnader		kr 5 210 323,00	396
Kilder: NAV			

4.5 Deltjenester

Deltjenester beskriver metoden i et program, og aktivitetene som utføres i henhold til dette. Under «deltjenester» beskrives også endringer i praksis hos organisasjonen som følge av implementering av metoden, og læring underveis. Antakelsen om sammenhengen mellom ressurser og deltjenester er at innsatsfaktorene beskrevet i ressurser muliggjør utførelsen av deltjenester. Dette stemmer langt på vei i #syktbrajobb. Samtidig ser vi at rekrutteringen av deltakere var krevende, og at metodikken er justert noe.

Metoden for IPS-aktivitetene er godt kjent og dokumentert i eksisterende manualer og studier³². Hovedfokus i dette kapitlet ligger derfor ikke på å gjengi metodikken i detalj, men snarere å synliggjøre de punktene der #syktbrajobb har gjort pragmatiske justeringer av deltjenestene, og/eller avviker fra de etablerte IPS-prinsippene.

For #syktbrajobb er det nærliggende å ta utgangspunkt i de jevnlig kvalitetsmålingene, som gjøres basert på IPS Fidelity Scale²⁸. Målingene gir indikatorer på prinsipper som har falt bort, blitt justert, eller vært krevende å implementere av ulike årsaker.

Følgende ledd skilte seg ut ved spesielt høye eller lave skår, eller endringer fra det ene tidspunktet til det andre, og diskuteres nærmere i det videre: Integrering av behandlingstjenester og arbeidsrettede tjenester, Oppfølging i nærmiljøet, og Systematisk jobbutvikling. I tillegg til utførelsen og justeringen av IPS-metodikken beskrives også læringsprosessen knyttet til rekrutteringsarbeidet, samt hvilke samarbeidsrelasjoner som er opprettet med relevante aktører.

Deltjenester:

- Oppfølging etter IPS-prinsippene
- Rekruttering av deltakere
- Nye samarbeidsrelasjoner

Utfordringer & justeringer: Manglende integrering av helsetjenester, oppfølging i nærmiljø, systematisk jobbutvikling, rekrutteringsstrategier

³² Becker DR, Swanson SJ, Reese SL, Bond GR, McLeman BM. Supported employment fidelity review manual. . 2015.

De åtte prinsippene som IPS er bygget på rammer inn den praktiske utøvelsen av metoden. Prinsippene redegjøres kort for i figur 17:

Figur 10: IPS-prinsippene



Figur hentet fra: Sveinsdottir, V., Fyhn, T., Frangakis, M., Opsahl, J. (2020). Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger – en randomisert kontrollert studie. NORCE Norwegian Research Centre

IPS Fidelity Scale er en kvalitetsmålingsskala som består av 25 ledd, som beskriver hvorvidt IPS-prinsippene etterleves i den praktiske implementeringen av programmet³³. Eksterne evaluatore, som er trent i IPS kvalitetsmålinger, besøker IPS-tjenesten og samler en mengde informasjon fra ulike kilder som dokumenterer utførelsen av metoden. Dette resulterer i en skår fra 1-5 på hvert av de 25 leddene i, hvor en samlet skår på under 74 ikke regnes som IPS-kvalitet, og hvor 125 er høyeste skår.

³³ Bond G, Peterson A, Becker D, Drake R. Validation of the revised individual placement and support fidelity scale (IPS-25). Psychiatr Serv. 2012;63(8):758-63.

Studier har påvist kvalitetsskalaens prediktive validitet, på den måten at høye skårer henger sammen med positive arbeidsformidlingstall blant deltakere^{34,35}.

Det er en stor fordel at kvalitetsmålingen av IPS er validert når man skal implementere IPS på nye lokasjoner, og for nye målgrupper, slik som i dette tilfellet. Selv om enkelte ledd, slik som integrering med helsetjenester, vil justeres i møte med nye målgrupper og deres behov, kan man likevel oppnå høy skår for eksempel ved å integrere tjenesten med andre aktører som er relevante for målgruppen fremfor psykisk helseteam, eller ved å kompensere med høyere skår på andre ledd.

4.5.1 Hvilke justeringer er gjort underveis?

For #syktbrajobb er det enkelte aspekter ved IPS-metoden som har blitt justert eller falt helt bort i møte med den nye målgruppen, og de diskuteres i det følgende. Diskusjonen er basert på to kvalitetsmålinger (sommer 2020 og høst 2020), workshops og oppfølgingssamtaler med jobbspesialist-teamet i #syktbrajobb. Ved begge kvalitetsmålingene kvalifiserer #syktbrajobb til å være i henhold til IPS-standard, til tross for at programmet får laveste skår på de to leddene som omhandler integrering av behandlingstjenester og arbeidsrettede tjenester. Dette betyr at de får gode skårer på andre ledd, som løfter utførelsen til godkjent IPS-nivå. Ved første kvalitetsmåling skårer #syktbrajobb 76 poeng, og ved siste måling skårer programmet 81. Det skjer altså en forbedring i kvaliteten til tross for de krevende betingelsene pandemien satte dette året. I det følgende diskuteres ledd som har fått spesielt lave skår, eller utvikling i den ene eller andre retningen mellom de to måletidspunktene.

4.5.2 Integrering av behandlingstjenester og arbeidsrettede tjenester.

Til forskjell fra den opprinnelige IPS-målgruppen, hvor deltakerne er tilknyttet et behandlingsteam i psykisk helsevern, er målgruppen i #syktbrajobb i varierende grad i et aktivt behandlingsløp, og noen mottar ikke noen form for behandling. Tjenesten har derfor fått laveste skår ved begge måletidspunkt. Fordi gruppen har varierende behandlingsbehov, blir det et spørsmål om hva som skal regnes som behandling for denne målgruppen, og hvem som er hensiktsmessige samhandlings-partnere: Er det fastlege, fysioterapeut, sykehuslege, psykolog? Det kan være praktisk umulig å skulle delta i behandlingsmøter mange ulike steder og samtidig ivareta andre forpliktelser som jobbspesialist.

På dette punktet har det skjedd en utvikling i løpet av året som prosjektet har blitt fulgt med forskning. På forsommeren 2020 var det ikke formalisert et samarbeid med behandlingstjenester. Dette ble reflektert i laveste skår på kvalitetsmålingene på punktene som omhandler integrering med behandling. Ved siste kvalitetsmåling, november 2020, er det dokumentert at det er opprettet samarbeid med NAV Arbeidsrådgivning (ARK) som bidrar med generell og individuell veiledning og kompetanseutveksling. Selv om dette ikke kvalifiserer som integrerte tjenester, er det en positiv utvikling som man kan anta forbedrer tjenesten for deltakerne, og sørger for mer helhetlig oppfølging av deres behov. Jobbspesialistene har stor nytte av rådgivningen de får av psykologene fra ARK. Kvalitetsrapporten fra november 2020 påpeker at rundt en tredjedel av deltakerne er i et behandlingsløp, og at det samarbeides med behandler der hvor deltaker opplever det som

³⁴ Bond G, Peterson A, Becker D, Drake R. Validation of the revised individual placement and support fidelity scale (IPS-25). *Psychiatr Serv.* 2012;63(8):758-63.

³⁵ Kim SJ, Bond GR, Becker DR, Swanson SJ, Langfitt-Reese S. Predictive validity of the individual placement and support fidelity scale (IPS-25): a replication study. *Journal of Vocational Rehabilitation.* 2015;43(3):209-16.

hensiktsmessig. For deltakere med psykiske sykdommer gjøres det nå en avklaring ved inntak om at det er ønskelig å opprette kontakt med behandler eller fastlege som en del av #syktbrajobb-oppfølgingen. Man har ikke ønsket å ha dette som et inklusjonskriterium, fordi man vil beholde rekrutteringen til #syktbrajobb så enkel som mulig.

På den første workshopen med IPS-teamet kom det frem at de har drøftet opprettelsen av ressursgruppe for hver deltaker, som vil kunne bedre opplevelsen av samstemte råd og forventninger fra personer som deltakeren definerer som viktige i livet sitt. Dette ligger nå som et samtalepunkt ved inntak, men den faktiske etableringen av slike grupper er ikke enda blitt praksis.

4.5.3 Oppfølging i nærmiljøet.

Den første kvalitetsmålingen viste lav skår på leddene som undersøker om oppfølgingen foregår i deltakerens nærmiljø (ledd 13 og 14 under Tjenester). Ved andre oppfølging var den tilbaketatte tidsperioden sterkt preget av pandemiltak, og det førte til laveste skår. Den følgende diskusjonen fokuserer derfor på skårer fra første kvalitetsmåling, som speiler praksis under noenlunde normale forhold. Disse leddene i kvalitetsmålingen skal sikre aktivt oppsøkende tjenester, at jobbspesialisten er godt orientert i deltakerens nærområde, og at hen selv skal erfare hvordan det er å transportere seg rundt for deltakeren. Ideelt sett skal en jobbspesialist bruke 65% av tiden sin utenfor kontoret. Jobbspesialistene i #syktbrajobb hadde rundt 40 % utetid ved den første kvalitetsmålingen. Praktiske utfordringer knyttet til dette ble diskutert på den første workshopen.

En del deltakere foretrekker å møtes på NAV-kontoret og da oppleves det ikke hensiktsmessig for jobbspesialistene å insistere på å møtes på en offentlig plass. For enkelte møter kan det også være tidkrevende å finne utearenaer som er tilpasset deltakernes mobilitet. Med tanke på at jobbspesialistenes virkeområde er såpass geografisk spredt vil det gå mye tid til reising om alle deltakerne skal møtes i sitt lokalmiljø, spesielt med kollektivtransport. Det ble allikevel løftet frem at man må ha klart for seg *intensjonen* med utetid, at man skal «gå i deltakerens sko» og være orientert i lokalmiljøet. Dette er viktig i med tanke på relasjonsbygging og lokalkunnskap. Samtidig må det balanseres med hensiktsmessig tidsbruk og balansering av andre krav som jobbspesialistene skal oppfylle.

4.5.4 Systematisk jobbutvikling

Et sentralt prinsipp i IPS er å drive aktiv jobbutvikling. Det vil si å være godt kjent med lokale arbeidsgivers behov, bygge relasjoner med arbeidsgivere, og tenke fleksibelt rundt tilpasning av en stilling for å møte både arbeidsgivers behov og deltakeres ønsker og muligheter. Den første kvalitetsmålingen gav jobbspesialistene skryt for måten de driver jobbsnekring på (det å bryte opp en stilling i flere deler og tilpasse den). Jobbspesialistene fremhevet at det var viktig å lytte til arbeidsgivers behov for å få en forståelse av hva de ville «være med på», med tanke på at de fleste deltakere ikke ønsker en 100 % stilling. De var opptatt av å finne arbeidsgivere som var oppriktig interessert i å ansette deltakere i denne målgruppen, for da var fleksibiliteten til å finne løsninger større. Tidsaspektet ble trukket frem som viktig – det tar tid å bygge en tillitsfull relasjon. I målingen fra november 2020 er disse punktene sterkt preget av pandemisituasjonen med de restriksjonene som fulgte på fysiske møter. Kvalitetsmålingen er ikke fleksibel nok til å ta høyde for alternative løsninger, og teamet har derfor fått laveste skår – på tross av at de har kompensert med digitale møter med

arbeidsgivere. Det bemerkes i rapporten at teamet virker om mulig enda mer rutinert på disse punktene enn ved forrige måling, da de fikk toppskår.

De siste årenes utbredelse av IPS og SE (supported employment) har ført til at det skjer mye relasjonsbygging mellom jobbspesialister og arbeidsgivere. For at ikke belastningen på arbeidsgivere skal bli for stor, har NAV lagt noen føringer som sier at NAV skal fremstå koordinert overfor arbeidsgivere. Det vil si at man ønsker at jobbspesialister og andre som har direkte kontakt med arbeidsgivere skal orientere seg om hva slags samarbeid eller kontakt som allerede er opprettet mellom NAV og disse. Ved første kvalitetsmåling ble dette poengtert som en hemmende faktor, fordi det bryter med en etablert *drop-in* praksis i utførelsen av IPS. Samtidig er ikke spontane møter med arbeidsgivere i seg selv viktig i IPS-metoden – det som er viktig er at man møtes ansikt til ansikt med arbeidsgivere. En jobbspesialist fremhevet at kontakten med arbeidsgiver handler om kvalitet og ikke kvantitet. Hen hadde selv opplevd å ta kontakt med arbeidsgivere som var interesserte i å samarbeide, selv om de tidligere i uken hadde hatt kontakt med en annen NAV-ansatt som drev med arbeidsrettet formidling. Så kunne hen ta kontakt med noen som ikke hadde snakket med NAV på seks måneder, og få lunken respons. Eksempelet illustrerer at samhandlingen med arbeidsgiver er et spørsmål om både kvalitet på samhandlingen og engasjement hos arbeidsgiver. Samtidig ble det fremhevet at det å gjøre avtaler i forkant var en god måte bygge relasjon med arbeidsgiver, og at *drop-in* i seg selv ikke var essensielt. Det er heller ikke et IPS-prinsipp, men har utviklet seg som en vanlig IPS-praksis. Jobbspesialistene selv ga ikke uttrykk for at dette var spesielt hemmende i deres arbeid.

Det å holde kontakten varm med arbeidsgivere var viktig med tanke på at tilstrømmingen av deltakere varierte. Det var viktig å opprettholde relasjonen også når man ikke hadde en konkret kandidat i tankene. Dette ble gjort gjennom å for eksempel følge en leder på jobb noen timer, for å gjøre seg kjent med arbeidet og med bedriften, uten at dette tok form av et møte eller vurdering av en kandidat. Dette viser at relasjonsbygging med arbeidsgivere er et kontinuerlig arbeid, og at det står i et avhengighetsforhold til utfallet av rekrutteringsarbeidet.

#syktbrajobb-teamet gikk opp med hele fire poeng på leddene som måler bredde i type jobber og bredde i typer arbeidsgivere. Disse leddene brukes som en indikator på om jobbspesialistene følger deltakernes egne ønsker, og ikke baserer seg på eksisterende arbeidsgivernettsverk eller jobber som er «lett» tilgjengelige i det lokale arbeidsmarkedet. Rapporten peker på at 90% av deltakerne er i jobb hos ulike arbeidsgivere, og det resulterte i toppskår.

4.5.5 Å nå ut til målgruppen

Å nå ut til å rekruttere deltakere fra målgruppen er en kritisk aktivitet som skulle vise seg å kreve løpende innsats. Dette arbeidet var mer krevende enn man opprinnelig hadde antatt, all den tid jobbspesialist-teamet ikke har tilgang til NAVs registre over unge som mottar uføretrygd. Både under oppstart av prosjektet og underveis må det periodevis benyttes mye tid på å rekruttere nye deltakere for å sikre tilstrømming til programmet. Prosjektleder anslår at markedsføring og rekruttering vil være en kontinuerlig aktivitet, og ressursbruk ligger på omtrent en 30-40% stilling, fordelt på de fire jobbspesialistene over et år.

#syktbrajobb-teamet har gjort seg noen erfaringer underveis med rekruttering. I starten brukte de ulike kommunikasjonskanaler som stands på lavterskeltilbud hvor målgruppen kunne være til stede,

formidling via pasientforeninger og interesse-organisasjoner, NAVs nettsider, oppslag på legekantor, og oppslag i lokale medier. De kanalene som teamet opplevde nådde dårligst ut var stands og formidling via interesseorganisasjoner, og dette ble forklart med at organisasjonene ofte er drevet av frivillige, og har andre fokus og prioriteringer. I løpet av prosjektperioden har man i økende grad klart å innarbeide en praksis hos NAV-veiledere, slik at unge som er på vei til å bli mottakere av uføretrygd får vite at det finnes et tilbud for dem om de skulle ønske det på et senere tidspunkt. #syktbrajobb-teamet har også gjort fremstøt mot brede medieflater, hatt statsrådsbesøk, spesifisert sosiale medier-ansvar til en i teamet, og laget korte videosnutter til bruk i markedsføring på Instagram. Slik kan unge få et inntrykk av hva #syktbrajobb er og hvordan de arbeider. Å forbedre rekrutteringen virker å være en kontinuerlig prosess hvor nye ideer oppstår og prøves ut.

Spørreskjema-dataene gir et nyttig innblikk i hvordan deltakerne først fikk høre om programmet, og hvilke kanaler som nådde best ut. Tabellen under viser hvordan deltakerne først fikk høre om #syktbrajobb.

Tabell 4: Hvordan deltakerne først fikk høre om #syktbrajobb

Informasjonskanal	Prosent
Plakat, brosjyre, skjerm	32%
Forslag fra familie, bekjente og venner	24%
Forslag fra saksbehandler hos NAV	12%
Leste om det på internett	8%
Sosiale medier	4%
Møtt noen på stand	4%
Eventuelt annet (DPS, los på NAV)	16%

Tabellen viser at den brede kommunikasjonen – plakater, brosjyrer og skjerm på legekantorer og relevante møteplasser – har vært den kanalen hvor flest har hørt om tiltaket. Dette bør ses i sammenheng med den nest viktigste informasjonskilden, som er familie, bekjente og venner. Disse kan ha hørt om tiltaket gjennom plakat, brosjyre eller skjerm, og formidlet videre. I workshopene med jobbspesialistene fortalte de at de merket større pågang etter oppslag i lokal presse, slik som Bergenseren (gratis byavis). Dette harmonerer med inntrykket fra spørreskjemadata, at brede kommunikasjonsflater når frem, enten direkte eller indirekte.

Intervjuene belyste også hvordan deltakerne hadde fått høre om og fått interesse for #syktbrajobb. Flere av de som ble intervjuet nevnte Fontenehuset. Dette supplerer bildet i tabellen over.

Det tror jeg var moren min som hadde kommet hjem en sånn lapp som hun hadde funnet. Husker ikke hvor. (...) Det var vel det, og så har de hatt oppslag på Fontenehuset. Så jeg visste litt hva det gikk i.

-Deltaker 6

Første gang så må det være familiemedlemmer som hadde lagt merke til annonse på internett. Så har jo jeg da sett lignende annonser, men det var første gang.

-Deltaker 2

Det er rimelig å anta at det er en viss terskel for å ta kontakt med noen man ikke kjenner om et program man ikke nødvendigvis vet noe om fra før. Måten potensielle deltakere blir møtt på ved første kontakt kan være avgjørende for om de ønsker å bli med videre. Det var et gjentakende tema i deltaker-intervjuene at man hadde møtt på imøtekommende personer, og at man hadde kommet raskt i gang. Dette hadde vært viktig.

Da fikk jeg den personen jeg allerede hadde begynt å snakke med. Nei at jeg ikke må begynne å fortelle min historie til en annen person. Da var hen liksom kjent med min historie. Hen sa jo til meg at det var ikke sikkert at hen ble min jobbveileder, men det ble jo hen. Så det var jo et pluss.

-Deltaker 1

Det var jo litt sånn jeg visste ikke mye om hva jeg gikk til da jeg tok den første telefonsamtalen. (...) så klarte jeg å ta den første telefonen, så fikk jeg god informasjon, og så fikk jeg avtalt raskt og effektivt et møte med min jobbspesialist. (...) Hvis det hadde tatt 2-3 måneder så hadde det vært lett for at man mister gnisten og motivasjonen

-Deltaker 2

Hen som jeg fikk som veileder var veldig grei, og lyttet til det jeg hadde å si, og virket veldig forberedt på det første møtet vårt, og gav meg mye informasjon om #syktbrajobb og hvordan hen ville jobbe med meg fremover.

-Deltaker 4

#syktbrajobb-teamet har etablert hensiktsmessige samarbeidsrelasjoner som ikke fanges opp av kvalitetsmålingene, men som hjelper dem med å nå og følge opp målgruppen. Det er etablert et fast samarbeid med psykologer fra NAV Arbeidsrådgivning (ARK), hvor jobbspesialistene får individuelle rådgivningssamtaler en gang i uken, og hvor psykologene er med på teammøter en gang i måneden. Dette har vært svært hjelpsomt for jobbspesialistene. Hjelpemiddelsentralen er tilgjengelig ved behov, og sitter også representert i styringsgruppen for #syktbrajobb, men her ser man at samarbeidet kunne vært tettere enn det har vært til nå. Unge Funksjonshemmede (UFF) sitter også i styringsgruppen, og samarbeider med #syktbrajobb om rekruttering og kommunikasjon til sine medlemmer. #syktbrajobb har ellers tatt initiativ til å etablere samarbeid med følgende aktører, uten at det foreløpig har resultert i den grad av samarbeid som var ønskelig:

- NAV:
 - Uføretelefonen
 - Kontaktsenteret
 - Arbeidslivssenteret
- Andre:
 - Legeforeningen
 - Avdeling psykisk helse i Bergen kommune (utenfor NAV)

4.6 Endringsmekanismer

Mens deltjenester beskriver endringer i praksis eller tilbud hos organisasjonen, tar endringsmekanismer utgangspunkt i deltakerperspektivet.

Antakelsen som ligger til grunn for sammenhengen mellom deltjenester og endringsmekanismer er at IPS-oppfølgningen, som fokuserer på individuell og langvarig støtte, vil bygge bro mellom deltakerne og arbeidslivet gjennom personlig utvikling, økt mestringstro og støtte på veien inn til arbeidslivet.

Endringsmekanismer kan handle om læring og utvikling, og emosjonelle eller kognitive responser på intervensjonen. Dette ble utforsket gjennom spørreskjema og intervju blant deltakerne, og resultatene bekrefter langt på vei antakelsen om hva IPS-oppfølgningen vil bidra med hos deltakerne.

Endringsmekanismer

(kort sikt):

- Endret selvoppfattelse og syn på livssituasjon (håp, mot & mestring)
- Tilegnede praktiske ferdigheter til jobbsøk
- Erfaringer med arbeidslivets krav

Identifiserte endringsmekanismer var at oppfølgingen gjennom tjenesten gav håp, mot og mestring, at man tilegnet seg praktiske ferdigheter knyttet til jobbsøking, fikk viktige erfaringer i arbeidslivet, og mottok riktig type støtte fra jobbspesialisten.

I spørreskjemaet ble deltakere spurt om de hadde opplevd #syktbrajobb som personlig utviklende, og hva som hadde vært det mest positive med å delta. 50% av respondentene hadde opplevd det ganske eller svært utviklende å delta, mens 36% opplevde det litt utviklende. 8% opplevde det ikke så veldig utviklende, og 4% opplevde det ikke utviklende i det hele tatt. Intervjudata og åpne tekstresponser i spørreskjemaet gir et dypere innblikk i hvordan deltakelse hadde vært personlig utviklende. I analysen av disse dataene var det tre hovedtemaer som kan forstås som endring i ulike faser av oppfølgingen. Den første, mest dyptgripende endringsmekanismen beskriver en endring i selvoppfattelse og fremtidstro, og er basert på sitater om økt håp for fremtiden, at man tør å prøve seg, og at man har opplevd mestring som man tar med seg på andre arenaer i livet. Den påfølgende endringsmekanismen beskriver hvordan man tilegnet seg praktiske ferdigheter relatert til jobbsøking, som man tok med seg videre. Den tredje endringsmekanismen beskriver hvordan møtet med arbeidslivet gav dem ny erfaring som de vokste på. Den fjerde endringsmekanismen favner hele oppfølgingsprosessen, og er knyttet til hvilke aspekter ved oppfølgingen fra jobbspesialisten som var spesielt viktige.

4.6.1 #Syktbrajobb-oppfølgningen gav håp og pågangsmot

Et gjennomgående tema i intervjuene, og åpne svarkategorier i spørreskjema, dreide seg om en mer dyptgripende endring i selvoppfattelse og fremtidstro. Deltakerne satte ord på hvordan det å ta sjanser, utfordre seg selv og oppleve mestring har gitt dem mer pågangsmot, og at det som begynte som en

positiv erfaring med arbeidslivet, får positive ringvirkninger på andre områder i livet. Deltakerne setter gjennomgående ord på en prosess som ser ut til å ha gått fra det ene ytterpunktet til det andre på relativt kort tid.

Det betyr veldig mye...og...det var jo en periode at jeg tenkte at jeg kommer ikke i jobb igjen og nå har jeg blitt ufor og da er det vertfall ikke håp, og det å komme inn i prosjektet #syktbrajobb gjorde jo at jeg fikk håpet tilbake. (...) Jeg må finne meg en jobb, og så fikk jeg liksom den gnisten tilbake, da.

-Deltaker 1

Jeg er evig glad for dette prosjektet! Jeg har lært at det aldri er for sent, jeg har lært at det går an å være heldig i livet også, ikke bare utfordringer. Det jeg kan ta med meg videre er at ja, det er aldri for sent og man må bare stå på uansett. Det å ikke gi opp håpet er viktig, og tro på mennesker, at mennesker er gode.

-Deltaker 3

Når jeg slet med motivasjonen fordi jeg syntes jeg ikke mestret ting godt nok, hjalp de meg til å komme videre og tro mer på meg selv.

-Deltaker (spørreskjema)

Absolutt. Totalt. Jeg har fått bedre selvtillit, mindre angst, veldig mye som har skjedd med meg.

-Deltaker 3

Deltakerne hadde også en rekke betraktninger som beskrev #syktbrajobb som program, og hvilken avgjørende rolle jobbspesialisten spilte. Deltakerne setter ord på hvor viktig det var med jobbspesialistens kapasitet og evne til å følge tett opp, til å ikke gi opp, og være oppmuntrende, men også utfordre når det trengtes.

Det er vanskelig å komme inn på...jobben så det er ikke så lett. Jeg vil si at de som jobber i #syktbrajobb vil bare vårt beste. Og de er litt mer engasjerte enn i NAV. De har kanskje mer kapasitet. Jeg er veldig fornøyd. (...) Og vi har jo møttes ukentlig frem til jeg fikk jobben, og også nå møtes vi fortsatt ofte. Jeg er veldig happy for den tette oppfølgingen.

-Deltaker 5

4.6.2 Jobbsøkingen gav praktiske ferdigheter

I intervjuene ble denne endringsmekanismen uttrykt gjennom eksempler på hva man hadde lært, eller utfordringer man hadde mestret og vokst på.

Jeg har lært at det ikke er skummelt å dra på intervjuer, som jeg hadde en idé om. Jeg tenkte at jobbintervju var megaskummelt, men hen beroliget meg med at hen kunne være med under hele møtet. At hen tar seg den ekstra tiden er utrolig fint.

-Deltaker 7

Ja altså, hen har vel...hen har vel lært meg det å faktisk tørre å gå rundt og spørre om jobb. Det har liksom vært et skummelt steg, synes jeg. Det er ofte hen som har måttet ta kontakt med bedrifter, men så tok jeg et steg, og vi snakket om det, og så gikk det greit.

-Deltaker 1

Selvutvikling, finne ut hva jobber som kan passe, jobbe med en jobbspesialist, var det beste med #syktbrajobb.

-Deltaker (spørreskjema)

Det er jo det at jeg fikk muligheten i tre måneder til å faktisk gjøre det som jeg alltid har hatt lyst til å prøve meg på. Det var mest positivt.

-Deltaker 2

4.6.3 Møtet med arbeidslivet gav viktige erfaringer

En del av deltakerne i #syktbrajobb hadde sitt første møte med ordinært arbeidsliv gjennom oppfølgingen de fikk, og det hadde vært en tøff overgang for flere. Deltakerne satte ord på at de hadde fått et realistisk inntrykk av hva arbeidslivet krever, men også opplevd de positive sidene ved arbeidslivet, slik som å motta støtte og mestre arbeidshverdagen:

Det var igjen tilbake til at vi var midt i første møte med arbeidslivet og at nå vet jeg hva arbeidslivet forventer og hva slags krav som er der. Det at man må faktisk være i stand til å håndtere stress og høyt tempo i noen situasjoner. Og det er nok den viktigste lærdommen, at jeg er forberedt på at slike situasjoner kommer.

-Deltaker 2

Jeg fikk prøvd meg i jobb to steder, hvor det ene stedet var veldig bra, mens det andre stedet ikke var så bra.

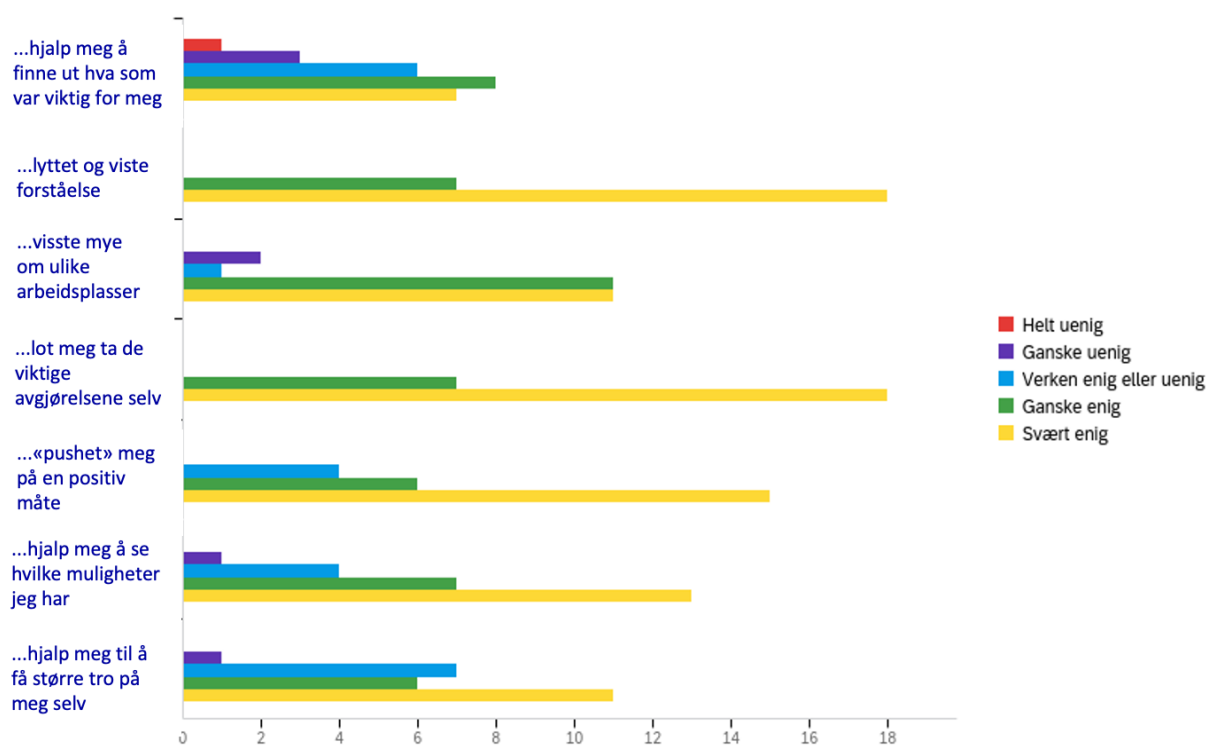
-Deltaker (spørreskjema)

4.6.4 Samarbeidet med jobbspesialisten var en avgjørende faktor for tilfredshet

Spørreskjema-data og intervjudata belyser en rekke sider av samarbeidsrelasjonen mellom deltakere og jobbspesialister. Det tegnes et tydelig bilde av at denne relasjonen har vært avgjørende for flere av endringsmekanismene nevnt over.

I det store og hele opplevde deltakerne at det var tydelig avklart hva de selv hadde ansvar for i oppfølgingen, og hva jobbspesialisten skulle gjøre. I spørreskjemaet svarte nesten alle respondentene at ansvarsfordelingen mellom dem selv og jobbspesialisten var tydelig. I spørreskjemaet ble deltakerne også spurt om samarbeidet med jobbspesialisten, og hvor fornøyde de var med dette. Spørsmålet ble besvart med en skala fra 1-5, hvor 1 var svært misfornøyd og 5 var svært fornøyd. Gjennomsnittet blant respondentene (n=24) var 4,54 (SD 0.91). Hele 75% svarte at de var svært fornøyd, mens 13% svarte at de var ganske fornøyd. Ingen svarte at de var svært misfornøyd. Deltakerne ble så spurt om i hvor stor grad jobbspesialistens oppfølging bar preg av visse aspekter som er viktig i IPS, slik som selvbestemmelse og kjennskap til lokalt arbeidsmarked. Figur 11 viser hvordan svarene fordeler seg på syv slike aspekter.

Figur 11: Deltakernes svar på i hvilken grad jobbspesialistens oppfølging er i tråd med viktige IPS-aspekter.



For det meste svarer deltakerne i den positive delen av skalaen, som visualiseringen viser. For to av utsagnene har respondentene kun brukt de to øverste delene av skalaen (ganske eller svært enig), og det er utsagn som er ment å beskrive selvbestemmelse og oppfølging på deltakerens premisser. Deltakerne som svarte på spørreskjemaet hadde helt klart en opplevelse av å bli lyttet til, og at de viktige avgjørelsene ble tatt av dem selv. Dette speiler temaet «Oppfølging på egne premisser», som er beskrevet i avsnittet om Målgruppens behov (avsnitt 3.4.3). Spørsmålet med størst variasjon i svarene er spørsmålet som handler om hvorvidt jobbspesialisten hjalp deltakerne å finne ut av hva som var viktig for dem. Dette kan tolkes som at deltakerne allerede var klar over hva som var viktig for dem, eller at jobbspesialisten ikke lyktes med dette. Gitt de andre svarene på denne skalaen, samt de gjennomgående positive beskrivelsene i intervjudata er det nærliggende å anta den første tolkningen.

Ett av IPS-prinsippene sier at deltakerne skal få langvarig støtte av jobbspesialisten. Dette trekkes uoppfordret frem gjentatte ganger som en avgjørende faktor for deltakerne, både i intervjuene og i fritekst-felt i spørreskjemaet. Det å ikke bli «sluppet» så snart man har fått jobb, og å ha noen å støtte seg på og rådføre seg med skapte en viktig trygghet.

«Vi møtes ganske ofte. Det er veldig greit. Hen følger meg opp på en bra måte. Det har ikke vært annerledes etter at jeg fikk jobb. Hen er interessert og flink.»

-Deltaker 4

«Det at man blir fulgt opp etter at målet er nådd, målet er jo jobb, men selv om målet er nådd så får man videre oppfølging, det er for meg det som har vært viktigst.»

-Deltaker 2

«Jeg startet jo i jobben da, som sagt, veldig vanskelig å starte i jobb i ordinær stilling for første gang. Det var veldig vanskelig, og da var det greit å ha noen å støtte seg på, og snakke med og få hjelp til, hun vekket meg om morgenen da jeg hadde tidligvakt, siden jeg har litt problemer med å stå opp om morgenen. Så hen hjalp meg med det og det har hjulpet meg veldig mye, også etter at jeg fikk meg jobb. (...) At man vet at oppfølgingen ikke stopper betyr veldig mye.»

-Deltaker 3

«Jeg har vel kanskje ikke følt at jeg har vært bra nok i jobben tidligere. Det har blitt mye bedre nå. (...) Der som jeg er ringevikar nå, der har jeg fått mye skryt. Det er jeg ikke vant til å få. Det er en god følelse. Jeg er blitt tryggere på å ta kontakt med forskjellige steder med tanke på jobbmuligheter.»

-Deltaker 4

Til slutt i dette avsnittet vil vi peke på en problemstilling som på ingen måte var gjentakende blant deltakerne, men som allikevel er verdt å være oppmerksom på i dynamikken som oppstår mellom

engasjerte jobbspesialister og unge som har bedt om hjelp til å komme inn i arbeidslivet. Dette handlet om å stå i et spenn mellom å hevde sine egne ønsker, og å ikke skuffe jobbspesialisten. Man satte stor pris på å bli fulgt opp så godt, og at jobbspesialisten hadde slik tro på deltakerne. Samtidig, for dem som ikke var trygge på å ta opp ting og hevde seg selv, gikk man på kompromiss med sine egne ønsker i jobbsøket av frykt for å skuffe jobbspesialisten. Dette er et punkt til ettertanke i utøvelsen av en metode som balanserer selvbestemmelse hos deltakeren med fremdrift og engasjement hos jobbspesialisten.

4.7 Utfall

Mens endringsmekanismer så på deltakernes mer umiddelbare og kortsiktige responser på #syktbrajobb, fokuserer utfall på varige endringer i atferd, praksis, forhold og tilstander. Antakelsen om sammenhengen mellom endringsmekanismer og utfall er at deltakerne som mottar IPS-oppfølging opplever varige endringer i form av kunnskap om jobbsøking og økt mestring og selvfølelse, som kan kulminere i langsiktige endringer i form av tilknytning til arbeidslivet.

Det er for tidlig å konkludere med hvorvidt #syktbrajobb har ført til varige endringer i deltakernes mulighet til å få og beholde arbeid, ser vi allikevel lovende indikasjoner på økt tilknytning til arbeidslivet. Vi vier derfor også plass til å diskutere hvordan og hvilke utfall som kan måles i fremtiden. NAVs registerdata på avtalt arbeidstid og uføreutbetalinger, samt egenrapportering fra prosjektet er datakildene for denne analysen. Fra september 2019 viser registerdataene en økning i avtalt arbeidstid for deltakerne. Uføreutbetalingene har også gått ned, men dette er en mindre klar trend.

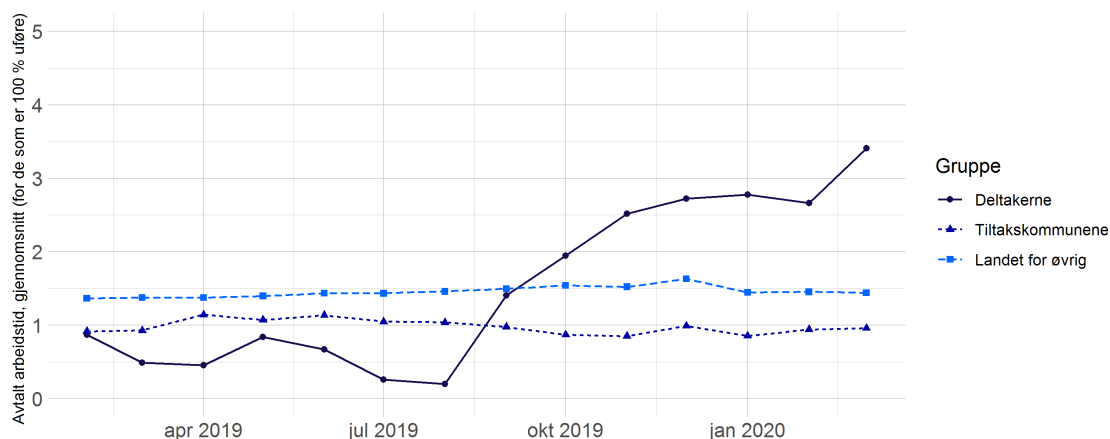
Utfall:
(lengre sikt)

Fleire i ordinært arbeid: Positive indikasjoner på varig endring i form av økning i avtalt arbeidstid og svak trend for reduksjon i uføreutbetalinger

4.7.1 Endring i tilstander

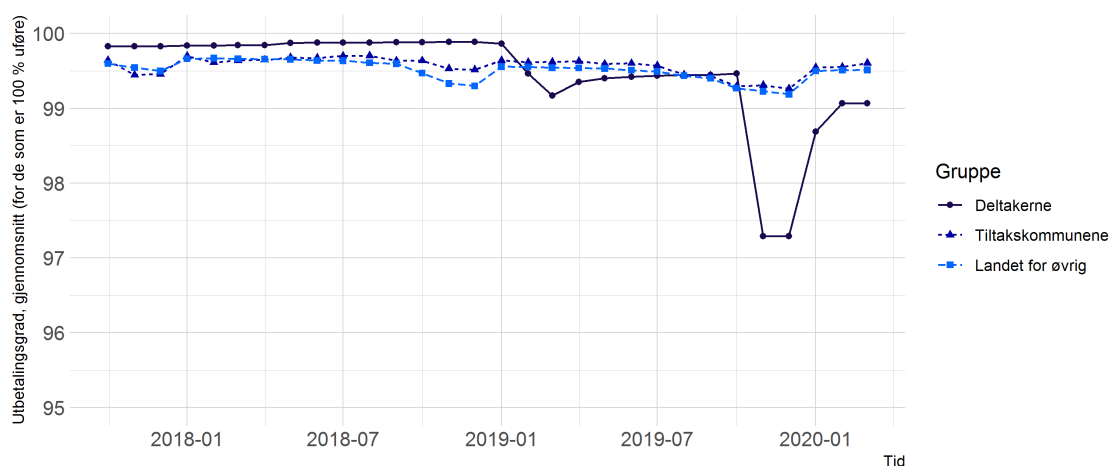
Det viktigste målet på om #syktbrajobb er vellykket er om tiltaket har bidratt til at flere får og står i jobb. Et mer langsiktig utfall er reduksjon i uføreutbetalinger og/eller avgang fra uføretrygd. Dette er utfall på lang og mellomlangt sikt. På kortere sikt er et utfall at en person kommer i jobb.

En måte å måle om en person er i jobb er å ta utgangspunkt i Aa-registerets variabel kalt «avtalt arbeidstid». Figuren under viser gjennomsnittlig avtalt arbeidstid for de tre gruppene vi sammenligner, for personer som 100% uføretrygdet. Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid er fram til september 2019 høyere for ikke-deltakere. Fra september 2019 til mars 2020 ble bildet imidlertid snudd, og gjennomsnittet er langt høyere for deltakergruppen. Det er imidlertid fortsatt lavt (rundt 3 timer avtalt arbeidstid i uken). Dette nyanseres av at stillingsprosenten blant dem som faktisk har jobbet selvsagt er langt høyere. Det kan skyldes at flere av deltakerne kan være i oppstarten av tiltaket ved måletidspunktet, eller enda ikke har fått jobb. På lengre sikt kan det være hensiktsmessig å gjøre en analyse av avtalt arbeidstid for å vurdere hvorvidt deltakerne oppnår varig arbeid. Tiltakskommunene ligger også her stabilt under landsgjennomsnittet (slik det også fremgår under delkapittelet om målgruppens kjennetegn – kapittel 3.3.1).

Figur 12: Gjennomsnittlig avtalt ukentlig arbeidstid (timer) i februar 2019-mars 2020


Kilde: Oxford Research og NORCE

Et annet utfall som er relatert til arbeid er en reduksjon i uføreutbetalingene fra NAV. Uførereformen medfører at det lønner seg å jobbe, på den måten at uføreutbetalingene ikke reduseres proporsjonalt med inntekt. I figuren under ser vi at uføreutbetalingene i gjennomsnitt var høyere for deltakerne enn tiltakskommunene og landet for øvrig i tiden før #syktbrajobb startet. På rundt samme tidspunkt som avtalt arbeidstid stiger (**Figur 12**) synker imidlertid gjennomsnittlig utbetaling i prosent for deltakerne noe (**Figur 13**).

Figur 13: Gjennomsnittlig uføreutbetaling (prosent) for de som er 100% uføretrygda


Kilde: Oxford Research og NORCE

For de 18 deltakerne som er i jobb varierer antallet dager fra inntak i IPS til jobb fra 21 til 614 dager.³⁶

³⁶ Gjennomsnittet er 184 dager

4.7.2 Stillingsprosent

Ved inntak i #syktbrajobb er deltakerne spurt om hvilken stillingsprosent de kunne tenke seg å arbeide i. Blant de 67 deltakerne som var eller hadde vært registrert i tiltaket per januar 2021 var det 61 som oppga ønsket stillingsprosent, med et gjennomsnitt på 46%. Ti av deltakerne ønsket seg full stilling, 16 deltakere ønsket seg mellom 50-80%, 17 deltakere 30-40%, mens 18 deltakere ønsket seg 20% eller mindre.

Deltakerne hadde gjennomsnittlig deltatt i tiltaket i 11 måneder (fra 0-21 måneder). Totalt 18 deltakere var registrert med jobb i løpet av tiden de hadde deltatt, hvorav 5 personer var registrert med to arbeidsforhold. Blant de 18 deltakerne som var registrerte med jobb var det 4 personer i full stilling, mens gjennomsnittlig stillingsprosent var 49%.

4.7.3 Endringer på lengre sikt: Forslag til indikatorutvikling

Oppsummert har vi følgende refleksjoner og vurderinger av hvordan og hvilke utfall av #syktbrajobb som bør måles på lengre sikt:

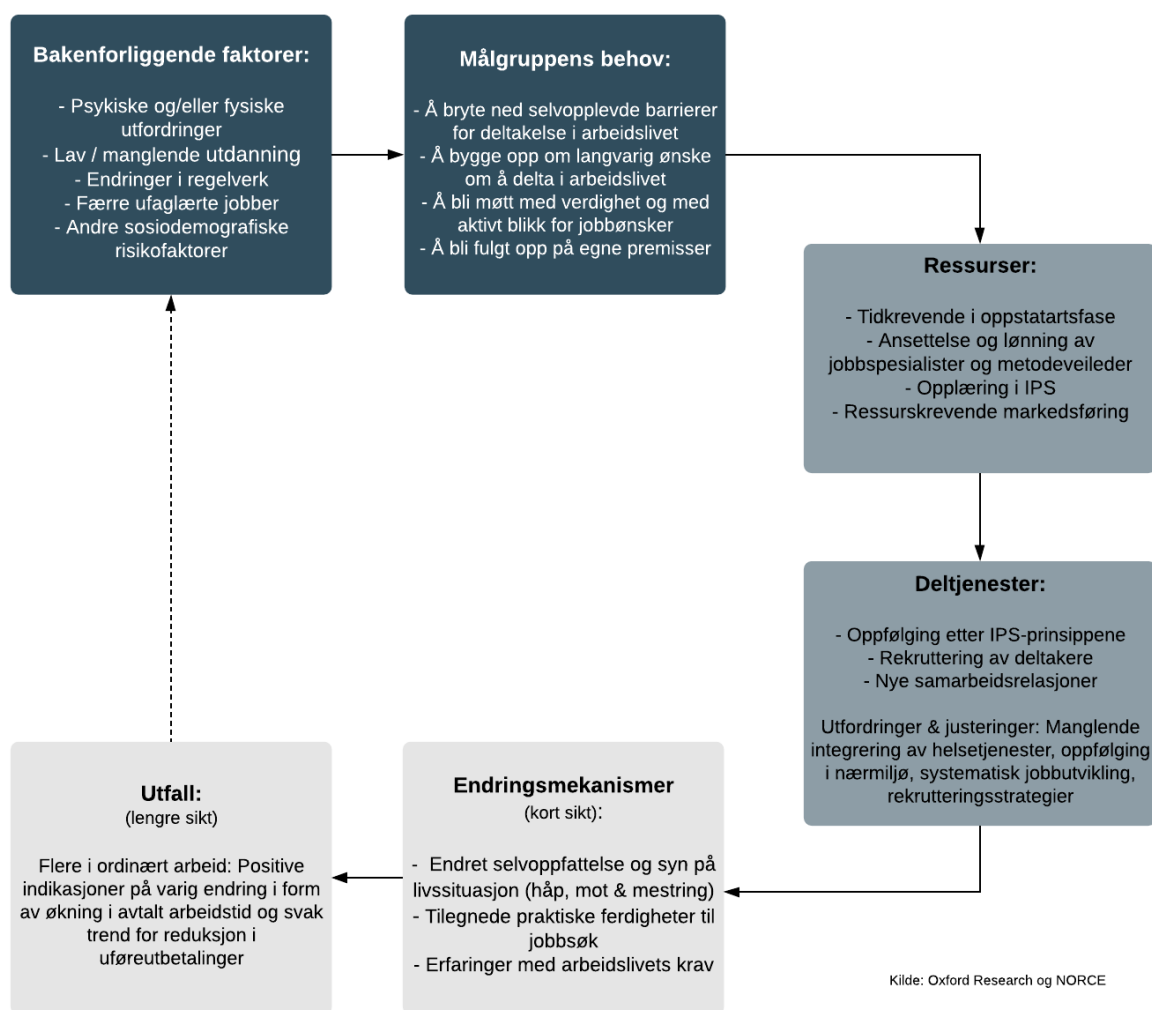
- *Stillingsprosent*. Der er flere av deltakerne som verken ønsker eller kan ha en fulltidsjobb. En økning i stillingsprosent kan også si noe om tiltaket virker som forventet.
- *Stabilitet i tilknytting til arbeidslivet*: Registerdata som måler arbeidstilknytning over tid.
- *Helse*: Det er en gjensidig påvirkning mellom helse og jobb. Etter hvert som deltakerne står i jobb kan man se en reduksjon i behovet for helsehjelp. Det er kunne være fornuftig å måle reduksjon i mottak av helsetjenester blant deltakerne.
- *Gjennomføring*: Et annet utfall er utgang av tiltaket, dvs. at personen ikke lenger har behov for oppfølging fra jobbspesialisten for å stå i arbeidslivet. Denne prosessen kan ta lang tid, og kan innebære en gradvis nedskalering av oppfølgingen. Utgang av tiltaket i betydningen at deltakeren forlater programmet som ordinær arbeidstaker, er verd å måle som suksessfulle endringsløp
- I IPS-programmer skal det holdes kontinuerlig oversikt over en rekke variabler for alle deltakere. Disse inkluderer *antall dager fra deltakernes første møte med jobbspesialist til første møte ansikt-til-ansikt med potensiell arbeidsgiver; jobbstatus; stillingstitler og bedriftsnavn for arbeidsforhold; deltakernes karriereprofil; og utdanningsaktiviteter*. I #syktbrajobb ble det i tråd med dette holdt oversikt over disse variablene i et eget oversiktsdokument. Slike oversikter er ikke bare nyttige i forbindelse med kvalitetsmålingene, men også for å kunne se hvor godt programmet lykkes over tid, og for å ha et sammenlikningsgrunnlag med tilsvarende programmer. I forskning som ser på effekten av IPS, brukes som regel de standardiserte indikatorene *oppnåelse av arbeid* (antall deltakere som har fått jobb i løpet av oppfølgingstiden, og hvor hurtig den første jobben ble oppnådd), *varighet av arbeidsforhold* (antall uker i arbeidsforhold totalt, og lengde på det engste arbeidsforholdet), *antall timer i uken* (antall timer jobbet per uke, og prosentandel av deltakere som har jobbet minst 20 timer i uken), og *totalt antall timer og lønn*.³⁷ Dersom effekten av #syktbrajobb skal evalueres i fremtiden vil bruk av disse variablene være hensiktsmessig, da en vil kunne sammenlikne resultatene med øvrige IPS-studier som er gjort på tvers av målgrupper både i Norge og internasjonalt.

³⁷ Bond, G. R., Campbell, K., & Drake, R. E. (2012). Standardizing measures in four domains of employment outcomes for individual placement and support. *Psychiatr Serv*, 63(8), 751-757. doi:10.1176/appi.ps.201100270

4.8 Oppsummert endringsteori

Figuren under visualiserer endringsteorien som er beskrevet i detalj over, korte oppsummeringer for hver komponent.

Figur 14: Endringsteori #syktbrajobb



5. Utvidelse av #syktbrajobb

#Syktbrajobb kan igangsettes andre steder i landet, men det må gjøres enkelte vurderinger med hensyn til IPS-kriteriene. Dette kapittelet skal være til hjelp for å gjøre denne type vurderinger. Et grunnleggende premiss for denne analysen er at implementeringen i andre deler av landet skal kunne oppnå minimumskravet for å være et godkjent IPS-tilbud (kvalitetsmålingsskår på minst 74). Hvis ikke det oppfyller minimumskravet betyr det at man ikke lenger driver en evidensbasert metodikk, og da har man mindre grunnlag for å anta at programmet fungerer bedre enn vanlig praksis med tradisjonelle tiltak.

I henhold til IPS-manualen bør et IPS-team bestå av minst to jobbspesialister i fulltid, i tillegg til en teamleder. Vi vurderer at et team med tre jobbspesialister der en av dem også fungerer som metodeveileder kan være et adekvat og godt utgangspunkt.

Vi går nå først gjennom noen faktorer som må tas hensyn til. Deretter ser vi på forholdet mellom befolkningsstørrelse, rekrutteringspotensial og størrelse på målgruppa. Videre illustrerer vi dette ved å benytte en hypotetisk case der man ruller ut #syktbrajobb i Kristiansandsområdet.

5.1 Perspektiver på utvidelse og utrulling av #syktbrajobb i andre kommuner

Her ser vi på faktorer som må tas hensyn til ved beslutningsprosesser rundt utvidelse av #syktbrajobb til andre områder i landet. Noen av faktorene viser til karakteristikk ved områder #syktbrajobb skal utvides til, andre er karakteristikk ved innrettingen av #syktbrajobb, herunder IPS-metodikken.

5.1.1 Det regionale arbeidsmarkedet

Jobbspesialistene bruker en betydelig stor del av sin tid på oppsøkende kontakt med arbeidsgivere. I henhold til IPS-metodikken skal deltakerne i #syktbrajobb formidles til ordinært arbeid, og tilbuds- og etterspørselsmekanismer kan påvirke hvor lett det er for jobbspesialistene å formidle kandidater til arbeidsgivere. På etterspørselssiden antar vi at arbeidsgivers behov for kompetanse og grad av spesialisering er avgjørende. Vi antar at det vil være vanskeligere å finne egnede stillinger i høyt spesialiserte arbeidsmarkeder med høye krav til deltakernes kompetanse. Det er videre logisk at muligheten for å finne egnede stillinger avhenger av konkurransesituasjonen rundt stillingene som er aktuelle for deltakere. Prosjektleder svarer slik da hun ble spurt om hvordan arbeidsmarkedet vil påvirke jobbspesialistenes mulighet til å snekre en relevant jobb til deltakerne³⁸:

Det vil jo være færre jobber og ikke like mange valg av yrker i distriktene. På den andre siden så kjenner NAV-kontorene i distriktene nok arbeidsgiverne bedre fra før fordi det er færre arbeidsplasser å bli kjent med. Det er 4000 arbeidsgivere i region NAV Bergenhus. Mange av de er små butikker. Vi når ikke over alle arbeidsgiverne våre. Det er lettere å bygge relasjoner med arbeidsgivere i distrikta – færre bedrifter, flere hjørnesteinsbedrifter. Det er imidlertid også en negativ side ved dette: IPS-metoden sier at man skal følge ønsket til brukeren – ifølge metoden skal man jobbe bredt, det vil si at

³⁸ Intervju med prosjektleder

man skal se etter elementer av deltakerens ønske i andre bransjer. Dette vil være vanskeligere i regioner der man ikke har bredde blant arbeidsgiverne. Et fargerikt arbeidsmarked vil være en fordel med hensyn til IPS-metoden.

-Prosjektleder

Hvilke typer arbeidsgivere området har og deres relasjon til NAV vil altså kunne spille inn på hvor lett det er å både rekruttere arbeidsgivere, og å få deltakerne ut i jobb. Mye prøving og feiling vil gjøre at jobbspesialistene bruker mer tid per deltaker og arbeidsgiver. Kapasiteten til jobbspesialisten vil da være mindre og kostnadene per deltaker høyere.

5.1.2 Avstander og geografi

Arbeidsmarkedet henger tett sammen med geografiske forhold. #Syktbrajobb i sin nåværende form foregår i urbane områder, og slik som prosjektleder beskriver ovenfor er det et bredere arbeidsmarked enn i mer rurale områder. I rurale områder er imidlertid relasjonene tettere, noe som gjør at det kan være enklere å nå ut til arbeidsgivere. Det kan også være slik at kravet til utdanning er lavere i noen typiske distriktsnæringer, noe som kan gi relativt bedre muligheter her.

#Syktbrajobb innebærer tett oppfølging og at jobbspesialistene skal bruke mye av tiden sin ute i de områdene deltakerne befinner seg i. Denne aktiviteten har en kostnadsside, men med dagens kommunikasjonsteknologi er det vanskelig å vite om disse kostnadene bli høyere i sentrale eller rurale områder.

5.1.3 Terskler knyttet til IPS-metodikken

Det er mulig å ansette kun en jobbspesialist, men man får da trekk i kvalitetsmålingene. Dette er blant annet basert på at jobbspesialister som arbeider sammen vil kunne diskutere og dele idéer og informasjon, gi tilbakemelding på hverandre, dekke for hverandre ved behov, og spille hverandre gode. En jobbspesialist som arbeider alene vil stå i en mer sårbar situasjon. Det er imidlertid noen anbefalinger om hvor mange deltakere en jobbspesialist skal ta hånd om, og for hver nye jobbspesialist blir det en dobling av deltakere, og en dobling av lønnskostnader. For å få nok deltakere per jobbspesialist kan det være behov for omfattende markedsføring, som også koster i timeinnsats. Det er også behov for en metodeveileder i IPS-programmet. Metodeveilederen kan være en jobbspesialist, men i tilfeller der det kun er to jobbspesialister så kan det anbefales å benytte en ekstern i regionenes eget IPS-team.

Basert på prosjektlederens erfaringer i tidligere prosjekt og i prosjektet #syktbrajobb er bærekraften til et prosjekt som kun har ansatt én jobbspesialist dårlig. For å få en god teamdynamikk trengs det ifølge prosjektleder helst tre jobbspesialister:

Jeg vil si at man er nødt til å ha tre eller flere på samme sted fordi teamerfaringen er så viktig. Man må være tre stykker for å få til effektiv teamutvikling. Med en person som jobbspesialist vil denne personen føle seg ensom og si opp jobben. Dette har jeg erfaring med fra før. Når man har to personer, blir de uenige – og de blir motpoler. Med tre personer får man til en teamdynamikk.

-Prosjektleder

Vi vurderer at et team med tre jobbspesialister der en av dem også fungerer som metodeveileder kan være et adekvat og godt utgangspunkt.

Kunnskap og opplæring om IPS krever relativt lite ressursinnsats. Det er ikke krav om noe opplæring av jobbspesialistene utover det fem dagers lange kurset som de ble tilbudt i #syktbrajobb.

Metodeveileder må gjennomgå et ekstra to-dagers kurs. Teamet kan derfor være operativt ganske raskt, og utenom rekruttering er det ikke store oppstartskostnader med tanke på å benytte IPS-metodikken.

5.1.4 Utgifter til forskning og evaluering

Mye av timeinnsatsen som ligger utenfor prosjektleder og jobbspesialistenes timeføring er knyttet til forskning og evaluering av prosjektet. Om prosjektet skal evalueres må jobbspesialister og prosjektleder forventes å intervjues, og ta del i datainnsamlingen. Forskning og evalueringstjenester må kjøpes inn.

5.2 Befolkningsgrunnlag

På landsbasis var det i mars 2020 35 513 uføre i ung alder (under 35), og 2033 var folkeregistrert i tiltakskommunene Bergen, Askøy og Øygarden. Sistnevnte tall utgjør om lag 55 prosent av alle unge uføre i Vestland.

Det er flest uføre i ung alder i Viken, Trøndelag og Vestland. I alle fylker er over 90 prosent av disse registrert som mottakere av 100 prosent uføretrygd i NAV sine systemer.

Tabell 5:Fylkesvis fordeling av uføre 18 – 34 år per mars 2020

Fylke	Antall personer	Andel 100% uføretrygda
Viken	7792	93,9%
Trøndelag	3692	91,7 %
Vestland	3671	93,7 %
Vestfold og Telemark	3612	91,9 %
Rogaland	3164	92,5 %
Innlandet	2869	91,4%
Agder	2858	90,7%
Oslo	2643	92,6%
Nordland	1914	93,3%
Troms og Finnmark	1541	93,8%
Møre og Romsdal	1504	92,3%
Ukjent bosted	253	95,2%

5.2.1 Eksempler på befolkningsgrunnlag og rekruttering

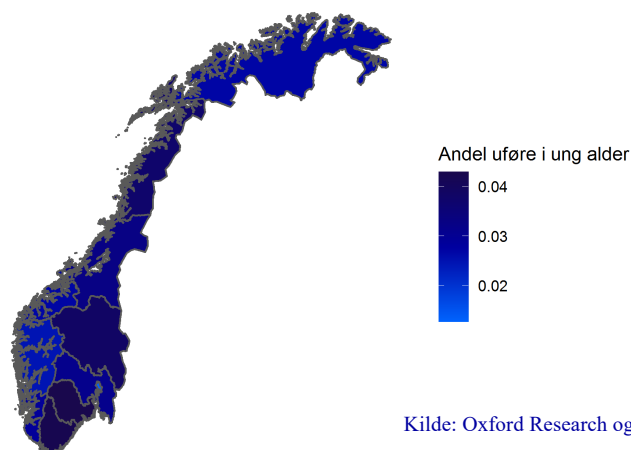
Det er særlig tre variabler som bestemmer relasjonen mellom befolkningsstørrelse og antall deltakere:

1. Andelen uføre i ung alder av 18-34 åringer.
2. 18-34 åringenes andel av befolkninga.
3. Andelen av målgruppa som ønsker å ta del i tiltaket (rekrutteringspotensialet).

Det er flest uføre i ung alder relativt til befolkningen 18-34 år i Vestfold og Telemark, Agder og Innlandet, og færrest i Oslo og Vestland. Figuren nedenfor viser fordelingen fylkesvis for uføres andel av befolkningen 18-34 år i 2020. De mørkeblå fargene viser områder med mange uføre, mens de lyseblåfargene viser områder med færre uføre i ung alder, relativt til befolkningen.

Fra denne sammenstillingen kan vi slutte at tiltakskommunene ikke har en spesiell høy andel uføre i ung alder. Det betyr at størrelsen på målgruppen kan være stor nok i områder med færre bosatte enn i tiltakskommunene Bergen, Askøy og Øygarden, hvis andelen uføre i ung alder er høyere.

Figur 15: Antall uføre som andel av befolkning 18-34 år (per 2020)



Kilde: Oxford Research og NORCE

Den andre variabelen som spiller inn, er andelen av befolkningen som er i aldersgruppen 18-34 år sammenliknet med øvrige aldersgrupper. Dette forholdet kan nok dra i andre retningen, ved at områder med stor fraflytting har færre unge mellom 18 og 34 år.

Den siste variabelen er den mest avgjørende, og den eneste som påvirkes direkte av tiltakstilbyder, nemlig *rekrutteringsandelen*. Rekrutteringsandelen viser til hvor mange prosent av målgruppa som ønsker å delta i et tiltak som #syktbrajobb. Rekrutteringspotensialet påvirkes igjen av mange faktorer, for eksempel i hvilken grad det er lett å få spredt informasjon om tiltaket til målgruppa. Vi vet ikke hvor mange prosent av uføre i alder i Øygarden, Bergen og Askøy som er gjort kjent med at #syktbrajobb finnes. Derfor er det vanskelig å si noe om rekrutteringspotensialet totalt. I tillegg så forteller flere av brukerne i intervjuene om at de har blitt eksponert for informasjon om #syktbrajobb fra flere kilder, og at det kan ha vært utløsende at det er foreldre/venner som videreformidler denne informasjonen. Flere av informantene forteller også at det har vært svært viktig for dem at personen de møtte i første omgang er den samme som de får som jobbspesialist. Sammensettingen av jobbspesialistteamet kan dermed også spille en rolle. Et allsidig jobbspesialistteam kan kunne tiltrekke

seg flere ulike brukergrupper enn et team med et mindre fargerikt persongalleri. I tillegg vil prosjektets evne til samarbeid med andre lokale aktører, inkludert hvorvidt de har avtaler med andre institusjoner og tjenester som f.eks. fastlege, påvirke hvor mange som lar seg rekrutteres. Dette er noe #syktbrajobb har blitt trukket for i kvalitetsmålingene. Det er uvisst hvor mye prosentandelen kan dyttes opp som følge av bedre rekruttering og samhandling på tvers. #syktbrajobb har likevel gjort mye på samarbeidssiden, og har for eksempel etablert et samarbeid med Fontenehuset i Bergen og med organisasjonen Unge funksjonshemmede.

Noen eksempler på befolkningsstørrelse, og antall deltakere

#Syktbrajobb hadde i august 2020 45 deltakere av 2065 personer som er i målgruppen for tilbudet i Askøy, Bergen og Øygarden (uføretrygda og yngre enn 35 år). Dette utgjør 2,18 prosent av den totale målgruppa.³⁹

Definisjonen av målgruppa og befolkningsstørrelsen setter altså noen begrensinger på hvorvidt det er nok potensielle deltakere til å ansette jobbspesialister og sette i gang et prosjekt. Etter IPS metodikken skal hver jobbspesialist ha maksimum 20 deltakere. For å få full score på kvalitetsmålingene bør hvert jobbspesialistteam bestå av minst to heltidsansatte jobbspesialister og en metodeveileder⁴⁰. Det er ingen nedre grense på antall deltakere per jobbspesialist, men i våre beregninger legger vi til grunn i gjennomsnitt 15 deltakere per fulltidsansatte jobbspesialist. Dette fordi ressursinnsatsen skal stå i stil med kostnadene.

Et minimumsalternativ med to jobbspesialister og 37,5 deltakere (IPS-jobbspesialist minimumsalternativ) forutsetter altså en populasjon av unge uføre på 1376 personer⁴¹, hvis andelen av målgruppa som deltar i tiltaket er likt det det er i #syktbrajobb. Hvis de andre variablene, andelen unge uføre 18-34 åringer og 18-34 åringeres andel av befolkninga, forblir konstante, så forutsetter minimumsløsningen en befolkning på 288 888 personer. #syktbrajobb i Bergen, Øygarden og Askøy har imidlertid gjennomsnittlig antall deltakere per jobbspesialist på under 15 personer. Et scenario der rekrutteringen mer enn dobles til 5 prosent og der det ansettes to jobbspesialister forutsetter et befolkningsgrunnlag på 125 966.

Tabell 6: Sammenheng mellom befolkningsstørrelse, antall deltakere og størrelse på målgruppa

	#syktbrajobb (Bergen, Øygarden og Askøy)	IPS-minimums- alternativ I	Scenario med høyere rekruttering	Minimums alternativ II
Målgruppens andel av befolkning 18-34 år	2,29 %	2,29 %	2,29 %	2,29 %
Deltakernes andel av målgruppa	2,18 %	2,18 %	5,00 %	2,18 %
Antall deltakere	45	37,5	37,5	47,5
Målgruppe	2065	1720	750	2179
18-34 åringeres andel av befolkninga	26 %	26 %	26 %	26 %

³⁹ NAVs egne beregninger.

⁴⁰ Metodeveileder har også minst 50 prosent av sin jobb knyttet til å være jobbspesialist. Det innebærer et minimumsalternativ består av tre personer.

⁴¹ $\frac{37,5}{0,0218} = 1720$

Befolkning	351 883	288 888	125 966	365 972
Kilde: SSB tabell 07459, NAVs uføretrygd statistikk, prosjektdokumenter NAV				

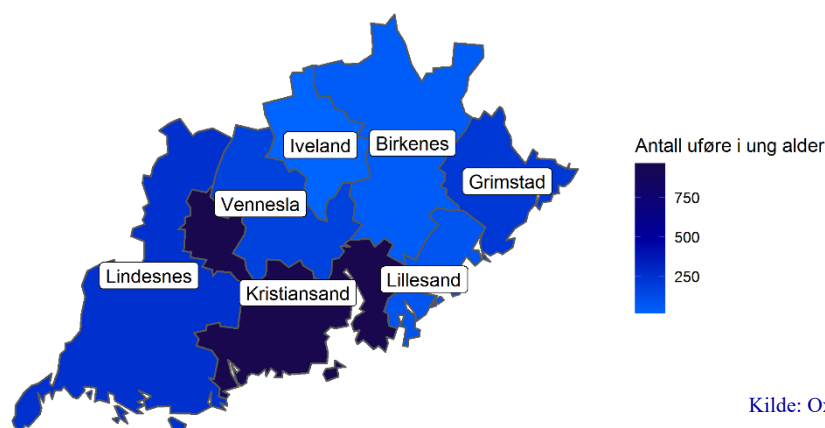
Med en så lav rekrutteringsandel vil de aller fleste kommuner i Norge ikke kunne iverksette et minimumsalternativ slik det er spesifisert over. Det kan være mulig å nå kritisk masse ved at flere kommuner går sammen om å etablere et prosjekt, slik det er gjort i tilfellet #syktbrajobb. Her vil en imidlertid måtte ta hensyn til og vurdere begrensninger knyttet til avstander og reisevei som kan spille inn.

Tidligere IPS-studier både her i Norge og internasjonalt har imidlertid vist at metoden fungerer på tvers av ulike geografiske lokasjoner, arbeidsmarkeder og kontekster.^{42,43} Det er derfor all grunn til å tro at IPS vil kunne brukes i hele landet så fremt målgruppen eksisterer, men at rekrutteringsstrategi samt størrelse på og organisering av IPS-tjenesten må tilpasses befolkningsgrunnlaget.

5.2.2 Et hypotetisk eksempel: #syktbrajobb i «Kristiansandsregionen»

For å illustrere hvordan vurderinger av en utvidelse av #syktbrajobb kan se ut presenterer vi her et hypotetisk eksempel der NAV i kommunene i tidligere Kristiansandregionen og Grimstad går sammen om å etablere et tilbud tilsvarende #syktbrajobb.

Figur 16: Eksempel fra Kristiansandsregionen



Kilde: Oxford Research og NORCE

Kristiansand, som er størst, og som ligger i midten, foreslås som lokasjon for jobbspesialistene. Fra de ulike kommunene til Kristiansand så er det rundt 1 time reisevei med bil. Til sammen har disse kommunene en befolkning på 190 628 i 2020.⁴⁴ Tabell 4 viser innbyggertallet i de ulike kommunene.

⁴² Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., . . . Lie, S. A. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Bergen: Uni Research Helse.

⁴³ Brinchmann, B., Widding-Havneraas, T., Modini, M., Rinaldi, M., Moe, C. F., McDaid, D., . . . Mykletun, A. (2019). A meta-regression of the impact of policy on the efficacy of Individual Placement and Support. *Acta Psychiatr Scand*. doi:10.1111/acps.13129

⁴⁴ SSB tabell 11342

Tabell 7: Kommuner i eksempelet

Kommune	Befolkning
Grimstad	23544
Kristiansand	111633
Lindesnes	23046
Lillesand	11074
Birkenes	5226
Iveland	1331
Vennesla	14774
Kilde: SSB tabell 11342	

I mars 2020 var det 1770 uføre i ung alder bosatt i «Kristiansandregionen». Gitt et minimumsalternativ på 3 jobbspesialister og 45 deltakere, må rekrutteringen være på 2,54 prosent av målgruppa. Dette er 0,36 prosentpoeng høyere enn #syktbrajobb i Bergen, Askøy og Øygarden.

Tabell 8: Parametere i beregning av rekrutteringsandel #syktbrajobb i Kristiansandregionen

Parametre	
Befolkning	190 628
Uføre i ung alder	1770
Antall jobbspesialister	3
Antall deltakere	45
Rekrutteringsandel	2,54 %
Kilde: SSB tabell 11342, Aa-registeret	

Hvordan vurdere om #syktbrajobb burde settes i gang i dette hypotetiske eksempelet

Kristiansandregionen er ikke et av de mest folketette områdene i Norge. Flere kommuner må gå sammen om tiltaket enn det som er gjort i #syktbrajobb. Reisevei kan også tenkes å være noe lengre, særlig hvis jobbspesialisten er i kontakt med en bruker i Lindesnes, og senere samme i dag Grimstad. Da vil det være mye tid som går bort i reise. Det kan derfor være slik at man ønsker å fordele jobbspesialistene på ulike områder. Dette kan redusere tidssvinn, men vil også medføre at mangfoldet reduseres for den enkelte brukere. I noen områder vil teamet kanskje ikke ha valgmuligheter med hensyn til hvem som blir brukerens jobbspesialist.

Rekrutteringsprosenten som må til for å kunne ansette tre jobbspesialister er noe høyere enn i #syktbrajobb. Vi vet ikke om den er urealistisk høy, men det er viktig for prosjektet å vite at rekrutteringsaktiviteter vil være enda viktigere enn i #syktbrajobb. Integrering med helsetjenesten kan være en måte å sikre høyere rekruttering og bedre resultater. Intensiv markedsføring kan også spille en rolle, og det kan også være mulig å utvide alderskriteriet for å få med flere.

Rekruttering har vært utfordrende i #syktbrajobb. Eksempelet fra Kristiansandregionen illustrerer at utfordringer med å rekruttere nok deltakere kan gjøre seg gjeldene mange steder i landet. Når en beslutning skal fattes om å starte opp #syktbrajobb i f.eks. Kristiansandregionen må dette tas stilling til, f.eks. ved å stille ekstra ressurser til rekruttering til disposisjon. I tillegg må befolkningsgrunnlag

kartlegges, og det må gjøres vurderinger i tråd med IPS-metodikken om hvor jobbspesialistteamet skal være plassert, antallet jobbspesialister og hvordan transport kan gjennomføres.

5.3 Hvordan gjøre en samfunnsøkonomisk analyse av #syktbrajobb?

For at #syktbrajobb skal være et hensiktsmessig tiltak over tid, må det også være samfunnsøkonomisk lønnsomt. Det er først og fremst følgende komponenter som påvirker den samfunnsøkonomiske lønnsomheten⁴⁵:

- Gevinst i produksjonsverdi (lønn) blant deltakerne
- Kostnadsbesparelser knyttet til arbeidsmarkedsvirkemidler/arbeidsmarkedsprogrammer
- Driftskostnader for #syktbrajobb
- Kostnadsbesparelser knyttet til mindre skattebyrde

I og med at #syktbrajobb er et relativt nytt tiltak, har vi i vårt arbeid kun vært i stand til å belyse kostnadssiden empirisk. Det som først og fremst er avgjørende for den samfunnsøkonomiske lønnsomheten av #syktbrajobb er hvordan det går med deltakelsen i arbeidsmarkedet. Skal en være i stand til å avdekke dette, er det nødvendig å følge deltakerne over en lang tidsperiode.

5.3.1 Erfaringer fra effektstudien av IPS-programmet

For å få et innblikk i hva som kan skje med arbeidsmarkedsdeltakelsen over tid, har vi sett nærmere på en studie som har sett på effekten av IPS-programmet i Norge for personer som ble inkludert i tiltaket i tidsperioden fra oktober 2013 til oktober 2014 sammenlignet med en kontrollgruppe.⁴⁶ Totalt ble 410 deltakere inkludert i studien og tilfeldig fordelt til to grupper: 229 fikk tilbud om IPS mens 181 fikk tilbud om en høykvalitetsversjon av ordinær oppfølging. 49 % var kvinner, snittalder var 35 år og de hadde et utdanningsnivå som var lavere enn i den generelle befolkning. I henhold til kategorisering gjort i øvrige studier av IPS, ble 45 % av deltakerne definert å ha alvorlige psykiske lidelser (psykoselidelser og bipolar lidelse), mens 55 % ble definert å ha moderate psykiske lidelser (primært affektive lidelser). De vanligste psykiatriske diagnosene var depresjon, angstlidelser og psykoselidelser.⁴⁷

Resultatene fra studien viser at IPS-tilnærmingen fører til en høyere arbeidsmarkedsdeltakelse. Innen de 43 månedene etter inkludering i IPS (tidsperioden oktober 2013 til mai 2018) er tilbøyeligheten til⁴⁸:

- Å være i vanlig arbeid 8,8 prosentpoeng høyere i IPS-gruppen enn i kontrollgruppen
- Å være i vanlig arbeid med en halvtidsjobb eller mer er 5,0 prosentpoeng høyere enn i kontrollgruppen

⁴⁵ Holmås, T. H., Monstad, K., Reme, S. E. (2021). Regular employment for people with mental illness – An evaluation of the individual placement and support programme. *Social Science & Medicine*. doi: 10.1016/j.socscimed.2021.113691.

⁴⁶ Op. Cit.

⁴⁷ Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., . . . Lie, S. A. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Bergen: Uni Research Helse.

⁴⁸ Holmås, T. H., Monstad, K., Reme, S. E. (2021). Regular employment for people with mental illness – An evaluation of the individual placement and support programme. *Social Science & Medicine*. doi: 10.1016/j.socscimed.2021.113691

Gjennomsnittet i kontrollgruppen ligger på 16,5 prosent på andelen som er i vanlig arbeid, mens det er 10,7 prosent som har en halvtidsjobb eller mer. For de som befinner seg innen IPS-gruppen er det 25,3 prosent som er i vanlig jobb og 15,7 prosent som har halvtidsjobb eller mer. Dette representerer en økning på henholdsvis 53 og 47 prosent sammenlignet med kontrollgruppen.

Et annet svært interessant resultat fra den samme studien er at den avdekker variasjoner i effekten mellom noen undergrupper av deltakere. Effekten av IPS er aller størst for deltakere under 30 år, personer som ikke har fullført videregående skole innen 21 år, og de som lider av alvorlig psykisk sykdom. Dette er i stor grad den samme målgruppen som #syktbrajobb henvender seg mot, og det er dermed rimelig å anta at #syktbrajobb vil kunne gi noe høyere effekt enn hva som er gjennomsnittet for IPS-deltakere.

Resultatene til Holmås, Monstad og Reme (2021) viser at den gjennomsnittlige netto samfunnsmessige nytten av programmet ligger på 217 000 kroner per person for tidsperioden oktober 2013 til mai 2018 ⁴⁹. Dette fordeler seg på følgende måte blant de komponentene som er skissert innledningsvis i kapittel 4.3:

Tabell 9: Nytte kostnadsanalyse for IPS-programmet med utgangspunkt i tidsperioden fra oktober 2013 til mai 2018. Gjennomsnittsverdi per deltaker.

Komponent	Gjennomsnittsverdi per deltaker
Gevinst i produksjonsverdi (lønn) blant deltakerne	65 000 kr
Kostnadsbesparelser knyttet til arbeidsmarkedsvirkemidler/-programmer	211 000 kr
Driftskostnader for IPS-programmet	-100 000 kr
Kostnadsbesparelser knyttet til mindre skattebyrde	41 000 kr
Netto samfunnsmessig nytte	217 000 kr

5.3.2 Implikasjoner for #syktbrajobb

Gitt kostnadsbildet som gjør seg gjeldende for #syktbrajobb og profilen på deltakerne, er det grunnlag til å forvente at også #syktbrajobb vil være samfunnsøkonomisk lønnsom. Dette er imidlertid noe som må undersøkes empirisk når det foreligger data som dekker en tidsperiode på 3-4 år. I praksis vil både antall som kommer i jobb, antall som jobber 50 prosent eller mer og balansen mellom de to kategoriene være avgjørende.

⁴⁹ Op. Cit.

OXFORD RESEARCH

Denmark

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
office@oxfordresearch.dk

Norway

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
post@oxford.no

Sweden

Oxford Research AB
Norrandsgatan 11
111 43 Stockholm
office@oxfordresearch.se

Finland

Oxford Research Oy
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki
office@oxfordresearch.fi

Baltics/Riga

Oxford Research Baltics SIA
Elizabetes iela 51-12
LV-1010, Rīga
info@oxfordresearch.lv

Belgium/Brussels

Oxford Research c/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
office@oxfordresearch.eu