

Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger

- En randomisert kontrollert studie

Vigdis Sveinsdottir, Tonje Fyhn, Maria Frangakis og Jon Opsahl



Prosjekttittel: Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger – en randomisert kontrollert studie
Institusjon: NORCE Norwegian Research Centre
Oppdragsgiver(e): Arbeids- og velferdsdirektoratet

Gradering: Åpen
Rapportnr.: 3-2020
ISBN: 978-82-8408-087-1
Antall sider: 65
Publiseringsmnd.: August 2020
Bildegtekst og kreditering: Colourbox.com

Bergen, 08.06.20

Vigdis Sveinsdottir

Prosjektleder

Tonje Fyhn

Co-prosjektleder

Maria Frangakis

Prosjektmedarbeider

Jon Opsahl

Prosjektmedarbeider

Forord

NORCE Norwegian Research Centre har utført en forskningsbasert effektevaluering av tiltaket *Raskt i jobb* for flyktninger i Bergen. Prosjektet er finansiert med FoU-midler fra Arbeids- og Velferdsdirektoratet. Denne sluttrapporten oppsummerer erfaringer og resultater fra hele prosjektperioden, som gikk over tre år fra 01.05.2017 til 30.04.2020.

Raskt i jobb er et samarbeidsprosjekt mellom Introduksjonscenteret for flyktninger i Bergen kommune, og NAV Vestland som har prosjektledelsen. Etat for inkludering bidrar i koordineringen av arbeidet. I tiltaket benyttes den evidensbaserte metodologien Individuell jobbstøtte (IPS), for å hjelpe bosatte flyktninger som deltar i introduksjonsprogrammet i Bergen med å finne og beholde en jobb i det ordinære arbeidslivet.

Evalueringen bestod av en effektevaluering ved bruk av spørreskjema og registerdata, samt en prosessevaluering som omfatter kvalitetsmålinger i implementeringen av IPS-metoden, og intervjuer av deltakere og tilbydere. Utover prosjektperioden er det i tillegg lagt opp til en 10-års langtidsoppfølging med registerdata. Arbeidet er utført og ledet av prosjektlederne Vigdis Sveinsdottir og Tonje Fyhn. Intervjuene i studien ble gjennomførte av Maria Frangakis under veiledning av prosjektlederne, og dannet grunnlaget for hennes masteroppgave ved Universitetet i Bergen, samt størsteparten av prosessevalueringen. Jon Opsahl har hjulpet med bearbeidelse og analyse av data i effektevalueringen. Flere kolleger ved NORCE har også bidratt til arbeidet: Mizgin Alhuseini har bidratt med oversettelser til/fra arabisk, elektronisk innføring av arabiske spørreskjemaesvar, og hjulpet i forbindelse med allmøter for rekruttering av deltakere. Line Remme Solberg har bistått i arbeidet med spørreskjematjenesten Qualtrics, og praktisk hjelp på rekrutteringsmøtene. Professor Silje Endresen Reme ved Universitetet i Oslo har fungert som rådgiver og bidratt med gode innspill på veien.

Takk til NAV Vestland og Introduksjonscenteret i Bergen for godt samarbeid og deres villighet til å la seg evaluere, med spesiell takk til prosjektleder Marianne Bjørkly (NAV Vestland), leder for Introduksjonscenteret Grethe Baldersheim, prosjektansvarlige Grethe Grung og Jeyla Rustamova, og jobbspesialistene som har jobbet direkte med deltakerne gjennom prosjektperioden. Takk til FoU-avdelingen ved NAV for prosjektfinansiering og oppfølging, og statistikkavdelingen ved NAV for bistand med levering av registerdata, og til prosjektets referansegruppe. Til slutt en stor takk til alle deltakerne i prosjektet, som har bidratt til å skape ny kunnskap om hva som kan hjelpe andre mennesker i deres situasjon.

Bergen, juni 2020

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Forord | 2 |
| Figurfortegnelse | 4 |
| Tabellfortegnelse | 4 |
| Sammendrag | 5 |
| 1. Innledning | 7 |
| <i>Bakgrunn</i> | 7 |
| <i>Introduksjonsprogrammet og arbeidsrettede tiltak</i> | 8 |
| <i>«Raskt i jobb» med Individuell jobbstøtte (IPS)</i> | 10 |
| <i>Problemstillinger</i> | 14 |
| 2. Metode | 17 |
| <i>Effektevalueringen</i> | 17 |
| <i>Prosessevalueringen</i> | 24 |
| <i>Referansegruppe</i> | 25 |
| 3. Resultater | 26 |
| <i>Kjennetegn ved deltakerne i forskningsprosjektet</i> | 26 |
| <i>Resultater fra effektevalueringen</i> | 29 |
| <i>Resultater fra prosessevalueringen</i> | 34 |
| 4. Diskusjon | 45 |
| <i>Oppsummering og hovedfunn</i> | 45 |
| <i>Arbeidsdeltakelse</i> | 46 |
| <i>Psykisk helse, velvære og akkulturasjon</i> | 47 |
| <i>Prosessevaluering</i> | 48 |
| <i>Metodologiske betraktninger</i> | 52 |
| <i>Implikasjoner</i> | 56 |
| 5. Konklusjon | 57 |
| 6. Referanser | 58 |
| 7. Appendiks | 63 |

Figurfortegnelse

Figur 1: Prosessen fra opphold til selvstendighet, Bergen kommune

Figur 2: De åtte evidensbaserte prinsippene for IPS, utviklet for den opprinnelige målgruppen med alvorlige psykiske lidelser

Figur 3: Problemstilling og metoder

Figur 4: Flytskjema med oversikt over forskningsdesign

Figur 5: Flytskjema med oversikt over rekruttering av deltakere og responsrate

Figur 6: Deltakernes kjønn og nasjonalitet

Tabellfortegnelse

Tabell 1: Psykisk helse ved inklusjon i studien

Tabell 2: Generell velvære og helserelatert livskvalitet ved inklusjon i studien

Tabell 3: Orientering mot norsk kultur og opprinnelseskultur ved inklusjon i studien

Tabell 4: Arbeidsdeltakelse i gruppene i løpet av oppfølgingstiden på 12 måneder

Tabell 5: Oversikt over næringsområder hvor deltakerne arbeidet

Tabell 6: Per protokoll-analyser av arbeidsdeltakelse

Tabell 7: Psykisk helse ved 12 måneders oppfølging, justert for første måletidspunkt og manglende data

Tabell 8: Generell velvære og helserelatert livskvalitet ved 12 måneders oppfølging, justert for første måletidspunkt og manglende data

Tabell 9: Orientering mot norsk kultur og opprinnelseskultur ved 12 måneders oppfølging, justert for første måletidspunkt og manglende data

Sammendrag

Humanitære kriser og økt mobilitet har samvirket til en sterk økning i innvandring til Europa de senere årene. I 2015 mottok Norge historisk sett det høyeste antallet asylsøknader som har vært registrert i løpet av et år. Sammen med den økte tilstrømningen av flyktninger kommer et økt behov for kunnskap om hva som kan hjelpe denne gruppen inn i norsk samfunns- og arbeidsliv.

Samtidig som arbeidslivet trolig er den viktigste arenaen for inkludering, er flyktninger underrepresenterte i sysselsettingsstatistikken. Det eksisterende kunnskapsgrunnlaget om arbeidsrettede tiltak for denne målgruppen er begrenset, og det er et etablert behov for effektstudier som kan si noe om kvaliteten og effekten av de ulike tiltakene som rettes mot flyktninger.

Raskt i jobb et prosjekt initiert av NAV Vestland og Introduksjonssenteret for flyktninger i Bergen, som en del av satsningen «Hurtigsporet» som ble etablert i 2016. Prosjektet Raskt i jobb har til hensikt å hjelpe flyktninger i introduksjonsprogrammet ut i ordinært arbeidsliv ved bruk av det arbeidsrettede tiltaket Individuell jobbstøtte (IPS). IPS ble opprinnelig utviklet for mennesker med alvorlige psykiske lidelser, og har vist effekt i en rekke studier både internasjonalt og i Norge. Nøkkelpersonen i tiltaket er jobbspesialisten, som tilbyr deltakeren støtte rettet direkte ut mot det ordinære arbeidslivet. Metoden baserer seg på åtte evidensbaserte prinsipper, og innebærer kvalitetsmålinger for å måle implementeringen av disse. De siste årene har det vært økt interesse for spørsmålet om IPS kan være overførbart til nye målgrupper, og en håndfull studier har vist lovende resultater for ikke-psykiatriske pasientgrupper. Det har imidlertid ikke vært undersøkt hvorvidt IPS kan implementeres og ha effekt for flyktninger.

Evalueringen er finansiert med FoU-midler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, og hadde som overordnet mål å undersøke om tiltaket Raskt i jobb har effekt på arbeidsdeltakelse blant flyktninger, sammenliknet med vanlig oppfølging i introduksjonsprogrammet. Videre var prosjektets delmål å undersøke effekten på sekundærutfall knyttet til helse, velvære og akkulturasjon, og å undersøke kvaliteten og gjennomførbarheten av tiltaket. Evalueringen bestod av to hoveddeler: 1) En effektevaluering i form av en randomisert kontrollert studie, med bruk av registerdata og spørreskjema, samt (2) en prosessevaluering med bruk av kvalitetsmålinger i implementeringen av IPS metoden, spørreskjema, og intervjuer med deltakere og tilbydere.

Inklusjonskriteriene innebar blant annet motivasjon for å komme raskt i jobb og tilstrekkelige språkkunnskaper til å kunne føre og forstå enkel samtale på norsk. Totalt 66 flyktninger deltok i prosjektet, og ble tilfeldig fordelt til en tiltaksgruppe som fikk tilbud om tiltaket Raskt i jobb i tillegg til vanlig oppfølging i introduksjonsprogrammet, og en

kontrollgruppe som kun mottok vanlig oppfølging. Deltakerne var hovedsakelig fra Syria, og flesteparten var menn.

Oppsummert viste resultatene fra effektevalueringen at over halvparten av deltakerne i tiltaksgruppen kom i ordinært arbeid i løpet av oppfølgingsperioden på 12 måneder. Den tilsvarende andelen i kontrollgruppen var i underkant av 8 prosentpoeng lavere. Forskjellen mellom gruppene på arbeidsdeltakelse og antall måneder i arbeid var imidlertid ikke statistisk signifikant. Til tross for inklusjonskriteriene hadde enkelte deltakere med utilstrekkelige språkkunnskaper til å motta tiltaket blitt inkludert i studien. Det ble derfor i tillegg gjort analyser som sammenliknet deltakere som *faktisk* mottok tiltaket med kontrollgruppen. I disse analysene var det signifikant flere i tiltaksgruppen som var i arbeid ved selve 12 måneders oppfølgingstidspunktet sammenliknet med kontrollgruppen, og tiltaksgruppen hadde også signifikant flere måneder i arbeidsforhold. Resultatene fra den opprinnelige hovedanalysen som inkluderer alle deltakerne i studien veier tyngst i studiens konklusjoner, mens analysene som tar utgangspunkt i deltakerne som faktisk mottok tiltaket, bidrar til å nyansere dette.

Sekundære utfallsmål relatert til psykisk helse, velvære og akkulturasjon, viste generelt ikke signifikante gruppeforskjeller. Unntaket var generell velvære, hvor deltakere i tiltaksgruppen rapporterte høyere velvære ved oppfølging.

Prosessevalueringen viste at enkelte IPS-komponenter ikke ble implementert i observasjonsperioden. Det skyldtes delvis tilpasninger av metodikken for målgruppen, delvis manglende dokumentasjon på aktivitet, og delvis manglende implementering. Programmet er kontinuerlig under utvikling, og noen av manglene er forbedret siden måletidspunktet. Deltakerne som responderte på spørreskjema eller deltok på intervju var for det aller meste fornøyde med Raskt i jobb. Temaer i deltakerintervjuene var motivasjon for å jobbe, utfordringer i møte med norsk arbeidsliv, og Raskt i jobb som døråpner inn i dette arbeidslivet. Temaer i intervjuet med jobbspesialistene inkluderte tilpasninger av IPS-metodikken for denne målgruppen, utfordringer ved organiseringen av arbeidet, og jobbspesialistens rolle som brobygger inn i norsk arbeidsliv.

Mangelen på tydelige funn i hovedanalysene kan blant annet skyldes et utilstrekkelig antall deltakere i studien, og problematikken knyttet til språkkunnskaper. Dette gjør det vanskelig å trekke klare konklusjoner basert på funnene, og viser et behov for flere og større effektstudier for å videre belyse hvorvidt IPS har en effekt for denne målgruppen. Som en liten studie og den første av sitt slag, bør denne evalueringen dermed betraktes som en «proof of concept»-studie, som undersøker gjennomførbarheten og potensialet av IPS-metoden for flyktninger i Norge. Resultatene for dem som faktisk mottok tiltaket viste imidlertid en positiv effekt på arbeidsdeltakelse. Samlet sett viser forskningsprosjektet dermed at Raskt i jobb er et meget lovende tiltak for flyktninger i introduksjonsprogrammet, og gir et verdifullt innblikk i implementeringen av IPS for denne målgruppen.

1. Innledning

Bakgrunn

Humanitære kriser og økt mobilitet har samvirket til en sterk økning i innvandring til Europa de senere årene. Det som betegnes som *den europeiske flyktningkrisen* inntraff i 2015, da antallet registrerte asyløkere til Europa i løpet av året oversteg 1,2 millioner mennesker (Eurostat, 2016). Begrepet refererer både til de voldelige situasjoner og trusler som flyktningene har vært utsatt for i sine hjemland og på farlige fluktruter, men benyttes også for å beskrive politiske, ideologiske og økonomiske konflikter i Europa og utfordringer knyttet til det å ta imot det økte antallet mennesker på flukt (Lee & Nerghes, 2018; Lippert, 2019).

I 2015 kom det 31 145 asyløkere til Norge (Utlendingsdirektoratet, 2016). Dette er historisk sett det høyeste antallet asyløknader Norge har mottatt i løpet av et år. Det skjedde store endringer i mottakssystemet, og i løpet av høsten 2015 ble det opprettet et stort antall plasser for innkvartering av asyløkere i form av midlertidige mottak/akuttinnkvartering (Utlendingsdirektoratet, 2016). De fleste søkerne til Norge kom fra Syria, etterfulgt av Afghanistan, Irak, og Eritrea. Av dem som fikk beskyttelse var hovedgruppen syrere og eritreere (Utlendingsdirektoratet, 2016). Til tross for at økningen har sakket ned de siste årene, er antallet mennesker på flukt grunnet krig, konflikt, forfølgelse og alvorlige brudd på menneskerettighetene, fortsatt det høyeste siden 2.verdenskrig (UNHCR, 2016, 2019).

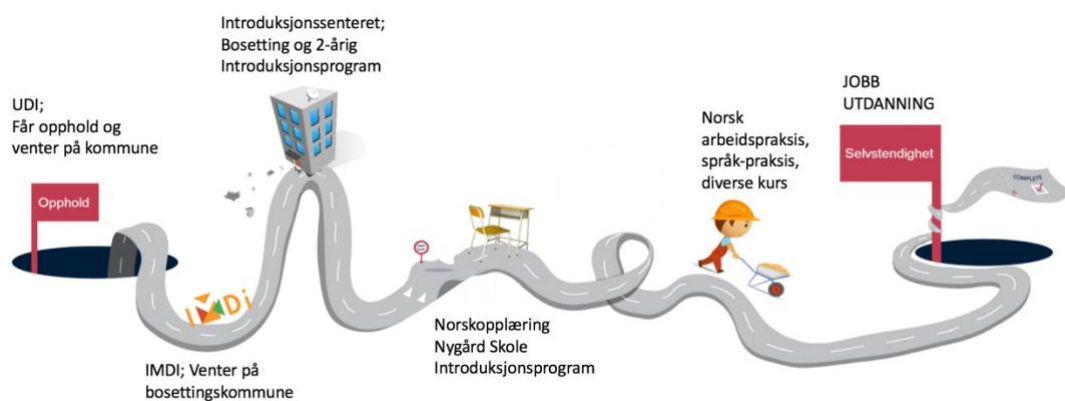
Sammen med den økte tilstrømningen av flyktninger kommer det et økt behov for kunnskap om effektive tilnærminger for å integrere denne gruppen inn i norsk samfunns- og arbeidsliv. Arbeidsplassen er trolig den viktigste arenaen for integrering: I tillegg til å gi den enkelte mulighet for inntekt og selvforsørgelse, gir arbeid også praktisk trening i språk og sosial kontakt med andre. Det å stå utenfor arbeidsmarkedet kan imidlertid ha negativ effekt på helse og velvære. Sammenhengen mellom arbeid og helse er godt dokumentert i den eksisterende forskningslitteraturen, og vi vet at arbeidsledighet har negativ innvirkning på spesielt psykisk helse (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Paul & Moser, 2009; Rueda et al., 2012; van der Noordt, IJzelenberg, Droomers, & Proper, 2014).

Samtidig som arbeidslivet er en sentral integreringsarena, er det store variasjoner i sysselsetting mellom personer med ulik landbakgrunn, botid i Norge og ulike innvandringsårsaker. Innvandrere generelt, og flyktninger spesielt, er underrepresenterte i sysselsettingsstatistikken (Olsen, 2019). Man ser også en fallende sysselsettingsrate etter 10–15 års botid i landet, noe som kan indikere svakheter i velferdssystemet, men også ulike eksklusjonsmekanismer i arbeidslivet (Bratsberg, Røed, & Raaum, 2011). Flyktninger som er i arbeid er oftere ansatte i lavere lønnede yrker som krever mindre utdanning, og jobber sjeldnere fulltid (Olsen, 2019). Samtidig rapporterer flere innvandrere enn resten av befolkningen at de er overkvalifiserte for jobben sin (Wold & Håland, 2016). Faktorer som

kan ha negativ innvirkning på sysselsettingen blant flyktninger er manglende språkkunnskaper, lavt utdanningsnivå, vansker med å få godkjent formell kompetanse fra hjemlandet, og kulturelle eller religiøse forskjeller i orienteringen mot arbeidslivet. På arbeidsgivers side av bordet har norske studier vist at personer med fremmedkulturell bakgrunn diskrimineres i jobbsøkerprosessen (Horverak, Bye, Sandal, & Pallesen, 2013; Horverak, Sandal, Pallesen, & Timmerman, 2013; Midtbøen, 2014).

Introduksjonsprogrammet og arbeidsrettede tiltak

I henhold til Introduksjonsloven (2003) har alle nyankomne flyktninger rett og plikt til deltakelse i *introduksjonsprogram*, med formål om å styrke deres «mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet». Introduksjonsprogrammet er et toårig heltids kvalifiseringsprogram som innebærer opplæring i norsk og samfunnskunnskap samt arbeids- eller utdanningsrettede tiltak, for å gi grunnleggende ferdigheter i norsk og forståelse for norske samfunnsforhold. Programmet har mulighet for forlengelse til inntil tre år, i tilfeller der dette vil styrke den enkeltes muligheter for overgang til arbeid eller utdanning. Det er den enkelte kommunen som har ansvar for å sørge for introduksjonsprogram til nyankomne flyktninger som er bosatt i kommunen, og det skal utarbeides en individuell plan for den enkelte basert på vedkommendes kompetanse og opplæringsbehov (Introduksjonsloven, 2003). **Figur 1** er lånt fra Introduksjonscenteret for flyktninger i Bergen, og gir en illustrasjon av prosessen fra oppholdstillatelse til introduksjonsordningens sluttmaal for personer bosatt i Bergen kommune.



Figur 1: Prosessen fra opphold til selvstendighet, Bergen kommune (Kilde: Introduksjonscenteret for flyktninger i Bergen)

Som illustrert i figuren vil flyktninger som ankommer Norge og får godkjent opphold først vente på bosettingskommune, før de starter introduksjonsprogrammet. I Bergen kommune har Introduksjonscenteret for flyktninger oppgaver knyttet til bosetting og introduksjonsprogrammet, med undervisning på Nygård skole. Videre innebærer introduksjonsprogrammet ulike former for temakurs, praksis og arbeidsmarkedstiltak, før målet er å oppnå selvforsørgelse gjennom jobb eller videre utdanning.

En nylig norsk studie av 1100 flyktningers erfaringer med å delta i introduksjons-programmet viser at flertallet er fornøyde med både den individuelle oppfølgingen og språkopplæringen, og er enige i at programmet forbereder dem på deltakelse i arbeids- og samfunnslivet i Norge (Tronstad, 2019). Samtidig mener en tredjedel at de opplever begrenset mulighet til brukermedvirkning i form av å kunne påvirke mål og innhold i programmet, og én av ti rapporterer at de ikke har en individuell tilpasset plan slik introduksjonsloven krever (Tronstad, 2019). Tidligere evalueringer av arbeidsmarkedstiltak for nyankomne flyktninger tyder på at nettopp individuell tilpasning til den enkeltes individuelle forutsetninger og kvalifiseringsbehov er spesielt viktig for denne gruppen (Røed, Schøne, & Umblijs, 2019). Dette poengteres også i en norsk studie av syv kvalifiseringstiltak for flyktninger, med helse- og omsorgssektoren som kompetansebyggende arena (Eide, Homme, Karlsen, & Lundberg, 2017). Individuell tilpasning trekkes også frem som en av fire hovedforutsetninger for suksess i en litteraturstudie av eksisterende arbeidsrettede tiltak for utsatte og traumatiserte flyktninger i de nordiske landene (Stendal & Iversen, 2019). Ifølge forfatterne har effektive arbeidsrettede tiltak for denne gruppen essensielle fellestrekk i form av at de krever (1) tilleggsinvestering utover det som gjøres i standardisert oppfølging for å oppnå resultater; (2) et nyansert syn på individets ressurser, med individuelt tilpassede prosesser og oppfølging som identifiserer ferdigheter og motivasjon for å oppnå bedre match med arbeidsplasser; (3) langtidssinnsats med oppfølging i fleksible og kontinuerlige prosesser over tid; og (4) en grunnleggende tro på målgruppens potensial for å kunne identifisere individets ressurser, ettersom forhåndsvurderinger av evner og utfordringer kan være lite treffsikre (Stendal & Iversen, 2019).

Til tross for anbefalingene ovenfor er den eksisterende kunnskapen om den faktiske *effekten* av ulike arbeidsrettede tiltak for målgruppen imidlertid begrenset. Det finnes få studier av spesifikke tiltak, og robustheten av eksisterende studier med tanke på å måle effekt er generelt lav. Dette gjelder både for studier av utsatte og traumatiserte flyktninger (Stendal & Iversen, 2019) og for studier av tiltak for innvandrere mer generelt (Strøm, Scheel, Dalsbø, & Kirkehei, 2015). Når det gjelder effektevaluering av tiltak regnes randomiserte kontrollerte studier som gullstandard, fordi de sammenlikner grupper som i så liten grad som mulig skiller seg fra hverandre på andre faktorer enn hvilket tiltak de har mottatt. På denne måten kan man med nokså stor sikkerhet fastslå at eventuelle forskjeller i måloppnåelse mellom gruppene skyldes tiltaket (kausalitet) og ikke andre forskjeller mellom gruppene i eksempelvis tid, sted, eller personlige egenskaper. Slike effektstudier kan imidlertid være utfordrende å gjennomføre med hensyn til etiske problemstillinger og rent praktisk gjennomføring. Men uten tilstrekkelig informasjon fra effektstudier av arbeidsrettede tiltak for flyktninger lar det seg ikke gjøre å trekke klare konklusjoner eller gi tydelige anbefalinger til hvilke tiltak som bør prioriteres for denne målgruppen.

Det samme gjelder effekten av introduksjonsprogrammet som helhet. De enkelte kommunene har til en viss grad autonomi over utformingen av innholdet i introduksjonsprogrammet, hvilket fører til stor lokal variasjon. I forbindelse med dette har det tidligere vært påpekt at en til tross for en hel del forskning ikke vet hvilke virkemidler

som gir best effekt, eller hvilken virkning innføringen av introduksjonsprogrammet i Norge har hatt (Mølland, Guribye, & Salomonsen, 2018). Forsøk på å evaluere sistnevnte har vist seg å vanskeligjøre av at introduksjonsprogrammet i praksis ble gradvis innført, og det har ikke vært mulig å gjøre tydelige konklusjoner om effektene av innføringen (Røed et al., 2019). Funnene tyder likevel på at introduksjonsprogrammet i første omgang reduserer sysselsettingen gjennom en såkalt «innlåsingseffekt», hvor sannsynligheten for å være i arbeid eller utdanning reduseres og sannsynligheten for å motta trygd er større mens tiltaket pågår. Dette er en naturlig konsekvens av at flyktningene som kom til Norge etter innføringen av introduksjonsprogrammet bruker tid på å delta i kvalifiseringen. Etter rundt fire til fem år i Norge har asylsøkere som fikk rett til introduksjonsprogrammet imidlertid nådd igjen sysselsettingen til dem som ikke fikk programmet, og i årene etter dette viser de omtrent samme utvikling som asylsøkere som ikke fikk rett til introduksjonsordningen da de kom til Norge (Røed et al., 2019).

Brochmann-utvalget anbefaler i sin offentlige utredning «Integrasjon og tillit» at det satses mer på arbeidsretting i introduksjonsprogrammet, og etterlyser i den sammenheng også effektstudier som kan si noe om kvaliteten og effekten av de ulike tiltakene som rettes inn mot flyktninger (NOU 2017:2). Utvalget påpeker at det uten kunnskap fra effektstudier av høy vitenskapelig kvalitet ikke vil være mulig å bedre effektiviteten i integreringsarbeidet fremover. I den grad det er realistisk bør det derfor i større grad legges opp til evaluering samtidig som en planlegger innføringer av nye endringer.

«Raskt i jobb» med Individuell jobbstøtte (IPS)

NAV Vestland¹ og Introduksjonssenteret for flyktninger i Bergen kommune satte i januar 2017 i gang med prosjektet «Raskt i jobb», som har til hensikt å hjelpe flyktninger i introduksjonsprogrammet i kommunen ut i ordinært arbeidsliv ved hjelp av metoden Individuell jobbstøtte (IPS). Raskt i jobb har i løpet av forskningsprosjektperioden bestått av to og etter hvert fire jobbspesialister som følger opp deltakere (hvorav én fungerer som metodeveileder), og en prosjektleder ansatt i NAV Vestland. Prosjektet har en styringsgruppe som er sammensatt av nøkkelpersoner fra NAV, Etat for inkludering, Byrådsavdeling for sosial, bolig og inkludering, Introduksjonssenteret for flyktninger, og Nygård skole. Satsningen er i tråd med Brochmann-utvalgets anbefaling om økt arbeidsretting i introduksjonsprogrammet (NOU 2017:2). Tiltaket finner sted *mens* deltakerne gjennomgår introduksjonsprogrammet, basert på en tanke om at både språk og samfunnskunnskap kan læres samtidig som vedkommende er i en jobb som han eller hun får betalt for. Raskt i jobb har som mål å redusere gjennomføringstiden i

¹Hordaland fylke ble fra 1.januar 2020 slått sammen med Sogn og Fjordane til nye Vestland fylke. For enkelthets skyld brukes navnet NAV Vestland i denne rapporten også i beskrivelser av tiden før sammenslåingen fant sted.

introduksjonsprogrammet fra 24 til 15 måneder for flere deltakere, og at 75 % av deltakerne oppnår ordinært arbeid som et resultat av oppfølgingen.

IPS-metoden og dens opprinnelige målgruppe

IPS har som grunnprinsipp at alle mennesker som ønsker å arbeide kan fungere i det ordinære arbeidslivet, forutsatt at det gis riktig støtte rettet mot å finne denne rette jobben for enkeltpersonen (en god «jobbmatch»). Metoden ble opprinnelig utviklet av forskere i New Hampshire i USA for *mennesker med alvorlige psykiske lidelser*, og bygger på et recovery-perspektiv hvor deltakelse i arbeidslivet og det øvrige samfunnet anses som en del av behandlingen—ikke som et sluttmaal etter fullført behandling (Bellack, 2006). Fremfor å tilby tradisjonelle og trinnvise arbeidsrettede tiltak i form av skjerming, forberedende trening og praksis (i henhold til et såkalt train-then-place prinsipp), søker IPS å oppnå mer direkte plassering ut i ordinært arbeid og deretter følge brukeren opp mens vedkommende er i arbeid (såkalt place-then-train) (Corrigan, 2001).

Nøkkelpersonen i IPS er jobbspesialisten: Hver enkelt bruker i et IPS-tiltak får tildelt en jobbspesialist, som gjennom god kjennskap til det lokale arbeidsmarkedet gir tett individuell oppfølging og hjelper personen med å aktivt oppsøke aktuelle bedrifter og søke arbeid. For å kunne opprettholde tett kontakt med både brukerne og arbeidsgivere har jobbspesialisten en portefølje begrenset til maksimalt 20 brukere av gangen, og skal tilbringe mesteparten av tiden utenfor kontoret for å møte brukere og oppsøke bedrifter der de er. I henhold til IPS-metoden skal oppfølgingen følge 8 evidensbaserte prinsipper (**figur 2**), som blant annet innebærer individuell langtidsoppfølging, rettet direkte mot å finne ordinært lønnet arbeid, basert på brukerens egne interesser og kompetanse.

Det skal gjøres jevnlig kvalitetsmålinger (fidelity reviews) av tiltaket for å måle kvaliteten på implementeringen av IPS-prinsippene (Becker, Swanson, Reese, Bond, & McLeman, 2019). Målingene fungerer som et styrings- og utviklingsverktøy, og gir innsikt i hvilke spesifikke elementer som fungerer som de skal samt problemområder og potensiale for å forbedre kvaliteten på tjenesten. Flere studier har vist at høyere skåre har sammenheng med bedre arbeidsrelaterte utfall for den opprinnelige målgruppen med alvorlige psykiske lidelser (Kim, Bond, Becker, Swanson, & Langfitt-Reese, 2015).



Figur 2: De åtte evidensbaserte prinsippene for IPS, utviklet for den opprinnelige målgruppen med alvorlige psykiske lidelser

Den positive effekten av IPS på arbeidsdeltakelse blant den opprinnelige målgruppen med alvorlige psykiske lidelser er godt etablert og har vært undersøkt i 27 randomiserte kontrollerte studier internasjonalt (Brinchmann et al., 2019). Metoden har også vist seg å være effektiv i norsk kontekst, og da for en bredere brukergruppe som også inkluderte personer med moderate psykiske lidelser (Reme et al., 2019). Den norske IPS-studien viste at 36,6 % av deltakere som mottok IPS kom ut i ordinært lønnet arbeid i løpet av en oppfølgingsperiode på 12 måneder, sammenliknet med 27,1 % i kontrollgruppen. Deltakerne i IPS-gruppen hadde også positiv effekt på helserelaterte utfallsmål knyttet til psykisk helse, subjektive helseplager, funksjon og generell velvære (Reme et al., 2019).

Overføring av IPS-metoden til nye målgrupper

Samtidig som det foreligger et solid kunnskapsgrunnlag om effekten av IPS for den opprinnelige målgruppen med alvorlige psykiske lidelser, har det vært lite forskning på dette tiltaket for ikke-psykiatriske målgrupper. Det er imidlertid grunn til å tro at IPS kan ha et

bredere potensiale. Undersøkelser av ulike undergrupper innenfor de eksisterende IPS-studiene har vist at metoden har effekt på tvers av faktorer som kjønn, etnisitet, hjemløshet, rusproblematikk, og uførestatus (Campbell, Bond, & Drake, 2011).

De siste årene har det vært økt interesse for spørsmålet om IPS kan være overførbart til nye grupper som ikke nødvendigvis har alvorlige psykiske lidelser. Selv om kunnskapsgrunnlaget på dette området foreløpig er tynt, har en håndfull studier vist lovende resultater for mennesker med andre typer psykiske lidelser, ruslidelser, og ryggmargsskader (Bond, Drake, & Pogue, 2019). Her i Norge viste en nylig studie at IPS hadde effekt for unge med ulike fysiske, psykiske eller sosiale problemer som stod i fare for uførhet (Sveinsdottir et al., 2019), og i en annen pågående studie undersøkes det om metoden er overførbart til personer med kroniske smertelidelser (Linnemørken et al., 2018).

Det å overføre den evidensbaserte IPS metodikken til nye målgrupper medfører behov for å gjøre relevante tilpasninger av IPS-modellen. Implementering i en ny kontekst kan vanskeliggjøres av ulike praktiske og strukturelle faktorer, der jobbspesialisten må forholde seg til andre regelverk og nye (og gjerne flere) typer behandlere og aktører. Endringer i metoden vil kunne føre til lavere kvalitet i henhold til IPS prinsippene, og redusere generaliserbarheten av effekten av IPS. Det blir dermed viktig å gjøre kvalitetsmålinger knyttet opp mot den opprinnelige evidensbaserte metoden for å kartlegge hvorvidt tiltaket fortsatt er innenfor rammene for IPS og hvor eventuelle utfordringer ligger. I tillegg vil det være nødvendig å evaluere effekten av tiltaket for å kunne si noe om hvorvidt effekten metoden har vært overførbart med tanke på å hjelpe flere ut i jobb.

Kontekst

Enkelte kontekstuelle faktorer er relevante å trekke frem når man evaluerer et arbeidsrehabiliteringsprogram. Disse faktorene beskriver betingelser på overordnet nivå som man kan anta påvirker programmets implementering og resultater, uten at denne sammenhengen er spesifikt analysert i denne studien. Vi ønsker allikevel å trekke frem noen faktorer som lesere bør ha i bakhodet. Vi vet for det første at norsk arbeidsliv setter *høye krav til formell kompetanse* (SSB, 2018), slik flere deltakere uttrykte frustrasjon over. Spesielt for unge arbeidstakere har man de siste ti årene sett en reduksjon i antall jobber uten krav til formelle kvalifikasjoner. Utfordringen for mange av deltakerne i Raskt i jobb-studien var at de tross kompetanse og/eller erfaring fra hjemlandet manglet dokumentasjon som kunne hjulpet dem å komme inn på det norske arbeidsmarkedet.

Norge er ett av landene i verden med høyest arbeidstakerbeskyttelse (OECD, 2015). Det vil si at det stilles bestemte krav til prosessen rundt avskjedigelse av en arbeidstaker, for å beskytte arbeidstakere mot å miste jobben på urettmessig grunnlag. Dette kan få den paradoksale konsekvensen at enkelte grupper arbeidstakere sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet, fordi arbeidsgiver vurderer risikoen ved ansettelse som for høy (Metcalf, Drake, & Bond, 2017). Flere arbeidsgiverstudier viser at arbeidsgivere vurderer risikoen ved å ansette deltakere med flyktningbakgrunn som høy og derfor vegrer seg for å ansette

(Bjerck, Røhnebæk, Eida, & Andersen, 2018; Søyholt, Tronstad, & Vestby, 2015; Tronstad, 2010).

Flyktninger med sammenhengende opphold i Norge i minst tre år kan søke om permanent oppholdstillatelse, hvis de kan dokumentere at de er økonomisk selvforsørget. Det vil si at man tjener minst 246 000 kr. før skatt. For å kunne søke om familiegjenforening må man kunne vise til en inntekt i omtrent samme størrelsesorden. Det er rimelig å anta at disse forholdene preger prioriteringer i jobbsøket for denne målgruppen.

Problemstillinger

Forskningsprosjektets overordnede mål er å undersøke effekten av tiltaket Raskt i jobb på arbeidsdeltakelse, sammenliknet med vanlig oppfølging i introduksjonsprogrammet. Videre er delmålene å undersøke sekundærutfall knyttet til helse, velvære og akkulturasjon, og å gjennomføre en prosessevaluering for å undersøke kvaliteten og gjennomførbarheten av tiltaket.

Forskningsprosjektet tar for seg følgende problemstillinger:

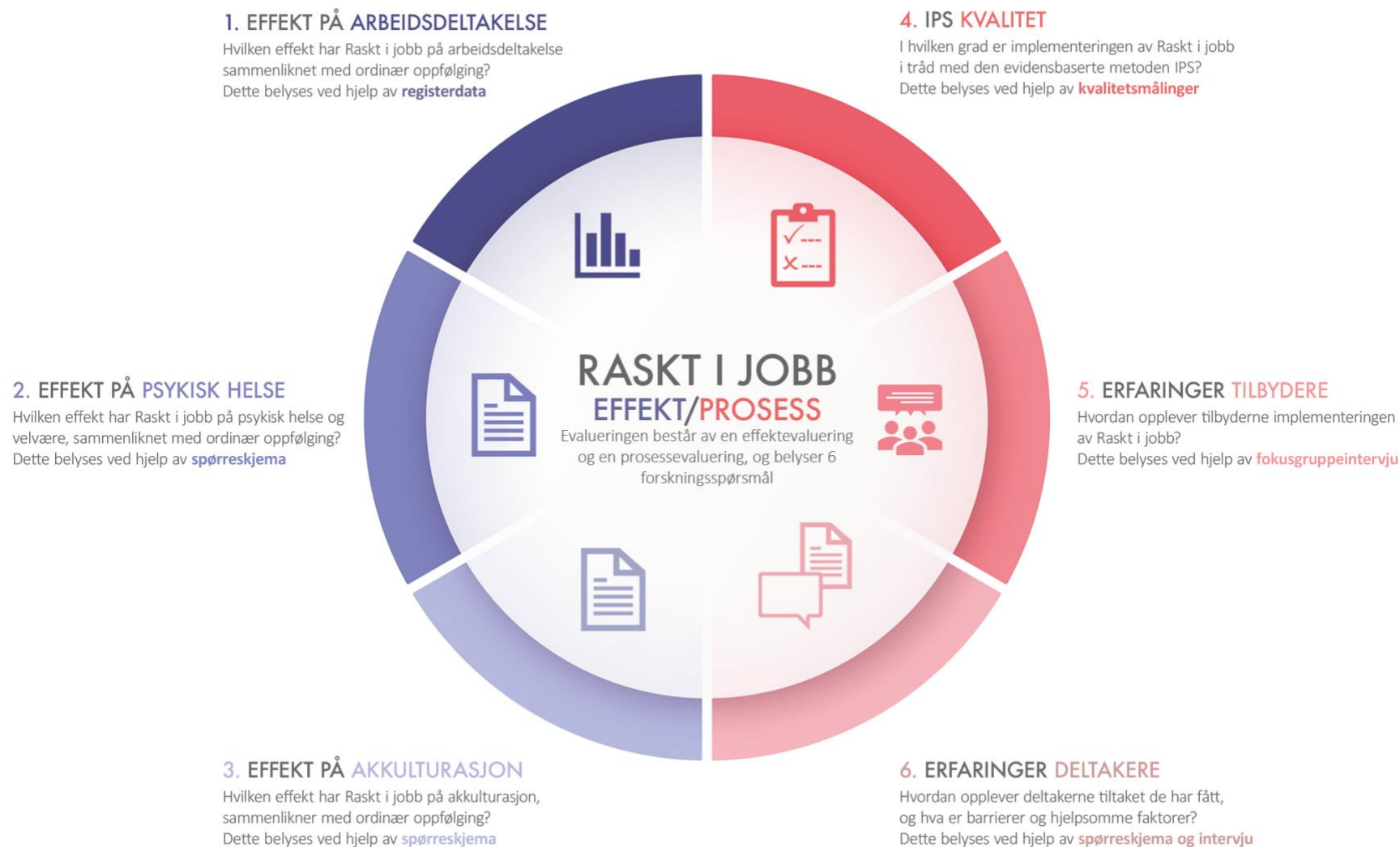
1. Hvilken effekt har tiltaket Raskt i jobb på arbeidsdeltakelse sammenliknet med ordinær oppfølging i introduksjonsprogrammet?
2. Hvilken effekt har tiltaket Raskt i jobb på psykisk helse og velvære, sammenliknet med ordinær oppfølging i introduksjonsprogrammet?
3. Hvilken effekt har tiltaket Raskt i jobb på akkulturasjon, sammenliknet med ordinær oppfølging i introduksjonsprogrammet?
4. I hvilken grad er implementeringen av Raskt i jobb i tråd med den evidensbaserte metoden IPS?
5. Hvilke erfaringer har jobbspesialistene gjort seg med implementeringen av IPS for denne målgruppen? Hvordan fungerer interaksjonen med målgruppen?
6. Hvilke erfaringer har deltakerne gjort seg med Raskt i jobb, og med jobbsøkerprosessen?

Vi søker å besvare problemstillingene ved bruk av følgende metoder:

1. Effektmål på arbeidsdeltakelse vil i hovedsak belyses ved hjelp av registerdata på arbeidsdeltakelse. Dette vil suppleres med tilleggsinformasjon fra styringsskjema om deltakelse i Raskt i jobb-tiltaket.
- 2–3. Effektmål på psykisk helse, velvære, og akkulturasjon vil belyses ved hjelp av spørreskjema besvart av deltakerne.

- 4–5. Prosessmål knyttet til implementering av IPS samt jobbspesialistenes erfaringer vil belyses ved hjelp av kvalitetsmålinger av tiltaket i henhold til IPS-manualen, og fokusgruppeintervju med jobbspesialistene som er tilknyttet prosjektet.
6. Prosessmål knyttet til deltakernes erfaringer vil belyses ved hjelp av intervjuer av deltakere, samt spørreskjemadata knyttet til tilfredshet med tiltakene; hindre og hjelpsomme faktorer for deltakelse.

Figur 3 illustrerer hvordan problemstillingene og metodene for å belyse dem fordeler seg inn i en effektevaluering og en prosessevaluering.



Figur 3: Problemstillinger og metoder

2. Metode

Evalueringen bestod av to ulike hoveddeler: (1) Effektevaluering ved bruk av registerdata og spørreskjema, samt (2) en prosessevaluering som omfattet kvalitetsmålinger i implementeringen av IPS-metoden, spørreskjema, og intervjuer av deltakere og tilbydere.

Fremleggingsvurdering ble sendt inn til Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) ved oppstarten av prosjektperioden, og forskningsprosjektet ble vurdert til å falle utenfor bestemmelsene i helseforskningsloven, jf. Helseforskningslovens § 4. Prosjektet var dermed ikke fremleggelsespliktig for REK (ref.nr. 2017/1123 B), og ble deretter vurdert og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), ref.nr. 55093. Alle deltakerne mottok og signerte informert samtykkeskjema før inklusjon i forskningsprosjektet. Skjemaet, som var tilgjengelig på norsk, engelsk og arabisk, beskrev prosjektets bakgrunn og formål, tiltakets innhold, prosedyrer, informasjon om databehandling, konfidensialitet, frivillig deltakelse, og muligheten til å trekke seg og be om å få slettet opplysninger.

Forskningsprosjektet er registrert i databasen Clinicaltrials.gov, med ID-nummer: [NCT03629366](https://clinicaltrials.gov/ct2/show/study/NCT03629366).

Effektevalueringen

Forskningsdesign

Effektevalueringen ble gjennomført som en toarmet randomisert kontrollert studie, hvor deltakerne ble tilfeldig fordelt (randomisert) til enten en tiltaksgruppe eller en kontrollgruppe. Gruppene ble deretter sammenliknet på relevante utfallsmål 12 måneder etter randomisering. Det randomiserte kontrollerte forskningsdesignet bidrar til å redusere potensielle systematiske forskjeller mellom gruppene som sammenliknes, og øker sikkerheten om at en eventuell forskjell i effekt kan tilskrives tiltaket. Flytskjemaet i [figur 4](#) gir en oversikt over studiens design.



Figur 4: Flytskjema med oversikt over forskningsdesign

Inklusjonskriterier

Målgruppen var flyktninger som deltok i introduksjonsprogrammet i Bergen kommune, og som var fordelt til avdeling arbeid med bakgrunn i individuell plan. Målgruppen inneholdt alle nasjonaliteter og alder over 18 år. Inklusjonskriteriene var som følger:

- Motivasjon for å komme raskt i jobb
- Kunne føre og forstå en enkel samtale på norsk eller engelsk
- Inne i introduksjonsprogrammet i maks. 12 måneder (kriteriet ble fra august 2018 utvidet til 2 år)

Prosedyrer for rekruttering og randomisering

Rekrutteringsperioden i forskningsprosjektet varte mellom 25.10.17 til 07.11.18.

Allmøter:

Ved oppstarten av rekrutteringsperioden ble det sendt ut brev med invitasjon til allmøter, til alle personer i introduksjonsprogrammet i Bergen som oppfylte inklusjonskriteriene. Det ble arrangert to slike allmøter ved Nygård skole i Bergen i løpet av 4.kvartal 2017. På møtene ble det gitt muntlig og skriftlig informasjon om ulike arbeidsrettede tiltak inkludert Raskt i jobb-tiltaket, om forskningsprosjektet og dets randomiserte design, og muligheten til å delta. Informasjonen ble gitt på norsk, engelsk og arabisk. Personer som oppga at de oppfylte inklusjonskriteriene ble inkluderte i studien, signerte samtykkeskjema og fylte ut første spørreskjema på møtet. Etter møtene ble deltakerne

randomiserte til tiltaks- eller kontrollgruppen av forskningsassistent ved NORCE. Informasjon om randomiseringsutfall ble formidlet via brev til den enkelte deltaker, og via telefon og e-post til introduksjonscenteret.

Personlige møter:

Etter allmøtene ble det besluttet å endre rekrutteringsmetoden for den resterende perioden, ved å gå over fra allmøter til personlige møter med jobbspesialist på introduksjonscenteret. Dette ble besluttet grunnet problemer knyttet til utilstrekkelig screening av potensielle deltakere for inklusjonskriteriene på allmøtene (motivasjon for å komme raskt i jobb, samt språkkunnskaper). Det ble gått bort fra å gi informasjon på arabisk, og det ble gjort en språklig forenkling av de norske og engelske informasjons- og samtykkeskjemaene. Endringsmelding for de nye rekrutteringsrutinene ble godkjent av NSD, og innebar at jobbspesialist formidlet informasjon om tiltaket, forskningsprosjektet og muligheten til å delta til den enkelte deltaker. Aktuelle deltakere signerte samtykkeskjema og fylte ut første spørreskjema på det personlige møtet. Etter utfylling ble deltakerne randomiserte til tiltaks- eller kontrollgruppen av forskningsassistent ved NORCE. Informasjon om randomiseringsutfall ble formidlet via e-post til jobbspesialisten, som videreformidlet dette til deltakeren.

Randomiseringen ble gjort ved bruk av elektroniske randomiseringslister ved NORCE. I oppstarten (første allmøte) ble det benyttet en ratio på 2:1, der to personer ble fordelt til tiltaksgruppen for hver person som ble fordelt til kontrollgruppen, for å sikre tilstrekkelige porteføljer i Raskt i jobb-tiltaket. Det ble deretter gått over til en ratio på 1:1. Det ble benyttet separate randomiseringslister for kjønn for å sikre en likere fordeling av kvinner mellom gruppene.

Tiltakene

Kontrollgruppe

Kontrollgruppen mottok vanlig oppfølging gjennom introduksjonsprogrammet som er obligatorisk for alle flyktninger i Norge. Programmet inkluderer opplæring i norsk språk og samfunnskunnskap, samt ulike former for temakurs, praksis og arbeidsmarkedstiltak i regi av introduksjonscenteret eller NAV. Programmet er helårlig og på fulltid, og har en varighet på inntil to år. Målsetningen er å gi den enkelte en kvalifisering som leder til selvforsørgelse i form av arbeid eller videre utdanning. I Bergen kommune driftes programmet av Introduksjonscenteret for flyktninger, og undervisningen foregår på Nygård skole. Deltakere i introduksjonsprogrammet får introduksjonsstønning, som utgir to ganger folketrygdens grunnbeløp. Denne stønningen forutsetter aktiv deltakelse i programmet og ugyldig fravær fører til trekk i stønningen etter tilsvarende regler som for arbeidslivet.

Tiltaksgruppe

Tiltaksgruppen mottok tiltaket Raskt i jobb i tillegg til den ordinære oppfølgingen i introduksjonsprogrammet. Deltakere i Raskt i jobb får oppfølging av en jobbspesialist som er opplært i IPS-metoden, og som gir individuell støtte i jobbsøkningsprosessen samt etter at deltakeren har fått jobb. Jobbspesialistens oppgaver er blant annet å basere jobbjakten på den enkelte deltakerens ønsker, interesser og behov, og å opparbeide seg en bred kontaktflate blant arbeidsgivere for å kunne «matche» riktig deltaker med riktig jobb. Om en deltaker ikke trives eller slutter i en jobb av ulike årsaker, skal jobbspesialisten hjelpe vedkommende å finne en ny jobb. Deltakere i Raskt i jobb er en del av introduksjonsprogrammet så lenge det lar seg kombinere med deltakelse i tiltaket. Dette kan for eksempel skje ved å følge undervisning i norsk og samfunnskunnskap på ettermiddag eller kveldstid. Når personen eventuelt får en jobb, fases deltakelse i introduksjonsprogrammet ut.

Oppfølgingen som gis i Raskt i jobb skal være i tråd med IPS-prinsippene (**figur 2**, s. 12), men vil likevel avvike fra dette på enkelte viktige punkter. Dette gjelder spesielt prinsippet om *integrering med behandling*, som utgår i Raskt i jobb. Jobbspesialisten vil kunne integrere andre relevante støttepersoner, som for eksempel integreringskonsulent og familiemedlemmer, men dette var ikke en integrert del av tiltaket mens studien pågikk. Videre er det begrensninger knyttet til prinsippet om *ingen eksklusjonskriterier* utover motivasjon for jobb, da det stilles språkkrav for deltakelse i programmet. Sistnevnte problem reduseres imidlertid noe ved at det kun settes krav til å kunne holde en enkel samtale på norsk eller engelsk. Videre hadde Raskt i jobb opprinnelig en spisset målgruppe som primært gjaldt aldersgruppen 30–40 år, men i studiens periode ble dette utvidet til å gjelde alle aldre over 18 år. Endringene i den evidensbaserte metoden gjorde det likevel usikkert hvorvidt tiltaket ville tilfredsstillte kriteriene for å kunne kalles et IPS-program. Kvalitetsmålingene som inngår i prosessevalueringen vil belyse dette, og gi en tydelig indikasjon på i hvilken grad de resterende prinsippene ble ivaretatt i implementeringen av tiltaket.

Utfallsmål

Arbeidsdeltakelse

Hovedutfallsmålet i studien var arbeidsdeltakelse, og ble målt ved bruk av forløpsdata for arbeidsforhold og næringskode fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (aa-registeret). Det ble også innhentet data for årlig pensjonsgivende inntekt, men dette var ikke tilgjengelig for hele oppfølgingsperioden for alle deltakerne. Inntektsdata vil derfor ikke bli rapportert her, men undersøkes ved senere langtidsoppfølging.

Registerdataene gir komplette data for alle deltakerne gjennom oppfølgingsperioden på 12 måneder. Det ble utarbeidet variabler for arbeid i løpet av hele oppfølgingsperioden (ja/nei), arbeid ved selve 12-måneders tidspunktet (ja/nei), og antall måneder i arbeidsforhold (1–12). Med arbeid menes da at deltakeren er registrert med arbeidsforhold i aa-registeret i den gjeldende perioden.

I tillegg til registerdata på arbeidsdeltakelse var det ønskelig å se på om Raskt i jobb hadde effekt på psykisk helse, velvære, og akkulturasjon. Informasjon om disse utfallene ble samlet inn gjennom selvrappport med standardiserte spørreskjema.

Psykisk helse og velvære

Psykiske helseplager ble målt ved bruk av «Hopkins Symptom Checklist-25» (HSCL-25) som er et generelt mål for å kartlegge psykosomatiske symptomer og plager (Derogatis, Lipman, Rickels, Uhlenhuth, & Covi, 1974; Winokur, Winokur, Rickels, & Cox, 1984). Skjemaet består av 25 spørsmål som omhandler for eksempel følelse av engstelighet, bekymring, å ha lett for å gråte, og vanskeligheter for å sove. Svarene gis på en skala fra 1 (ingen symptomer) til 4 (svært mye symptomer), og tar utgangspunkt i de siste 14 dagene. Skalaen gir en gjennomsnittlig sumskåre for psykiske helseplager, hvor gjennomsnitt $\geq 1,75$ brukes som terskelverdi for psykiske plager (Strand, Dalgard, Tambs, & Rognerud, 2003).

Posttraumatisk stress ble målt ved bruk av «PTSD Checklist for DSM-5» (PCL-5) som kartlegger symptomer på posttraumatisk stresslidelse (PTSD) i henhold til diagnosekriteriene i den femte versjonen av DSM-systemet (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders). Skjemaet består av 20 spørsmål som omhandler for eksempel gjentatte, forstyrrende og uønskede minner om en hendelse, gjenopplevelse, unngåelse og overaktivering. Svarene gis på en skala fra 0 (ikke plaget i det hele tatt) til 4 (ekstremt plaget), og tar utgangspunkt i den siste måneden. Skalaen gir en samlet sumskåre som indikerer symptomalvorlighet. Totalskåre på ≥ 33 brukes som terskelverdi for sannsynlig PTSD (Weathers et al., 2013).

Generell velvære ble målt ved bruk av «livets stige», som er en visuell ti-trinns skala fra 1 (det verste liv du kan tenke deg) til 10 (det beste liv du kan tenke deg) (Cantril, 1965). Deltakerne ble bedt om å indikere hvor på stigen de befant seg for et år siden, i dag, og hvor de trodde de vil befinne seg om et år.

Helserelatert livskvalitet ble målt ved hjelp av «Euro-Qol Visual Analogue Scale» (EQ-VAS), som er en visuell analog skala som måler egenvurdert helse (The EuroQol Group, 1990). Skalaen går fra 0 (verst tenkelige helsetilstand) til 100 (best tenkelige helsetilstand). Deltakerne ble bedt om å indikere hvor på skalaen de befant seg i dag.

Akkulturasjon

Akkulturasjon ble målt ved bruk av «Vancouver Index of Acculturation» (VIA) som er et todimensjonalt instrument for å måle migranters orientering mot sin egen opprinnelseskultur og den nye kulturen, som i dette tilfellet er norsk kultur (Paulhus, 2013). Skjemaet består av 20 spørsmål om for eksempel tilknytning til tradisjoner, verdier, underholdning, oppførsel, sosiale aktiviteter og forhold fra hver av kulturene. Svarene gis på en skala fra 1 (uenig) til 9 (enig), der høyere skåre på de ulike spørsmålene indikerer sterkere orientering mot kulturen. Skalaen gir en gjennomsnittlig skåre for opprettholdelse av opprinnelseskulturen, og en gjennomsnittlig skåre for tilpasning til den nye kulturen.

Datainnsamling og håndtering

Registerdata for arbeidsdeltakelse ble innhentet i ett samlet uttak fra NAV etter at alle deltakerne hadde fullført sin oppfølgingstid på 12 måneder.

Spørreskjemadata for første måletidspunkt ble samlet inn på rekrutteringsmøtene omtalt ovenfor, ved bruk av enten papirskjema eller elektronisk gjennom den sikre spørreskjematjenesten Qualtrics. Ved oppfølgingen på 12 måneder ble det invitert til nytt allmøte hvor deltakerne kunne få hjelp av forskergruppen og tolk til utfylling av spørreskjema. Resterende spørreskjema ble sendt ut til deltakernes adresser. For deltakere som ikke returnerte skjema ble det sendt ut brev og SMS med påminnelser.

Spørreskjemaene inneholdt ikke navn eller annen kontaktinformasjon, men ble knyttet til den enkelte deltaker gjennom en koblingsnøkkel med nummerkode som ble oppbevart i låst safe og senere på en sikker server hos NORCE. Spørreskjema på papir ble oppbevart i låst arkivskap, og elektroniske spørreskjema ble oppbevart på en sikker online database.

Ved slutten av oppfølgingstiden ble det også innhentet styringsskjema fra NAV med oversikt over oppfølgingen av deltakerne som mottok tiltaket Raskt i jobb. Dette inneholdt blant annet utdypende informasjon om jobbstatus og jobbtyper/yrke. Styringsskjemaet ble oppbevart som en passordbeskyttet zip-fil i låst safe og på sikker server hos NORCE.

Statistiske analyser

Det ble gjort deskriptive analyser av deltakernes bakgrunnsinformasjon, psykiske helse, velvære og akkulturasjon ved første måletidspunkt. Kontrollgruppens og tiltaksgruppens arbeidsdeltakelse ved 12 måneders oppfølging ble deretter sammenliknet ved bruk av kji-kvadrat tester for dikotome utfallsmål (arbeid/ikke arbeid) og uavhengig t-test for kontinuerlige utfallsmål (antall måneder i arbeidsforhold). Cohen's *d* ble brukt som mål på effektstørrelse for antall måneder i arbeid.

Grunnet de repeterte målingene for psykisk helse, velvære og akkulturasjon, og en del manglende responser på spørreskjema ved oppfølging, ble disse utfallsmålene analysert ved bruk av «mixed effects» regresjonsmodeller med «maximum likelihood estimation» (MLE). Fordelen ved å benytte slike analyser når en har manglende data, er at modellen tar hensyn til både manglende verdier og verdiene rapportert ved første måletidspunkt når den beregner justerte gjennomsnittsverdier ved oppfølging. Modellen justerer da også for eventuelle tilfeldige forskjeller mellom gruppene ved første måletidspunkt. Bruken av denne metoden gjør rede for komplekse strukturer av manglende data (Rabe-Hesketh & Skrondal, 2012).

Sammenlikningene av gruppene ble gjort med utgangspunkt i såkalte *behandlingsintensjonsanalyser* (intention-to-treat analysis, ITT), der alle deltakerne inkluderes i analysen for den gruppen de ble randomisert til, uavhengig av om de faktisk deltok i eller fullførte den oppfølgingen eller ikke. Dette kan gi et mer konservativt estimat av effekten av et tiltak ettersom det inkluderer deltakere som har droppet ut av tiltaket. Samtidig kan det gi et mer realistisk bilde av effekten av å tilby et tiltak, da slike analyser tar høyde for at det er vanlig med noe frafall i vanlig praksis.

Det ble i tillegg gjort såkalte *per protokoll-analyser* (per-protocol analysis, PP) for hovedutfallsmålet, hvor deltakere som i henhold til styringskjemaet faktisk mottok tiltaket Raskt i jobb ble sammenliknet med kontrollgruppen. Alle deltakerne som ble tatt inn i Raskt i jobb ble inkludert i disse analysene, uavhengig av hvor mange møter de hadde sammen med jobbspesialisten og i hvilken grad de fulgte opp delmål og planer som ble lagt. Deltakere som ble randomisert til Raskt i jobb, men som likevel ikke ble tatt inn i tiltaket i det hele tatt, ble imidlertid ekskluderte fra disse analysene. Dette gir dermed et estimat av effekten av tiltaket for dem som oppfyller inklusjonskriteriene og har reelt ønske om og mulighet til å delta i tiltaket. Denne tilnærmingen innebærer likevel økt risiko for seleksjonsskjevhet, fordi deltakerne som ender opp med å ikke delta i tiltaket kan ha andre egenskaper og risikofaktorer enn dem som kunne motta tiltaket.

Analysene ble utført i programmene IBM SPSS Statistics versjon 25.0 og StataIC versjon 16. Det ble brukt et signifikansnivå på 0,05 i alle analyser.

Mulighet for 10-års langtidsoppfølging

Utover denne evalueringens prosjektperiode er det i tillegg lagt opp til en 10-års langtidsoppfølging, ved at samtlige deltakere i studien har godkjent innsamling av registerdata om mottak av stønader, arbeidsaktivitet og utdanning inntil 10 år etter inklusjon i studien (4. kvartal 2028). I forbindelse med dette vil det søkes midler til innhenting og analyse av data, samt utarbeiding av et oppsummerende notat til oppdragsgiver, på et senere tidspunkt.

Informasjon om langtidsoppfølgingen var inkludert i forhåndsvurderingen av REK og godkjennelsen fra NSD, og inngikk i informasjons- og samtykkeskjema signert av deltakerne i prosjektet.

Prosessevalueringen

Kvalitetsmålinger

Kvalitetsmålingene gjøres ved bruk av IPS Fidelity Review, og er en omfattende og validert evaluering som går over 1–2 dager (Becker et al., 2019). Den gjennomføres av et uavhengig team som har fått opplæring i evalueringsmetoden for IPS. Evaluatorene skårer det aktuelle programmet på kvalitetsskalaen basert på en rekke kilder, slik som intervjuer med involverte aktører (f.eks. jobbspesialister, teamledere, og deltakerne selv), observasjon av møter, og diverse dokumentasjon på aktivitet og oppfølging. Evalueringen har til hensikt å si noe om hvor nært man har holdt seg til de opprinnelige IPS-prinsippene. Studier har vist en moderat positiv sammenheng mellom kvalitet på IPS-tjenesten og antallet deltakere som formidles til ordinært arbeid (Bond, Peterson, Becker, & Drake, 2012), og disse målingene gir derfor verdifull informasjon til tilbyderne om hvorvidt man gjør det «riktig» og kan forvente resultater av det man gjør.

Resultatene fra de ulike kildene i evalueringen resulterer i en såkalt fidelity-rapport som oppsummerer skårer på 25 enkeltledd, som sier noe om hvor nært man har holdt seg til kjerneprinsippene i IPS. Vurderingene som gjøres skal være basert på konkrete observasjoner eller dokumentering av organisering og gjennomføring av tiltaket. Ut fra dette gis en skår mellom 1 (dårligst) og 5 (best) på hvert ledd, hvor skårer mellom 1–3 indikerer manglende til svak implementering. Skårene grunngis i fritekst i rapporten, og en oppsummering med totalskår gis til slutt. En totalskår på 73 indikerer at man ikke har utført tjenester av IPS-kvalitet. Skår på 74–99 indikerer godkjent kvalitet, skårer på 100–114 indikerer bra kvalitet, og skår på 115–125 indikerer meget bra kvalitet. Oversikt over leddene som måles finnes i appendiks A.

To kvalitetsmålinger ble gjennomført i løpet av prosjektperioden: I mars 2018 og i juni 2019.

Jobbspesialistenes erfaringer

Jobbspesialistenes erfaringer ble undersøkt gjennom et fokusgruppeintervju med tre jobbspesialister. Fokusgruppeintervju er en nyttig metode når formålet er å frembringe felles erfaringer, gjerne blant mennesker som samhandler i et felles miljø (Malterud, 2012). Gruppedynamikken kan bidra til at man assosierer bredere og kan bygge på hverandres innspill. Derfor ble jobbspesialistene intervjuet som gruppe. Alle de tre jobbspesialistene som var involverte i prosjektet på tidspunktet for intervjuet ble invitert

og takket ja til å delta. Informantene fikk informasjon om intervjuet og sine rettigheter, og samtykket til å delta. Intervjuet ble tatt opp på bånd og transkribert før analyse. Identifiserbar informasjon som fremkom i intervjuene ble slettet ved transkribering. Jobbspesialistene ble stilt spørsmål omkring erfaringer med IPS for denne målgruppen, interaksjonen med deltakerne, samhandling med arbeidsgivere, organisering av tiltaket og innspill til hemmende og fremmende faktorer for å tilby IPS til denne målgruppen. Intervjuguide er vedlagt i appendiks B.

Deltakernes erfaringer

Erfaringer fra deltakerne i tiltaksgruppen ble utforsket gjennom individuelle intervjuer (n=8) og spørreskjema som ble sendt ut omtrent 1 år etter at den enkelte ble inkludert i studien. Kontroll deltakere var ikke inkludert i prosessevalueringen da det var intervusjonen som var målet for evalueringen. Informanter til intervjuer ble tilfeldig trukket fra tiltaksgruppen, og forespurt via SMS om deltakelse. Informantene fikk informasjon om intervjuet og sine rettigheter, og samtykket til å delta før intervjuet startet. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert før analyse. Identifiserbar informasjon som fremkom i intervjuene ble slettet ved transkribering. Intervjuene varte om lag en time, og ble gjennomført på norsk eller engelsk. Deltakerne ble spurt om å fortelle om sine erfaringer på godt og vondt med å delta i Raskt i jobb, hvordan de ble rekruttert, om tiltaket har vært til hjelp, og innspill til forbedringer. Intervjuguide er vedlagt i appendiks C.

Spørreskjemaet var omtrent identisk som ved inklusjonstidspunktet, men inneholdt i tillegg prosessmål som handlet om tilfredshet med jobbspesialist og hvorvidt man hadde lært om jobbsøking i Norge, og hvorvidt enkelte faktorer ble opplevd som hemmende eller fremmende for deltakelse i Raskt i jobb.

Referansegruppe

For å sikre forankring og kunnskapsoverføring til NAV gjennom prosjektperioden ble det opprettet en referansegruppe for prosjektet. Referansegruppen bestod av representanter for de fire daværende fylkene involvert i hurtigsporet: Hordaland, Østfold, Buskerud og Nordland.

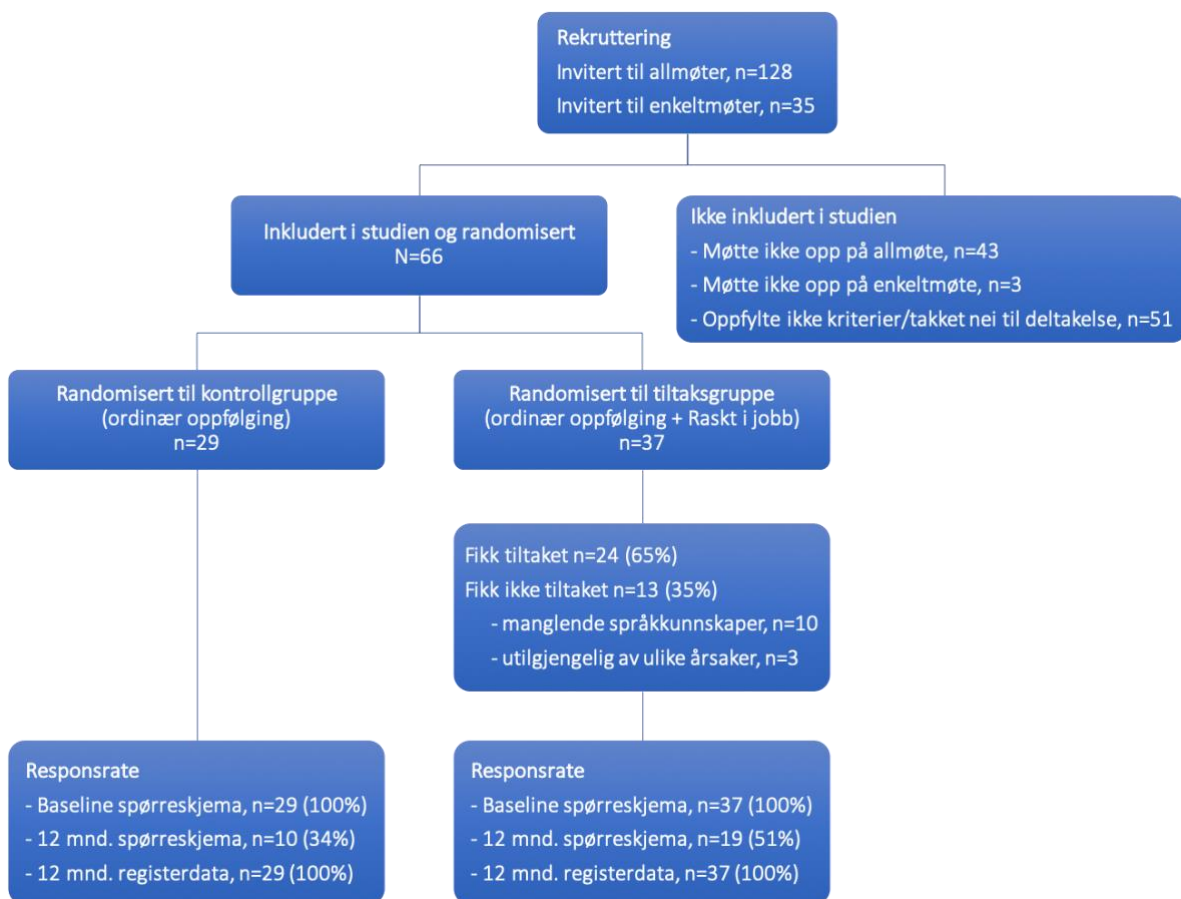
Fokus for referansegruppen var å få innspill til prosjektet gjennom prosjektfasen, og å bedre muliggjøre overføring av kunnskap fra forskningsprosjektet til praksisfeltet. Dette ble gjort gjennom årlige videomøter med orientering og diskusjon om prosjektets fremdrift, utfordringer og aktuelle problemstillinger, i tillegg til oppdatering om foreløpige resultater på e-post.

3. Resultater

Kjennetegn ved deltakerne i forskningsprosjektet

Rekruttering og bakgrunnsvariabler

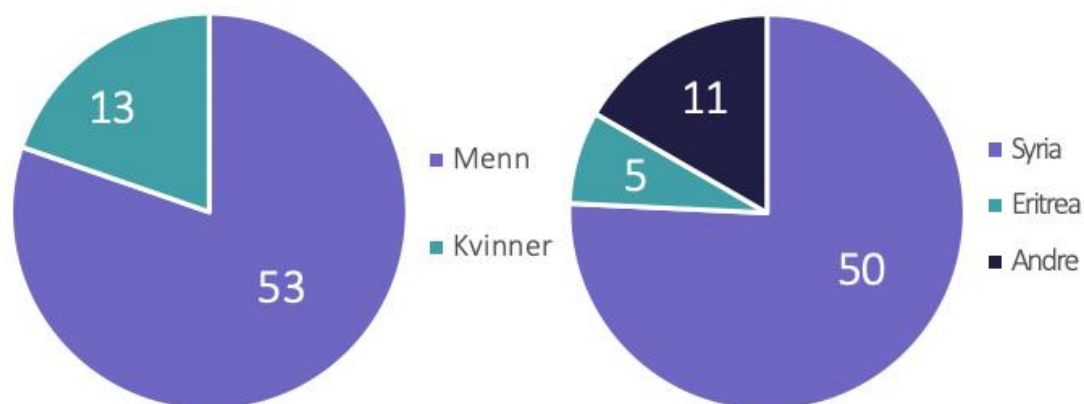
Totalt 66 deltakere ble inkludert i prosjektet. Av disse ble 37 personer tilfeldig fordelt til tiltaksgruppen som mottok Raskt i jobb, mens 29 personer ble tilfeldig fordelt til kontrollgruppen. Årsaken til skjevfordelingen skyldes at det som nevnt ble benyttet en skjev randomiseringsratio hvor to personer havnet i tiltaksgruppen for hver person som havnet i kontrollgruppen i starten av rekrutteringsperioden. Dette ble gjort for å sikre at jobbspesialistene hadde tilstrekkelig store porteføljer. Flytskjemaet i [figur 5](#) gir en oversikt over rekrutteringen og randomiseringen av deltakere, og responsrate ved de ulike oppfølgingstidspunktene.



Figur 5: Flytskjema med oversikt over rekruttering av deltakere og responsrate

Deltakernes alder ved inklusjon varierte mellom 24 til 53 år, med en gjennomsnittsalder på 35 år. De fleste av deltakerne var menn og fra Syria. Dette gjenspeiler til en viss grad

populasjonen av flyktninger i den aktuelle perioden (Utlendingsdirektoratet, 2018). Øvrige nasjonaliteter var Eritrea, samt andre afrikanske land, Midtøsten, Asia og statsløse (figur 6).



Figur 6: Deltakernes kjønn og nasjonalitet

Psykisk helse

Resultatene på psykisk helse ved inklusjon i studien viste at 13 % av deltakerne skåret over terskelverdien for psykiske plager i form av angst og depresjon. Når det gjaldt posttraumatisk stress var 18 % av deltakerne over terskelverdien i henhold til diagnosekriteriene i DSM5. **Tabell 1** gir en mer detaljer oversikt over deltakernes skårer på disse målene, samt fordeling mellom gruppene.

Tabell 1: Psykisk helse ved inklusjon i studien

| Utfallsmål | Totalt | | | Tiltaksgruppen | | | Kontrollgruppen | | |
|--------------------------|--------|---------------|------------|----------------|---------------|------------|-----------------|---------------|------------|
| | N | Gj.sn. (SD) | Antall (%) | N | Gj.sn. (SD) | Antall (%) | N | Gj.sn. (SD) | Antall (%) |
| Psykiske plager (1–4) | 38 | 1,37 (0,36) | | 17 | 1,30 (0,27) | | 21 | 1,42 (0,41) | |
| <i>Over terskelverdi</i> | 38 | | 5 (13 %) | 17 | | 1 (6 %) | 21 | | 4 (19 %) |
| PTSD (0–80) | 62 | 14,42 (14,79) | | 36 | 11,93 (13,26) | | 26 | 17,87 (16,32) | |
| <i>Over terskelverdi</i> | 62 | | 11 (18 %) | 36 | | 4 (11 %) | 26 | | 7 (27 %) |

N = Antall responser; Gj.sn. = Gjennomsnitt; SD = Standardavvik; PTSD=Posttraumatisk stresslidelse.

Som en ser var det få deltakere (N=38) som svarte på spørsmålene om psykiske plager ved dette første måletidspunktet. Dette skyldtes en feil i formatet til den arabiske oversettelsen av skjemaet som ble brukt ved inklusjon i studien.

Generell velvære og helserelatert livskvalitet

Deltakerne rapporterte om nåværende generell velvære litt over midten på skalaen «livets stige», og vurderte den til å ha vært på lavere nivå et år tidligere. Videre viste resultatene en viss optimisme når deltakerne ble bedt om å estimere sin fremtidige generelle velvære et år frem i tid. Resultatene om nåværende helserelatert livskvalitet lå relativt høyt, på drøye 85 av 100. **Tabell 2** gir en mer detaljert oversikt over deltakernes skårer på disse målene, samt fordeling mellom gruppene.

Tabell 2: Generell velvære og helserelatert livskvalitet ved inklusjon i studien

| Utfallsmål | Totalt | | Tiltaksgruppen | | Kontrollgruppen | |
|------------------------------------|--------|---------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | N | Gj.sn. (SD) | N | Gj.sn. (SD) | N | Gj.sn. (SD) |
| Generell velvære (1–10) | | | | | | |
| <i>I dag</i> | 64 | 5,98 (2,10) | 36 | 5,42 (2,03) | 28 | 6,71 (1,98) |
| <i>For et år siden</i> | 64 | 4,23 (2,19) | 36 | 3,92 (2,16) | 28 | 4,64 (2,21) |
| <i>Om et år</i> | 62 | 8,40 (1,50) | 36 | 8,28 (1,47) | 26 | 8,58 (1,55) |
| Helserelatert livskvalitet (0–100) | 62 | 85,39 (14,58) | 35 | 84,26 (15,78) | 27 | 86,85 (12,99) |

N = Antall responser; Gj.sn. = Gjennomsnitt; SD = Standardavvik.

Akkulturasjon

Deltakerne rapporterte om høyere orientering mot norsk kultur sammenliknet med sin opprinnelseskultur. **Tabell 3** gir en mer detaljert oversikt over deltakernes skårer på disse målene, samt fordeling mellom gruppene.

Tabell 3: Orientering mot norsk kultur og opprinnelseskultur ved inklusjon i studien

| Utfallsmål | Totalt | | Tiltaksgruppen | | Kontrollgruppen | |
|--------------------------|--------|-------------|----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | N | Gj.sn. (SD) | N | Gj.sn. (SD) | N | Gj.sn. (SD) |
| Opprinnelseskultur (1–9) | 61 | 6,48 (1,69) | 33 | 6,95 (1,32) | 28 | 5,92 (1,91) |
| Norsk kultur (1–9) | 61 | 7,39 (1,25) | 33 | 7,55 (1,01) | 28 | 7,20 (1,49) |

N = Antall responser; Gj.sn. = Gjennomsnitt; SD = Standardavvik.

Resultater fra effektevalueringen

Arbeidsdeltakelse

Behandlingsintensjonsanalyser

I hoved-analysene ble det gjort en sammenlikning av deltakerne i tiltaksgruppen og kontrollgruppen ved 12 måneders oppfølgingstidspunktet, uavhengig av i hvilken grad deltakerne deltok i eller fullførte den oppfølgingen de ble fordelt til. Resultatene er presentert i **tabell 4**. Forskjellen mellom gruppene på arbeidsforhold ved 12 måneders oppfølging var tilnærmet statistisk signifikant, men basert på et signifikansnivå på 0,05 var det ikke forskjeller mellom gruppene på noen av utfallsmålene.

Tabell 4: Arbeidsdeltakelse i gruppene i løpet av oppfølgingstiden på 12 måneder

| | Gruppe | N | Antall (%) | Gj.sn. (SD) | p-verdi | Cohen's d | Odds ratio (95 % CI) |
|---|----------|----|-------------|-------------|---------|-----------|----------------------|
| Utfallsmål | | | | | | | |
| Arbeidsforhold i løpet av perioden | Tiltak | 37 | 19 (51,4 %) | | 0,599 | | 1,30 (0,49–3,45) |
| | Kontroll | 29 | 13 (44,8 %) | | | | |
| Arbeidsforhold ved 12 måneders oppfølging | Tiltak | 37 | 14 (37,8 %) | | 0,067 | | 2,92 (0,91–9,42) |
| | Kontroll | 29 | 5 (17,2 %) | | | | |
| Antall måneder i arbeidsforhold | Tiltak | 37 | | 2,81 (3,66) | 0,137 | 0,37 | |
| | Kontroll | 29 | | 1,59 (2,71) | | | |

N = Antall responser; Gj.sn. = Gjennomsnitt; SD = Standardavvik; CI = konfidensintervall.

Antallet måneder i arbeidsforhold rapportert i tabellen ovenfor inkluderer deltakere som ikke hadde vært i arbeid, og som da er oppført med 0 måneder. Blant dem som hadde vært i arbeid var det gjennomsnittlige antallet måneder i arbeidsforhold 5,47 måneder (SD=3,37) i tiltaksgruppen og 3,54 måneder (SD=3,10) i kontrollgruppen.

Virksomhetene hvor deltakerne arbeidet var fordelt over 11 ulike næringshovedområder. De vanligste næringene var overnattings- og serveringsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting, og helse- og sosialtjenester (**tabell 5**).

Tabell 5: Oversikt over næringsområder hvor deltakerne arbeidet

| Næringshovedområde | Underkategorier | Antall unike ansettelsesforhold |
|---------------------------------------|---|---------------------------------|
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | Drift av restauranter og kafeer; Drift av hoteller, pensjonater og moteller med restaurant; Drift av gatekjøkken | 12 |
| Forretningsmessig tjenesteyting | Utleie av arbeidskraft; Opplevelses-, arrangements- og aktivitetsarrangørvirksomhet; Rengjøring av bygninger | 9 |
| Helse- og sosialtjenester | Kommunale sosialkontortjenester; Sosiale velferdsorganisasjoner; Sykehjem; Sykehus; Tannhelsetjenester | 6 |
| Industri | Produksjon av brød og ferske bakervarer; Produksjon av undertøy og innertøy | 4 |
| Annen tjenesteyting | Frisering og annen skjønnhetspleie | 3 |
| Øvrige næringer | Ulik bygge- og anleggsvirksomhet; Bankvirksomhet; Butikkhandel; Kjøp og salg av fast eiendom; Byggeteknisk konsulentvirksomhet; Jakt og viltstell | 8 |

Per protokoll-analyser

I per protokoll-analysene er kun de deltakere som faktisk mottok tiltaket Raskt i jobb tatt med i sammenlikningen med kontrollgruppen. Totalt 13 deltakere i tiltaksgruppen hadde ikke mottatt tiltaket (**figur 5**) og ble dermed ikke regnet med her. Resultatene fra disse analysene er presentert i **tabell 6**, og viser at signifikant flere av deltakerne som mottok tiltaket var i et arbeidsforhold ved 12 måneders oppfølging ($p=0,011$). Deltakerne som hadde mottatt tiltaket hadde også signifikant flere måneder i arbeidsforhold ($p=0,025$), og effektstørrelsen var moderat. Det var ikke statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på variabelen for arbeidsforhold i løpet av hele perioden.

Tabell 6: Per protokoll-analyser av arbeidsdeltakelse

| | Gruppe | N | Antall (%) | Gj.sn. (SD) | p-verdi | Cohen's d | Odds ratio (95 % CI) |
|---|----------|----|-------------|-------------|---------|-----------|----------------------|
| Utfallsmål | | | | | | | |
| Arbeidsforhold i løpet av perioden | Tiltak | 24 | 16 (66,7 %) | | 0,112 | | 2,46 (0,80–7,55) |
| | Kontroll | 29 | 13 (44,8 %) | | | | |
| Arbeidsforhold ved 12 måneders oppfølging | Tiltak | 24 | 12 (50 %) | | 0,011 | | 4,80 (1,37–16,80) |
| | Kontroll | 29 | 5 (17,2 %) | | | | |
| Antall måneder i arbeidsforhold | Tiltak | 24 | | 3,83 (4,02) | 0,025 | 0,67 | |
| | Kontroll | 29 | | 1,59 (2,71) | | | |

N = Antall responser; Gj.sn. = Gjennomsnitt; SD = Standardavvik; CI = konfidensintervall.

Antallet måneder i arbeidsforhold rapportert i tabellen ovenfor inkluderer deltakere som ikke hadde vært i arbeid, og som da er oppført med 0 måneder. Blant dem som hadde vært i arbeid var det gjennomsnittlige antallet måneder i arbeidsforhold 5,75 (SD=3,61) måneder i tiltaksgruppen og 3,54 (SD=3,10) måneder i kontrollgruppen.

Psykisk helse

Tabell 7 viser gruppenes psykiske helse ved 12 måneders oppfølging, med justering for verdier ved første måletidspunkt og manglende data. Vi gjør oppmerksom på at de justerte gjennomsnittsverdiene, i både denne og de neste par tabellene, ikke er direkte sammenliknbare med de ujusterte verdiene fra første måletidspunkt. På psykisk helse var det ingen statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene.

Tabell 7: Psykisk helse ved 12 måneders oppfølging, justert for første måletidspunkt og manglende data

| | Gruppe | Gj.sn. (95 % CI) | Forskjell (95 % CI) | p-verdi |
|-----------------------|----------|--------------------|---------------------|---------|
| Utfallsmål | | | | |
| Psykiske plager (1–4) | Tiltak | 1,39 (1,25–1,53) | -0,03 (-0,21–0,15) | 0,735 |
| | Kontroll | 1,42 (1,27–1,57) | | |
| PTSD (0–80) | Tiltak | 8,61 (1,95–15,28) | -9,26 (-19,47–0,94) | 0,075 |
| | Kontroll | 17,88 (9,72–26,04) | | |

Gj.sn. = Gjennomsnitt; CI = konfidensintervall; PTSD=Posttraumatisk stresslidelse.

Generell velvære og helselatert livskvalitet

Tabell 8 viser gruppenes generelle velvære og helselaterte livskvalitet ved 12 måneders oppfølging, med justering for verdier ved første måletidspunkt og manglende data. Deltakerne i tiltaksgruppen rapporterte signifikant høyere generell velvære ($p=0,038$). Det var ikke statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene på de øvrige utfallene.

Tabell 8: Generell velvære og helselatert livskvalitet ved 12 måneders oppfølging, justert for første måletidspunkt og manglende data

| | Gruppe | Gj.sn. (95 % CI) | Forskjell (95 % CI) | p-verdi |
|---|----------|----------------------|-----------------------|---------|
| Utfallsmål | | | | |
| Generell velvære (1–10) <i>I dag</i> | Tiltak | 5,25 (0,79–9,71) | 2,00 (0,11–3,89) | 0,038 |
| | Kontroll | 3,25 (-1,34–7,83) | | |
| <i>For et år siden</i> | Tiltak | 3,82 (-0,59–8,22) | 1,86 (-0,18–3,90) | 0,073 |
| | Kontroll | 1,95 (-2,60–6,50) | | |
| <i>Om et år</i> | Tiltak | 2,23 (-4,00–8,46) | 0,01 (-1,48–1,51) | 0,985 |
| | Kontroll | 2,21 (-4,07–8,50) | | |
| Helselatert livskvalitet (0–100) | Tiltak | 75,92 (56,65–95,19) | -14,50 (-47,06–18,06) | 0,383 |
| | Kontroll | 90,42 (63,96–116,88) | | |

Gj.sn. = Gjennomsnitt; CI = konfidensintervall.

Akkulturasjon

Tabell 9 viser gruppenes orientering mot norsk kultur og opprinnelseskultur ved 12 måneders oppfølging, med justering for verdier ved første måletidspunkt og manglende data. Det var ikke statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene.

Tabell 9: Orientering mot norsk kultur og opprinnelseskultur ved 12 måneders oppfølging, justert for første måletidspunkt og manglende data

| | Gruppe | Gj.sn. (95 % CI) | Forskjell (95 % CI) | p-verdi |
|--------------------------|----------|------------------|---------------------|---------|
| Utfallsmål | | | | |
| Opprinnelseskultur (1–9) | Tiltak | 6,81 (6,32–7,29) | 0,12 (-0,64–0,88) | 0,755 |
| | Kontroll | 6,68 (6,06–7,31) | | |
| Norsk kultur (1–9) | Tiltak | 6,53 (5,98–7,08) | -0,01 (-0,78–0,77) | 0,990 |
| | Kontroll | 6,54 (5,86–7,22) | | |

N = Antall respondenter som svarte ved begge måletidspunkt; Gj.sn. = Gjennomsnitt; SD = Standardavvik.

Resultater fra prosessevalueringen

Implementering og tilpasninger

Den opprinnelige IPS Fidelity-skalaen er utviklet for den opprinnelige målgruppen for tiltaket, altså personer med alvorlig psykisk sykdom. Det er allikevel denne skalaen som brukes når man evaluerer IPS for andre målgrupper. Det er fordi det er denne som er validert og som har vist seg å henge sammen med økt arbeidsdeltakelse. Til tross for dette kan man oppnå tilfredsstillende skår på skalaen om man skårer høyt nok på de øvrige leddene og/eller samarbeider med de helsetjenestene som er relevante for gruppen. I 2018 ble Raskt i jobb evaluert til å ha «tilfredsstillende» IPS-kvalitet (skår på 74 eller mer). I 2019 ble programmet evaluert til å ikke holde IPS-kvalitet (skår på 73 eller mindre).

Noen ledd peker seg ut med spesielt lave skårer over begge måletidspunktene. *Integrering med behandlingstjenester* skårer lavt fordi deltakerne ikke er en pasientpopulasjon, og de fleste er dermed ikke i et behandlingsløp. Samtidig påpeker evaluatorene at det sannsynligvis er noen av deltakerne som har behov for psykisk helsehjelp og behandling av traumer, og at man bør prøve å etablere et samarbeid for de deltakerne dette er aktuelt for. I tillegg anbefales det at man finner andre relevante samarbeidsaktører, slik som språkoplæringen (dette ble etablert etter den aktuelle målingen). *Ingen ekskludering* ble skåret lav fordi det var lagt til to inklusjonskriterier som omhandlet grunnleggende språkferdigheter på norsk eller engelsk, og at man hadde 6 måneder igjen i introduksjonsprogrammet. *Tjenester basert i lokalsamfunnet og Oppsøkende arbeid* fikk også lave skårer ved begge kvalitetsmålinger, og ut fra beskrivelsene i rapporten kan det tyde på at dette først og fremst skyldtes manglende dokumentasjon på slik aktivitet.

Tre ledd peker seg ut med toppskår på begge måletidspunkt. Leddet *Deltakerportefølje* undersøker hvorvidt hver jobbspesialist ikke følger opp flere enn 20 deltakere, og her fyller Raskt i jobb kriteriene til toppskår. *Stor bredde i type jobber* skal sannsynliggjøre at man finner relevante jobber til deltakerne, og ikke bare de som er lettest tilgjengelige. Relatert til dette er leddet *Stor bredde i type arbeidsgivere*, som har til hensikt å sikre at det er jobbsøkers ønsker som styrer kontakten med arbeidsgiverne, og at jobbspesialistene stadig jobber for å utvide sitt kontaktnett.

Erfaringer fra jobbspesialistene

Erfaringene som kom frem i intervjuene er sortert i temaer som handler om tilpasninger av metodikken i implementeringsarbeidet, utfordringer ved organiseringen av arbeidet, og jobbspesialisten som brobygger inn i arbeidslivet. Det første avsnittet knyttes til spesielt lave skårer i kvalitetsmålinger som beskrevet over, og utdyper vurderingene og erfaringene knyttet til disse punktene.

Tilpasninger av metodikken for en ny målgruppe

Jobbspesialistene beskrev ulike utfordringer med å følge IPS-metodikken til punkt og prikke, spesielt knyttet til denne målgruppen, og disse beskrivelsene utdyper noen av de lave skårene på kvalitetsmålingene.

Tilpasninger ble blant annet gjort på leddet «*Ingen eksklusjon*», som speiles i den lave skåren på dette punktet i kvalitetsmålingene. Det skyldes at to inklusjonskriterier ble definert i tillegg til det opprinnelige IPS-kriteriet om å være motivert for ordinært arbeid (Becker et al., 2019), nemlig 1) å kunne gjennomføre en enkel samtale på norsk eller engelsk, og 2) at man hadde tilstrekkelig tid igjen av Introduksjonsprogrammet til å kunne delta i Raskt i Jobb.

Manglende språkferdigheter ble allikevel omtalt som et betydelig hinder for mange av deltakerne, på tross av høy motivasjon for å få jobb. Ofte manglet deltakerne også fagspråk, som gjorde det vanskelig både å arbeide og samhandle med kollegaer.

«Å kunne si 'Hei jeg heter' og så videre, er noe helt annet enn å snakke fagspråk (...) Du skal betjene en maskin, du skal snakke med kollegaer på yrkesspråk (...) Hvordan man skal integrere norsken på best mulig måte er en utfordring.»

En annen tilbakemelding i kvalitetsmålingene på punktet som omhandlet ingen eksklusjon handlet om lav gjennomstrømming til programmet på evalueringstidspunktet. Man antar at ventelister vil føre til færre henvisninger, og at man slik får en indirekte eksklusjonsmekanisme. Dette berører også punktet «*Tidsubegrenset oppfølging*», som sier at deltakere skal følges opp så lenge det er behov for det. Dette punktet fikk også lav skår i begge kvalitetsmålingene. Jobbspesialistene på sin side opplevde det utfordrende å balansere porteføljen slik at de hadde god gjennomstrømming, men allikevel kapasitet til å følge opp deltakere som var kommet i jobb:

«Det skal jo være tidsubegrenset og hvis deltaker og arbeidsgiver ønsker å bli fulgt opp så skal du følge opp. Men selv om det ligger til grunn i IPS-metoden, så er det ikke sånn at du skal holde på de for evig fordi. Da vil det jo være et problem at du aldri har kapasitet til å ta inn nye.»

Leddene som måler om man praktiserer prinsippet om integrering av arbeidsrettede tjenester med behandling i psykisk helsevern, falt naturlig nok bort i Raskt i jobb, og

resulterte i laveste skår ved begge måletidspunkt. Samtidig observerte jobbspesialistene at mange av deltakerne så ut til å ha helseproblemer, var traumatiserte eller hadde andre psykiske vansker som viste et behov for oppfølging i helsevesenet. De forsøkte derfor å etablere et samarbeid med andre tilbud i NAV slik at deltakerne lettere skulle komme i kontakt med slik oppfølging.

Videre var det også utfordringer knyttet til leddet «*Økonomisk veiledning*», fordi de må forholde seg til introduksjonsloven og føringer for introduksjonsprogrammet. Ettersom jobbspesialistene ikke er tilknyttet introduksjonsprogrammet, har de ikke direkte tilgang til personopplysninger, som eksempelvis deltakernes økonomi. Manglende rådgivning gjenspeiles i lav skår på dette leddet i kvalitetsmålingene, og dukket opp som en utfordring i intervjuet med jobbspesialistene:

«Men vi har jo på en måte [rådgivning] ... fordi vi snakker jo økonomi, men [metoden] er tilpasset (...) fordi de er på introduksjonsprogrammet så vi har ikke den myndigheten, men vi kan henvise de til rett instans for å få rådgivning. Så vi gir de jo en form for økonomisk rådgivning.»

I stedet for at deltakerne ble tilbudt økonomisk rådgivning som en integrert del av programmet, ble de henvist til NAV. Dette var ikke en god løsning, ifølge jobbspesialistene:

«Jeg har fått beskjed om at deltakeren må møte opp og vente på et NAV-kontor, så møter de der i resepsjonen, så må de grunngi hvorfor de trenger det ... og så er det to veiledere på hele kontoret som kan ta den jobben ... og så tar det veldig lang tid. Det har de opplevd som vanskelig.»

Et interessant tema som dukket opp i intervjuene, som ikke fremkom i kvalitetsmålingene, var avveiningen som mange deltakere gjorde mellom utsiktene til inntekt og utsiktene til relevant arbeid. Kravet til inntekt for å søke permanent oppholdstillatelse gjorde det vanskelig for jobbspesialistene å sørge for at deltakernes jobbinteresser ble overholdt. Det viktigste var etter hvert å skaffe seg et arbeidsforhold slik at man hadde grunnlag for å søke permanent oppholdstillatelse:

«Det kommer til et punkt der de har gitt opp. De er flyktninger, de har ikke permanent oppholdstillatelse i Norge og når de nærmer seg tre år [i Norge] skal de søke permanent oppholdstillatelse. For at de skal kunne søke må de kunne dokumentere inntekten. Da sier de 'Jeg kan ta hvilken som helst jobb.'»

Det ble nevnt at dette særlig var tilfellet for deltakerne med høyere utdanning, som slet med å få seg jobb i yrker som passet deres preferanser.

«En deltaker hadde stort ansvar som ingeniør i [Land]. Vi jobbet hele veien for at hen skulle få seg jobb, men det gikk ikke på grunn av sikkerhetsspørsmål. 'Vi kan ikke ansette hen, hen må sikkerhetsklareres fra staten fordi bakgrunn er sånn og sånn. Det kan gå utover sikkerheten', sa arbeidsgivere. Da tok hen kontakt med [bakeri] selv og ville jobbe der.»

Utfordringer ved organiseringen av arbeidet

Jobbspesialistene diskuterte flere elementer ved organiseringen av arbeidet som gjorde det vanskelig å utfylle rollen som jobbspesialist. Store deler av arbeidsdagen tilbringes utenfor kontoret, i direkte møter med arbeidsgivere og oppfølging av deltakere på arbeidsplassen. Det forutsetter stor frihet og tillit fra det øvrige arbeidsmiljøet, og spesielt ledelse. Jobbspesialistene mente derfor at det var viktig at ledere hadde kunnskap om IPS.

«Du må ha tillit fra lederen din. Lederen kan ikke vite hvor du er hele tiden, du er jo ute. Vi er på bedriftsbesøk og det er ikke alltid alt er planlagt på forhånd. Så lederen din må ha den tilliten til at du bruker tiden din riktig.»

En annen utfordring i arbeidshverdagen var krav til formell dokumentasjon og skjema-utfylling, som gikk på bekostning av IPS-kravet om å være utenfor kontoret 65 % av tiden.

«Det er høye krav for hva man skal oppnå av tall, så det er klart at i perioder så kan det være vanskelig å få tiden til å strekke til. Så det å nå målene samtidig som man er tilgjengelig ... og så har vi også dobbel journalføring og den type ting ... og fryktelig mange skjemaer. I noen perioder kan det være vanskelig å få alt til å gå.»

Store arbeidsmengder påvirket hvor godt de klarte å følge opp deltakerne. Det hadde også en sammenheng med størrelsen på deltakerporteføljene og sammensetningen av deltakere. De foretrakk at deltaker-porteføljen hadde en jevn fordeling av noen i kartlegging, noen i jobbutvikling og noen i jobb.

Jobbspesialister som brobyggere

Jobbspesialistene fortalte at deltakerne møtte på mange utfordringer på vei inn i arbeidsmarkedet. Holdningsarbeid og formidling av informasjon mellom jobbspesialister og arbeidsgivere ble beskrevet som en grunnleggende faktor for suksess. Metaforer som brobyggere, døråpnere, og veivisere gikk igjen i beskrivelsen av arbeidet inn mot arbeidslivet.

«Vi taler saken til vedkommende. Og det er veldig mange flyktninger som er glade for det. De føler jo bare at de søker og søker og søker, men får ikke svar engang. Når vi er ute med de bryter vi den barrieren, sant.»

De hadde samtidig forhåpninger om at arbeidet de gjør via dette tiltaket, kan bidra til holdningsendringer og slik gjøre veien lettere for den neste med søkeren med flyktningbakgrunn.

«... å bidra til den endringen sånn at de i neste omgang kanskje tar inn den som heter Mohammed på CVen fordi da var det ikke så fremmed allikevel. Så det synes jeg nesten er like viktig som at vi får ut noen i den bedriften. Det er litt det å snu tankegangen.»

«Ja ... en flyktning trenger en mulighet, når én har fått den muligheten så har vi gjort mye for de andre der ute.»

Jobbspesialistene erfarte at de fleste arbeidsgivere var åpne for å ta inn deltakere. Samtidig er noen yrker og næringer utfordrende å få innpass i. Særlig deltakere med høyere utdanning som ville inn i prestisjefulle jobber slet ofte fordi arbeidsgivere i slike bedrifter ikke ville ta inn folk gjennom NAV.

«Det er noen bransjer som det er hardere å komme inn døra. Jeg har jo hørt direkte at 'Åja, du formidler folk gjennom NAV ... ikke ta det ille opp, men jeg tror ikke de passer inn her.'»

Det kom også fram at de fleste deltakerne fikk jobb i privat sektor fordi offentlig sektor styres av høye krav til dokumentasjon av kompetanse.

«Hadde det ikke vært for privat sektor så hadde det ikke vært noe poeng med vårt prosjekt. Fordi det offentlige er nesten.. (...) vi møter veldig mye velvilje, men det stopper opp fordi det er så tunge rekrutteringsprosesser.»

For å få deltakere inn i offentlig sektor måtte jobbspesialistene ha kontakter i det offentlige som kunne hjelpe deltakeren.

Jobbspesialistene erfarte også at arbeidsgivere er skeptiske til å ansette deltakere fordi de er usikre på språket, bakgrunnen deres og hvordan de skal fungere med de andre ansatte. De kjente også til arbeidsgivere som hadde dårlige erfaringer med NAV og vegret seg for å ansette noen via NAV.

«Jeg har snakket med arbeidsgivere som har vært i samarbeid med NAV tidligere eller i formidling med andre og så har de fått en person og så var plutselig saksbehandler borte. Så er de stuck med personen [deltakeren] og så funker kanskje ikke det. Det har gitt de en dårlig erfaring som har gjort de skeptiske.»

For å forsøke å eliminere usikkerheten beskrev de ulike virkemidler som de tok i bruk. Tilskuddsordninger som lønnstilskudd og mentorordningen ble nevnt som en inngangsport for usikre arbeidsgivere. Jobbsmak, hvor deltakeren er i en utprøvningsfase i en til flere uker, ble trukket frem som et særlig godt tilbud.

«Da kan bedriften se hvem det er og hvilken kunnskap de har. Da kan den personen også se 'Er dette stedet noe for meg, passer det meg?'. Og så har vi en avtale om at hvis dette går bra for begge parter kan vi lage et arbeidsforhold (...). Det har vi veldig god erfaring med.»

Jobbspesialistene betraktet imidlertid tilgjengelighet og tett oppfølging som en av de viktigste faktorene for hvorfor de lykkes med å få deltakere ansatt.

«Men med en gang vi begynner å fortelle om det ... at vi har en mindre portefølje og er tettere på så senker det terskelen for at de er villige til å ta imot og prøve.»

«Den barrieren flyktninger møter, den blir eliminert med en gang. Overgangen blir kortere. Når det oppstår et problem så er vi der og kontakter og avverger eventuelle problemer.»

Deltakernes erfaringer

Deltakernes erfaringer ble kartlagt gjennom individuelle intervjuer og spørreskjema 12 måneder etter inklusjon. I spørreskjemaet ble deltakerne spurt om tilfredshet med sin jobbspesialist, hvorvidt man hadde opplevd tiltaket lærerikt, og om hemmende og fremmende faktorer for deltakelse. Resultatene fra spørreskjemaene gav begrenset med informasjon fordi prosessspørsmålene kun rettet seg mot tiltaksgruppen, og så få deltakere svarte på spørreskjemaet. De aller fleste (11/13) svarte at de var «fornøyd» eller «svært fornøyd» med tiltaket. De fleste (8/13) svarte også at de hadde lært «ganske» eller «svært mye» om å få jobb i Norge gjennom tiltaket. Listen over hemmende og fremmende faktorer hadde forøvrig så lav responsrate at det ikke synes hensiktsmessig å presentere dette. Én deltaker skrev imidlertid i fritekst-feltet at hen hadde fått feilaktig informasjon i Raskt i jobb om hvordan jobb kunne kombineres med språkopplæring, og det hadde skapt utfordringer for vedkommende. Temaer som kom tydeligst frem i intervjuene med deltakerne var ulike typer motivasjon for å få jobb, på hvilken måte Raskt i jobb hadde vært til hjelp, og hvilke utfordringer de hadde opplevd i møte med norsk arbeidsliv.

Motivasjon til å jobbe

Intervjuene avdekket en grunnleggende motivasjon til å jobbe blant alle informantene. De anså arbeid som en naturlig del av hverdagen og enkelte uttrykte at det var vanskelig å være arbeidsledig. Drivkraften til å jobbe hang særlig sammen med små og store mål de hadde satt for seg selv, som eksempelvis å bygge erfaring, lære norsk, eller søke om permanent oppholdstillatelse eller familiegjenforening.

«Jeg tar hvilken som helst jobb som gir meg referanser som jeg kan ha på CVen. Sånn at det står at jeg kan bygg og anlegg, at jeg kan bruke verktøy, demontering og så videre. Det er bedre for fremtiden.»

«Hvis du jobber med nordmenn lærer du lettere norsk og å snakke bra (...). Hvis du bare går på skole og puffer hva læreren sier, da lærer du ikke så mye. Du må snakke norsk.»

Egen inntekt var en stor motivasjonsfaktor fordi det ville bidra til uavhengighet fra NAV og dermed øke selvstendigheten. Deltakerne ønsket å tjene nok penger til å forsørge seg selv, og for de som hadde familie var det viktig å ta seg av familien økonomisk.

«Jeg har ikke lyst til å få støtte av noen. Til og med fra staten. Når jeg kom til Norge hadde jeg ikke noe. Jeg fikk støtte hver måned, de sendte meg på skole. Det var mye for meg. Jeg ville ikke ha støtte, nei takk. Jeg måtte finne en jobb. Jeg ville betale skatt som en normal person.. Det var motivasjonen for å finne jobb.»

«Det er viktig for meg å jobbe.. (...) hvis jeg ikke jobber eller får jobb må jeg gå på NAV. Og jeg vil ikke det i det hele tatt. (...) Jeg vil ikke få hjelp. Men jeg vil si takk til Norge. Det hjalp meg i begynnelsen, men jeg vil ikke få mer stønad (...). Jeg føler at det er litt vanskelig. (...) jeg vil være selvstendig.»

Tilstrekkelig inntekt til å søke om permanent oppholdstillatelse eller søke om familiegjenforening ble nevnt som motivasjonsfaktorer for enkelte:

«Jeg vil ha en fulltidsjobb så jeg kan søke om familiegjenforening for mannen min. Han er ikke her. Så jeg vil finne en bra jobb så jeg kan tjene penger. Ikke bare 20 % eller 30 %, det er ikke nok, jeg må ha fulltid.»

Utfordringer i møte med arbeidslivet

Flere av deltakerne fortalte at de hadde forsøkt å søke jobber selv, uten å få noen respons på søknaden. Dette reflekterte de over i intervjuet. De var innforstått med at en god CV var en forutsetning for å få jobb, og at en dårlig CV ikke ville bli lest av arbeidsgiver. Manglende språkkunnskaper ble også oppfattet som en barriere i jobbsøket. Samtidig viste flere forståelse for at arbeidsgivere ikke vil ansette noen som ikke snakker godt norsk eller engelsk.

«Jeg søkte ikke på noen jobber. Jeg var ikke motivert. Jeg satt meg selv i situasjonen til en arbeidsgiver. Hvis noen kom til meg og ikke kunne forklare seg ville jeg ikke gitt han jobb.»

Formelle kompetansekrav, som fagbrev var et frustrasjonsmoment for mange og de følte at arbeidsgivere så bort i fra evner og erfaring og kun fokuserte på formaliteter.

«Vi har et uttrykk i hjemlandet som sier 'Én person er bedre enn mye papirer,' som for eksempel fagbrev. Hvis du har fagbrev kommer du igjennom her. Det er dritt vet du (...). Kanskje jeg har jobbet med det samme i [hjemland] og er flink til det, men har ikke fagbrev. Vil du bare se papirene mine eller hvilken jobb jeg gjør? Det er mange her som har fagbrev og ikke jobber ordentlig.»

Andre mente at formalia var et legitimt krav, og reflekterte over arbeidsgiveres vurdering ved manglende dokumentasjon og fagbrev. Det var naturlig at arbeidsgiver da var skeptiske, men at man i noen tilfeller kunne se bort i fra disse kravene dersom søkeren hadde god erfaring.

Noen hadde også opplevd negative holdninger og manglende kunnskap blant arbeidsgivere. De opplevde at de hadde lavere sannsynlighet med å få jobb sammenlignet med europeiske jobbsøkere. En av deltakerne mente det skyldes at arbeidsgivere ikke kan nok om flyktninger.

«Det er noen som ikke kjenner til oss.. De har ikke nok informasjon om mitt folk. De tenker at vi er beduiner, at vi ikke kan noen ting. Det er et firma jeg jobbet i ... Sjefen stilte meg et rart spørsmål: 'Har du email?' (...). Først skjønnte jeg ikke. Jeg bare okei, jeg er kanskje [folkeslag], men jeg har bodd i Norge i fire år. Hvordan skal jeg søke på jobb hvis jeg ikke har det. Så spurte hen også 'Har du smartmobil?', 'Kan du jobbe med smartmobil?'. Selv om jeg skrev på CV-en at jeg har studert datateknologi.»

Raskt i jobb som døråpner

Informantene ble rekruttert til prosjektet på ulike tidspunkt, men alle beskrev at de fikk raskt plass og kom fort i kontakt med jobbspesialisten sin. De fleste informantene hadde en positiv opplevelse av prosjektet.

«Jeg anbefaler det til alle jeg kjenner som leter etter jobb. Jeg sier at de skal gå til Raskt i jobb fordi det er det eneste som kan få deg ut i jobb så raskt. Du slipper å bli ferdig med intro[duksjonsprogrammet], du behøver ikke å bli i NAV eller være i praksis (...). De sender deg til et sted og hvis du ikke får den jobben så sender deg til et annet sted (...) de bryr seg mer om å få deg ut i jobb.»

«Jeg har jobbet med håndverk i hjemlandet jeg kan å jobbe med det. [Jobbspesialist] kjenner jo alle fabrikker i byen fordi hen hjelper mange med forskjellige jobber (...) Så hen kontaktet kanskje tre fabrikker spesielt for klær. Sånn fant hen [Firmanavn], jeg fikk jobben så det er der jeg jobber nå.»

De anså jobbspesialisten som en god hjelp til praktiske ting knyttet til jobbsøket. De fikk opplæring i å skrive CV og ble forberedt til intervju.

«Når man kommer til et nytt land ... ting er veldig annerledes ... skjønner ikke hvordan man skal søke jobb. Når jeg skulle på intervju sa [Jobbspesialist] hvordan et intervju kunne være. For jeg vet ikke hvordan et intervju i Norge er. Jeg vet bare om [hjemland] (...) hen sa til meg at jeg skulle på intervju på et vaskeri. Hen fortalte meg litt om vaskeriet (...) først forstod jeg ikke, men [jobbspesialist] hjalp meg. Så gikk jeg hjem og googlet vaskeri og lærte noen ord. På intervjuet var jeg den eneste som kunne svare bra. Så jeg fikk jobben!»

Jobbspesialisten ble også omtalt som en god emosjonell støtte som gjorde de trygge, selvsikre og motiverte.

«Det er bra å ha noen som bryr seg om deg (...) Hvem skulle jeg spørre om hjelp? (...) Raskt i jobb gir deg en følelse av at noen støtter deg sånn at du kan gjøre det bedre. Det er veldig bra. Noen å ringe hvis du har et spørsmål eller et problem. Du føler deg trygg.»

Jobbspesialisten opplevdes som et bindeledd mellom deltakeren og arbeidslivet. Deltakerne anså jobbspesialistens kontakt med arbeidsgivere som avgjørende for at firmaer var villige til å la dem komme på et jobbintervju.

«Hvis du har en fra Raskt i jobb har du en god referanse for deg. Når de snakker med selskaper stoler de på hen og det er lettere for at de skal si ja. Hvis du går alene sier de kanskje nei. Eller så sier de kanskje 'Kom med CV-en din', så kaster de CV-en din. Så venter du lenge før du ringer og da svarer de at de ikke har noen ledig plass. Hvis det kommer en fra Raskt i jobb får du litt hjelp.»

«Jobbspesialisten prøver å kontakte firmaer. Jeg fikk ingen respons på søknadene mine, men når en norsk person snakker med dem blir det helt annerledes. Når jobbspesialisten kontaktet firmaet sa hen 'Jeg har denne mannen, han er en bra fyr', hen snakket litt med de om meg og de ble interessert og sa ja til et intervju (...). Den lille kontakten de får med arbeidsgiveren. De er veldig flinke til å kontakte firmaer og snakke med dem. Det gjorde at jeg fikk kontrakt.»

Tre av informantene fortalte at de hadde fått jobb som matchet deres interesser. Disse var betraktelig mer positive sammenlignet med de andre deltakerne. Alle deltakerne hadde fått jobbtilbud, men det var enten midlertidige stillinger, lav stillingsprosent eller jobber som ikke matchet deres interesse. En av deltakerne mente derfor at Raskt i jobb ikke var for dem med spesifikke mål og yrker de vil jobbe innen.

«Programmet heter Raskt i jobb. De kan gi deg jobb, men da er det ikke raskt. Eller så er de raske, men det er ikke riktig jobb. En av de mangler.»

«De kan hjelpe deg, men ikke for å nå målet ditt for fremtiden. De kan få deg inn på for eksempel Rema 1000, Kiwi, men der kan jeg søke selv.»

For flere av informantene var det problematisk at de måtte vente på oppfølging. Flere følte at de hadde blitt glemt av jobbspesialisten sin og sjeldent hørte fra hen. En av deltakerne sa hen til tider glemte at hen var med fordi det tok så lang tid. Manglende oppfølging førte til at to av informantene avsluttet deltakelsen og startet i nye tiltak. To andre fant jobber på egen hånd.

4. Diskusjon

Oppsummering og hovedfunn

Det overordnede målet med forskningsprosjektet var å undersøke om tiltaket Raskt i jobb hadde en effekt på arbeidsdeltakelse blant flyktninger, sammenliknet med en kontrollgruppe som mottok vanlig oppfølging i introduksjonsprogrammet. Videre var prosjektets delmål å undersøke effekten på sekundærutfall knyttet til helse, velvære og akkulturasjon, samt å gjennomføre en prosessevaluering for å undersøke kvaliteten og gjennomførbarheten av tiltaket. Som en liten studie og den første av sitt slag, bør den betraktes som en «proof of concept»-studie, som undersøker gjennomførbarheten og potensialet av IPS-metoden for flyktninger i Norge.

Oppsummert viste resultatene fra effektevalueringen at 51,4 % av deltakerne i tiltaksgruppen kom i ordinært arbeid i løpet av oppfølgingsperioden på 12 måneder, sammenliknet med 44,8 % i kontrollgruppen. Denne forskjellen mellom gruppene var imidlertid ikke statistisk signifikant, men deltakere i tiltaksgruppen rapporterte signifikant høyere generelt velvære ved oppfølging. Til tross for inklusjonskriteriene viste det seg at enkelte deltakere med utilstrekkelige språkkunnskaper til å kunne motta tiltaket likevel hadde blitt inkluderte i studien. Det ble derfor i tillegg gjort per protokoll-analyser hvor kun deltakere som faktisk hadde mottatt tiltaket ble sammenliknet med kontrollgruppen på arbeidsdeltakelse. I disse analysene var det signifikant flere i tiltaksgruppen som var i arbeid ved selve 12 måneders oppfølgingstidspunktet sammenliknet med kontrollgruppen, og deltakerne i tiltaksgruppen hadde også signifikant flere måneder i registrert arbeidsforhold. Effektstørrelsen tilsier at tiltaket hadde moderat effekt. Prosessevalueringen viste at enkelte deler av IPS ikke ble implementert (skår = 1). Disse faktorene kunne delvis forklares av tilpasninger som ble gjort i henhold til målgruppen, og delvis av manglende dokumentasjon på aktiviteter som jobbspesialistene ble målt på. Intervjuene med jobbspesialistene gav utdypende forklaringer av tilpasningene som ble gjort, og synliggjorde også utfordringer ved organiseringen av arbeidet. Jobbspesialistene opplevde arbeidet med deltakerne som meningsfylt men krevende, og opplevde seg som en brobygger inn i arbeidslivet for dem.

En større studie med et høyere antall deltakere ville ha styrket de statistiske analysene og kunne gitt mer håndfaste resultater. Til tross for dette viser studien tydelig at Raskt i jobb er et lovende tiltak for flyktninger i introduksjonsprogrammet. Resultatene gir viktige implikasjoner for videre oppfølging av flyktninger i introduksjonsprogrammet, og vil ha en klar nytteverdi ved fremtidige implementeringer av metoden for denne målgruppen.

Funnene diskuteres mer inngående i avsnittene nedenfor.

Arbeidsdeltakelse

Resultatene på arbeidsdeltakelse viste altså at over halvparten av deltakerne i tiltaksgruppen kom i arbeid i løpet av studiens oppfølgingsperiode, mens den tilsvarende andelen i kontrollgruppen var i underkant av 8 prosentpoeng lavere. Deltakerne i tiltaksgruppen hadde gjennomsnittlig vært tilknyttet et arbeidsforhold i 2,81 måneder sammenliknet med 1,59 måneder blant kontrollgruppen i løpet av perioden, og henholdsvis 37,8 % og 17,2 % var registrert i et arbeidsforhold ved selve 12-måneders oppfølgingstidspunktet. Disse hovedanalysene viste imidlertid ikke signifikante forskjeller mellom gruppene. I per protokoll-analysene ble det imidlertid funnet en signifikant forskjell mellom gruppene i arbeidsforhold ved 12 måneders oppfølging, i favør av tiltaksgruppen (50 % versus 17,2 %). Deltakerne i tiltaksgruppen hadde også flere måneder i registrert arbeidsforhold, og effektstørrelsen tilsier at tiltaket hadde moderat effekt. Videre viste resultatene at mange av deltakerne arbeidet innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet, men arbeidsplassene var ellers spredt over en rekke ulike næringsområder innen blant annet arrangørvirksomhet, sosialkontortjenester, helsevesen, produksjonsvirksomhet, skjønnhetspleie, og bygg- og anlegg.

At det ble funnet en forskjell ved selve 12-måneders oppfølgingstidspunktet, og ikke når en ser på hele oppfølgingsperioden samlet, kan indikere at deltakerne i kontrollgruppen i større grad hadde vært innom korte arbeidsforhold som var avsluttet før oppfølgingsperioden var omme. Dette støttes av de signifikante forskjellene mellom gruppene i antall måneder med registrert arbeidsforhold. Med tanke på at alle ikke-signifikante funn peker i samme retning, er det sannsynlig at den generelle mangelen på signifikante forskjeller mellom gruppene i hovedanalysene kan skyldes et utilstrekkelig antall deltakere i studien, kombinert med problematikken knyttet til språkkunnskaper. Dette gjør det vanskelig å trekke klare konklusjoner basert disse funnene, og viser et behov for større effektstudier for å belyse hvorvidt IPS har en effekt for denne målgruppen. Dette vil diskuteres nærmere under metodologiske betraktninger (fra s. 52).

Tidligere forskning på effekten av IPS på arbeidsdeltakelse har i all hovedsak vært rettet mot personer med alvorlige psykiske lidelser. I disse studiene har andelen som har kommet i arbeid gjennomsnittlig vært 55 % i løpet av de enkelte studienes oppfølgingstid, som har variert fra 6 måneder til 5 år (The IPS Employment Center, 2020). Til tross for at Raskt i jobb har en helt annen målgruppe, er andelen som kom i arbeid sammenliknbar med dette, og blant deltakerne som faktisk mottok tiltaket er den høyere (66,7 %). Dette forskningsprosjektet føyer seg dermed inn i rekken av studier som har vist lovende resultater ved bruk av IPS for nye målgrupper de siste årene (Bond et al., 2019). Andelen av deltakere i kontrollgruppen som også kom i arbeid var imidlertid svært høy i denne studien (44,8 %), sammenliknet med et gjennomsnitt på 24 % i de tidligere studiene for den opprinnelige målgruppen. Funnene viste dermed også at en relativt stor andel av flyktingene kom i arbeid gjennom den vanlige oppfølgingen i introduksjonsprogrammet.

Det er gjort få effektstudier i Norge og andre land om hva slags tiltak som fungerer for å øke sysselsettingen blant nyankomne flyktninger. Det finnes noen prediktor-studier, som ser på kjennetegn ved deltakerne på ett måletidspunkt, og undersøker om disse henger sammen med det å være i arbeid på et gitt oppfølgingstidspunkt, men studiene er få og resultatene sprikende (Correa-Velez, Barnett, & Gifford, 2015; Khawaja, Hebbani, Gallois, & MacKinnon, 2019; Renner & Senft, 2013). En norsk og en nordisk studie av arbeidsrettede tiltak for flyktninger fremhever imidlertid viktigheten av individuell tilpasning (Røed et al., 2019; Stendal & Iversen, 2019). I tillegg hevder den nordiske litteraturstudien av traumatiserte flyktninger at effektive arbeidsrettede tiltak innebærer en større innsats enn standard oppfølging, at innsatsen er langsiktig, og at den baseres på en grunnleggende tro på individets potensial (Stendal & Iversen, 2019). Dette sammenfaller med recovery-filosofien som IPS springer ut fra, og understøttes av de lovende funnene fra dette prosjektet.

Psykisk helse, velvære og akkulturasjon

Ved inklusjon i studien

Et av forskningsprosjektets delmål var å undersøke effekten på sekundærutfall knyttet til psykisk helse og velvære, og akkulturasjon. Ved inklusjon i studien rapporterte 13 % av deltakerne psykiske plager i form av angst og depresjon, i henhold til vanlig terskelverdi for det standardiserte spørreskjemaet som ble benyttet. Dette er omtrent på linje med den norske normalbefolkningen, hvor tidligere studier har vist en forekomst på 11 % (Strand et al., 2003). Når det gjaldt PTSD, var det 18 % av deltakerne som rapporterte det som tilsvarer sannsynlig PTSD i henhold til gjeldende diagnosekriterier. Til sammenlikning har norske studier vist en forekomst av PTSD på 2,6 %, mens forekomsten blant dem som har opplevd potensielt traumatiske hendelser er på rundt 10 % (Amstadter, Aggen, Knudsen, Reichborn-Kjennerud, & Kendler, 2013). Målene på PTSD var altså relativt høye og kan indikere et behov for psykisk helsehjelp blant deltakerne. Deltakerne rapporterte videre om generell velvære like over midten på skalaen. De vurderte imidlertid at deres velvære hadde vært lavere et år i forveien, og ville stige relativt mye i løpet av det neste året. Nåværende helse relatert livskvalitet ble på den annen side vurdert som relativt høy sammenliknet med generell velvære.

Når det gjaldt akkulturasjon ved inklusjon i studien, ser vi at orientering mot norsk kultur var noe høyere enn orientering mot opprinnelseskultur. Dette samsvarer med en nylig norsk studie av enslige mindreårige flyktninger i Norge (Kvestad & Bøe, 2019). Sett i sammenheng med svarene på generell velvære hvor deltakerne er optimistiske om sin fremtid i Norge, gir dette et positivt bilde av tilknytning til den norske kulturen.

Ved oppfølging

Grunnet de repeterte målingene og en stor andel manglende responser ved 12 måneders oppfølging, ble oppfølgingsdata justert for manglende verdier samt verdier rapportert ved første måletidspunkt ved bruk av «mixed effects» regresjonsmodeller med «maximum likelihood estimation». Vi gjør oppmerksom på at de justerte gjennomsnittsverdiene dermed ikke er direkte sammenliknbare med de ujusterte verdiene fra første måletidspunkt.

I tråd med funnene på arbeidsdeltakelse, viste resultatene generelt ikke signifikante forskjeller mellom gruppene. Unntaket var nåværende generell velvære, hvor deltakerne i tiltaksgruppen rapporterte høyere velvære sammenliknet med kontrollgruppen. Forskjellen tilsvarte 2 punkter på tipunktsskalaen, og viser at tiltaket hadde en signifikant effekt på generell velvære. Til tross for at det ble gjort justeringer for å imøtekomme utfordringene med høyt frafall, bør dette funnet likevel tolkes med forsiktighet grunnet det lave deltakerantallet.

Tidligere forskning har vist tydelige sammenhenger mellom arbeidsdeltakelse og positive helseutfall (McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Rueda et al., 2012; van der Noordt et al., 2014), men få studier har funnet en direkte sammenheng mellom deltakelse i selve IPS-tiltaket og helserelaterte utfallsmål (Kukla & Bond, 2013). De norske studiene av IPS for personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser (Reme et al., 2019) og unge personer i fare for tidlig uførhet (Sveinsdottir et al., 2019) fant imidlertid at gruppene som mottok IPS hadde positiv effekt på enkelte utfallsmål relatert til psykisk helse og generell velvære. Sistnevnte er i tråd med funnene fra denne studien, mens den øvrige mangelen på signifikante sammenhenger er i tråd med tidligere nullfunn fra andre IPS-studier. På den annen side viser funnene fra denne studien også at det å tilby tiltaket Raskt i jobb, med oppfølging rettet direkte ut mot ordinært arbeidsliv, ikke hadde negative helseeffekter for denne gruppen.

Prosessevaluering

Prosjektets andre delmål var å gjennomføre en prosessevaluering for å undersøke kvaliteten og gjennomførbarheten av tiltaket. Deltaker-erfaringer belyste motivasjon for å skaffe seg arbeid, utfordringer i møte med norsk arbeidsliv, og Raskt i jobb som døråpner inn i dette arbeidslivet. Erfaringer fra jobbspesialistene belyste tilpasninger av metodikken for en ny målgruppe, utfordringer ved organisering av arbeidet, og rollen de hadde som veivisere for deltakerne inn i norsk arbeidsliv. Evalueringen viser at enkelte deler av IPS-metodikken ikke ble implementert, og belyser dette med intervjudata. Disse funnene samsvarer med funn i en nylig norsk rapport om Supported Employment (SE, som IPS-metodikken har sitt utspring fra) for flyktninger (Maximova-Mentzoni, Spjelkavik, Frøyland, Schafft, & Egeland, 2019). Rapporten indikerer at SE er et godt tilbud, men at

arbeidet trues av faktorer på ulike nivåer, slik som ledelsesforankring, forståelse for jobbspesialistrollen og dokumentasjonskrav.

Erfaringer fra deltakerne

Selv om de fleste av deltakerne er fornøyde med oppfølgingen de fikk gjennom Raskt i jobb, uttrykker de at veien inn i norsk arbeidsliv er krevende. De har høy motivasjon til å få jobb, og denne motivasjonen er satt sammen av behovet for å gjøre noe meningsfullt, bli selvforsørget og uavhengig av hjelp, og å ha god nok inntekt til å kunne søke om oppholdstillatelse og/eller familiegjenforening. I intervjuene kommer det frem at det er en del uskrevne regler i jobbsøkerprosessen som virker fremmede, dårlige holdninger eller uvitenhet hos arbeidsgivere, og høye krav til formell kompetanse. Deltakerne etterlyser muligheter til å vise hva de rent faktisk kan utføre av arbeid, fremfor at de diskvalifiseres på grunn av manglende dokumentasjon på kompetanse. De etterlyser også mer relevant, arbeidsrettet språkopplæring som gjør dem bedre posisjonert når de søker jobb innen et bestemt felt. Både deltakere og jobbspesialister påpekte at bedre tilbud for språkopplæring er nødvendig, særlig knyttet til yrkesspråk. Behov for bedre tilpasset språkopplæring er tidligere blitt påpekt (Djuve, Kavli, Sterri, & Bråten, 2017). Samtidig er kunnskapsgrunnlaget for å si hva slags opplæring som fungerer, dårlig (Flodgren, Nøkleby, & Meneses, 2018; Hernes & Kristian, 2014; Maximova-Mentzoni et al., 2019).

Interaksjon mellom jobbspesialist og deltaker

IPS-metodikken gir andre rammebetingelser for interaksjonen mellom jobbspesialist og deltaker enn tradisjonell arbeidsrettet oppfølging gir, gjennom blant annet den klare begrensningen på porteføljestørrelse, fokus på ordinært arbeid, fokus på deltakers egne ønsker, tidsbegrenset oppfølging, og kravet om å bruke over halvparten av arbeidstiden utenfor kontoret i oppsøkende virksomhet. Både jobbspesialister og deltakere i Raskt i jobb så jobbspesialisten som en avgjørende brobygger inn til arbeidslivet, gjennom sitt kontaktnettverk og kjennskap til hvordan arbeidslivet fungerer. Jobbspesialistene var involvert i flere deler av jobbsøkerprosessen, slik som første kontakt med arbeidsgiver, å skrive CV eller gjøre praktiske forberedelser til jobbintervju, og være en mellomperson mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om det skulle oppstå utfordringer. Selve metodikken gir altså gode rammebetingelser for interaksjonen mellom jobbspesialist og bruker, men resultatene indikerer samtidig at disse rammebetingelsene tidvis trues av dokumentasjonskrav og varierende forståelse av arbeidsformen til IPS på arbeidsplassen til jobbspesialistene. De fleste deltakerne var midlertid fornøyde, og forteller om god praktisk og emosjonell støtte fra sin jobbspesialist.

Enkelte deltakere fortalte at de hadde fått mangelfull oppfølging, eller at oppfølgingen ikke var i tråd med deres egne ønsker, uten at det klart fremgår hva som var årsaken til dette. Jobbspesialistene som ble intervjuet i denne studien fremhevet at for deltakere som skulle søke permanent oppholdstillatelse var det utfordrende å finne jobber som var basert på deltakernes ønsker og relevante kompetanse. I disse tilfellene overgikk ønsket

om fast inntekt ønsket om en relevant jobb. Man kan på den ene siden si at jobbsøket fremdeles da foregår etter deltakerens ønske, så lenge denne prioriteringen uttrykkes eksplisitt fra deltakerens side. Samtidig kan det tenkes at deltakere som slår seg til ro med «lett» tilgjengelige jobber de kanskje er overkvalifiserte for, på sikt får en svakere tilknytning til arbeidslivet fordi disse jobbene plasserer dem i en del av arbeidslivet med større preg av midlertidighet og dårligere betingelser. Det vil ikke være fordelaktig for sysselsettingen av flyktninger, da hovedproblemene ved sysselsettingen nettopp er svak tilknytning til arbeidslivet og jobber preget av usikkerhet (Bratsberg, Raaum, & Røed, 2017; Olsen & Bye, 2020).

Selv om den foreliggende studien har evaluert IPS for en ny målgruppe enn den originale, er det enkelte likhetstrekk med implementeringsstudier av IPS for den opprinnelige målgruppen, samt den store norske effektstudien av IPS for personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser. I samsvar med funnene i den norske studien fremheves rollen til jobbspesialisten som viktig også i den foreliggende studien. En internasjonal studie fant at deltakere spesielt verdsatte at jobbspesialisten gav emosjonell støtte, praktisk assistanse, og var bruker-orientert (Johnson et al., 2009). Det ville vært interessant å få mer kunnskap om hva slags funksjoner jobbspesialisten har for målgruppen flyktninger, særlig med tanke på at deltakerne sannsynligvis har begrenset nettverk som kan bidra til at man kommer i jobb. I den norske IPS-studien ble jobbspesialistens rolle beskrevet som støttende og tilgjengelig av deltakerne (Reme et al., 2016). I arbeidet med flyktninger kan det tenkes at jobbspesialisten får en noe utvidet rolle sammenlignet med den opprinnelige målgruppen, fordi man ikke bare skal fasilitere jobbsøk og formidle kontakt til arbeidsgivere, man skal også veilede deltakerne på veien inn i et arbeidsliv som til dels følger helt andre spilleregler enn deltakerne er vant til.

Tilpasninger av IPS for denne målgruppen

Kvalitetsmålingene og intervjuene gir et verdifullt innblikk i implementeringen av IPS for denne målgruppen. De to målingene som ble gjennomført viste at Raskt i jobb lå i grenseland for å kunne klassifiseres som en IPS-tjeneste, men havnet rett under det krevde nivået på siste måling i 2019. Lave skårer på tidlige kvalitetsmålinger kan indikere utfordringer med implementeringen, og vedvarende lave skårer på senere kvalitetsmålinger kan enten indikere at utfordringene ikke er løst, eller at man har gjort tilpasninger av metodikken som faller «utenfor» kvalitetsmålingene. Tilpasningene kan altså møte behovene i en bestemt målgruppe, men resultatet blir allikevel lav skår etter «IPS-standarden», som er utviklet for personer med alvorlig psykisk sykdom. Kvaliteten på tilpasningene vil med andre ord ikke fanges opp av den validerte IPS Fidelity-skalaen, som er skreddersydd personer i behandling for moderat til alvorlig psykisk sykdom. Man kan derfor risikere å få laveste skår på leddene man har gjort tilpasninger av, fordi man på papiret utfører tiltaket «feil».

De tydeligste eksemplene i det gjeldende programmet er leddene som måler *grad av integrering med behandling av psykiske lidelser*, fordi det er deltakelse i Introduksjonsprogrammet og ikke psykiske lidelser som definerer den aktuelle målgruppen. Samtidig: For målgrupper uten psykiske lidelser er det naturlig å identifisere andre aktører som jobbspesialistene kan integrere samhandlingen med. I kvalitetsmålingene ble det anbefalt at Raskt i jobb etablerte samarbeid med deltakernes integreringskonsulent på Introduksjonssenteret. Dette kan styrke deltakerens opplevelse av at de involverte aktørene trekker i samme retning og har en felles forståelse av deltakerens uttalte mål. Det er sannsynlig at dette sparer deltakeren for en opplevelse av fragmenterte prosesser, og styrker opplevelsen av en fokusert prosess. En annen relevant samarbeidsaktør er tilbyderen av norskopplæring. Både deltakere og jobbspesialister trakk frem at tilbudet for språkopplæring burde forbedres, særlig med tanke på å lære yrkesspråk. Deltakerne var av den oppfatning at de ville stille sterkere som søkere om de kunne det relevante fagspråket til stillingen de på. I etterkant av målingene er det blitt etablert samarbeidsrelasjoner som anbefalt. Til slutt bør også helsevesenet nevnes som mulig samarbeidsaktør, selv om deltakerne ikke rekrutteres fra en pasientpopulasjon. Målene på PTSD ved baseline var som tidligere nevnt relativt høye og kan indikere et oppfølgingsbehov hos deltakerne. Ifølge jobbspesialistene var det flere deltakere som hadde så dårlig psykisk helse at de burde vært i et parallelt behandlingsløp. Denne observasjonen samsvarer med eksisterende dokumentasjon på at flyktninger har dårligere psykisk helse sammenlignet med andre innvandrere og den generelle befolkningen (Bogic et al., 2012; Correa-Velez, Gifford, & McMichael, 2015; Quinn, 2014; Stration, Arnesen, & Reneflot, 2018; Teodorescu, Heir, Hauff, Wentzel-Larsen, & Lien, 2012). Ved en videre implementering av tiltaket bør det opprettes et samarbeid med helsetjenesten som omfatter både henvisning til psykisk helsehjelp, og jobbspesialistens deltakelse i behandlingsteam. Slik kan man unngå at deltakere faller ut av nylig ervervet arbeid på grunn av dårlig psykisk helse, men får tidlig hjelp og støtte til arbeid som en del av behandlingen.

Et annet interessant tilpasningspunkt er prinsippet om «Ingen eksklusjon». Rasjonalet bak dette punktet for den opprinnelige IPS-målgruppen er at behandlere og arbeidsrehabiliteringsaktører i liten grad evner å forutse hvilke pasienter som får jobb (Becker et al., 2019). Mange får jobb på tross av store sosiale eller helsemessige problemer, i strid med profesjonelle aktørers antakelser. I Raskt i jobb er dette rasjonalet bare delvis gyldig, all den tid målgruppen har andre kjennetegn enn den opprinnelige IPS-målgruppen. Tilpasningene som ble gjort i Raskt i jobb speiler to forhold som ikke er overførbare fra den opprinnelige målgruppen: 1) Språk er et uttalte hinder for ansettelse ifølge arbeidsgiverstudier (Bjerck et al., 2018; Sørholt et al., 2015) og 2) Deltakerne i programmet rekrutteres fra et allerede eksisterende program (Introduksjonsprogrammet) som opererer under egne betingelser. Disse forholdene støtter en viss tilpasning av metodikken for denne nye målgruppen.

Enkelte av de lave skårene i kvalitetsmålingene var knyttet til manglende dokumentasjon av aktiviteter, eller personalforhold på måletidspunktene som bidro til lav aktivitet. Dette kunne bidratt til høyere skårer på enkeltledd, som kunne gitt Raskt i jobb skårer tilsvarende IPS-kvalitet (skår over 74). Samtidig er det verdt å merke seg at jobbspesialistene setter ord på at det allerede går mye tid til diverse dokumentasjon, og at dette ses på som et konkurrerende krav til det å bruke mer tid utenfor kontoret. Her bør man se på om dokumentasjonsbyrden som ikke er direkte relatert til IPS kan reduseres, og om man kan innføre enkle rutiner på dokumentasjon av de aktivitetene som skal vurderes i kvalitetsmålingene.

Norge er i front i verdensammenheng med å prøve ut IPS for nye målgrupper. Metodikken er prøvd eller prøves nå ut for unge i fare for uføretrygd (Sveinsdottir et al., 2019), unge som allerede er uføretrygdet, kroniske smertepasienter (Linnemørken et al., 2018), og flyktninger i Introduksjonsprogrammet. Resultatene fra evalueringen av Raskt i jobb som handler om tilpasninger av metodikken løfter frem en nødvendig diskusjon: Hvilke ledd i IPS Fidelity Scale er overførbare i sin nåværende form for alle målgrupper, og hvilke bør tilpasses, og på hvilken måte? Det mest brukte argumentet for at man ikke skal gjøre tilpasninger av den standardiserte kvalitetsmålingen er det empiriske grunnlaget som viser tydelig sammenheng mellom denne i sin nåværende form og arbeidsdeltakelse. Men hvis man skal kunne si noe om IPS sin overførbarhet til nye målgrupper, må nettopp justeringene både testes og evalueres på en systematisk måte. Bare slik kan den evidensbaserte metoden utvikles og komme nye målgrupper til gode, og man sørger for at kartet samsvarer med terrenget.

Resultatene fra studien som helhet tyder på at Raskt i jobb er et lovende arbeidsrehabiliteringsprogram for målgruppen flyktninger i Introduksjonsprogrammet. Resultatene fra prosessevalueringen synliggjør enkelte punkter som bør tas med i vurderingene før videre implementering for denne målgruppen andre steder i landet (se avsnittet «Implikasjoner» på s. 56).

Metodologiske betraktninger

Studiedesign

Bruken av et randomisert kontrollert design i studien er en klar metodologisk styrke. Metoden regnes som gullstandard innen effektevalueringer, fordi det sammenlikner grupper som i så liten grad som mulig skiller seg fra hverandre på andre faktorer enn hvilket tiltak de har mottatt (Jadad & Enkin, 2008). Sammenlikningen baserer seg da på at fordelingen til de ulike gruppene er tilfeldig (randomisert), og ikke baserer seg på for eksempel deltakernes motivasjon eller spesielle forutsetninger for å lykkes. På denne måten kan man med nokså stor sikkerhet slå fast at eventuelle gruppeforskjeller i måloppnåelse i ettertid skyldes tiltaket, og ikke systematiske forskjeller mellom gruppene.

På den annen side er det flere praktiske og etiske hensyn som må tas ved bruk av et randomisert kontrollert design. Tiltaket som undersøkes her er rettet mot en sårbar gruppe, og det vil kunne være etisk betenkelig å tilbakeholde adgangen til et tiltak som kan være til hjelp i integreringsprosessen. Det ble derfor gjort en grundig avveining av nytten og konsekvensene ved å gjennomføre en slik effektevaluering. Gode argumenter i dette tilfellet var blant annet at tiltaket som undersøkes er nytt for denne gruppen, og at man dermed ikke kjenner til om det har bedre effekt sammenliknet med vanlig oppfølging. Et annet poeng er at jobbspesialistene i Raskt i jobb tok inn deltakere basert på kapasitet i sin portefølje, og uavhengig av studien ville det ikke vært mulighet for alle å motta tiltaket. Deltakere som ble fordelt til kontrollgruppen kunne også søkes inn til tiltaket etter at studiens oppfølgingsperiode var over. Ikke minst er det etablert behov for grundige effektstudier for å kunne videreutvikle og forbedre integreringsarbeidet fremover (NOU 2017:2).

Prosessevalueringen gir innsikt i implementeringsprosessen utover de rene kvantitative utfallsmålene fra effektevalueringen. Prosessevalueringer av intervensjoner kalles gjerne «den svarte boksen», da de bidrar til å forklare hvorfor og hvordan intervensjonen har effekt, eller ikke har effekt (Harachi, Abbott, Catalano, Haggerty, & Fleming, 1999). Kombinasjonen av effektmål, kvalitetsevalueringer, prosessmål i spørreskjema, fokusgruppe- og individuelle intervjuer, belyser tiltaket fra flere sider. Intervjuene gir verdifull informasjon om jobbspesialistenes og deltakernes erfaringer, og lar deres egne stemmer slippe til.

Bruk av registerdata og spørreskjemadata

Det er også klare styrker ved bruken av registerdata for hovedutfallsmålet. Registerdata gir et objektivt mål med mindre risiko for skjevheter i rapportering sammenliknet med selvrapport, og gjør samtidig at en unngår problemer med manglende responser. Tidligere forskning på IPS har stort sett benyttet selvrapportert arbeidsdeltakelse og loggbøker fra jobbspesialistene. Sammenliknet med dette gir registerdata et noe mer konservativt utfall, da det kun tar med registrerte arbeidsforhold som er meldepliktige til aa-registeret. Dette ble blant annet illustrert i den norske effektstudien av IPS for personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser (Reme et al., 2019), som benyttet både selvrapporterte og registerbaserte data, og viste at henholdsvis 43 % eller 36,6 % av deltakerne i IPS-gruppen kom i arbeid ved bruk av de ulike målemetodene.

En styrke ved bruken av spørreskjemaer er at det ble brukt standardiserte og validerte skalaer, med unntak av prosessmålene i 12-månedersskjemaet. Bruken av selvrapporterte data kan ha ulemper knyttet til manglende responser eller skjevhet i svarene som gis, men vil allikevel være den beste målemetoden for subjektive utfall som ikke nødvendigvis kan observeres eller vurderes utenfra. Informasjonen hentes da direkte fra deltakerne, uten tolkning fra andre. Muligheten for svakheter ved sosial ønskverdighet, der deltakere

svarer ut fra sin tolkning om hva som vil fremstå som gunstig, bør også tas med i betraktning. Denne ulempen kan dog være noe redusert ved at det ble gitt tydelig muntlig og skriftlig informasjon om sikker databehandling og konfidensialitet både på norsk, engelsk og arabisk ved inklusjon i studien. En viktig svakhet ved bruken av spørreskjemaene var også en feil i formatet i den arabiske versjonen av baseline-spørreskjemaet, som førte til at målet på psykiske plager (HSCL) ikke kunne brukes for deltakerne som hadde fylt det ut på arabisk.

Utvalgsstørrelse og statistisk styrke

Selv om studien ble designet som en randomisert kontrollert studie, forutsetter robustheten ved et slikt design et tilstrekkelig antall deltakere. Flere deltakere kunne styrket de statistiske analysene og gitt mer håndfaste resultater, økt generaliserbarheten, og i tillegg gitt mulighet til å analysere undergrupper basert på kjønn og nasjonalitet. Det lave deltakerantallet gjorde også innsamling av spørreskjemadata ved 12 måneder sårbart, ved at bare rundt halvparten returnerte skjemaet. Denne svakheten ved studien ble håndtert ved å bruke robuste metoder for å justere for manglende responser ved oppfølging (Rabe-Hesketh & Skrondal, 2012). Modellene som ble brukt justerer også for eventuelle tilfeldige forskjeller mellom de gruppene ved første måletidspunkt i studien.

Lavt deltakerantall er en vanlig utfordring i randomiserte kontrollerte studier, og ble forsøkt unngått ved å utvide inklusjonskriteriene knyttet til alder (alle aldre over 18 år) og antall måneder i introduksjonsprogrammet (hele perioden på 2 år). Det ble også ansatt flere jobbspesialister for å ta imot aktuelle deltakere. Hovedutfordringen knyttet til rekruttering gjaldt imidlertid språkkunnskaper. En utvidelse av språkkriteriet til å inkludere deltakere som ikke kunne føre enkel samtale på norsk eller engelsk ville krevd bruk av tolk i samtaler mellom deltaker og jobbspesialist, eller ansettelse av flere flerspråklige jobbspesialister. En slik endring var imidlertid ikke mulig innenfor prosjektets rammer, og ville ha flyttet språkutfordringene til eventuelle arbeidsplasser hvor deltakerne ville ha møtt de samme kommunikasjonsutfordringene. En annen mulighet for å oppnå et høyere deltakerantall i fremtidige liknende studier kan være å utvide til flere geografiske områder, på lik linje med den tidligere multisenterstudien på IPS (Reme et al., 2019). Slike studier krever imidlertid at tiltaket som undersøkes eksisterer i samme form flere steder i landet, noe som ikke var tilfellet for Raskt i jobb.

Språkkunnskap

Som diskutert ovenfor innebar et av inklusjonskriteriene at deltakerne skulle ha tilstrekkelige språkkunnskaper til å kunne føre og forstå en enkel samtale på norsk. Til tross for dette viste det seg at 10 deltakere som var fordelt til tiltaksgruppen hadde for store språkvansker til å kunne motta tiltaket. Dette forekom i starten av prosjektperioden, som sammenfalt med perioden da det ble benyttet en randomiseringsratio på 2:1 hvor

flere deltakere ble fordelt til tiltaks-gruppen for å sikre tilstrekkelige porteføljer i Raskt i jobb. Utover dette var det også 3 deltakere som av andre årsaker var utilgjengelige for oppfølging. Dette ble håndtert ved å endre studiens rekrutteringsmetode, ved å gå over til personlige møter med jobbspesialist hvor det var bedre praktiske muligheter for korrekt screening av inklusjonskriteriene. Videre ble det gjort tilleggsanalyser for hovedutfallsmålet, hvor deltakerne som overhodet ikke hadde mottatt tiltaket ble ekskludert fra analysene (per protokoll-analyser, se neste avsnitt).

Per protokoll-analyser

Mens studiens hovedanalyser—de såkalte behandlingsintensjonsanalysene—måler *effekten av å bli randomisert til tiltaket*, er det ikke slik at deltakere alltid mottar det tiltaket de blir randomisert til. Her møter forskningens rigide design en mer flytende virkelighet. Det kan være flere årsaker til at det blir slik, og som beskrevet ovenfor skyldtes det i denne studien hovedsakelig for store språkvansker blant enkelte av deltakerne. I motsetning til behandlingsintensjonsanalysene, måler per protokoll-analysene derimot *effekten av selve tiltaket, for dem som faktisk mottok det*. Dette gir dermed et estimat av effekten av tiltaket for dem som oppfyller inklusjonskriteriene og har reelt ønske om og mulighet til å delta i tiltaket.

De to analyseformene kan ha ulike styrker og svakheter, og bør tolkes i sammenheng med hverandre. Mens per protokoll-analyser kan gi et mer realistisk bilde av effekten av selve tiltaket, kan behandlingsintensjonsanalyser gi et mer realistisk bilde av praksishverdagen hvor en ikke kan forvente at tiltaket for alle brukere følges etter planen. Om et tiltak har effekt, men en rekke av deltakere som tas med i analysen ikke har mottatt det etter planen, vil behandlingsintensjonsanalysene således gi et mer konservativt estimat. Samtidig reduserer slike analyser risikoen for seleksjonsskjevhet som kan oppstå ved per protokoll-analyser, fordi personer som ender opp med å ikke delta i tiltaket kan ha andre egenskaper og risikofaktorer enn dem som kunne motta tiltaket.

Resultatene fra den opprinnelige hovedanalysen som inkluderer alle deltakerne i studien veier derfor tyngst i studiens konklusjoner, mens per protokoll-analysene bidrar til å nyansere dette.

Prosessevalueringen

Resultatene fra en prosessevaluering er naturlig nok begrenset til å kunne si noe om temaene det ble samlet inn data om. En større prosessevaluering kunne inkludert flere mål og bredere data, noe som kunne belyst implementeringen for denne målgruppen enda bedre. Nyttien av spørreskjema-data på prosessmål var svært begrenset på grunn av lav responsrate. Selv om det ble tilstrebet å rekruttere deltakere til intervjuer med variert opplevelse av tiltaket, var overvekten av informantene fornøyde. Selv om dette ser ut til å

speile fordelingen av fornøyde og mindre fornøyde deltakere i tiltaket som helhet, kunne flere misfornøyde informanter bidratt med nyttige tilbakemeldinger. Tross disse begrensningene er prosessevalueringen egnet til å belyse deltakeres og jobbspesialisters viktigste erfaringer med programmet, og til å peke på implementeringsutfordringer som indikeres av kvalitetsmålingene. Basert på dette er mulige implikasjoner for videre implementering belyst i avsnittet «Implikasjoner» under.

Implikasjoner

Diskusjonen ovenfor viser at det er behov for flere og større effektstudier for å kunne trekke sterkere konklusjoner om hvorvidt IPS-metoden har effekt for flyktninger. Resultatene fra evalueringen viser likevel at Raskt i jobb er et meget lovende tiltak for flyktninger i introduksjonsprogrammet, og har generert kunnskap som kan være nyttig med tanke på fremtidige implementeringer av metoden for denne målgruppen. De følgende punktene bør tas med i vurderingen i forberedelsen av implementering andre steder i landet:

- Definere aktuelle samarbeidsaktører på forhånd i form av språkopplæring, økonomisk veiledning, integreringskonsulent, og/eller helsetjenester. Samarbeidsstruktur bør defineres på forhånd, for å raskest mulig kunne tilby integrert oppfølging til deltakerne. De mest relevante samarbeidsaktørene for deltakeren bør defineres ved inntak, og justeres hvis nødvendig underveis i oppfølgingen.
- Det bør sørges for god kjennskap til IPS og arbeidsmetodikken på jobbspesialistens arbeidsplass, for å redusere konkurrerende krav til jobbspesialistene.
- Det bør legges til rette for relevant språkopplæring innen bestemte yrker og fagfelt.
- For jobbspesialister bør dokumentasjonskravene vurderes, og det bør ses på måter som kan forenkle dokumentasjon av IPS-arbeid. Sistnevnte danner grunnlaget for deler av kvalitetsmålingene og bør gjøres så enkelt og rutinemessig som mulig.

5. Konklusjon

Det eksisterende kunnskapsgrunnlaget om hvordan en best kan hjelpe flyktninger inn i norsk arbeidsliv er begrenset, og det er et behov for kunnskap om kvaliteten og effekten av tiltak som rettes mot denne målgruppen. Dette forskningsprosjektet undersøkte tiltaket Raskt i jobb, hvor flyktninger i Bergen ble fulgt opp ved bruk av IPS-metoden. IPS har ikke vært effektevaluert for denne gruppen tidligere, og prosjektet gir kunnskap om muligheten for å overføre denne metoden til en ny og viktig målgruppe. Resultatene fra hovedanalysene viste generelt få signifikante forskjeller mellom gruppen som mottok Raskt jobb sammenliknet med kontrollgruppen, med unntak av at deltakerne i tiltaksgruppen rapporterte om høyere velvære. I tillegg analyser av deltakere som faktisk hadde mottatt tiltaket, ble det imidlertid funnet at flere var i jobb ved 12 måneders oppfølging sammenliknet med kontrollgruppen, og deltakerne i tiltaksgruppen hadde også flere måneder i arbeidsforhold. Den generelle mangelen på funn i hovedanalysene kan dermed blant annet skyldes et utilstrekkelig antall deltakere i studien kombinert med at ikke alle deltakerne i tiltaksgruppen faktisk mottok tiltaket, men gjør det vanskelig å trekke klare konklusjoner basert på denne enkeltstudien. Resultatene fra prosessevalueringen tyder videre på at enkelte aspekter ved implementeringen av IPS for denne målgruppen krever justeringer, men at justeringene bør være veloverveide og fanges opp av IPS Fidelity-skalaen. Som en liten studie, og den første av sitt slag, bør denne studien betraktes som en «proof of concept»-studie, som undersøker gjennomførbarheten og potensialet av IPS-metoden for flyktninger i Norge. Studien viser imidlertid at Raskt i jobb er et meget lovende tiltak for flyktninger i introduksjonsprogrammet.

6. Referanser

- Amstadter, Aggen, Knudsen, Reichborn-Kjennerud, & Kendler. (2013). Potentially traumatic event exposure, posttraumatic stress disorder, and Axis I and II comorbidity in a population-based study of Norwegian young adults. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 48(2), 215-223. doi:10.1007/s00127-012-0537-2
- 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.
- Bellack. (2006). Scientific and consumer models of recovery in schizophrenia: concordance, contrasts, and implications. *Schizophr Bull*, 32(3), 432-442. doi:10.1093/schbul/sbj044
- Bjerck, Røhnebæk, Eida, & Andersen. (2018). *Motivasjon og hindre for inkludering av flyktninger*. Retrieved from https://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2018/04/201802_Motivasjon_og_hindre_for_inkludering_av_flyktninger.pdf
- Bogic, Ajdukovic, Bremner, Franciskovic, Galeazzi, Kucukalic, . . . Schützwohl. (2012). Factors associated with mental disorders in long-settled war refugees: refugees from the former Yugoslavia in Germany, Italy and the UK. *The British Journal of Psychiatry*, 200(3), 216-223. doi:10.1192/bjp.bp.110.084764
- Bond, Drake, & Pogue. (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
- Bond, Peterson, Becker, & Drake. (2012). Validation of the Revised Individual Placement and Support Fidelity Scale (IPS-25). *Psychiatr Serv*, 63(8), 758-763. doi:10.1176/appi.ps.201100476
- Bratsberg, Røed, & Raaum. (2011). *Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge*. Retrieved from Ragnar Frisch Centre for Economic Research: https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp11_01.pdf
- Bratsberg, Raaum, & Røed. (2017). Immigrant Labor Market Integration across Admission Classes. In T. M. Andersen, A. P. Damm, & O. Åslund (Eds.), *Nordic Economic Policy Review: Labour Market Integration in the Nordic Countries* (pp. 17-54). Copenhagen: Nordisk Ministerråd.
- Brinchmann, Widding-Havneraas, Modini, Rinaldi, Moe, McDaid, . . . Mykletun. (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
- Campbell, Bond, & Drake. (2011). Who benefits from supported employment: a meta-analytic study. *Schizophr Bull*, 37(2), 370-380. doi:10.1093/schbul/sbp066
- Cantril. (1965). *The pattern of human concerns*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Correa-Velez, Gifford, & McMichael. (2015). The persistence of predictors of wellbeing among refugee youth eight years after resettlement in Melbourne, Australia. *Social Science & Medicine*, 142, 163-168. doi:10.1016/j.socscimed.2015.08.017

- Correa-Velez, Barnett, & Gifford. (2015). Working for a better life: Longitudinal evidence on the predictors of employment among recently arrived refugee migrant men living in Australia. *International Migration*, 53(2), 321-337. doi:10.1111/imig.12099
- Corrigan. (2001). Place-then-train: An alternative service paradigm for persons with psychiatric disabilities. *Clin Psychol-Sci Pr*, 8(3), 334-349. doi:10.1093/clipsy/8.3.334
- Derogatis, Lipman, Rickels, Uhlenhuth, & Covi. (1974). The Hopkins symptom checklist (HSCL): a self-report symptom inventory. *Behav Sci*, 19(1), 1-15.
- Djuve, Kavli, Sterri, & Bråten. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker – for hvem?* Retrieved from <https://www.faf.no/images/pub/2017/20639.pdf>
- Eide, Homme, Karlsen, & Lundberg. (2017). Omsorgssektoren som integreringsarena. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 20(4), 332-348. doi:10.18261/issn.2464-3076-2017-04-06 ER
- Eurostat. (2016). Asylum in the EU Member States. Record number of over 1.2 million first time asylum seekers registered in 2015. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-press-releases/-/3-04032016-AP>
- Flodgren, Nøkleby, & Meneses. (2018). *Språkopplæring for voksne innvandrere med lite eller ingen skolegang: en systematisk oversikt over effektstudier. [Language teaching for adult immigrants with little or no schooling: a systematic review of effect studies]* Retrieved from Oslo: <https://www.fhi.no/en/publ/2018/Language-teaching-for-adult-immigrants-with-little-or-no-schooling-a-systematic-review-of-effect-studies/>
- Harachi, Abbott, Catalano, Haggerty, & Fleming. (1999). Opening the black box: using process evaluation measures to assess implementation and theory building. *American Journal of Community Psychology*, 27(5), 711-731. doi:10.1023/A:1022194005511
- Hernes, & Kristian. (2014). *Komparativ analyse av introduksjonsprogram i Norge, Sverige og Danmark*. Retrieved from <https://www.imdi.no/contentassets/f660656dbb3444f8b02189009c6948a5/rappo-rt-2014.-komparativ-analyse-av-introduksjonsprogram-i-norge-sverige-og-danmark>
- Horverak, Bye, Sandal, & Pallesen. (2013). Managers' Evaluations of Immigrant Job Applicants: The Influence of Acculturation Strategy on Perceived Person-Organization Fit (P-O Fit) and Hiring Outcome. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 46-60. doi:10.1177/0022022111430256
- Horverak, Sandal, Pallesen, & Timmerman. (2013). Hiring Rankings of Immigrant Job Applicants: Immigrants' Acculturation Strategies and Managers' Personality Trait Perception. *Journal of International Migration and Integration*, 14(3), 493-510. doi:10.1007/s12134-012-0247-3
- Introduksjonsloven. (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere*. (LOV-2003-07-04-80). Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>
- Jadad, & Enkin. (2008). *Randomized controlled trials: Questions, answers, and musings* (2 ed.). Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Johnson, Floyd, Pilling, Boyce, Grove, Secker, . . . Slade. (2009). Service users' perceptions of the effective ingredients in supported employment. *Journal of Mental Health*, 18(2), 121-128. doi:10.1080/09638230701879151

- Khawaja, Hebbani, Gallois, & MacKinnon. (2019). Predictors of employment status: A study of former refugee communities in Australia. *Australian Psychologist, 54*(5), 427-437. doi:10.1111/ap.12388
- Kim, Bond, Becker, Swanson, & Langfitt-Reese. (2015). Predictive validity of the Individual Placement and Support fidelity scale (IPS-25): A replication study. *Journal of Vocational Rehabilitation, 43*, 209-216. doi:10.3233/JVR-150770
- Kukla, & Bond. (2013). A randomized controlled trial of evidence-based supported employment: Nonvocational outcomes. *J Vocat Rehabil, 38*, 91-98.
- Kvestad, & Bøe. (2019). *Veien til Selvstendighet. Økt kvalitet på tjenestene til bosatte enslige mindreårige flyktninger. Et prosjekt i barneverntjenesten i Bergen kommune*. Bergen: NORCE Helse, RKBU Vest.
- Lee, & Nerghes. (2018). Refugee or Migrant Crisis? Labels, Perceived Agency, and Sentiment Polarity in Online Discussions. *Social Media + Society, 4*(3), 2056305118785638. doi:10.1177/2056305118785638
- Linnemørken, Sveinsdottir, Knutzen, Rødevand, Hernaes, & Reme. (2018). Protocol for the Individual placement and support (IPS) in pain trial: A randomized controlled trial investigating the effectiveness of IPS for patients with chronic pain. *BMC Musculoskeletal Disord, 19*(1), 47. doi:10.1186/s12891-018-1962-5
- Lippert. (2019). Public self-reflection in the context of the European migrant crisis: Towards a new transdisciplinary model of discourse analysis in politics, media and the arts. *Journal of European Studies, 49*(3-4), 1-18. doi:10.1177/0047244119859173
- Malterud. (2012). Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag.
- Maximova-Mentzoni, Spjelkavik, Frøyland, Schafft, & Egeland. (2019). *Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere. To år med metodeutprøving og metodeutvikling i åtte forsøksprosjekter*. Retrieved from https://www.imdi.no/contentassets/dd8daf50e03243afa244b2cccff38bda/r2019_02_supported-employment-i-kvalifiseringstiltak-for--innvandrere.pdf
- McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *J Appl Psychol, 90*(1), 53-76. doi:10.1037/0021-9010.90.1.53
- Metcalfe, Drake, & Bond. (2017). Economic, labor, and regulatory moderators of the effect of Individual Placement and Support among people with severe mental illness: a systematic review and meta-analysis. *Schizophrenia Bulletin, 44*(1), 22-31. doi:10.1093/schbul/sbx132
- Midtbøen. (2014). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 40*(10), 1657-1675. doi:10.1080/1369183X.2013.847784
- Mølland, Guribye, & Salomonsen. (2018). *Hastverk er lastverk? En revurdering av målinger av resultater for introduksjons-programmet for flyktninger i Agder og Telemark. FoU-rapport nr. 1/2018*. Kristiansand: Agderforskning.
- NOU 2017:2. (2017). *Integrasjon og tillit — Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet.
- OECD. (2015). OECD Indicators of Employment Protection. Retrieved from <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

- Olsen. (2019). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2017. Rapporter 2019/1*. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Olsen, & Bye. (2020). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2018. Rapporter 2020/8*. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Paul, & Moser. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *J Vocat Behav*, 74(3), 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Paulhus. (2013). Vancouver Index of Acculturation (VIA). Measurement Instrument Database for the Social Science. Retrieved from www.midss.org
- Quinn. (2014). Participatory action research with asylum seekers and refugees experiencing stigma and discrimination: the experience from Scotland. *Disability & Society*, 29(1), 58-70. doi:10.1080/09687599.2013.769863
- Rabe-Hesketh, & Skrondal. (2012). *Multilevel and longitudinal modeling using Stata: Continuous responses, Third Edition*. College Station, TX: Stata Press.
- Reme, Monstad, Fyhn, Sveinsdottir, Lovvik, Lie, & Overland. (2019). A randomized controlled multicenter trial of individual placement and support for patients with moderate-to-severe mental illness. *Scand J Work Environ Health*, 45(1), 33-41. doi:10.5271/sjweh.3753
- Reme, Monstad, Fyhn, Øverland, Ludvigsen, Sveinsdottir, . . . Lie. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): sluttrapport*. Retrieved from <http://bora.uib.no/handle/1956/15564?show=full>
- Renner, & Senft. (2013). Predictors of unemployment in refugees. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(2), 263-270. doi:10.2224/sbp.2013.41.2.263
- Rueda, Chambers, Wilson, Mustard, Rourke, Bayoumi, . . . Lavis. (2012). Association of returning to work with better health in working-aged adults: a systematic review. *Am J Public Health*, 102(3), 541-556.
- Røed, Schøne, & Umblijs. (2019). Flyktningers deltagelse i arbeid og utdanning, før og etter introduksjonsordningen. *Rapport–Institutt for samfunnsforskning*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/11250/2597916>
- SSB. (2018). *Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning*. Retrieved from Oslo: SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/tyngre-vei-inn-pa-arbeidsmarkedet-for-unge-med-lav-utdanning>
- Stendal, & Iversen. (2019). *Employment and traumatised refugees: A study of effective employment initiatives for vulnerable and traumatised refugees in the Nordic countries*: Nordic Council of Ministers.
- Strand, Dalgard, Tambs, & Rognerud. (2003). Measuring the mental health status of the Norwegian population: a comparison of the instruments SCL-25, SCL-10, SCL-5 and MHI-5 (SF-36). *Nord J Psychiatry*, 57(2), 113-118. doi:10.1080/08039480310000932
- Stratton, Arnesen, & Reneflot. (2018). *Helse i innvandrerbefolkningen (Folkehelse rapporten 2018)*. Retrieved from Oslo: <https://www.fhi.no/nettpub/hin/grupper/helse-i-innvandrerbefolkningen/?term=&h=1>
- Strøm, Scheel, Dalsbø, & Kirkehei. (2015). *Effekt av arbeidsmarkedstiltak på deltakelse i arbeidslivet for innvandrere. Rapport fra Kunnskapssenteret nr 12–2015*. Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten.

- Sveinsdottir, Lie, Bond, Eriksen, Tveito, Grasdahl, & Reme. (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
- Søholt, Tronstad, & Vestby. (2015). *Syssetsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering*. Retrieved from <https://www.imdi.no/contentassets/cf240603dbd84b2dbe01fd694d08ee3a/rappo-rt-2015.-syssetsetting-av-innvandrere--regionale-muligheter-og-barrierer-for-inkludering>
- Teodorescu, Heir, Hauff, Wentzel-Larsen, & Lien. (2012). Mental health problems and post-migration stress among multi-traumatized refugees attending outpatient clinics upon resettlement to Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(4), 316-332. doi:10.1111/j.1467-9450.2012.00954.x
- The EuroQol Group. (1990). EuroQol-a new facility for the measurement of health-related quality of life. *Health Policy*, 16(3), 199-208.
- The IPS Employment Center. (2020). Evidence for IPS. Retrieved from <https://ipsworks.org/index.php/evidence-for-ips/>
- Tronstad. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tilltsvalgte*. Retrieved from https://www.fafu.no/media/com_netsukii/20183.pdf
- Tronstad. (2019). *Flyktninger i introduksjonsprogrammet - Hvilke erfaringer har de med å delta? NIBR-rapport 2019:4*. Oslo: By- og regionforskningsinstituttet NIBR, OsloMet.
- UNHCR. (2016). *Global trends: Forced Displacement in 2015*. Geneva: UN High Commissioner for Refugees (UNHCR).
- UNHCR. (2019). *Global trends: Forced Displacement in 2018*. Geneva: UN High Commissioner for Refugees (UNHCR).
- Utlendingsdirektoratet. (2016). Tall og fakta 2015: Faktaskriv. Retrieved from https://www.udi.no/globalassets/global/aarsrapporter_i/tall-og-fakta-2015.pdf
- Utlendingsdirektoratet. (2018). Tall og fakta 2017: Årstabeller. Retrieved from <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/arsrapporter/tall-og-fakta-2017/arstabeller-2017/>
- van der Noordt, IJzelenberg, Droomers, & Proper. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med*, 71(10), 730-736. doi:10.1136/oemed-2013-101891
- Weathers, Litz, Keane, Palmieri, Marx, & Schnurr. (2013). The PTSD Checklist for DSM-5 (PCL-5). Retrieved from <https://www.ptsd.va.gov/professional/assessment/adult-sr/ptsd-checklist.asp>
- Winokur, Winokur, Rickels, & Cox. (1984). Symptoms of emotional distress in a family planning service: Stability over a four-week period. *Br J Psychiatry*, 144(4), 395-399. doi:10.1192/bjp.144.4.395
- Wold, & Håland. (2016). Hver fjerde innvandrere overkvalifisert i jobben? *Samfunnsspeilet* 2/2016.

7. Appendiks

- A. Individual Placement and Support (IPS) Fidelity Scale
- B. Intervjuguide jobbspesialister
- C. Intervjuguide deltakere

A. Individual Placement and Support Fidelity Scale (IPS-25)

(kilde til engelskspråklig originalversjon: Becker et al., 2019)

Bemanning

- 1 Deltakerportefølje
- 2 Jobbspesialistens oppgaver
- 3 Jobbspesialisten utfører alle faser i den arbeidsrettede oppfølgingen

Organisasjon

- 1 Integrering av rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid
- 2 Integrering av rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer
- 3 Samarbeid mellom Jobbspesialist og NAV-veileder
- 4 Jobbspesialistteam
- 5 Jobbspesialistteamets leder sin rolle
- 6 Ingen eksklusjonskriterier
- 7 Organisasjonen har fokus på vanlige jobber
- 8 Støtte til Individuell Jobbstøtte (IPS) fra ledergruppen

Tjenester

- 1 Økonomisk veiledning i overgang fra trygd til arbeid
- 2 Åpenhet
- 3 Fortløpende karriereveiledning
- 4 Rask oppstart av jobbsøk
- 5 Individuelt tilpasset jobbsøking
- 6 Jobbutvikling – hyppig arbeidsgiverkontakt
- 7 Jobbutvikling – kvalitet i kontakt med arbeidsgivere
- 8 Stor bredde i typer jobber
- 9 Stor bredde i type arbeidsgivere
- 10 Vanlige jobber
- 11 Individuelt tilpasset oppfølging
- 12 Tidsubegrenset oppfølging
- 13 Tjenester som er basert i lokalsamfunnet
- 14 Aktivt engasjement og oppsøkende arbeid fra integrert behandlingsteam

B. Intervjuguide jobbspesialister – Fokusgruppeintervju

- 1. Kan dere fortelle litt om deres arbeid i «Raskt i jobb»?**
 - 1.1. Hvor lenge har du jobbet i «Raskt i jobb»?
 - 1.2. Hvor lang erfaring har du med metoden?
 - 1.3. Hva er stillingstittelen din på programmet?

- 2. Det neste spørsmålet er om rådgivningsprosessen. Når dere har en ny klient – kan dere beskrive for meg hvordan dere veileder deltakeren mot å finne jobb?**
 - 2.1. Beskriv gjerne steg for steg.

- 3. IPS består av åtte sentrale prinsipper som danner grunnlaget for programmet – Hvordan erfarer dere gjennomførbarheten av disse i rådgivningsprosessen?**
 - 3.1. Har dere eksempler på situasjoner der det har vært utfordrende å følge disse?
 - 3.2. Et av prinsippene går ut på finne arbeid som matcher deltakernes interesser.
 - I. Hvordan opplever dere samarbeidet med arbeidsgivere?
 - II. Hvilken type arbeid ansettes deltakerne i? Det relatert til eks. varighet, sektor og rang.
 - 3.3. Etter å ha brukt tilnærmingen over en periode – hvordan vil dere si individuell jobbstøtte-metodikken er tilpasset deltakergruppen?

- 4. Kan dere forklare litt om organiseringen av prosjektet?**
 - 4.1. Hva gjør dere i deres hverdag som jobbspesialist?
 - 4.2. Opplever dere at hverdagen er tilrettelagt deres funksjon?
 - 4.3. Hvilke ressurser har dere i jobben som jobbspesialist?
 - 4.4. Deltakerne er en del av introduksjonsprogrammet parallelt med deltakelsen i «Raskt i jobb». Hvordan opplever dere samarbeidet med introduksjonsprogrammet?

- 5. For å oppsummere ... hva synes dere om tilbudet i sin helhet?**
 - 5.1. Hva ser dere på som viktigst i prosessen?
 - 5.2. Hva mener dere er de største fordelene med tilbudet?
 - 5.3. Hva er utfordringene – Hva kan forbedres?

C. Deltakere – Individuelle intervjuer

1. Kan du fortelle litt om deg selv?

- 1.1. Hvor gammel er du?
- 1.2. Er du i introduksjonsprogrammet nå?
- 1.3. Hvor lenge har du vært i introduksjonsprogrammet?
- 1.4. Har du en utdanning eller noen erfaring i arbeidslivet? Med hva?
- 1.5. Har du jobb nå?

2. Du er deltaker i «Raskt i jobb» – Kan du fortelle meg om din kontakt med programmet?

- 2.1. Hvor lenge har du vært med i programmet?
- 2.2. Hvordan fikk du vite om «Raskt i jobb»?
- 2.3. Hvorfor søkte du om å bli med?
- 2.4. Måtte du vente lenge for å bli med?
- 2.5. Hvis du har avsluttet kontakten med programmet, hva var årsaken til det?

3. Nå går vi inn på din erfaring med tjenesten.

- 3.1. Hva slags tilbud har du fått gjennom programmet?
 - 3.1.1. Hvordan har disse tilbudene hjulpet deg?
- 3.2. I jobb?: Opplever du at du er i en jobb som passer med dine interesser og egenskaper?
 - 3.2.1. I jobb?: Hvordan har det gått å kombinere med krav til norsk-undervisning?
- 3.3. Hvordan har du erfart jobbspølfølgingen? Er det noe som er annerledes med å søke jobb i Norge enn det du er vant til?
 - 3.3.1. Hvordan opplevde du samarbeidet med jobbspesialisten?

4. Til slutt – hva synes du om programmet i sin helhet?

- 4.1. Hva har vært det mest positive med å delta?
- 4.2. Hva har vært utfordrende med å delta?
- 4.3. Har «Raskt i jobb» svart til forventningene dine?
- 4.4. Er det noe du mener kan bli bedre med programmet?