



FoU-årsrapport 2017



Innhold

| | |
|---|-----------|
| Forord | 2 |
| 1 FoU i NAV | 3 |
| 1.1 Innledning | 3 |
| 1.2 Organisering av FoU-arbeidet..... | 3 |
| 1.3 FoU-aktiviteter..... | 6 |
| 1.4. Ressurser og budsjett | 7 |
| 2. Kunnskapsutvikling innenfor de tematiske satsingsområdene | 8 |
| 2.1 Prosjektporteføljen | 8 |
| 2.2 FoU-aktivitet på de tematiske satsingsområdene..... | 9 |
| 2.3 Avsluttede prosjekter 2017..... | 12 |
| 2.3.1 Arbeidsinkludering..... | 12 |
| 2.3.2 Interaksjon med brukere | 16 |
| 2.3.3 Arbeid og helse | 17 |
| 2.3.4 Innovasjon og læring..... | 20 |
| 3. Samarbeid | 22 |
| 3.1 Forum for fagdialog med Arbeids- og sosialdepartementet..... | 22 |
| 3.2 Samarbeid om kunnskapsoppsummeringer | 22 |
| 3.3 Samarbeidet med universitets- og høyskolesektoren..... | 22 |
| 4. Analyser fra NAV | 25 |
| 4.1 Arbeid og velferd nr. 1 / 2017 | 25 |
| 4.2 Arbeid og velferd nr. 2 / 2017 | 27 |
| 4.3 Arbeid og velferd nr. 3 / 2017 | 30 |
| 5. Formidling av kunnskap i NAV | 33 |
| 5.1 Kunnskapen må være tilgjengelig, interessant og relevant..... | 33 |
| 5.2 Vår viktigste kanal er nettsiden - nav.no/kunnskap..... | 33 |
| 5.3 NAV kunnskap i sosiale medier..... | 33 |
| 5.4 Evalueringsportalen | 36 |
| 5.5 NAV-konferansen..... | 36 |
| 6. Planer for 2018 | 37 |
| Vedlegg 1 Bidragsfinansierte prosjekter..... | 38 |
| Vedlegg 2 Oppdragsfinansierte prosjekter..... | 43 |

Forord

NAV har hatt god aktivitet på FoU-området i 2017. Dette er en ønsket utvikling, i tråd med intensjonene som er beskrevet i *NAVs kunnskapsstrategi 2013-2020*.

Formålet med FoU-aktiviteten er å styrke kunnskapsgrunnlaget innen områder av stor strategisk betydning for NAVs utvikling. I årene som kommer vil vi stadig bli utfordret på å levere bedre og mer målrettede tjenester til samfunnet og brukerne. Til dette trenger vi kunnskap. Tiltak og virkemidler skal ta utgangspunkt i kunnskap om hva som virker. Vi skal vite mer om brukerne våre, om hvilke metoder som virker best og om hvordan NAV må jobbe for å inkludere flest mulig i arbeidslivet. Vi skal være ledende på felt som digitalisering, teknologi og datahåndtering, og vi skal bruke oppdatert kunnskap når vi utvikler organisasjonen og tjenestene den leverer.

I 2017 har NAV samarbeidet med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter om flere enn 40 ulike forsknings- og evalueringsprosjekter. I tillegg til de eksisterende samarbeidsavtalene, har vi inngått to nye strategiske samarbeidsavtaler med Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet og Big Insight, et senter for forskningsdrevet innovasjon.

Vi har gjennomført flere større analyseprosjekter internt, og bidratt til å underbygge politiske beslutninger med relevant og gyldig kunnskap. Dette gjør vi ved å satse aktivt på forskningsformidling gjennom konferanser og workshops, men også gjennom å formidle kunnskapsstoff og statistikk på våre nettsider www.nav.no/kunnskap og på NAV Kunnskap på Facebook.

I denne rapporten gir vi en oversikt over NAVs FoU-aktiviteter i 2017, og redegjør for planene våre videre.

God lesning!



Yngvar Åsholt
Kunnskapsdirektør

1 FoU i NAV

1.1 Innledning

Hvert år gjennomføres det en rekke ulike FoU-aktiviteter og prosjekter i regi av NAV. Aktivitetene utvikles i hovedsak i tett samarbeid med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, og gjennomføres med medvirkning fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, fylkesledd, NAV-kontor eller andre enheter. Noen av aktivitetene finansieres av institusjonene eller av Norges forskningsråd, mens NAV selv finansierer andre.

I denne FoU-rapporten presenterer vi hovedaktivitetene som er gjennomført i året som gikk. Dette dreier seg i hovedsak om aktiviteter som NAV selv finansierer. Det finnes også FoU-aktiviteter og prosjekter med tilknytning til NAV som er finansiert av Norges Forskningsråd eller av andre forskningsfinansierende institusjoner. Disse kan dere bl.a. lese om på Forskningsrådets nettsider.

NAV vedtok i 2013 en Kunnskapsstrategi. Strategien gir føringer for kunnskapsaktivitetene i NAV, og hvordan vi skal arbeide for å kunnskapsbasere organisasjons- og tjenesteutviklingen framover. Sammen med våre fagdepartementer (ASD og BLD) har vi i tillegg laget en plan som operasjonaliserer Kunnskapsstrategien. Denne planen peker på fire områder hvor det er særlig viktig at kunnskapsgrunnlaget styrkes i de nærmeste årene. Disse er:

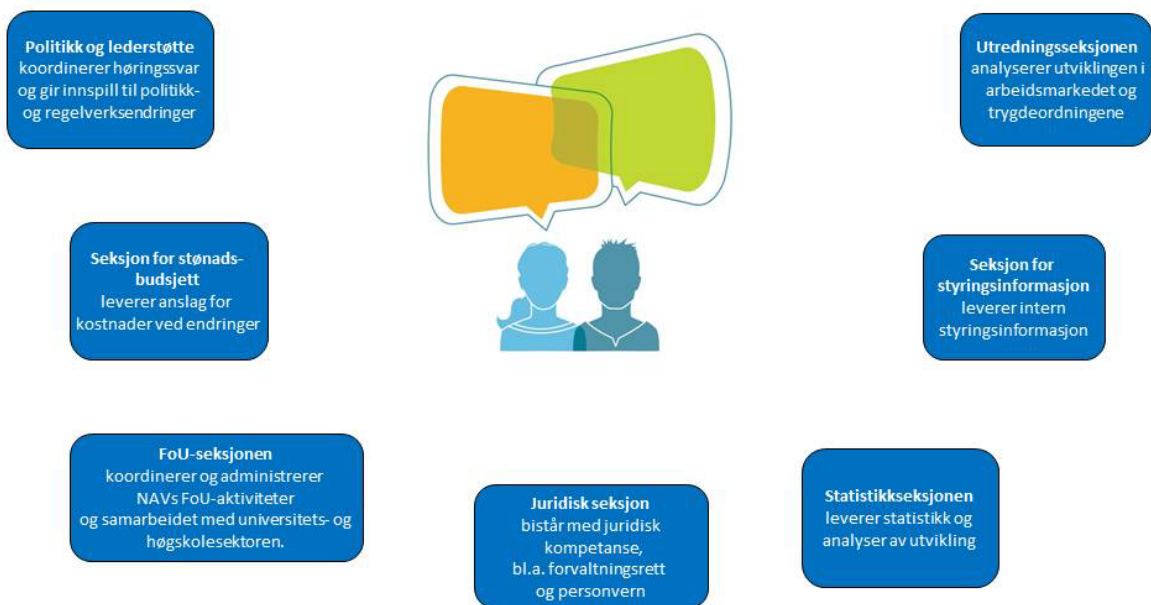
- Arbeidsinkludering
- Interaksjon med bruker
- Arbeid og helse
- Innovasjon og læring

Planen peker i tillegg på ulike virkemidler for å utvikle kunnskapsgrunnlaget. I tillegg til å finansiere prosjekter, støtter vi utviklingen av sterke forskningsmiljøer med relevans for NAVs utvikling, kunnskapsoppsummeringer, formidlingsaktiviteter og ansatte som ønsker å ta en doktorgrad.

1.2 Organisering av FoU-arbeidet

Kunnskapsavdelingen og fagavdelingene deler et felles ansvar for kunnskapsfunksjonen i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Kunnskapsavdelingen har det overordnede strategiske ansvaret for kunnskapsaktivitetene, mens fagavdelingene har ansvar for at utviklingen av NAVs tjenester og ytelser er basert på kunnskap frembrakt gjennom forskning, forsøk og utvikling.

Kunnskapsavdelingen jobber med å fremskaffe fakta, kunnskap og innsikt innen NAVs ansvarsområder. De ulike seksjonene i NAVs kunnskapsavdeling jobber alle aktivt inn mot kunnskapsbyggingen, slik figuren under viser.



Figur 1. Viser hvordan hele kunnskapsavdelingen aktivt jobber sammen om kunnskapsbyggingen.

Politikk og lederstøtte

Seksjon for politikk og lederstøtte koordinerer høringsvar fra NAV på lovendringsforslag og representerer etaten i internasjonale fora. Seksjonen deltar også i nasjonale fora, ofte som sekretariatsmedlemmer.

Seksjon for stønadsbudsjet

Seksjon for stønadsbudsjet utarbeider prognoser for alle NAVs stønadsordninger, og beregner økonomiske konsekvenser av forslag til regelverksendringer på oppdrag fra departementene, stortingspartiene og interne oppdragsgivere.

FoU-seksjonen

FoU-seksjonen forvalter NAVs FoU-midler, og har en koordinerende rolle i kunnskapsutviklingsarbeidet. Seksjonen jobber med utlysninger og anskaffelser, prosjektadministrasjon og kunnskapsformidling, samt samarbeid med forskningsmiljøer og universitet- og høgskolesektoren. Seksjonen bidrar også i det strategiske kompetanseutviklingsarbeidet i NAV.

Juridisk seksjon

Yter strategisk og praktisk forvaltningsjuridisk bistand, forvalter regelverk og legger til rette for korrekt regelverkshåndtering. Seksjonen har også ansvaret for å utøve statens partsstilling i rettsaker hvor NAV er involvert, og for å koordinere NAVs svar til Sivilombudsmannen. Juridisk seksjon behandler også søknader om dispensasjon fra taushetsplikten fra forskere som bestiller individdata fra NAV.

Seksjon for styringsinformasjon

Tilrettelegger data til intern styring og produksjon av styringsinformasjon for etaten. Fremskaffer kunnskap om etatens produksjon, kvalitet og effektivitet. Seksjonen er ansvarlig for etatens styringsverktøy, og utarbeider analyser som gir innsikt i etatens virksomhet. Datafangst og bearbeiding av data til bruk i ressursanalyser og gevinstberegning er andre leveranser fra denne enheten.

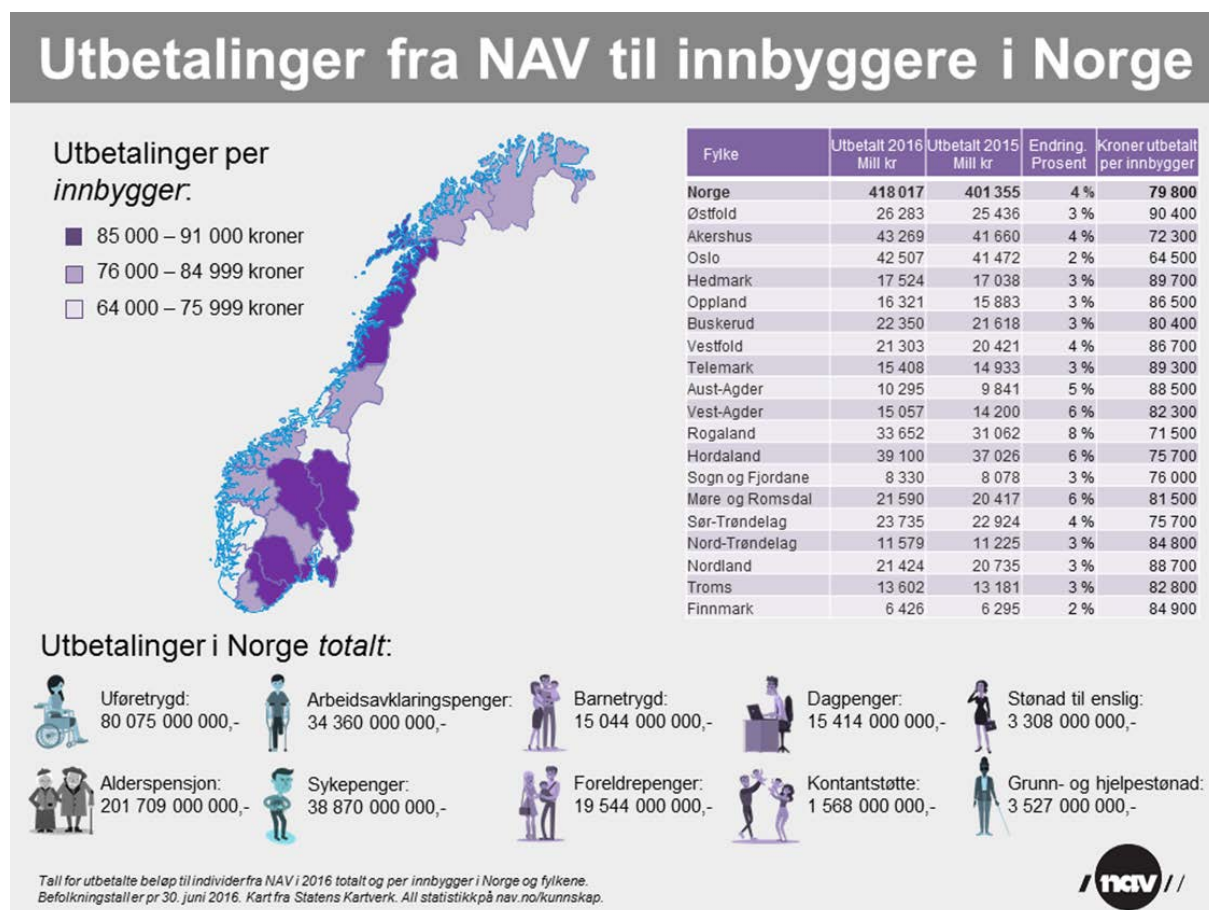
Utredningsseksjonen

Produserer og publiserer analyser innenfor alle områdene NAV forvalter. Analysene publiseres i tidsskriftet Arbeid og velferd og i NAVs rapportserie, og alt er tilgjengelig på nav.no/analyser. Seksjonen svarer også på spørsmål fra presse, departement og andre instanser.

Statistikkseksjonen

NAV er Norges nest største leverandør av offisiell statistikk. Statistikkseksjonen produserer og publiserer statistikk på alle NAVs områder, og er faglig «eier» av etatens datavarehus. Seksjonen skriver notater over statistikkutviklingen, og utvikler ny statistikk for å belyse områder som er viktige for NAV. I tillegg håndterer seksjonen spørsmål fra media, Stortinget, Arbeids- og sosialdepartementet og andre aktører.

Statistikkseksjonen har også ansvaret for å levere ut individdata til forskere. I 2017 mottok seksjonen i alt 30 bestillinger av varierende omfang.



Figur 2. 1 av 5 mottar ytelser til livsopphold fra NAV. Over tid vil det si at du på et eller annet tidspunkt i løpet av livet vil ha behov for kontakt med NAV.

Kunnskapsavdelingen ved FoU-seksjonen er sekretariat for FoU-utvalget i Arbeids- og velferdsdirektoratet, hvor alle avdelingene i direktoratet er representert.

FoU-utvalget skal

- bidra til strategisk planlegging og måloppnåelse på FoU-området,
- følge opp strategier og handlingsplaner for FoU og evaluering i NAV,
- være pådriver i samordning og koordinering av FoU-virksomheten på tvers av avdelinger og ledd i organisasjonen,
- være oppdatert på saker av betydning for utviklingen av FoU-arbeidet i NAV,
- og bidra til å styrke utviklingen av nettverkssamarbeid om FoU-aktiviteter nasjonalt og internasjonalt.

Forslag til budsjett og fordeling av midler legges fram til beslutning i FoU-utvalget. Utvalget har også beslutningsmyndighet for tildeling av forskningsmidler etter åpne utlysninger.

1.3 FoU-aktiviteter

Bidragsfinansierte prosjekter

NAV gir støtte til forsøk og forskningsprosjekter som bygger opp under utvikling av kunnskapsbaserte arbeids- og velferdstjenester. Støtten gis som bidragsfinansiering etter åpne utlysninger innenfor ett eller flere av de tematiske satsingsområdene. Hensikten med åpne utlysninger er å stimulere til forskningsaktivitet og langsiktig kunnskapsbygging, og å bidra til oppbygging av robuste forskningsmiljøer på våre fagfelt.

I 2017 gjennomførte vi en åpen utlysning innen temaområdene *Interaksjon med brukere og Innovasjon og læring*.

Ved årsskiftet 2016/2017 pågikk i alt 34 bidragsfinansierte prosjekter med FoU-midler fra NAV. I løpet av året ble ti av disse avsluttet, mens åtte nye fikk tildelt støtte. Dermed besto porteføljen av i alt 32 bidragsfinansierte prosjekter ved utgangen av året.

Oppdragsfinansierte prosjekter

Fagdirektorsrollen krever at NAV kontinuerlig utvikler kunnskap om hvordan etatens virkemidler, tjenester og arbeidsprosesser bidrar til at vi når vårt overordnede mål om flere i arbeid og færre på trygd. En del av disse analysene gjennomføres av direktoratets egne utredningsmiljøer, mens større, ressurskrevende forskningsprosjekter og evalueringer settes ut til eksterne forskningsmiljøer.

De siste årene har NAV satt i gang flere omfattende forsøk for å forbedre tjenestene våre. Hovedregelen er at alle utprøvinger og forsøk skal effektevalueres av et eksternt forskningsmiljø. Det skal sikre at designet på forsøket er solid nok til å gi sikker kunnskap med overføringsverdi. Hensikten er å bygge systematisk kunnskap om effekter av NAVs arbeidsrettede tjenester og virkemidler, samt å prøve ut nye satsinger og ordninger før de gjennomføres i fullskala.

Såkornmidler til universitets- og høgskolemiljøer

I tråd med Kunnskapsstrategien og Policy for samarbeid med universitetene og høgskolene har direktoratet vært i dialog med flere akademiske institusjoner for å formalisere og etablere et tettere samarbeid. Hensikten er å styrke eksisterende kunnskapsmiljøer som ønsker å samarbeide tettere med NAV. Du finner mer om dette samarbeidet under kapittel 3.3.

Deltakelse i Offentlig sektor ph.d.-programmet

NAV deltar i ordningen Offentlig sektor-ph.d, hvor 8 ansatte får anledning til å ta doktorgrad på et tema med relevans for NAV. Ordningen, som innebærer en delfinansiering fra Norges forskningsråd, gjør det mulig for NAV-ansatte å forske på problemstillinger som er relevante for organisasjonen, innenfor gitte rammer. Formelt sett er det virksomheten som søker om støtte, og prosjektforslag blir derfor vurdert av FoU-utvalget i direktoratet. Utvalget beslutter om NAV skal stille seg bak søknaden, og kan også foreslå endringer eller ytterligere bearbeiding.

Kunnskapsoppsummeringer fra Folkehelseinstituttet

Direktoratet inngikk en forpliktende samarbeidsavtale med Kunnskapscenteret for helsetjenesten, seksjon for velferdstjenester i 2015. Samarbeidet omfatter også fire andre velferdsetater. Enheten er senere lagt inn under Folkehelseinstituttet, som nå ivaretar avtalen. Kunnskapscenteret leverer systematiske kunnskapsoppsummeringer på arbeid- og velferdsområdet på bestilling, noe som skal bidra til et solid kunnskapsgrunnlag om effekter av tiltak og satsinger. Samarbeidet er nærmere beskrevet i kapittel 3.

1.4. Ressurser og budsjett

Fra 2016 ble det opprettet en ny budsjettpost som samler FoU-aktivitetene NAV finansierer (kap.605, post 22). Budsjettrammen for kap. 605, post 22 var på 48,7 millioner kroner for 2017, fordelt slik:

| Formål | Beløp |
|---------------------------------------|------------------|
| Bidragsfinansierte prosjekter | 23 100 000 |
| Oppdragsfinansierte prosjekter* | 14 800 000 |
| Såkornmidler til utvalgte miljøer | 5 000 000 |
| Post.doc. ved OSIRIS-senteret, UiO | 1 000 000 |
| Off. sektor-PhD | 2 000 000 |
| Kunnskapscenteret | 2 000 000 |
| Formidlingsaktiviteter og konferanser | 800 000 |
| Totalt | 48,7 mill |

*Inkluderer forskning, evalueringer og utgifter til gjennomføring av forsøk.

2. Kunnskapsutvikling innenfor de tematiske satsingsområdene

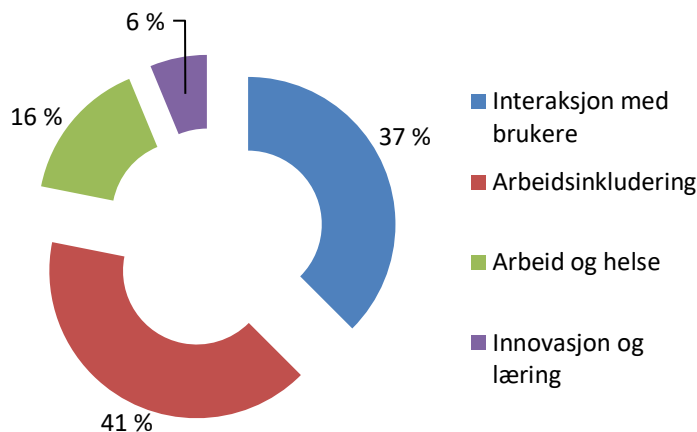
Som nevnt innledningsvis har NAV utpekt fire tematiske satsingsområder for kunnskapsutvikling. Dette er områder som er strategisk viktige for utviklingen av NAVs tjenester og organisasjon. De fire områdene er *Arbeidsinkludering*, *Arbeid og Helse*, *Interaksjon med brukere* og *Innovasjon og læring*.

Brorparten av NAVs FoU-prosjekter og aktiviteter hører til ett eller flere av disse områdene.

2.1 Prosjektporteføljen

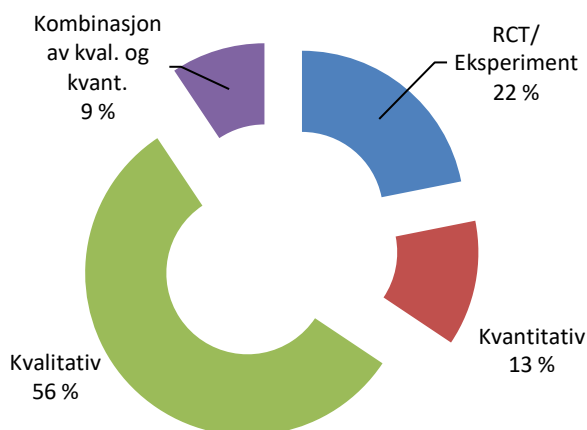
Ved utgangen av 2017 var 32 av de pågående prosjektene som finansieres over post 605.22 såkalt bidragsfinansierte prosjekter. Disse er initiert av forskningsmiljøer, og tildelt støtte etter åpne utlysninger av forskningsmidler innenfor de tematiske satsingsområdene.

De fleste av de pågående prosjektene belyser problemstillinger innenfor temaene *Arbeidsinkludering* og *Interaksjon med brukere*, slik figuren under illustrerer.



Figur 3. De 32 pågående, bidragsfinansierte prosjektene fordelt etter tematisk satsingsområde.

Prosjektene har ulik metodisk innretning, tilpasset forskningsspørsmålene de skal belyse. Hele syv av de 32 pågående prosjektene er randomiserte, kontrollerte forsøk eller kontrollerte eksperimenter (tilsvarende 22 prosent). 18 prosjekter har et kvalitativt design (tilsvarende 56 prosent), mens fire er basert på kvantitative metoder (tilsvarende 13 prosent). Tre av prosjektene benytter seg av både kvalitative og kvantitative metoder i kombinasjon (tilsvarende 9 prosent).



Figur 4. De 32 pågående, bidragsfinansierte prosjektene fordelt etter metodisk innretning.

Det pågår også ti oppdragsprosjekter som enten er besluttet gjennomført av direktoratet selv, eller hvor oppdragsgiver er Arbeids- og sosialdepartementet (se prosjektkatalogen for 2016 og 2017). Av disse ti gjennomføres to prosjekter som analyser i Utredningsseksjonen.

FoU-samarbeid med andre direktorater

I 2017 har Arbeids- og velferdsdirektoratet i samarbeid med IMDi utlyst et forskningsoppdrag for å undersøke betydningen av offentlige intervensjoner som introduksjonsprogrammet og ulike NAV-tiltak, for flyktninger og deres familiegjenforentes sysselsetting og bruk av velferdsytelser etter lengre botid. Prosjektet har tittelen «Flyktingers sysselsetting og trygdebruk over tid», og gjennomføres av Institutt for samfunnsforskning i perioden november 2017-desember 2018.

2.2 FoU-aktivitet på de tematiske satsingsområdene

Arbeidsinkludering

Arbeidsinkludering er det tematiske satsingsområdet som har hatt høyest prosjektaktivitet til nå. Etter to åpne utlysninger av FoU-midler innenfor temaområdet i 2016, har vi i 2017 hatt hele 13 pågående bidragsfinansierte prosjekter som handler om arbeidsinkludering. Blant disse finnes flere prosjekter som skal gi økt kunnskap om arbeidsinkludering sett fra arbeidsgivers perspektiv. Disse forskningsprosjektene baserer seg i hovedsak på kvalitative metoder som intervjuer, case og dokumentanalyse. NAV finansierer også forskning på virksomme metoder for arbeidsinkludering av utsatte grupper som unge og innvandrere, samt mer avgrensede målgrupper som unge med kognitive vansker og utviklingshemmede.

Seks prosjekter er avsluttet i løpet av året. Disse har bl.a. gitt kunnskap om modeller for arbeidskvalifisering av innvandrerkvinner med lite eller ingen utdanning, samt om varehandelen som arena for arbeidsinkludering. De avsluttede prosjektene er nærmere omtalt under punkt 2.3.

I porteføljen av oppdragsfinansierte prosjekter, har vi flere store forsøk gående innenfor dette tematiske satsingsområdet. Blant disse kan vi nevne SE-forsøket, REFIN og Følgeevaluering av oppfølging i arbeidstrening og lønnstilskudd.

To NAV-ansatte er i gang med offentlig sektor-doktorgrader innenfor Arbeidsinkludering. Frøydis Bakken har jobbet med prosjektet «Unge arbeidsmarkedsinkludering i lys av

innføringen av arbeidsavklaringspenger» i et par år nå, mens Mariya Khoronzhevych nylig tok fatt på sitt prosjekt: «Specifics of Client Engagement in the Supported Employment Process Applied to the Job-Seekers with Immigrant Background in NAV».

I tillegg til pågående prosjektaktivitet, har vi i 2017 også bestilt en systematisk kunnskapsoppsummering gjennom samarbeidet med Folkehelseinstituttet innenfor dette temaområdet. Denne oppsummerer forskning på effekter av Supported Employment-metodikk, og er nærmere omtalt under punkt 2.3.

Samarbeidet med universitet- og høyskolesektoren og Kompetansesenter for arbeidsinkludering på dette området blir omtalt under kapittel 3.

Arbeid og helse

Det tematiske satsingsområdet Arbeid og helse har hatt relativt lav prosjektaktivitet til nå, i påvente av utfallet av strategisamarbeid med Helsedirektoratet. I 2017 ble det opprettet et felles fagråd i samarbeid med Helsedirektoratet. Dette er nærmere beskrevet i «Strategi for Helsedirektoratets og Arbeids- og velferdsdirektoratets felles innsats for arbeid og helse», som er tilgjengelig på Helsedirektoratets nettsider. Fagrådet skal kunne gi innspill til viktige strategiske valg på lengre sikt, og gi faglige råd i utvikling av prosjekter.

I desember 2017 lyste vi ut FoU-midler innenfor dette temaområdet, med søknadsfrist i februar 2018. Formålet er å stimulere til forskning på effekter av tiltak, metoder og modeller for samarbeid mellom NAV og helsesektoren, samt å få forskningsmiljøenes forslag til hvordan kunnskapshull kan tettes. Vi regner følgelig med økt prosjektaktivitet fra 2018.

Per i dag har vi fem pågående bidragsfinansierte prosjekter innenfor Arbeid og helse. Prosjektene på dette området har i hovedsak pågått siden 2013-2014, og skriver seg m.a.o. fra årene før de tematiske satsingsområdene ble definert. Ett unntak er RCT-studien «Individuell jobbstøtte for pasienter med langvarig smerte» i regi av Oslo Universitetssykehus. Dette prosjektet ble riktignok opprinnelig tildelt midler etter utlysningen for 2016 innen det tematiske satsingsområdet Arbeidsinkludering, men er senere flyttet til kategorien Arbeid og helse.

To oppdragsbaserte forskningsprosjekter innenfor dette tematiske området ble ferdigstilt i 2017, og er nærmere omtalt under punkt 2.3. Det første er Nordlandsforsknings evaluering av 1-2-3-4-forsøket i Vestfold. Det andre er Proba samfunnsanalyser kvalitative følgeevaluering av innføringen av den såkalte Hedmarksmodellen i fylkene Rogaland, Buskerud og Aust-Agder. Denne utprøvingen ble også effektevaluert av Utredningsseksjonen i direktoratet, gjennom kvantitative analyser av registerdata. Denne analysen er nærmere omtalt under kapittel 4: Analyser fra NAV.

Når det gjelder annen aktivitet på området i 2017, kan det være verdt å nevne arbeidet med å implementere kunnskap fra effektevalueringen av IPS i tjenestetilbudet gjennom oppbygging av kompetansemiljøer.

Videre har to NAV-ansatte i høst fått innvilget støtte til doktorgradsprosjekter fra NFR-programmet Offentlig sektor-ph.d. innenfor Arbeid og helse: Vegard Havnas von Wachenfeldt med prosjektet «Hvordan kan vi definere sykdomsbegrepet i trygdemedisin for å sikre en mer rettferdig forvaltning av ytelser i folketrygdloven?», og Karianne Nyheim Stray med prosjektet «NAVs tjenester til arbeidsgivere – felles utfordringer i skjæringspunktet mellom arbeid og helse».

Interaksjon med brukere

På dette tematiske satsingsområdet har vi i dag god prosjektaktivitet. Etter en åpen utlysning av FoU-midler innenfor Interaksjon med brukere og Innovasjon og læring våren 2017, har vi nå 12 pågående bidragsfinansierte prosjekter på førstnevnte område. Disse prosjektene skal gi kunnskap om brukerinvolvering i integreringsprosesser, implementeringen av NAVs kanalstrategi, selvbetjeningsløsninger og veiledningssamtalen i NAV. Vi har også fått vårt første nudging-prosjekt: «Planlegging og påminnelser: Små dytt for å hjelpe unge videre i livet», i regi av Choice lab-miljøet ved NHH. Prosjektet er en randomisert felteksperiment, hvor en gruppe brukere følger dagens opplegg med aktivitetsplan, mens andre blir tilbudt en mer omfattende plan – en livsplan - og får tilsendt påminnelser via SMS. Effekten skal evalueres på mellomlang (2018) og lang (2019) sikt.

To bidragsfinansierte prosjekter innenfor dette området ble avsluttet tidligere i år: «Virkninger på sysselsetting og inntektsfordeling av økt bruk av vilkår for sosialhjelp», ISF/Frischsenteret og «Gode modeller mellom NAV og fylkeskommunen om å hindre frafall fra videregående skole», IRIS. Sammendrag av prosjektrapportene finnes under kapittel 2.3.

Innenfor dette tematiske satsingsområdet har vi så langt ett doktorgradsprosjekt tilknyttet NFR-programmet Offentlig sektor-ph.d. gående. Marie Sorgendal startet høsten 2016 på prosjektet «Det er i møte med bruker verdien av NAVs arbeid først og fremst oppstår. En kvalitativ studie av veiledningens suksesshistorier». I dette arbeidet skal hun innhente kunnskap om hvordan veiledning kan bidra til brukerens vei tilbake i arbeid.

Videre har Folkehelseinstituttet i 2017 gjennomført en forskningsoppsummering av effekter av metoden Motiverende Intervju (MI), som også hører inn under dette tematiske satsingsområdet. Denne beskrives nærmere under punkt 2.3.

Innovasjon og læring

Innovasjon og læring er et relativt nytt og utforsket område for NAV, men ikke desto mindre viktig. Vi trenger kunnskap om hvordan vi kan utvikle NAV som en lærende organisasjon, med innovasjon og forbedring av organisatoriske prosesser, systemer og tjenester i fokus.

Så langt har vi kun to bidragsfinansierte prosjekter gående på dette området. Ett av disse fikk tildelt midler etter den åpne utlysningen av FoU-midler tidligere i år: «Utvidet oppfølging – tiltak i egenregi». Universitetet i Tromsø følger i dette prosjektet implementering av SE-metodikk ved to NAV-kontor, og planlegger å belyse resultater ved hjelp av kvasiekseptimentell metode.

Det andre er tjenesteinnovasjonsprosjektet «Hva nå? Kunnskapsbasert oppfølging av nye brukere på AAP», i regi av Universitetet i Stavanger. Her deltar NAV-Rogaland og NAV-Trøndelag aktivt i utforming og utprøving av et nytt oppfølgingstilbud til gruppen AAP-beholde arbeid. Prosjektledelsen planlegger å gjennomføre et randomisert, kontrollert forsøk for å belyse resultater.

Av annen FoU-aktivitet på området, kan nevnes det fireårige forsøket «Praksis- og kunnskapsutvikling i NAV-kontor». Her var læring og uttesting av læringssystemer sentrale temaer. Ett av formålene med prosjektet var å bidra til kunnskapsbasert praksis, og til at det ble utviklet innovative samarbeidsformer mellom forskning, utdanning, tjeneste og brukere både på nasjonalt, fylkes- og lokalnivå. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) evaluerte prosjektet, og rapporten deres er nærmere omtalt under punkt 2.3.

Innenfor dette tematiske området trengs også kunnskap om hvordan man best kan spre og dele både forsknings- og erfaringsbasert kunnskap i organisasjonen, og sørge for at kunnskapen blir tatt i bruk. Dette er temaet for et post.dok.-prosjekt NAV finansierer ved det nystartede OSIRIS-senteret ved Universitetet i Oslo (Oslo Center for Research on the Impact

of Science). Forskeren skal undersøke hvordan NAV benytter seg av forskning i arbeidet med innovasjon og forbedring, og hvilke organisatoriske rammer som må være på plass for å øke bruken av forskning i organisasjons- og tjenesteutvikling. Vi samarbeider også om foredrag og masteroppgaver.

Innovasjon og læring er også temaet for samarbeidet med SFI - Big Insight. Big Insight er forankret i forskningsmiljøer hos Norsk Regnesentral og Universitetet i Oslo, og er den største forskningssatsingen i Norge knyttet til maskinlæring, statistisk modellering og dataanalyse. Formålet med senteret, som er finansiert med 100 millioner kroner fra Forskningsrådet, er i tillegg til forskning på metoder og algoritmer å gi konkret nytteverdi hos brukerpartnerne gjennom analyser og uttesting av piloter. Samarbeidet er i oppstartsfasen. Både Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Innlandet studerer forskningstemaer knyttet til innovasjon i NAV i prosjekter under de strategiske samarbeidsavtalene.

Andre tematiske områder

Noen av prosjektene og forsøkene vi har gående, hører ikke umiddelbart inn under ett av de fire definerte tematiske satsingsområdene.

Et eksempel er forsøket «Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier», som startet i 2015 og skal pågå ut 2018. Formålet med prosjektet er å utvikle og prøve ut en mer effektiv og helhetlig oppfølging av barnefamilier som opplever vedvarende lavinntekt, i et samarbeid mellom brukere, praksisfelt og forskere. NAV prøver her ut nye arbeidsmetoder i en randomisert kontrollert studie, hvor de involverte NAV-kontorene deles i to grupper; en tiltaksgruppe og kontrollgruppe. Forsøket inngår som et tiltak i satsingen *Barn som lever i fattigdom - regjeringens strategi mot barnefattigdom 2015-2017*.

Et doktorgradsprosjekt som heller ikke hører naturlig hjemme under et av satsingsområdene, er Espen Dahls «Fattigdommens dynamikk». I dette prosjektet er kandidaten ute etter svar på hvilke tiltak som hjelper mot fattigdom, og hvilke målgrupper de ulike tiltakene hjelper for. Espen startet arbeidet høsten 2015, og planlegger disputering i juni 2019.

2.3 Avsluttede prosjekter 2017

Under følger sammendrag av avsluttede FoU-prosjekter i 2017, både oppdrags- og bidragsfinansierte. Sammendragene er organisert etter tema. Samtlige projektrapporter er tilgjengelige på våre nettsider www.nav.no – under menyen NAV og *samfunn/Kunnskap/Forskningsrapporter og evalueringer finansiert av NAV*.

2.3.1 Arbeidsinkludering

Systematisk oversikt: Effekter av supported employment

Folkehelseinstituttet

Prosjektperiode: 2017

Supported Employment (SE), Individual Placement and Support (IPS) og individuell jobbstøtte er ulike varianter av en tilnærming til arbeidsinkludering som er på frammarsj i Norge – med mye engasjement og mange initiativer både innenfor og utenfor NAV. Tilnærmingen ser ordinært arbeid som både et mål og virkemiddel i arbeidsinkluderingen. Det har vært en rekke systematiske utprøvinger og evalueringer av SE-tilnærminger i Norge, og nye er i gang eller planlegges. Samtidig har tilnærmingen vært kontroversiell og omstridt.

Arbeids- og velferdsdirektoratet ønsket derfor en systematisk oversikt over effekter av SE-tilnærmingen, samt en vurdering av forskningsfunnenes overførbarhet til norske forhold. Oversikten er utarbeidet av Folkehelseinstituttets avdeling for kunnskapsoppsummeringer, som har identifisert, vurdert og sammenstilt relevant forskning i tråd med Kunnskapscenterets håndbok. I alt 38 kontrollerte studier er inkludert i oversikten, de fleste fra USA og Europa. Resultatet gir et samlet blikk på hva forskningen faktisk sier om effekter av denne typen innsatser.

Ifølge rapporten viser forskningen klare effekter av Supported Employment. Sammenlignet med andre tiltak, får SE-tilnærmingen flere personer med bistandsbehov ut i jobb. Best dokumentert er IPS for personer med alvorlige psykiske lidelser. Resultatene er trolig overførbare til norsk kontekst.

Varehandel som inkluderingsarena

Fafo

Prosjektperiode: 2016-2017

Fafo-forskerne Kristine Nergaard og Ragnhild Steen Jensen har sett nærmere på varehandelen som inkluderingsarena for utsatte grupper på arbeidsmarkedet. De har blant annet undersøkt hvordan virksomhetene rekrutterer og lærer opp nye ansatte, og hvilke utfordringer som er forbundet med dette. Undersøkelsen er basert på kvalitative intervjuer med ledere i varehandelen, samt kvantitative analyser av bransjedata fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

Varehandelen er en stor bransje og arbeidsplass for mange unge, med rundt 200 000 arbeidstakere eller 8 prosent av arbeidsstyrken i 2016. Terskelen for å få jobb i butikk er lav sammenlignet med mange andre deler av arbeidslivet, ettersom det ikke stilles høye krav til formelle kvalifikasjoner eller omfattende arbeidserfaring. Dermed er varehandelen mye brukt i forbindelse med arbeidstiltak, praksis og arbeidstrening. Forskerne finner at arbeidsgivere gjerne bidrar til arbeidsinkludering som en del av samfunnsansvaret, men at noen krav må være oppfylt: De som vil ha jobb, må være motiverte og ha helse til å takle hektiske arbeidsdager med mye gåing og ståing, og de må snakke god nok norsk.

Integrering i praksis. Helse- og omsorgssektoren som opplærings og kvalifiseringsarena for flyktninger og innvandrere.

Uni Research Rokkansenteret

Prosjektperiode: 2016-2017

Kartleggingsundersøkelse av kvalifiseringstiltak i sju kommuner: Elverum, Gloppen, Karmøy, Skien, Sør-Varanger, Trondheim og Ålesund. Undersøkelsen er basert på casestudier og semistrukturerte kartleggingsintervjuer med nøkkelpersoner i de ulike kommunene. Kvalifiseringstiltakene som er omtalt i undersøkelsen, kombinerer arbeidspraksis og opplæring på vanlige arbeidsplasser innen helse- og omsorgssektoren. Forskerne fant variasjoner i hvilken rolle arbeidspraksisen har i opplæringen, i rekruttering til tiltakene, deltakerstatus og hvilke kvalifikasjoner deltakerne skulle komme ut med.

Tiltakene hadde ikke pågått lenge nok til at undersøkelsen gir svar på om deltakerne besto fagprøver eller oppnådde varig arbeidslivstilknytning. Rapporten gir derimot kunnskap om lokale erfaringer om hva som virker, og hvordan det kan være hensiktsmessig å utforme slike tiltak i fremtiden. Forskerne konkluderer med at bruk av vanlige arbeidsplasser som opplæringsarena fremstår som en ressurs i arbeidsrettet integrering av flyktninger og innvandrere. Arbeidspraksis spiller en viktig rolle i opplæringen både når det gjelder

yrkesfaglig kompetanse, språkferdigheter og kunnskap om normer og forventninger i norsk arbeidsliv. Samtidig anbefaler forskerne at kvalifiseringstiltakene bør gi deltakerne kompetanse som er etterspurt i helse- og omsorgssektoren også andre steder i landet enn i de lokale arbeidsmarkedene de er tilpasset.

Prosjektteamet har publisert en vitenskapelig artikkel basert på prosjektet i tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet* nr. 4/17.

Følgeforskning av Levanger Arena Arbeid

Levanger voksenopplæring/SINTEF

Prosjektperiode: 2014-2016

Forsøket Levanger Arena Arbeid ble gjennomført i perioden 2014-2016, og følgeevaluert av SINTEF. Evalueringen er basert på deltakende observasjon, kvalitative intervjuer og samtaler med involverte aktører.

Hovedmålet for prosjekt Levanger Arena Arbeid var å utvikle og teste ut en ny modell for tiltaksutforming og samarbeid som gir innvandrerkvinner med lav utdanning bedre muligheter for ordinært arbeid. Modellen skulle enkelt la seg integrere i introduksjonsprogrammet. Resultatet ble «Ressurstrappa», et femårig kvalifiseringsløp som kombinerer språkopplæring og arbeidsmarkedstiltak. Ifølge SINTEFs evaluering fremstår «Ressurstrappa» som et svært vellykket og fleksibelt kvalifiseringsløp for innvandrerkvinner med lav utdanning. De raskeste deltakerne har nådd målet om varig arbeidslivstilknytning i løpet av kun 2-3 år.

"Ressurstrappa" er organisert som et koordinert tilbud fra Levanger kommune, NAV Levanger og det lokale arbeidslivet. Modellen omfatter norskundervisning i klasserom og praktisk fagopplæring til deltakeren når fastsatt kompetansemål for hvert trinn. Siste fase i løpet består av praksis på ordinær arbeidsplass, ledsaget av språkopplæring som støtter opp under praksistreningen. I rapporten blir bruk av tilpasset pedagogikk, klare læringsmål og fagplaner som følger gjeldende retningslinjer beskrevet som suksesskriterier. I tillegg holdes samarbeidsplattformen som er utviklet for Voksenopplæringen, NAV, Flyktningtjenesten og arbeidsgivere frem som avgjørende for å sikre helhetlig og godt koordinert oppfølging for den enkelte deltaker.

Det har vært stor interesse for prosjektet i ettertid, og prosjektleder har blant annet blitt invitert til fagkonferanser i inn- og utland for å presentere modellen og erfaringene.

Utdanning som arbeidsrettet tiltak for ungdom med redusert arbeidsevne

NIFU

Prosjektperiode: 2015-2017

I denne rapporten presenterer NIFU-forskerne Kari Veia Salvanes og Rune Borgan Reiling funn fra en analyse av langsiktige effekter av utdanning som arbeidsmarkedstiltak for unge med nedsatt arbeidsevne, sammenlignet med andre tiltak. Hovedkonklusjonen er at unge som får støtte til å ta vanlig utdanning som tiltak, verken øker eller minker jobbsjansene sine på lang sikt.

Analysene er basert på kvasi-eksperimentelle metoder. Forskerne har utnyttet en endring i regelverket fra 1. januar 2004, da aldersgrensen for støtte til ordinær utdanning som arbeidsmarkedstiltak ble hevet fra 22 til 26 år. Ved hjelp av en såkalt forskjell-i-forskjell metode sammenligner de utfallet for de som ble registrert som yrkeshemmet i perioden januar–juni 2004 (og kun vurdert under det nye regelverket) med de som ble registrert i juli–

desember 2003 (og primært vurdert under gammelt regelverk) relativt til tilsvarende forskjell for de som er registrert i januar–juni versus juli–desember i år hvor det ikke var noen regelendring.

Etter endringen i regelverket fikk færre under 26 år støtte til utdanning, og ifølge rapporten ble de i hovedsak tildelt tiltak i skjermet eller ordinær bedrift. Forskerne finner at en noe lavere andel av gruppen var i arbeid fem år etter at de ble registrert som yrkeshemmede, men at den negative effekten var forsvunnet etter ni år. Ut fra denne undersøkelsen er det dermed lite som tyder på at skiftet fra utdanning til andre tiltak førte til at gruppen gjorde det dårligere på arbeidsmarkedet på lang sikt. Samtidig er det heller ingenting som tyder på at de har gjort det bedre.

AMO i syv norske fylker. Kartlegging av arbeidsmarkedsopplæring i (AMO) i NAV

Oxford Research

Prosjektperiode: 2016-2017

Oxford Research har gjennomført en kartlegging av arbeidsmarkedsopplæringen (AMO) på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. AMO er et av de mest brukte tiltakene i NAVs virkemiddelportefølje, og består av arbeidsrettede opplæringskurs. Hensikten er å kvalifisere brukere til arbeid, og å hindre at de som står i fare for det, faller ut av arbeidslivet. Kurstilbudet skal tilpasses brukerens behov og kunnskaper, samt behov og muligheter i det lokale arbeidsmarkedet. Flere av deltakerne er unge eller innvandrere fra land utenfor EØS, og det er ikke uvanlig at AMO-kurs kombineres med norskopplæring.

Kartleggingen bygger på en gjennomgang og kategorisering av alle relevante AMO-kurs i fylkene fra 2015. På bakgrunn av kartleggingen har forskerne valgt ut sju fylker, som så er undersøkt nærmere gjennom intervjuer med ansatte i NAV fylke, NAV-kontor og tiltaksleverandører, samt deltakere på kursene.

Ifølge rapporten fra Oxford Research fremstår AMO som et godt og allsidig virkemiddel, med god sammenheng mellom målsetninger og innhold. Forskerne finner riktignok en del forskjeller i innhold, målgrupper og målsetning mellom de ulike fylkene. Selv om de ikke ser dette som problematisk i seg selv, all den stund ulike arbeidsmarkedsbehov og ulike brukersammensetning krever ulike kurstilbud, peker de på faren for at brukere kan få ulikt tilbud og ulik oppfølging avhengig av hvor i landet en bor.

Rapporten anbefaler NAV fylke å skue utover fylkesgrensene i det strategiske arbeidet med AMO som virkemiddel, og mer konkret i anskaffelsesprosessene. På den måten kan en i større grad utnytte potensialet for læring og erfaringsoverføring mellom fylkene.

Hva av tiltak og behandling har vært prøvd før innvilgelse av uføretrygd for de under 40 år i Bodø

Nordlandssykehuset, Regionalt kompetansesenter for arbeid og psykisk helse

Prosjektperiode: 2013-2016

Dette pilotprosjektet inngår som del av et større forskningsprosjekt om IPS og uføretrygd, som er støttet av NFR og involverer Nordlandssykehuset, Folkehelseinstituttet og Universitetet i Tromsø. Prosjektet PIPS – «A pragmatic trial of Individual Placement and Support» – skal evaluere om implementering av IPS i Bodø medfører nedgang i avhengigheten av trygdeytelser hos de under 40 år i kommunen, sammenlignet med andre kommuner. Piloten har fulgt fremdriften i hovedprosjektet.

Hensikten med pilotprosjektet var å undersøke om den planlagte IPS-studien er gjennomførbart, og få mer kunnskap om hvem de uføre under 40 år i Bodø kommune er. Hva tenker de selv om veien mot uføretrygd og de instanser de har møtt, og hva har de savnet?

Konklusjonen var at hovedundersøkelsen kunne gjennomføres, og at designet var egnet til å belyse de planlagte forskningsspørsmålene. Praktiske, etiske og formelle barrierer ble identifisert og håndtert i dette forarbeidet, slik at hovedundersøkelsen kunne iverksettes fra februar 2017.

2.3.2 Interaksjon med brukere

Motiverende Intervju som metode for å fasilitere tilbakeføring til arbeid: en systematisk oversikt.

Folkehelseinstituttet

Prosjektperiode: 2017

Motiverende Intervju (MI) blir betraktet som en egnet metode til å støtte personer som ikke er i arbeid, til å komme i jobb, og opplæring i MI er utbredt innen NAV. Folkehelseinstituttet har utarbeidet en systematisk oversikt over forskning på metodens effekt på arbeidsdeltakelse, på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Ifølge denne forskningsoppsummeringen finnes det lite dokumentasjon på effekten av MI som en metode for å legge til rette for tilbakeføring til arbeid. Kun fem kontrollerte studier oppfylte inklusjonskriteriene. I alle disse fem studiene var målgruppen for tiltaket personer med alvorlige, langvarige tilstander som psykiske lidelser, uførhet og rusproblematikk. Motiverende intervju ble i samtlige studier benyttet som en del av et sammensatt tiltak, og sammenlignet med en del av tiltaket, et annet tiltak eller ingen tiltak. Studiene var så ulike at resultatene ikke kunne slås sammen.

Konklusjonen er at Motiverende Intervju muligens kan være en effektiv metode for å støtte tilbakeføring til arbeid, men det er nødvendig med flere studier for å få bekreftet dette potensialet. Ifølge oppsummeringen bør fremtidige studier også evaluere effekten av MI for målgrupper med mindre alvorlige plager.

Virkninger på sysselsetting og inntektsfordeling av økt bruk av vilkår for sosialhjelp

Frischsenteret

Prosjektperiode: 2016-2017

Forsker Øystein Hernæs har gjennomført en analyse av fordelingsvirkninger på lønn og inntekt av vilkår for sosialhjelp. Hensikten har vært å frembringe ny kunnskap om hvorvidt innføring av aktivitetskrav for unge sosialhjelpsmottakere gir flere i arbeid, og om hvordan inntekten til sosialhjelpsmottakerne påvirkes.

Hernæs utnytter variasjon i praksis blant sosialkontorene grunnet innføring av økt bruk av krav på forskjellig tidspunkt i kommunene på 1990- og 2000-tallet. Han bruker data fra en undersøkelse Telemarksforskning Bø utførte i 2005, da de fikk i oppdrag å kartlegge sosialkontorenes praksis med å stille krav til sosialhjelpsmottakere, samt registerdata fra SSB. Ved å beregne gjennomsnittseffekter på ulike kombinasjoner av utfall, finner forskeren at praksisendringen førte til økt sannsynlighet for å være i jobb uten å motta sosialhjelp blant unge under 30 år. Han finner blant annet at praksisendringen reduserte andelen unge som

mottok sosialhjelp, økte sysselsettingsraten med rundt ett prosentpoeng, og hadde store, positive virkninger i den nedre delen av lønnsfordelingen.

Gode modeller mellom NAV og fylkeskommunen om å hindre frafall fra videregående skole

IRIS

Prosjektperiode: 2016-2017

Forskere fra IRIS, SINTEF og NTNU har sett nærmere på hvilke samarbeidsmodeller NAV og fylkeskommunen benytter seg av i arbeidet med å forebygge frafall og følge opp elever som har falt ut av videregående skole.

Undersøkelsen er basert på intervjuer med ulike aktører i seks fylker: Aust-Agder, Hordaland, Nord-Trøndelag, Oppland, Telemark og Troms. Forskerne finner blant annet at det er viktig at samarbeidet bygger på et klart mandat og klart definerte ansvarsområder. Videre anbefaler de at aktørene fra de to organisasjonene utvikler en felles forståelse av målgruppen og arbeidet som skal gjøres, og skaper kultur for endring og samarbeid gjennom faste møter og felles fagutvikling.

2.3.3 Arbeid og helse

Sluttevaluering av Hedmarksmodellen

Proba samfunnsanalyse

Prosjektperiode: 2015-2016

Proba samfunnsanalyse har følgevaluert innføringen av Hedmarksmodellen i Rogaland, Buskerud og Aust-Agder, på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Den såkalte Hedmarksmodellen ble utviklet og implementert av NAV Hedmark i 2012-13. Målet var å styrke NAVs rolle i sykefraværsoppfølgingen, og stille tydeligere krav til lege/sykmelder, arbeidsgiver og arbeidstaker. Analyser utført av Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2014 viste markant nedgang i sykefraværet i Hedmark sammenlignet med andre fylker, samt økt bruk av gradert sykmelding. Høsten 2014 ble det dermed besluttet å iverksette et forsøk i tre nye fylker basert på erfaringene fra Hedmark.

Probas evaluering bygger på intervjuer med NAV-ansatte i de tre forsøksfylkene, og observasjon på saksdrøftingsverksteder. I tillegg har forskerne gjennomført spørreundersøkelser blant alle NAV-ansatte som følger opp sykmeldte (SYFO-veiledere), og alle IA-rådgiverne på Arbeidslivssentrene. De har også gjennomført intervjuer med noen få arbeidsgivere, sykmeldte og leger i berørte fylker.

Ifølge evalueringsrapporten har håndteringen av aktivitetskravet innenfor rammene av Hedmarksmodellen vært positiv. Etableringen av saksdrøftingsverkstedene har gitt en bedre og mer lik vurdering av aktivitetsplikten. Verkstedene har også gitt SYFO-veilederne økt kompetanse og faglig selvtilit i håndteringen av de sykmeldte. Det er også bred enighet blant informantene om at modellen har bidratt til at flere sykmeldte fanges opp på et tidligere tidspunkt i sykefraværet. Mye tyder også på at flere kommer tidligere ut i arbeid eller arbeidsrettet aktivitet.

Evaluering av forsøket 1-2-3-4

Nordlandsforskning

Prosjektperiode: 2015-2016

I forsøket med 1-2-3-4 ble et system for kategorisering av sykemeldinger utviklet ved NAV Larvik testet ut i tre andre Vestfold-kommuner: Tønsberg, Nøtterøy og Tjøme. Hensikten var å avklare om modellen kunne overføres til andre kommuner, som ikke nødvendigvis har de samme lokale forutsetningene.

Nordlandsforskning har gjennomført en såkalt formativ følgeevaluering av forsøket, noe som innebærer at implementeringsprosessen er studert etter gitte kriterier.

1-2-3-4 går ut på at fastleger og NAV-veiledere med ansvar for sykefraværsoppfølging benytter et felles tallsystem, der kodene 1, 2, 3 og 4 har blitt ført i sykmeldingsblankettens punkt 6. Tallkodene 1 og 2 innebærer medisinske vurderinger og oppfølging fra legens side, med foreløpig avventing fra NAV. Tallkodene 3 og 4 innebærer at legen anser at NAV bør prioritere saken og følge opp raskt.

Ifølge rapporten krever modellen at begge parter slutter opp om bruken av tallkodesystemet, dersom den skal fungere etter hensikten. I forsøket fikk modellen varierende oppslutning fra legenes side. Videre medførte innføringen av det nye systemet med elektronisk sykemelding utfordringer. Analysen av registerdata ga heller ingen støtte for at forsøket med 1-2-3-4 har hatt en direkte effekt på legemeldt sykefravær, lengden på sykefraværet eller overgang til arbeidsavklaringspenger. Forskerne mener at systemet likevel kan ha bidratt til bedre bruk av tid og ressurser i enkeltsaker, for både leger og NAV-veiledere.

Forsøk med Sykmeldt i jobb

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)

Prosjektperiode: 2015-2017

Forsøk med Sykmeldt i Jobb (SMJ) ble etablert som en forsøksordning i 2015, i Akershus fylke. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet - Storbyuniversitetet fikk i oppdrag å evaluere forsøket.

Intensjonen med SMJ var å oppnå hyppigere og raskere gradering av sykmeldinger, og at økt bruk av gradering skulle bidra til en nedgang i det totale sykefraværet.

I løpet av forsøksperioden fra mai 2015 til april 2017 var det 394 arbeidsgivere som benyttet ordningen i til sammen 718 registrerte tilfeller. En planlagt effektevaluering basert på kvantitativ metode viste seg vanskelig å gjennomføre på grunn av for få case, og evalueringen er derfor basert på en spørreundersøkelse. Ifølge denne er ordningen ganske enkel og ubyråkratisk å ta i bruk, mens informasjonen og registreringsordningen må forbedres. Ordningen er lite kjent blant fastlegene. Større virksomheter benyttet ordningen mer enn mindre.

Forskerne ser liten grunn til å verken forlenge eller utvide ordningen. Intensjonen ser ut til å være oppnådd for de som benyttet ordningen, men de er altfor få til at den kan få virkninger på det totale sykefraværet. De tar også et lite forbehold om at ordningen kanskje ville blitt mer brukt dersom den var presentert i det ordinære sykmeldingssystemet i NAV.

Jobb på Resept - virker det?

Stavanger Universitetssjukehus

Prosjektperiode: 2012-2016

Dette prosjektet skulle opprinnelig være en RCT-studie som undersøkte effekten av en IPS-intervensjon – JobbResept - på første gangs psykose-pasienter i norsk sammenheng. Prosjektledelsen valgte av ulike årsaker å endre metodisk opplegg underveis, og prosjektet ble til slutt gjennomført som en «matched control»-studie. Konklusjonen er at JobbResept har god effekt på arbeidsdeltakelse eller utdanning for denne gruppen av pasienter, men at intervensjonen bør vare i mer enn ett år for at effekten skal bli varig.

iBedrift Nordland

NAV Arbeidslivssenter Nordland/Uni Research

Prosjektperiode: 2013-2017

NAV Arbeidslivssenter Nordland og Valnesfjord helsesportsenter (VHSS) har gjennomført en utprøving av samhandlingsmetoden iBedrift, som opprinnelig ble utviklet ved Sykehuset Vestfold. Metoden bygger på en grunnidé om at arbeid er bra for helsen, og går ut på tett og strukturert samhandling mellom arbeidsplass, helsesektor og NAV.

Prosjektet startet opp med fire kommunale og fire statlige virksomheter med til sammen 450 ansatte høsten 2013. Høsten etter startet fire private bedrifter og en fylkeskommunal enhet med til sammen 250 ansatte et toårig løp. NAV og helsesportsenteret har samarbeidet om drift og utvikling av tilbudet, som blant annet har bestått i å informere om alminnelige helseplager og påvirke holdninger og atferd på arbeidsplassene som deltar. I forbindelse med prosjektet etablerte VHSS en poliklinisk avklaringsenhet med lokaler i Bodø og Valnesfjord. Dit kom arbeidstakere med henvisning fra fastlegen, for å få rask avklaring og vurdering av helse og arbeidsevne. Avklaringsenhetene har også gitt råd om mestringstiltak og tilrettelegging på arbeidsplassen der det har vært nødvendig.

Ifølge prosjektrapporten støtter erfaringene fra prosjektet opp under forskningsfunn som viser at det for de aller fleste er gunstig å være i aktivitet og gå på jobb, til tross for alminnelige helseplager. Tidlig avklaring, mestring og tilpasninger på arbeidsplassen blir trukket frem som nøkkelfaktorer for å lykkes i å få ned sykefraværet.

Forskere fra UNI Helse har evaluert prosjektet ved hjelp av en elektronisk spørreundersøkelse sendt ut til ansatte i virksomhetene som deltok. Spørreskjemaet inneholdt spørsmål rundt arbeidsforhold, subjektive helseplager, mestring, arbeidsglede, sosial støtte og vilje til å inkludere kolleger med helseplager. De finner få forskjeller av betydning på måletidspunktene – i begynnelsen og slutten av prosjektperioden – både for virksomhetene som startet høsten 2013, og for de som startet året etter.

Samhandling NAV-kommune-sykehus på en poliklinikk for avklaring og arbeidsrettet rehabilitering

Sykehuset Telemark

Prosjektperiode: 2012-2016

Det tverrfaglige spesialisthelsetjenestetilbudet *Arbeidsrettet rehabiliteringspoliklinikk* (ARR) ved Sykehuset Telemark ble opprettet høsten 2012. Målgruppen er arbeidstakere med muskelskjelettplager, lettere psykiske lidelser eller smertetilstander, som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Samtidig ble prosjektet «Samhandling NAV-kommune-sykehus på en poliklinikk for avklaring og arbeidsrettet rehabilitering» satt i gang for å etablere gode og

robuste samhandlingsrutiner mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, NAV, spesialist- og primærhelsetjenesten på poliklinikken.

Samarbeidsavtalen med NAV bidro til at Sykehuset i Telemark lyktes i å etablere et rehabiliteringsprogram der pasienten selv er en aktiv deltager i prosessen tilbake til jobb. Det tverrfaglige teamet består av leger, psykologer, fysioterapeuter og arbeidskonsulenter. Arbeidskonsulentene jobber halv stilling i NAV, og halv stilling ved ARR. Tilbudet er basert på kunnskapsbasert praksis, og utviklet i samarbeid med Nasjonalt kompetansesenter for arbeidsrettet rehabilitering (NKK-ARR).

2.3.4 Innovasjon og læring

Evaluering av opplæring i arbeidsmarkedskompetanse i NAV-kontorene PWC

Prosjektperiode: 2016-2017

PWC har evaluert opplæringen i arbeidskompetanse i NAV, på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Evalueringen har hatt NAV-veiledernes opplevelse av kompetansetilbudet i fokus, og bygger på dybdeintervjuer med ansatte på NAV-kontor, en spørreundersøkelse og dokumentstudier.

Opplæringen i arbeidsmarkedskompetanse skal gi kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarked og NAVs virkemidler, samt ferdigheter i å understøtte inkluderingsprosessene i arbeidslivet. Konklusjonen i denne evalueringsrapporten er at dagens opplæringstilbud ikke dekker veiledernes behov i tilstrekkelig grad. Funnene indikerer at det gjeldende kompetansetilbudet dekker veiledernes behov for kunnskap om NAVs virkemidler overfor personbrukere på en tilfredsstillende måte, mens NAVs virkemidler overfor arbeidsgivere i mindre grad er dekket.

Videre peker evalueringen på et forbedringspotensial i opplæringen som skal gi kunnskap om arbeidsliv og arbeidsmarked, samt opplæringen som skal utvikle veiledernes ferdigheter innen arbeidsinkludering. PWC anbefaler at NAV utformer et mer helhetlig opplæringstilbud, og lar veiledernes behov være førende for valg av form, innhold og kanaler. For å sikre at et slikt tilbud blir brukt, må veilederne også få frigjort tid til kompetanseutvikling, som i større grad bør sees i sammenheng med deres ordinære arbeidsoppgaver.

Samarbeidsdrevet innovasjon i NAV

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)

Prosjektperiode: 2014-2016

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Proba samfunnsanalyse har gjennomført en evaluering av forsøket «Praksis- og kunnskapsutvikling i NAV-kontor», på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Forsøket ble iverksatt av direktoratet i 2013, som en fireårig, nasjonal satsing etter initiativ fra Arbeids- og sosialdepartementet. Målsetningen var å utvikle kunnskapsbasert praksis gjennom et likeverdig samarbeid mellom praksisfelt, brukere, forskning og undervisning. Fire fylker og tre forskningsmiljøer deltok – Rogaland og Universitetet i Stavanger, Sør-Trøndelag og NTNU, samt Østfold i samarbeid med Buskerud og Høgskolen i Østfold. Fylkesprosjektene utviklet og gjennomførte utprøvinger av metoder ut fra lokale behov og forutsetninger.

Evalueringen, som omfatter vurderinger av både prosess og resultat, følger forsøket fra våren 2014 og ut 2016. Den er basert på flere datakilder: dokumenter, intervjuer, observasjon og dialog. Forskerne har sett på organiseringen av forsøket og de ulike

fylkesprosjektene, læring og utvikling av læringssystemer, og samarbeidet mellom aktørene. Resultater fra lokale utprøvinger er ikke vurdert, ettersom dette er utført av forskermiljøet i de ulike fylkesprosjektene.

Ifølge evalueringsrapporten har forsøket gitt nyttige erfaringer for det videre arbeidet med innovasjon, utvikling og læring i organisasjonen. Forskerne anbefaler at direktoratet søker å redusere organisatorisk kompleksitet i fremtidige innovasjonsforsøk, samt at en bruker mer tid på utviklingsfasen for å sikre felles forståelse mellom aktørene ved prosjektstart. De anbefaler videre tydeligere krav til prosjektledelse, og innarbeidelse av pilotering i forskningsdesign.

3. Samarbeid

3.1 Forum for fagdialog med Arbeids- og sosialdepartementet

Forum for fagdialog med Arbeids- og sosialdepartementet er opprettet for å styrke samarbeidet mellom departementet og direktoratet på FoU-området.

Det er gjennomført i alt fire fagdialogmøter i 2017. Tre av møtene tok utgangspunkt i de tematiske satsingsområdene, mens det siste hadde kompetanse som tema. Det ble i tillegg avholdt møter i mindre grupper og i arbeidsgruppen for fagdialogen. Hensikten med dialogen er å komme fram til et omforent syn på aktuelle forskningstema og hvilke prosjekter som bør igangsettes.

Det samarbeides også om prosjekter i prosjektkatalogen gjennom planleggingsmøter og møter i referansegrupper.

3.2 Samarbeid om kunnskapsoppsummeringer

NAVs årlige bidrag til finansieringen av enheten er på 2 millioner kroner. Samarbeidsavtalen løper ut 2019, og skal primært sikre direktoratene robuste, systematiske oversikter over kunnskapsgrunnlaget når det gjelder effekter av tilnærminger og tiltak. I tillegg kommer aktiviteter som skal heve kompetansen innen evidensbaserte tilnærminger i de involverte etatene, som seminarer, workshops, foredrag og andre tiltak. Det siste året har NAV ledet koordineringsgruppen for enheten.

I 2017 ble det igangsatt tre NAV-initierte kunnskapsoppsummeringer:

- Gir gradert sykemelding effekt på arbeidsdeltakelsen?
- Effekter av opplærings- og utdanningstiltak.
- Effekter av ulike former for tiltak mot trygdemisbruk.

Folkehelseinstituttet leverte to NAV-initierte kunnskapsoppsummeringer i fjor: Effekt av Supported Employment-tilnærminger, og Effekt av motiverende intervju for sykmeldte og arbeidsledige. Resultatene av disse er gjengitt under punkt 2.3.

3.3 Samarbeidet med universitets- og høyskolesektoren

Arbeids- og velferdsdirektoratet har de siste årene utviklet et aktivt samarbeid med universitets- og høgskolesektoren. Hovedformålet er å bygge opp akademiske fagmiljøer med god kunnskap og kompetanse innenfor arbeids- og velferdsforvaltningen, for å styrke relevant forskning og tilrettelagte utdanningstilbud på området. Et sentralt virkemiddel er å inngå strategiske samarbeid med utvalgte universiteter og høyskoler for å bygge opp fagmiljø som skal utvikle og forsterke sammenhengene mellom praksisbasert forskning, forskningsbasert undervisning og kunnskapsbasert tjenesteutvikling på kjerneområder i NAV.

OsloMet – Storbyuniversitetet etablerte allerede i 2015 Kompetansesenter for arbeidsinkludering, med støtte fra direktoratet, og har siden bygget opp forskningsaktivitet på tvers av flere institutter og forskningssentre. Senteret fikk våren 2017 tildelt midler fra Norges Forskningsråd for å utvikle et kjernemiljø innenfor temaet «samhandling i og imellom tjenestene, med vekt på helhetlige pasient og brukerforløp». Tildelingen må blant annet sees

som et resultat av samarbeidet som er utviklet mellom OsloMet og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Våren 2016 inngikk direktoratet en samarbeidsavtale med Høgskolen i Lillehammer, der innfallsvinkelen er at forskning, kompetanseutvikling og praksisutvikling i arbeids- og velferdssektoren skjer innenfor rammen av organisatorisk læring (organisasjonsutvikling) med mål om å bidra til innovasjon.

Våren 2017 inngikk Arbeids- og velferdsdirektoratet en ny avtale om strategisk samarbeid med Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet. Universitetet i Tromsø skal opprette et koordinert tverrfaglig kunnskapsmiljø med utgangspunkt i «Universitets-NAV». Modellen innebærer et tett formalisert samarbeid med fire utvalgte NAV-kontor om kunnskap- og kompetanseutviklingstiltak. Universitetet har også utviklet fem ulike arbeidspakker for FoU som skal igangsettes i 2017.

NAV samarbeider også med Universitetet i Oslo gjennom to forskningssentre: Oslo Institute for Research on the Impact of Science – OSIRIS og SFI-Big Insight.

Big Insight er forankret i forskingsmiljøer hos Norsk regnesentral og Universitetet i Oslo og er den største forskningssatsingen i Norge knyttet til maskinlæring, statistisk modellering og dataanalyse. Formålet bak en SFI, finansiert med 100 millioner kroner fra Forskningsrådet, er i tillegg til forskning på metoder og algoritmer å gi konkret nytteverdi hos brukerpartnerne gjennom analyser og uttesting av piloter.

OSIRIS-senteret ved Universitetet i Oslo har bl.a. som formål å se på hvilke forutsetninger som må være til stede for at forskning skal kunne tas i bruk i organisasjoner og samfunnsutvikling.

Samarbeid om offentlig sektor ph.d.

I mai 2017 fikk NAV tildelt tre nye stipender fra Forskningsrådets OFFPHD-program. To av stipendiatene er ansatt på henholdsvis NAV-kontor og Arbeidslivssenter, mens en tredje kandidat er rådgivende lege i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Gradsgivende institusjoner er Høgskolen i Oslo og Akershus, Høgskolen i Sør-Øst Norge og Universitetet i Oslo. Vi har fra før fem kandidater innenfor ordningen. Disse er tilknyttet Universitetet i Oslo, Høgskolen i Oslo og Akershus, Høgskolen Sør-Øst Norge, Universitetet i Tromsø og NTNU.

Samarbeid NAV-UHR

NAV samarbeider også med universitets- og høgskolesektoren gjennom et samarbeidsforum: NAV-UHR. Dette skal være en nasjonal og strategisk arena for samarbeid som kan styrke samspillet mellom UH-sektorens utdannings- og forskningsaktivitet og NAVs fag- og tjenesteutvikling.

Annet

Både Arbeids- og velferdsdirektoratet og andre enheter i NAV samarbeider med universiteter og høgskoler på prosjektnivå. Dette gjelder både de bidragsfinansierte prosjektene som NAV selv finansierer, og prosjekter som andre finansierer (f.eks. Norges Forskningsråd eller institusjonene selv). Samarbeidet kan ha form av deltakelse i referansegrupper, arbeidsgrupper og styringsgrupper. I tillegg krever mange prosjekter utstrakt involvering og egeninnsats fra NAVs side.

Vi opplever samarbeidet som positivt, og ser at det målrettede arbeidet med å bygge et akademisk omland bærer frukter. Stadig flere forskere og miljøer i universiteter og høgskoler har fått øynene opp for NAV, og melder interesse for å forske på og sammen med NAV. Vi

ser også at kvaliteten i søknadene til HELSEVEL eller som vi mottar når vi lyser ut egne forskningsmidler, er stigende.

Samarbeidet med universiteter og høyskoler er også sentralt i vår satsing på økt kompetanse og utviklingen av relevante etter- og videreutdanningstilbud innen strategiske kjerneområder.

4. Analyser fra NAV

I 2017 utarbeidet Utredningsseksjonen 18 analyser for publisering i fagtidsskriftet Arbeid og velferd, som frem til i fjor kom med tre utgaver årlig. Fra 2018 blir tidsskriftet kun publisert elektronisk, heretter med tre til fire utgaver årlig.

I tillegg til sammendragene som er gjengitt her, inneholder Arbeid og velferd alltid artikkelen *Utviklingen på arbeidsmarkedet* for hvert tertial/kvartal. Bak prognosene ligger et omfattende analytisk arbeid som tar utgangspunkt i SSBs KVARTS-modell, NAVs arbeidsmarkedsstatistikk, og løpende informasjon fra nasjonale og internasjonale økonomiske indikatorer. I prognosen lages anslag på ledighetsutviklingen, sysselsettingsutviklingen og utviklingen i økonomien og arbeidsmarkedet. Artiklene oppsummerer også status for utviklingen på arbeidsmarkedet. I denne rapporten tar vi med oppsummering av den siste artikkelen som kom i 2017.

NAVs bedriftsundersøkelse er også en årlig foreteelse. Undersøkelsen ser på hvilke forventninger bedriftene har i forhold til sysselsettingsutviklingen det kommende året, om bedriftene har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene og om dette skyldes for få kvalifiserte søkere på stillingene. På bakgrunn av disse svarene estimeres en mangel på arbeidskraft for landet som helhet, for ulike fylker, samt for enkelt næringer og for ulike yrker. Bedriftsundersøkelsen er en årlig surveyundersøkelse og 14 135 virksomheter svarte på undersøkelsen i 2017. Det gir en svarprosent på 72, som er svært høyt for en surveyundersøkelse.

Alle tidligere utgaver av Arbeid og velferd er for øvrig tilgjengelige på www.nav.no/analyser.

4.1 Arbeid og velferd nr. 1 / 2017

Hvordan slår endringer i permitteringsregelverket ut for de permitterte?

Artikkelen undersøker hvordan endringer i permitteringsregelverket slår ut for de som blir permittert. Påvirker regelverket sannsynligheten for når man kommer tilbake i jobb og om man kommer i jobb? **Metode:** Sammenligner endringer rundt utvidelsene i 2009 og 2015, og ved innstramminger i 2012 og 2014. Korrigerer for konjunktursvingninger ved å kontrollere for utviklingen i regional arbeidsledighet, samt ved å sammenlikne med en gruppe arbeidsledige som ikke er permittert. **Finner at:** Utvidelse av den maksimale permitteringsperioden gjør at perioden som arbeidsledig øker utover det konjunktorene skulle tilsi. Dette kan bidra til en lavere sannsynlighet for at den permitterte returnerer til jobb. Verken utvidelser eller innstramminger i regelverket øker sannsynligheten for at den permitterte kommer tilbake i jobb. Det øker heller ikke sannsynligheten for å komme tilbake til samme arbeidsgiver. **Implikasjoner:** Endringer i permitteringsperioden bør gjøres med varsomhet, og vurderes fortløpende med hvordan konjunktorene endres. De permitterte bør være bevisst på at permittering kan forlenge ledighetsperioden, spesielt når ledigheten er strukturell.

Sysselsetting blant enslige mødre: Har aktivitetskrav i småbarnsfasen effekt?

Artikkelen undersøker de kortsiktige effektene av innskjerpingen i aktivitetskravet for mottakere av overgangsstønad i 2012. Formålet med innskjerpingen var å øke enslige forsørgeres deltakelse i arbeidsmarkedet. **Metode:** Sammenligner sysselsettingsutviklingen blant enslige mødre med en kontrollgruppe som ikke ble påvirket av reformen. **Finner at:**

Sysselsettingen blant enslige mødre er høyere etter reformen, men økningen er ikke statistisk signifikant og kan derfor ikke sies å være en effekt av reformen. Det er tilnærmet samme økning i sysselsetting i kontrollgruppen. Derimot observeres en signifikant økning i andel enslige kvinner som deltar i arbeidslivet, ved å jobbe minimum noen timer hver uke. Dette gjelder spesielt mødre som er 30 år eller yngre, norskfødte mødre og de enslige mødrene med bare ett barn.

NAV's håndtering av aktivitetskravet for sykmeldte. Forsøk med Hedmarksmodellen.

Artikkelen undersøker hvordan Hedmarksmodellen for en mer konsekvent håndheving av aktivitetskravet etter 8 ukers sykmelding, påvirket sykefraværet i de fylkene som innførte modellen i 2015 (nesten hele landet). Modellen skulle egentlig prøves ut i de tre fylkene Aust-Agder, Buskerud og Rogaland i tiden 1. september 2015 – 31. august 2016, men nesten alle andre fylker innførte viktige elementer av modellen omtrent på samme tid som de tre forsøksfylkene. **Finner at:** Det legemeldte sykefraværet ble redusert i de fleste fylkene. I Buskerud og Aust-Agder var nedgangen på 6 og 5 prosent. Reduksjonen inntraff samtidig som modellen ble innført, dette styrker antagelsen om at innføring av Hedmarksmodellen er årsaken til nedgang. Hvordan sykefraværet endret seg varierte noe mellom fylker, men hovedbildet var en klar økning i andelen med gradert sykmelding, nedgang i antall sykefraværstilfeller og kortere varighet av tilfellene. Det var også en nedgang i antallet som brukte opp sine sykepengere rettigheter, noe som sannsynligvis vil føre til at færre faller ut av arbeidslivet.

Klage og omgjøring i NAV – hva kan gjøres bedre?

Artikkelen undersøker årsakene til at vedtak påklages og omgjøres i NAV Forvaltning. NAV fatter om lag 4 millioner vedtak om økonomiske ytelser årlig. I 2015 ble 54 000 vedtak fattet av NAV Forvaltning i første instans, påklaget til NAV Klageinstans. Av disse klagen ble 22 805 (42 prosent) omgjort etter en ny vurdering i NAV Forvaltning. De resterende 31 195 klagen ble oversendt klageinstansen for avgjørelse. Både fra et rettssikkerhets- og ressursperspektiv er det problematisk dersom en stor andel av disse sakene kunne vært avsluttet tidligere. Høy omgjøringsandel kan dessuten tyde på at klageandelen kan være for lav. **Finner at:** En hovedårsak til at vedtak påklages og omgjøres på dette nivået i NAV er mangelfull utredning når førstegangsvedtakene fattes. En annen årsak er skriftlige vedtak som i for liten grad begrunner utfallet for brukerne. **Implikasjoner:** Saksbehandlerne i NAV Forvaltning bør prioritere enda høyere å innhente nødvendig dokumentasjon før vedtak fattes, og at sakene utredes grundigere. Informasjonen til brukerne må bli bedre, gjennom vedtaksbrev, mangelbrev og i øvrig kommunikasjon.

Forsøk med tidlig dialogmøte 2 i Akershus

Artikkelen undersøker om forsøk med fremskynding av dialogmøte 2 har påvirket friskmeldingen og bruken av gradert sykmelding ved tre NAV-kontor i Akershus. Det undersøkes også om tiltaket har påvirket andelen som bruker opp sykepengere rettighetene. **Finner at:** Forsøkskontorene har i stor grad flyttet innkalling til og gjennomføring av dialogmøte 2 frem i tid. Selv om vi finner endringer i friskmeldingsmønsteret som kan knyttes til de nye innkallings- og møtetidspunktene, synes ikke tiltaket å ha redusert varigheten samlet sett. Tvert imot finner vi at varigheten har økt for sykefravær utover 12 uker, først og fremst blant kvinner. Vi finner en økt bruk av gradert sykmelding rundt de nye oppfølgingstidspunktene, spesielt ser vi at kvinner i større grad kommer delvis tilbake i jobb

og at tiden til første gradering reduseres. Derimot finner vi at tiden til første gradering øker blant menn. **Implikasjoner:** I lys av at den relativt store økningen i antall dialogmøter i Akershus samlet sett, kan det stilles spørsmål ved om det er fornuftig ressursbruk å flytte dialogmøtet frem i tid som en generell praksis.

4.2 Arbeid og velferd nr. 2 / 2017

Hvem går ut dagpengeperioden?

Artikkelen undersøker hvor lenge de som avslutter en periode som arbeidssøker har mottatt dagpenger. Hvor stor andel har brukt opp dagpengeretten, og hva kjennetegner disse arbeidssøkerne? **Finner at:** Blant helt ledige og arbeidssøkere på tiltak som avsluttet en arbeidssøkerperiode hos NAV mellom juli 2015 og juni 2016, var fire av ti dagpengemottakere. Det er mange unge blant de som hadde lav tidligere arbeidsinntekt, og dermed kun rett på dagpenger i inntil ett år. I denne gruppen er det også flere eldre som av ulike grunner har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. I gruppen med høyere tidligere inntekt, og rett på inntil to år med dagpenger, er det flere som er etablert på arbeidsmarkedet og om lag halvparten kommer fra konjunkturutsatte yrker.

Når dagpengemottakerne slutter å være arbeidssøkere har de fleste brukt enten lite eller mye av dagpengeperioden. Hvis man først ikke er kommet i arbeid etter de tre første månedene som arbeidsledig er det mange som forblir arbeidssøkere og dermed går ut hele dagpengeperioden. Andelen som er i arbeid etter de sluttet å være arbeidssøkere er betydelig høyere blant de som har mottatt dagpenger i en kort periode sammenlignet med de som har brukt opp dagpengeretten. Andelen som er registrert med nedsatt arbeidsevne i etterkant øker med økt forbruk av dagpengeperioden.

Inkludering av unge på AAP – et arbeidsgiverperspektiv

Artikkelen undersøker hva som motiverer arbeidsgivere til å bidra i inkluderingsarbeidet av unge på AAP, eller hva som skremmer dem fra å bidra. Hvilke oppgaver vil arbeidsgiverne helst gjøre selv og hva de vil at NAV skal gjøre? **Metode:** Undersøkelsen bygger på kvalitative intervjuer med alle involverte aktører. Vi sammenlikner yrker der det er vanlig at unge er i arbeidstrening. **Finner at:** Arbeidsgiverne motiveres av samfunnsansvar og av billig arbeidskraft, men frykter at de unge blir en belastning for dem selv og kolleger. Mange arbeidsgivere gjør mye for å hjelpe de unge de tar imot, for eksempel ved å gi omfattende opplæring. På tvers av yrker og bransjer ønsker de fleste arbeidsgivere det samme fra NAV: Én kontaktperson som er lett tilgjengelig og som kan trå til raskt når det trengs. Ulike yrker og bransjer har ulike forutsetninger for å lykkes med arbeidsinkludering for unge.

Forutsetningene ser ut til å være bedre i yrker der kravene til formell utdanning er relativt lave. Årsaken er at det i disse yrkene er tradisjon og systemer for opplæring på arbeidsplassen, for eksempel praksiskandidatordningen. Dessuten deltar de unge i større grad i et arbeidsfellesskap med kolleger på slike arbeidsplasser enn der oppgavene er mer spesialiserte og krever høyere utdanning.

Årsaker til sen oppstart i første tiltak for NAV-brukere med nedsatt arbeidsevne

Artikkelen undersøker: Årsakene til at det kan ta lang tid før første oppstart i tiltak for brukere med nedsatt arbeidsevne, samt hva slags aktiviteter disse brukerne har vært i før første tiltak. **Metode:** I kartleggingen har vi gått systematisk gjennom et utvalg enkeltsaker, der det har gått mer enn ett år frem til første oppstart i et statlig arbeidsrettet tiltak.

Statistikken viser ikke oppstart i kommunale tiltak, ettersom vi ikke har data om dette i sentrale administrative registre. **Finner at:** Sen oppstart i tiltak skyldes stort sett at en tidligere i brukerløpet har vurdert andre aktiviteter som mer hensiktsmessige. Ofte fordi brukeren er vurdert å være for syk til delta i arbeidsrettet aktivitet, og bare skal være i medisinsk behandling. Når brukeren likevel etter en tid starter i tiltak, er det fordi helsen vurderes å ha blitt bedre. I andre tilfeller er brukeren i arbeid, eller har en arbeidsgiver. I en tredje type tilfeller ser vi at brukeren har vært i andre former for arbeidsrettet aktivitet, for eksempel studier eller ulike tilbud i kommunal regi. I tillegg til dette ser vi noen brukerhistorier der oppfølgingen fra NAV i kortere eller lengre perioder har vært svak, og at dette medvirker til at avklaringen av brukers behov trekker ut i tid.

Sykefravær på grunn av psykiske lidelser – utvikling siden 2003

Artikkelen undersøker utviklingen i sykefravær grunnet psykiske lidelser de siste 15 år. Den ser på fravær utover 16 dager og kartlegger både antall tilfeller, varighet og gradering. **Finner at:** I perioden 2003–2015 har det vært en økning fra 17 til 20 prosent i andelen av sykepengemottakerne som har en psykisk lidelse som sykmeldingsårsak, men ingen økning i antall tilfeller per sysselsatt. Fra 2003 til 2015 har det vært en sterk økning i bruken av gradering, og enda litt sterkere ved psykiske lidelser enn for sykefravær generelt. Det har vært en markant økning i antallet sykefravær per sysselsatt som skyldes lettere psykiske lidelser, mens depresjon har blitt mindre vanlig som sykmeldingsårsak. Disse endringene skyldes i stor grad en endring i legenes diagnosepraksis. Utviklingen har fortsatt helt fram til 2015. Sykefravær på grunn av lettere psykiske lidelser, angstsymptomer og depresjonssymptomer uten dokumentert sykdom er en utfordring for NAV. De har økt i antall siden 2003, har lang og til dels økende varighet, og de graderes ikke oftere enn sykefravær som skyldes en veldefinert psykisk sykdom.

Grunnstønad i endring

Artikkelen undersøker utviklingstendenser for en av de mindre kjente ordningene i folketrygden – grunnstønad. Denne ytelsen er ment for personer som har nødvendige ekstrautgifter på grunn av varig sykdom, skade eller lyte; ekstrautgifter som friske personer ikke har. Folketrygdens totale utgifter til grunnstønad var i 2016 på nær 1,9 milliarder kroner. **Finner at:** Siden begynnelsen av 2000-tallet har to motstridende tendenser blitt stadig tydeligere. Den ene er at det blir stadig færre grunnstønadmottakere. I perioden 2003 til 2016 sank antallet fra nær 134 000 til under 119 000. Samtidig har årsakene til at personer får innvilget grunnstønad endret seg. Mens ekstrautgifter til transport tidligere var den viktigste innvilgningsårsaken, har fordyret kosthold ved diett nå seilt opp som hovedårsak blant de nye stønadmottakerne. De fleste nye mottakere av grunnstønad får nå innvilget stønaden på grunn av cøliaki og andre glutenintoleranser. Denne gruppen mottar som oftest en av de forhøyede satsene, stort sett sats 4. **Implikasjoner:** Utviklingen reiser flere spørsmål om regelverket og praktiseringen av dette. Enkelte av kriteriene som må oppfylles for å få grunnstønad er nå utdaterte. Det kan også tenkes at inngangsvilkåret for å få grunnstønad ved glutenintoleranser uten cøliaki er for liberalt, ettersom det ikke finnes gode tester som kan fastslå diagnosen. I tillegg bør det kanskje vurderes om satsen for dem som lever på glutenfri kost ligger på riktig nivå, altså om ekstrautgiftene for dem som lever på glutenfri kost er like høye i dag som de var tidligere.

Vilkår om aktivitet for sosialhjelp i 2015: Gjør kommunene det som virker?

Artikkelen undersøker NAV-kontorenes bruk av vilkår om aktivitet for mottakere av økonomisk sosialhjelp i 2015 – det vil si to år i forkant av lovendringen i 2017 om at det skal stilles krav om aktivitet til mottakere under 30 år. **Metode:** Surveyundersøkelse blant alle NAV-kontor (svarprosent 84), samt litteraturgjennomgang av forskningen på effekter av tiltak og bruk av vilkår om aktivitet. **Finner at:** Mange kontor, særlig storbyer og store kommuner, praktiserte i stor grad vilkår om aktivitet forut for lovendringen i 2017. Det var betydelig variasjon i praktiseringen. Mange storbyer og store kommuner stilte ofte vilkår om oppmøte i ulike typer tiltak. Blant disse er kommunal eller statlig arbeidspraksis mye brukt. Andre igjen stilte først og fremst vilkår om at personer skal søke jobb og dokumentere dette med jobblogg, eller at de skal registrere seg som arbeidssøker og få vurdert sitt bistandsbehov for å komme i jobb (NAV-loven § 14a).

Funnene fra tidligere forskning på effekten av tiltak spriker: Noen finner positive effekter, noen negative, og noen finner ingen effekt. Nyere forskning som ser på økt bruk av vilkår i kommuner, finner derimot betydelige positive effekter blant unge: det blir færre sosialhjelpsmottakere, flere fullfører videregående utdanning, og flere kommer seg i jobb. Undersøkelsene gir ikke svar på hvilke typer tiltak som er best egnet til å oppnå positive effekter. **Implikasjoner:** Nå som det er innført aktivitetsplikt for alle under 30 år bør forskningen i større grad se på og skille mellom ulike modeller for praktisering av vilkår, og måle effektene av disse. Det er også viktig å undersøke om loven gir uintenderte negative effekter for noen grupper.

Sykepenger etter fylte 62 år: Konsekvenser av pensjonsreformen

Artikkelen undersøker: Om antall sykepengetilfeller utover arbeidsgiverperioden på 16 dager, og varigheten av disse, har endret seg i aldersgruppene 62–66 år og 67–69 år etter pensjonsreformen. **Finner at:** Antallet sykepengetilfeller har økt sterkt i begge aldersgrupper, delvis på grunn av befolkningsvekst og økt sysselsetting. For 62–66-åringene har utviklingen vært stabil målt som antall sykepengetilfeller per 100 sysselsatte, med en økning blant ansatte i privat sektor som tidligere hadde rett til AFP, men som etter pensjonsreformen ikke har rett til tidligpensjon.

For 67–69 år har det vært en tredobling av antallet sykepengetilfeller per 100 sysselsatte fra 2004 til 2015. Dette henger sammen med at de som mottok hel alderspensjon før reformen ikke hadde rett til sykepenger. Etter reformen er det mulig å kombinere alderspensjon og arbeid uten avkortning, og alle med inntekt på over 2 G har nå rett til sykepenger. Andelen av de sysselsatte som mottar sykepenger er likevel klart lavere enn i aldersgruppene 55–61 og 62–66 år.

Den eldste aldersgruppen har hatt en betydelig nedgang i varigheten av sykefraværene, noe som henger sammen med at det er innført en særskilt begrensning på maks 60 sykepengedager utover arbeidsgiverperioden for denne gruppen. På grunn av den sterke økningen i antall tilfeller var ikke dette nok til å forhindre en markant økning i antall sykepengedager per sysselsatt mellom 67 og 69 år. **Implikasjoner:** Konklusjonen er likevel at det økte sykepengeforbruket i denne aldersgruppen er en beskjeden kostnad som trolig har bidratt til økt arbeidstid og utsatt avgang fra arbeidslivet for dem over 67 år.

Utviklinga i pensjonering og sysselsetjing blant seniorar

Artikkelen undersøker utviklinga i pensjonering og sysselsetjing blant seniorar. Mange fleire kombinerer arbeid og pensjon enn for nokre år sida, og det er ofte ikkje samsvar mellom når folk tek ut pensjon og når dei sluttar i arbeid. NAV publiserer difor indikatorar for både pensjoneringsåtfærd og sysselsetjing blant seniorar. **Finner at:** Ein 50-åring kunne i 2016 forventast å vera yrkesaktiv i ytterlegare 11,8 år på fulltid. Dette er ein auke på 0,1 år frå 2015 og 2,2 år frå 2001. Auken i levealder ved 50 år etter 2001 er til samanlikning 2,7 år, og viser at folk over 50 år har teke ut det meste av auken i forventast levealder i form av auka yrkesaktivitet. Yrkesaktiviteten for dei over 50 år er no den høgaste den har vore i tida etter 2000, og sannsynlegvis den høgaste nokosinne. I IA-avtala er eit av måla at forventast yrkesaktivitet etter 50 år skal forlengjast med tolv månader frå 2009 til 2018. Auken til og med 2016 er om lag elleve månader. Målet vil bli nådd i 2018 med god margin dersom yrkesaktiviteten aukar i same takt som i perioden 2009–2016.

Gjennomsnittleg avgangsalder var 65,8 år i 2016. Det er ein auke på 2,1 år frå 2001. Talet er høgare enn kva forventast yrkesaktivitet etter 50 år tilseier, fordi gjennomsnittleg avgangsalder er betinga på at ein var i arbeid fram til 50 år, og heller ikkje skil mellom heiltids- og deltidsarbeid. Forventast pensjoneringsalder ved fylte 50 år var i 2016 62,8 år. Det er uendra frå 2015 og 0,9 år lågare enn i 2010. Langt fleire arbeidde samstundes med at dei tok ut pensjonen i 2016 enn før pensjonsreforma i 2010.

4.3 Arbeid og velferd nr. 3 / 2017

Stadig færre på trygd?

Artikkelen undersøker utviklingen i hvor mange – og hvem – som mottar livsoppholdsytelser fra NAV fra 1992 til 2016. Særlig fokuseres det på størrelsesforholdet mellom arbeidsmarkedsrelaterte og helserelaterte ytelser.

Finner at: Over tid er det store endringer i hvilke livsoppholdsytelser som benyttes mest. Det er mindre endringer i andelen av befolkningen som mottar en ytelse fra NAV. I perioden 1992-2016 har andelen som mottar en NAV-ytelse aldri vært lavere enn i 2016 (20 prosent). Det har vært en kraftig reduksjon i de arbeidsmarkedsrelaterte ytelsene gjennom hele perioden (62 prosent). Også andelen på helserelaterte ytelser har falt siden 2003, men ikke like mye som de arbeidsmarkedsrelaterte. Derfor utgjør mottakerne av helserelaterte ytelser en større andel av NAV-mottakerne i 2016 enn i 2003.

Andelen unge under 30 år som mottar NAV-ytelser er nesten halvert fra 20 prosent i 1992 til 12 prosent i 2016. Dette skyldes hovedsakelig en kraftig reduksjon i antall dagpengemottakere. Stadig flere unge er også i utdanning. Et bekymringsfullt trekk ved utviklingen for de under 30 år er imidlertid at de, i motsetning til befolkningen for øvrig, bruker mer helserelaterte ytelser i 2016 enn i 2003. Dette skyldes enten at helsa er dårligere blant unge, eller at ytelser med medisinske inngangsvilkår brukes til å løse problemer som ikke nødvendigvis er medisinske, og heller ikke kan løses gjennom medisinsk behandling. Denne utviklingen eskalerer i perioden 2013 til 2016.

Utenforskap og trygdeordningenes rolle: Sikkerhetsnett eller hvilepute?

Artikkelen undersøker hvor mange i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet, og hvorvidt dette utenforskapet har økt over tid. Dette måles ved å se på hvor lenge mottakere av trygdeytelser i snitt mottar en livsoppholdsytelse fra NAV. Vi har analysert utviklingen i bruk av trygdeytelser over en periode på 23 år, fra 1994 til 2016.

Finner at: De fleste som mottar en ytelse fra NAV, gjør det i en begrenset periode og går etter det tilbake til arbeid, eller over på alderpensjon. Fra 1998 til 2003 økte andelen som var

ute i minst to eller fem år, men fra 2003 stabiliserte det seg, og etter 2010 har andelen gått ned. For de unge falt andelen som var ute i minst to eller fem år fram til 2001, deretter har utviklingen vært stabil. Stadig færre står lenge utenfor arbeidslivet, både i antall og som andel av befolkningen. På dette grunnlag kan vi altså ikke si at utenforskap er økende i Norge.

Implikasjoner: Å redusere utenforskap handler i stor grad om å redusere tiden man har behov for inntektssikring fra NAV. Svært få mottar ytelser gjennom hele livet.

Mobilitet og flyttevillighet blant arbeidsledige

Artikkelen undersøker den geografiske mobiliteten blant arbeidsledige i to ulike konjunktursituasjoner; en med svært lav ledighet over hele landet i 2008 og en med store geografiske forskjeller på arbeidsmarkedet i 2016. Hvor mange arbeidsledige flyttet i 2008 og 2016? Hva kjennetegner de flyttevillige og hvordan er holdningene til å flytte ved arbeidsledighet i befolkningen generelt?

Metode: Faktiske flyttemønstre er kartlagt ved hjelp av registerdata, mens folks holdninger til å flytte ved ledighet er undersøkt i en spørreundersøkelse.

Finner at: Det er kun en liten andel som flytter når de blir arbeidsledige. Totalt ser det ut til at rundt 5 prosent flytter ved ledighet, men det er til dels store geografiske forskjeller. De fleste som flytter gjør det enten innenfor sitt eget fylke eller nabofylket. Sannsynligheten for å flytte ved ledighet er høyest i Nord-Nore. Det er også her folk er mest positive til å flytte ved ledighet. Flyttetilbøyeligheten var lav i Hordaland og Rogaland i 2016, til tross for sterk ledighetsøkning i området og behov for arbeidskraft i andre deler av landet. Spørreundersøkelsen viser også at det var i Agderfylkene og Rogaland folk var mest negative til å flytte ved ledighet. Unge som ikke er etablert med partner og barn er mest villige til å flytte og det er også de som flytter oftest, særlig de som er høyt utdannet. Flyttevillighet og faktisk flyttetilbøyelighet går gradvis ned med økende alder.

Fedrekvoten – uttak og holdninger

Artikkelen undersøker fedres uttak av fedrekvoten og hvilke fedre som tar ut mer eller mindre enn kvoten. Videre undersøkes hva mor gjør mens far tar ut fedrekvoten, samt nybakte foreldres holdninger til foreldrepengeordningen.

Metode: Analysene er basert både på registerdata fra NAV og på en surveyundersøkelse gjennomført våren 2017.

Finner at: De fleste fedrene benytter sin rett til å ta ut fedrekvoten. 74 prosent tar ut nøyaktig 10 uker, som per 2017 er lengden på fedrekvoten. 21 prosent tar ut mer enn fedrekvoten og 2,3 prosent tar ut noe, men mindre enn 10 uker. Bare 3,3 prosent av fedrene oppgir at de ikke tar ut noe. Halvparten av mødrene oppgir at de er opptatt på dagtid, i jobb eller utdanning, hele fedrekvoteperioden på 10 uker. Totalt er det 57 prosent som sier de er opptatt på dagtid i minst 6 uker. 22 prosent oppgir at de har ferie eller permisjon i hele eller deler av tiden far tar ut fedrekvoten.

89 prosent av fedrene og 83 prosent av mødrene som har deltatt i undersøkelsen er positive til at det finnes en fedrekvoten. De som stiller seg positive fikk også spørsmål om hvor mange uker de syntes fedrekvoten skulle vare. Gjennomsnittet for fedrene var 15,3 uker, og blant mødrene 13,2 uker.

Digitale tjenester og brukernes tillit til NAV

Artikkelen undersøker om overgangen til større bruk av digital kommunikasjon og selvbetjeningsløsninger påvirker brukernes tillit til NAV.

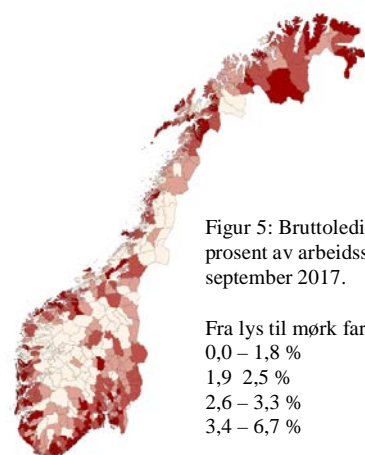
Metode: I analysen er det benyttet et utvalg fra NAVs egen kartlegging av brukererfaringer. Mer enn 1100 besvarte spørreskjemaer fra brukere som søker om foreldrepenger er benyttet. Analysen tar for seg erfaringer fra søknadsprosessen ved to søknadstyper, de som søker på papir (analoge søkere), og de som benytter nettbasert selvbetjening (digitale søkere). **Finner at:** De analoge og digitale søkerne har omtrent like stor tillit til NAV. Selve søknadsmåten ser ikke ut til å påvirke tilliten. Analysene støtter dermed ikke opp under en bekymring for at overgang til digitale møtearenaer skulle svekke brukers tillit til NAV. Derimot finner vi en positiv sammenheng mellom opplevelsen av å være godt ivaretatt under søknadsprosessen, herunder blant annet å få god service og informasjon, og å ha tillit til NAV. De digitale søkerne rapporterer jevnt over noe bedre opplevelser med søknadsprosessen enn de analoge.

Utviklingen på arbeidsmarkedet

Veksten i norsk økonomi tok seg opp i første halvår i år. Aktiviteten i fastlandsøkonomien økte raskere enn trendveksten, og både eksport av tradisjonelle varer og oljeinvesteringene økte for første gang etter flere kvartaler med nedgang.

Antallet registrerte helt ledige og arbeidssøkere som deltar på tiltak har så langt i 2017 gått ned. Dette er også tilfellet på Sør- og Vestlandet og blant personer med yrkesbakgrunn innen ingeniør- og ikt-fag.

Nedgangskonjunktoren synes nå å være bak oss. Vi venter en moderat oppgangskonjunktur fram til 2019 som vil bidra til at sysselsettingen tar seg opp framover og den registrerte ledigheten fortsetter å gå ned. Vi anslår at antallet helt ledige vil bli på 75 000 i gjennomsnitt i år, noe som tilsvarer en ledighet på 2,7 prosent av arbeidsstyrken. I 2018 venter vi at antallet helt ledige vil ligge på 70 000 i gjennomsnitt og på 68 000 i 2019, som tilsvarer henholdsvis 2,5 og 2,4 prosent av arbeidsstyrken.



Figur 5: Bruttoledighet i prosent av arbeidsstyrken, september 2017.

Fra lys til mørk farge:
0,0 – 1,8 %
1,9 – 2,5 %
2,6 – 3,3 %
3,4 – 6,7 %

Oljeinvesteringene vil bli lavere i år enn i fjor, men vi venter at fallet i år blir klart mindre enn i de to foregående årene, og vil dermed dempe veksten i norsk økonomi i mindre grad. Videre venter vi at oljeinvesteringene flater ut i 2018 og øker i 2019, og igjen bidrar til høyere aktivitet i fastlandsøkonomien. Vi venter at kronkursen vil styrke seg noe framover, men fortsatt holde seg på et lavt nivå. Dette, sammen med høyere vekst internasjonalt, vil bidra til økt eksport av norske varer og tjenester. Høyere sysselsetting og lavere inflasjon som følge av en noe sterkere krone vil bidra til høyere vekst i konsumet i år og de neste to årene.

Boligprisene har gått ned de siste månedene og vi venter at veksten i boliginvesteringene vil avta i år, men fortsatt bidra til å løfte veksten i fastlandsøkonomien. Vi venter imidlertid at både boligprisene og boliginvesteringene går ned neste år som følge av strammere kredittpraksis og høyt nivå på boligbyggingen, noe som vil trekke ned veksten i norsk økonomi.

5. Formidling av kunnskap i NAV

5.1 Kunnskapen må være tilgjengelig, interessant og relevant

En viktig forutsetning for kunnskapsbasert praksis, læring og innovasjon, er at ansatte i organisasjonen har tilgang på aktuell kunnskap, og at kunnskapen gjøres interessant og relevant for deres arbeidshverdag. Kunnskapsavdelingen har ansvaret for å styrke den forskningsbaserte kunnskapsutviklingen i NAV, og formidle denne kunnskapen internt og eksternt. Det krever målrettet arbeid med å utvikle både digitale og fysiske arenaer for kunnskapsspredning og formidling.

Når det gjelder formidling av kunnskap fra forskningsprosjekter og evalueringer finansiert av NAV, tror vi at god dialog med forskerne underveis i prosjektperioden er avgjørende for å lykkes. Vi anbefaler prosjektledere for bidragsfinansierte prosjekter å invitere representanter for NAV inn i referansegrupper, spesielt dersom hensikten med prosjektet er å undersøke effekter av våre tiltak og virkemidler, eller ulike sider ved organisasjonen. I enkelte tilfeller arrangerer vi workshops og seminarer med presentasjon og diskusjon av foreløpige funn i forskningsprosessen. Vår erfaring er at slike møter mellom forskere, praksisfelt og brukere av forskningsresultater gir gode muligheter for dialog og økt forståelse for henholdsvis forskningsprosessen, behovet kunnskapen skal møte og det som evalueres eller forskes på. I 2017 fikk vi kun arrangert én slik workshop, for SINTEF-prosjektet «Arbeidsinkludering – med arbeidsgiverne på laget», men vi ønsker å skape flere slike møtearenaer fremover.

Når forskningsprosjekter og evalueringer er avsluttet, jobber vi for å spre funn og resultater fra disse gjennom flere kanaler. I tillegg vil forskningsmiljøene som regel formidle funn og resultater gjennom kronikker, tidsskriftsartikler og andre kanaler.

5.2 Vår viktigste kanal er nettsiden - nav.no/kunnskap

Nettsiden er den viktigste kanalen for formidling av kunnskap fra NAV. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre presentasjonen av kunnskapsstoffet, slik at det skal være mest mulig tilgjengelig og enkelt å finne frem til relevant innhold.

Under menyen **NAV og samfunn** kan interesserte lesere finne statistikk og analyser fra NAV, forskningsrapporter og evalueringer finansiert av NAV, utlysninger av FoU-midler, informasjon om arrangementer og andre nyhetssaker. I 2016 fikk vi laget en felles inngangsside som skulle gjøre det enklere å finne frem til all relevant informasjon om ulike temaer. Siden har kortadressen **nav.no/kunnskap**.

Trafikktallene for 2017 viser tydelige topper rundt publiseringen av Arbeid og velferd, utlysningen av FoU-midler og ulike arrangementer.

5.3 NAV kunnskap i sosiale medier

NAV Kunnskap på Facebook

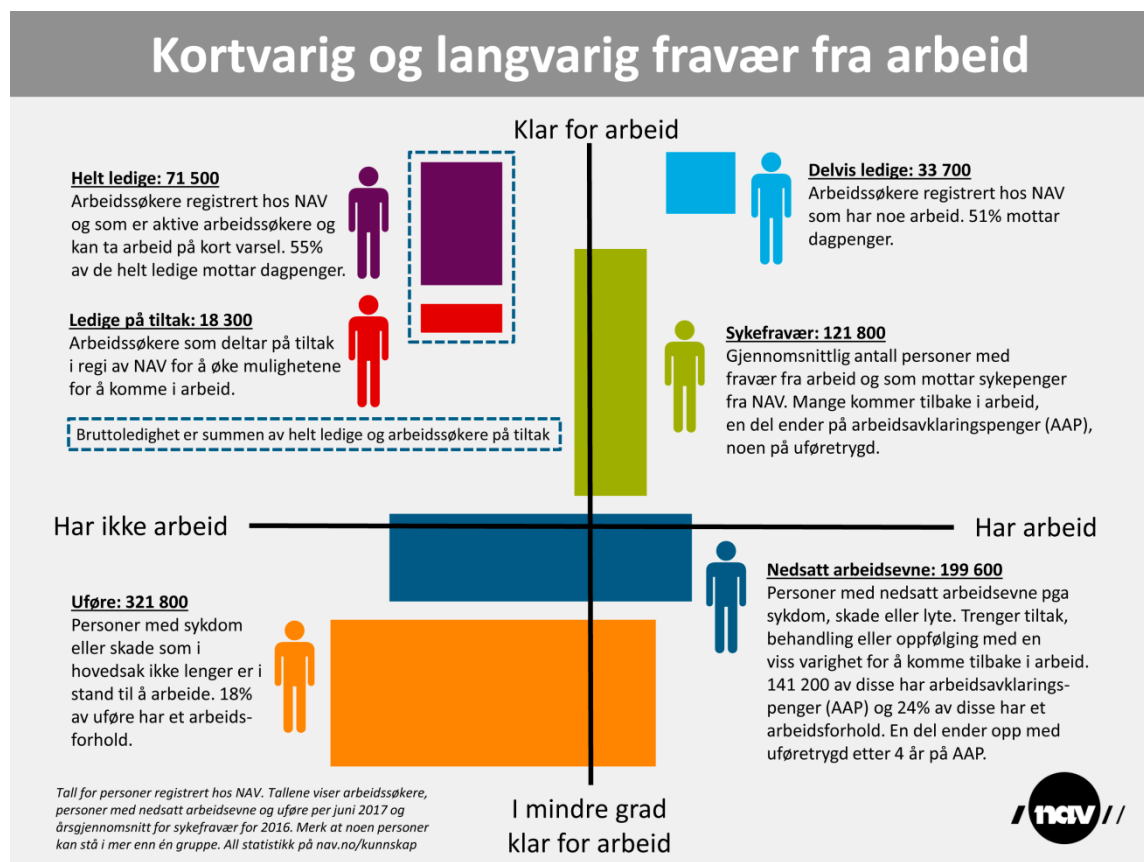
NAV Kunnskap ble etablert på Facebook sommeren 2016, og siden har oppslutningen økt jevnt og trutt. Ved utgangen av 2017 har siden 3055 følgere. Dette må kunne sies å være et akseptabelt nivå for kunnskapsvirksomheten i en offentlig etat, men vi har ambisjoner om å nå enda flere i 2018 gjennom forbedring av innholdet og det visuelle uttrykket.

Om de som følger NAV Kunnskap i dag, vet vi at tre av fire er kvinner, og at 70 prosent er mellom 25 og 65 år. Videre ser vi at nær en tredjedel bor i Oslo. For øvrig er følgerne bosatt over hele landet, men de fleste bor i byer eller større tettsteder.

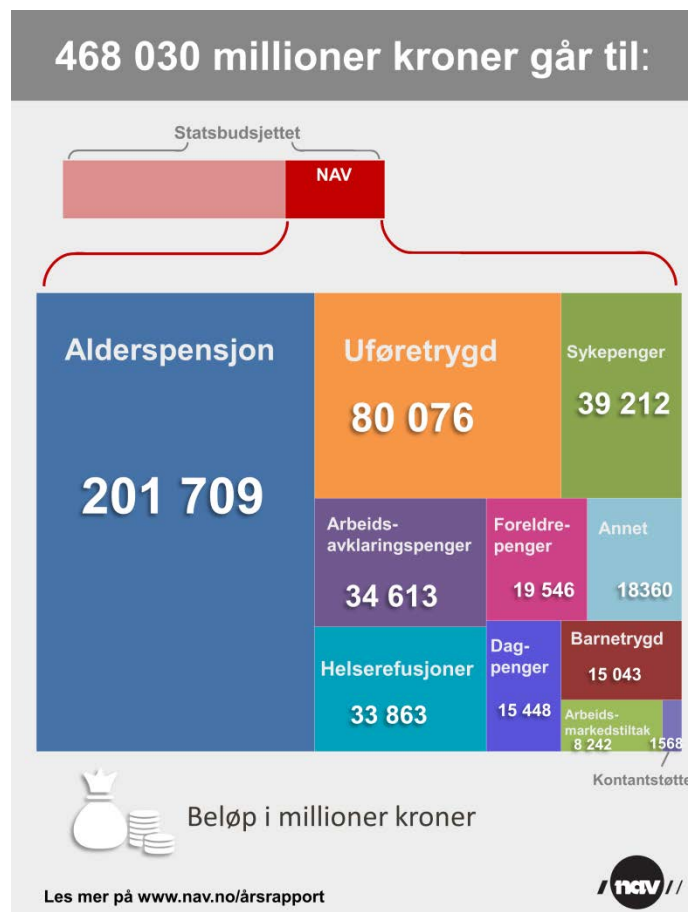
I løpet av 2017 publiserte vi rundt 70 innlegg på siden. Det som nådde flest, var et innlegg som imøtegikk en TV2-sak med påstander om at NAV pynter på ledighetsstatistikken (19 000), fulgt av utlysning av forskningsmidler for 2018 (15 000). Vi betalte riktignok for fremming av sistnevnte post, ettersom vi ønsket at dette skulle nå flest mulig i målgruppen.

Posten «Digitalisering + NAV = Suksess!», som handlet om at NAV var nominert til digitaliseringsprisen, nådde ut til over 12 000.

I 2017 har Kommunikasjonsavdelingen bistått med å utarbeide infografikker og visualiseringer av tall og analysefunn, noe som har bidratt til å gi postene et mer profesjonelt og gjenkjennelig utseende. To av disse infografikkene nådde ut til rundt 11 000 hver:



Figur 6. Denne infografikken tilknyttet kortvarig og langvarig fravær fra arbeid nådde 10 582 personer, fikk 89 likes og ble delt 39 ganger.



Figur 7. Denne infografikken ble utarbeidet i forbindelse med publiseringen av NAVs årsrapport for 2016, og nådde ut til 11 084 personer, fikk 90 likes og ble delt 45 ganger.

Generelt har vi erfart at innlegg hvor vi gir uttrykk for meninger, eller er koblet til en aktuell sak, skaper mest engasjement i form av liking, deling og kommentarer. Vi får få eller ingen negative tilbakemeldinger i form av *rapporter som spam* eller *slutt å like siden*, noe som kan tyde på at innholdet ikke virker «irriterende» på mottakerne, og at det er i tråd med det de som liker siden forventer fra oss.

Facebook er en kanal som egner seg godt for å spre og dele kunnskap, ved at den åpner for dialog rundt forskning, statistikk og annet innhold. Så langt har vi ikke klart å utnytte mulighetene for en slik dialog godt nok, ettersom vi har måttet stenge adgangen til å sende oss meldinger inntil videre. Dermed er det for øyeblikket kun mulig å legge inn kommentarer til postene. Bakgrunnen for at vi stengte meldingsfunksjonen, var at meldingene vi mottok i hovedsak var henvendelser om NAV generelt, og ikke innholdet på siden. Vi fikk spørsmål om utbetalinger, saksbehandling og regelverk, eller kommentarer om vedtak og oppfølging rettet mot NAV-kontor. I noen tilfeller røpet avsender personsensitive opplysninger om seg selv eller tredjeperson under fullt navn.

I 2018 vil vi foreta noen endringer på siden for å kommunisere tydeligere hva vi kan svare på – og hva vi ikke kan svare på – og vurdere å gjenåpne mulighetene for dialog i form av meldinger.

NAV Kunnskap på Twitter

NAV Kunnskap har administrert en Twitter-konto siden 2013. Hensikten har først og fremst vært å markedsføre arrangementer og lede trafikk til saker og rapporter på nettsiden www.nav.no

Twitter er en noe smalere kanal enn Facebook, og vi når til dels andre målgrupper her enn via Facebook. Ved årsskiftet 2017-18 har vi 580 følgere. Aktiviteten er størst under den årlige NAV-konferansen, men vi ser også at ny forskning blir delt og likt.

5.4 Evalueringsportalen

Evalueringsportalen.no samler evalueringer utført på oppdrag fra departementer og andre statlige virksomheter. Formålet er å gjøre alle statlig finansierte evalueringsrapporter tilgjengelige på ett sted, og slik bidra til bruk og gjenbruk av kunnskapen. Portalen driftes av Direktoratet for økonomistyring (DFØ), men departementer, direktorater og andre statlige virksomheter er selv ansvarlige for å registrere evalueringer de har finansiert fortløpende.

FoU-seksjonen har fått ansvaret for å sikre at evalueringsrapporter som er finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet blir gjort tilgjengelige i portalen. I 2017 lastet vi opp 7 evalueringsrapporter. Arbeid og velferd er for øvrig sektoren med flest registrerte evalueringsrapporter totalt, 453 i tallet, hvor NAV er oppdragsgiver for 260 av dem.

5.5 NAV-konferansen

NAV-konferansen er et årlig arrangement for formidling av NAV-relevant kunnskap, som skal bygge opp under målet om kunnskapsbasert praksis og tjenesteutvikling i etaten. Arrangementet skal også fungere som en møteplass og arena for nettverksbygging og kunnskapsdeling på arbeids- og velferdsområdet.

NAV-konferansen 2017 bar tittelen «Arbeidsmarkedet – hva nå?». Temaet var hvordan teknologisk utvikling, globalisering og migrasjon påvirker tilbud og etterspørsel på arbeidsmarkedet, og stiller nye krav til NAV. Konferansen samlet rundt 300 deltakere fra offentlig forvaltning, organisasjoner og universitets- og høyskolemiljøer på Ballroom i Oslo Sentrum 26.oktober. De fikk blant annet høre følgende innledere:

- NAV-direktør Sigrun Vågeng
- Darrell West, Brookings institusjon, Washington DC, US
- Stijn Broecke, OECD
- Kristin Clemet, Civita

6. Planer for 2018

Aktivitetene for 2018 planlegges i tråd med Plan for evalueringer og FoU i arbeids- og velferdsetaten.

Åpne utlysninger innen de tematiske satsingsområdene

Av tildelingen på rundt 52 millioner kroner for 2018 vil ca. 5 millioner kroner allokere til støtte til bidragsfinansierte prosjekter innen det tematiske satsingsområdet Arbeid og helse. Det har ikke vært åpne utlysninger på dette området tidligere.

Det kan bli aktuelt med tilleggsutlysninger innen de øvrige tematiske satsingsområdene. Beslutningen om dette vil fattes i FoU-utvalget.

Offentlig sektor ph.d.-stipender

På grunn av den betydelige ressursinnsatsen som legges i disse stipendene, vil vi begrense antallet nye prosjektsøknader til Norges Forskningsråd til maks to for 2018.

Formidlingsarbeid

Også i 2018 vil vi arbeide med kunnskapsspredning og formidling gjennom et målrettet arbeid med å utvikle både digitale og fysiske arenaer. Vi vil arrangere konferanser, fagseminarer og workshops for å formidle fra prosjekter både underveis og ved prosjektavslutning.

Økt dialog med forskningsmiljøer

NAV er en stor og komplisert organisasjon, som har ansvar for et bredt spekter av tjenester og virkemidler. Vi ønsker å bli bedre på å kommunisere våre kunnskapsbehov til forskningsmiljøene, og informere disse om større utviklingsprosjekter som kan påvirke forskningsspørsmål og metodevalg i prosjekter som tar sikte på å belyse NAVs tjenester og virkemidler. Som et ledd i dette arbeidet planlegger vi å gjennomføre et åpent informasjonsmøte for interesserte forskningsmiljøer i 2018.

Nytt samarbeidsmiljø fra 2018

Arbeids- og velferdsdirektoratet har besluttet å tildele 500 000 kr. til deltakelse i Senter for Forskningsdrevet Innovasjon (SFI) Big Insight. Som brukerpartner vil vi sitte i styret for senteret. Big Insight er forankret i forskningsmiljøer hos Norsk regnesentral og Universitetet i Oslo og er den største forskningssatsingen i Norge knyttet til maskinlæring, statistisk modellering og dataanalyse. Formålet bak en SFI, finansiert med 100 MNOK fra Forskningsrådet, er i tillegg til forskning på metoder og algoritmer å gi konkret nytteverdi hos brukerpartnerne gjennom analyser og uttesting av piloter.

NAV er i ferd med å bygge opp egen kompetanse på maskinlæring og dataanalyse, noe som vi mener aktualiserer at NAV deltar i Big Insight. NAVs kunnskapsstrategi peker på behovet for et tettere samarbeid med omgivelsene for å få fram relevant forskning på våre felt. Å samarbeide med et fremragende forskningsmiljø på dette feltet hvor det også satses hos NAV er i tråd med dette.

Vedlegg 1: Bidragsfinansierte FoU-prosjekter NAV, 31.12.2017

| Tittel | Forskningsmiljø | Prosjektperiode | Om prosjektet |
|---|-----------------------|-----------------|---|
| Arbeid som integrert del av framtida si helsetjenester for sjukleg overvektige | Muritunet AS | 2014-2017 | RCT- studie. Styrker arbeidsretting i rehabiliteringstilbud for sykelig overvektige. Målet er reduksjon av sykefraværet. |
| Arbeidsinkludering - med arbeidsgiverne på laget | SINTEF | 2016-2018 | Undersøker hvilke faktorer som påvirker motivasjon og muligheter for arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne, samt hvordan NAV kan nå ut til flere arbeidsgivere. Case, intervjuer, dokumentstudier. |
| Arbeidsinkludering av unge med kognitive utfordringer; "Gråsonegruppa" | NTNU | 2016-2018 | Prosjektet skal frembringe kunnskap som bidrar til arbeidsinkludering av unge med kognitive vansker som er i kontakt med NAV. Kvalitative metoder. |
| Arbeidsinkludering, utdanning eller velferdstytelser. | HiOA | 2016-2018 | Følger personer som var langtidsmottakere av sosialhjelp i 2005 og inkludert i Funksjonsevnestudien gjennom offentlige registre. Ser på utfallene overgang til arbeid, utdanning, trygd. Basert på spørreundersøkelse koblet med registerdata fra FD-trygd. Ulike former for forløpsanalyse, sekvensanalyse. |
| Best iLAG | NAV Troms | 2014-2016 | Utvikling og utprøving av en ny metode for arbeidsnær gruppeoppfølging. Målgruppen er sykmeldte som sliter med å komme tilbake til arbeid og ungdom som har problemer med å etablere arbeidstilhørighet. Effekt- og prosessevaluering ved UNI Helse (RCT). |
| Brukerinvolvering i integreringsprosesser. Modeller for samskaping med flyktninger som ressurs (MIMRES) | Høgskolen i Innlandet | 2017-2018 | Undersøker om dagens kartlegging av flyktninger gir et tilfredsstillende bilde av livssituasjon, kompetanse og ønsker for fremtiden, og hvordan bedre kunnskap om brukerne kan bidra til styrket interaksjon mellom brukerne og tjenesteapparatet. Følger integreringsarbeid i tre kommuner. Målet er å utvikle nye og innovative samhandlingsmodeller. |
| Digital ledelse for synergier mellom brukermøter og digitale kanaler | Høgskolen i Innlandet | 2017-2019 | Prosjektet vil utvikle ny kunnskap om kritiske suksessfaktorer og forbedringspotensial i implementeringen av NAVs kanalstrategi. Metode: dokumentstudier, intervjuer, observasjon og fokusgruppeintervjuer. |
| Effektive tiltak for redusert sykefravær i nord | SINTEF Nord AS | 2014-2016 | Hvorfor har Troms høyere sykefravær enn resten av landet? Vil se på sammenhenger mellom sykefravær og tiltak på fylkesnivå for å identifisere effektive tiltak. Både statistikk og registeranalyser av data fra flere kilder |

| | | | |
|---|--|-----------|---|
| | | | og intervju og case-studier. Bruker Rogaland og Møre og Romsdal som referansefylker (Forsinket, avsluttet februar 2018). |
| Effektevaluering av "Raskt i jobb" for flyktninger - en randomisert kontrollert studie | Uni Research Helse | 2017-2020 | Effektevaluering av tiltaket "Raskt i jobb" - Individuell jobbstøtte (IPS) til bosatte flyktninger i introduksjonsprogrammet i Bergen kommune. Metode: Effektevaluering (RCT) og prosessevaluering. |
| Effektiviseringsnettverk for bedre integrering av nyankomne flyktninger (EFF-FLY) | NIBR | 2016-2017 | Vil kartlegge brukernes opplevelse av å delta i introduksjonsprogrammet, samt analysere effekten av systematisk samarbeid mellom kommuner i gjennomføringen. Bygger på data fra 40 kommuner som har deltatt i KS effektiviseringsnettverk for introprogram fra 2015. Kombinerer kvalitativ og kvantitativ metode. |
| Eldre med utviklingshemning og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene. | Nasjonalt kompetansesenter for aldring og helse (NKAH) | 2014-2016 | Undersøker NAVs arbeidsrettede tiltak, tjenester og øvrige virkemidler for arbeidsinkludering, arbeidstilknytning og levekår blant personer med utviklingshemning generelt og eldre med utviklingshemning spesielt. Spørreskjema og registerdata. |
| Hva er vellykket kartlegging og oppfølging av utsatte unge i NAV? | Proba samfunnsanalyse | 2016-2017 | Prosjektet skal identifisere beste praksis innen kartlegging og oppfølging av utsatt ungdom i alder 16-25 år. Kunnskapsoppsummering av NAVs oppfølging av ungdom og systematisering av erfaringsbasert kunnskap fra NAV-veiledere i utvalgte ungdomsteam. |
| Hva nå? Kunnskapsbasert oppfølging overfor nye brukere på AAP. Et forsknings- og tjenesteinnovasjonsprosjekt. | Universitetet i Stavanger | 2016-2018 | Tjenesteinnovasjonsprosjekt. Vil utvikle kunnskapsbasert oppfølgingstilbud fra NAV-kontor og NAV ALS til gruppen AAP-oppretholde arbeid. Deretter implementere og evaluere effekt gjennom RCT-studie. Samarbeid med NAV Rogaland og NAV Sør-Trøndelag. |
| Håndtering av vold og trusler i NAV. En gjennomgang av tiltak og implementering av kunnskap. | NTNU Samfunnsforskning | 2017-2019 | Systematiserer erfaringer med siste års tiltak mot vold og trusler mot NAV-ansatte. Målet er å implementere kunnskap om beste praksis i NAV. Kvalitativt orientert. Intervjuer, case og dokumentgjennomgang. |
| Inaktiv ungdom - en av vår tids største utfordringer | Høgskolen i Telemark | 2015-2018 | Longitudinell kvalitativ studie av ungdom i Telemark. Følger ungdom i yrkesfaglig vdg. og ungdom som følges opp av NAV over 3 år. Ungdommenes erfaringer, valg og eget perspektiv på utdanning/inaktivitet/yrkesdeltakelse er i fokus. Skal supplere annen ungdomsforskning. Samarbeidsavtaler med fylkeskommune, fylkesmann og NAV Telemark. |

| | | | |
|--|--|-----------|---|
| Individuell jobbstøtte for pasienter med langvarig smerte | OUS | 2016-2018 | Undersøker om IPS integrert med tverrprofesjonell smertebehandling vil føre til økt arbeidsinkludering i det ordinære arbeidsmarkedet. RCT-studie av 100 pasienter med langvarig smerte. |
| Informasjon og økonomiske insentiv i ny uføretrygd: Et informasjonseksperiment med selvbetjeningsløsningen | SSB | 2015-2018 | Undersøker om selvbetjeningsløsning (SBL) og mer informasjon om økonomiske insentiver endrer uføretrygdedes tilpasning til arbeidsmarkedet. |
| Karriereveiledning for NAV-brukere | Høgskolen i Sørøst-Norge | 2016-2019 | Prosjektet skal utforske hvordan karriereveiledning kan bidra til at NAV-brukere kommer raskere i arbeid. Metode: i hovedsak intervjuer i forprosjekt, aksjonsforskning i hovedprosjekt. |
| Kognitive tiltak innen arbeidsrettet rehabilitering: Undersøkelse av kvalitet og effekt | Rehabiliteringssenteret AiR | 2014-2017 | Undersøker i hvilken grad et ARR-opphold gir endring i psykisk helse (angst, depresjon og helseplager) og kognitiv fungering. Metode: prospektiv kontrollert kohortstudie der deltakerne følges i ett år. |
| Komparativ studie av place-then-train-tiltak. Organisering, innhold og resultater. | Proba samfunnsanalyse | 2016-2018 | Kartlegger hvordan ulike tiltak (Oppfølging, SE, AAP som lønnstilskudd, Kjerneoppgaver i NAV, Snart ansatt og IPS) skiller seg fra hverandre langs dimensjoner som kan ha betydning for kvalitet og resultat. Belyser ulike aktørers erfaringer, og undersøker hvordan resultatene (overgang til jobb) varierer avhengig av ulike kjennetegn ved tiltakene. |
| Modeller for beste og neste inkluderingspraksiser mellom arbeidsgivere og NAV | Nordlandsforsk. | 2016-2017 | Undersøker samarbeidsrelasjoner og inkluderingspraksis i skjæringspunktet mellom NAV lokal, arbeidslivssentre og arbeidsgivere. Unge voksne (18-29 år) med psykiske helseproblemer i fokus. |
| Nytte av lettlest informasjon for NAVs brukere | Norsk Regnesentral | 2017 | Målet er å bidra til forbedring av NAVs kommunikasjon med brukerne, ved å gjøre tekstinformasjon vesentlig lettere å lese og forstå. Tester standard tekst og "lettlest" variant på brukere i laboratoriet. |
| Planlegging og påminnelser: Små dytt for å hjelpe unge videre i livet | Centre for applied research at NHH (SNF) | 2017-2019 | Evaluerer effekten av en mer omfattende aktivitetsplan enn den som brukes i dag; en livsplan. Randomisert felteksperiment. Noen brukere følger dagens opplegg (aktivitetsplan), mens andre blir tilbudt livsplan og få tilsendt påminnelser i form av SMS (nudge). Evaluering av effekt på mellomlang (2018) og lang (2019) sikt. |
| Rekruttering og inkludering av innvandrere med fluktbakgrunn - et dypdykk i arbeidsgiverperspektivet | Østlandsforskning | 2016-2017 | Fremskaffe kunnskap om hva som skal til for at arbeidsgivere ønsker og har muligheter til å tilrettelegge for inkludering og rekruttering av personer med fluktbakgrunn. |

| | | | |
|---|------------------------------|-----------|--|
| Samarbeid i og etter introduksjonsprogrammet - barrierer, drivere og mulighetsrom | Østlandsforskning AS | 2015-2017 | Mål: fremskaffe kunnskap om hvordan resultatene av intro-programmet kan bedres gjennom økt institusjonelt samarbeid, bakgrunn: store variasjoner mellom kommunene. Vil bruke 4 casekommuner. Intervju, dokumentstudier. |
| Samarbeid om utvikling av inkluderingskompetanse i virksomhetene ved hjelp av «naturlig bistand» (mentor) | HiOA | 2016-2019 | Ved å kombinere arbeidsmiljø- og inkluderingsperspektiver i studiene av inkluderingsforløp med særlig fokus på virksomhetens kompetanseutvikling i arbeidsinkluderingen er målet å utvikle en bedre inkluderingskompetanse i NAV og i arbeidslivet ved bruk av «naturlig bistand» (mentor). |
| Samhandling NAV-kommune-sykehus på en poliklinikk for avklaring og arbeidsrettet rehabilitering | Sykehuset Telemark | 2012-2016 | Etablere gode og robuste samhandlingsrutiner mellom arbeidstaker, spesialisthelsetjenesten, NAV, arbeidsplass og kommunalt friskvernssenter slik at man oppnår høyere arbeidsfastholdelse og lavere sykefravær. |
| Tett oppfølging: Hvilken effekt har NAV-veiledere i vgs på fullføring og elevenes overgang til arbeidsmarkedet? | NIFU | 2016-2018 | Undersøker effekt av tett oppfølging ved NAV-veileder i vdg. for elever i risikozonen for frafall. Metode: Kvasi-eksperiment og registerdataanalyse. |
| Unge – ressurs eller risiko? | IRIS | 2016-2017 | Undersøker arbeidsgiveres erfaringer og barrierer mot å rekruttere unge som står utenfor, og hvordan NAV med sine virkemidler kan bidra til arbeidsinkluderingen. IRIS vil intervjuje både arbeidsgivere som ansetter via NAV, og de som ikke gjør det. |
| Utvidet oppfølging - tiltak i egenregi. Følgforskning på bruk og effekten av jobbspesialister i egenregi. | UiT | 2017-2019 | Undersøker hvordan prosjektet "Utvidet oppfølging - tiltak i egenregi" implementeres i NAV Tromsø og NAV Harstad. Jobbspesialister og SE. Kvalitativ følgeforskning og kvasi-eksperimentell effektvurdering. |
| Utvikling av veiledningssamtalen i NAV (UTVEI). Forskningsbasert utviklingsarbeid for og med veiledere. | NTNU Samfunnsforskning | 2016-2018 | Vil styrke NAV-veilederes interaksjon med brukere og brukermedvirkning ved å skape veiledningssamtaler som bidrar til mestring, motivasjon og arbeidsdeltakelse. Prosjektet skal gi økt kunnskap om gjennomføringen av veiledningssamtaler i NAV. Samtaleforskningsmetodikk, feltarbeid og forskningsintervjuer. |
| Veier mot målet! Arbeidsinkludering for utviklingshemmede. | Høgskolen i Oslo og Akershus | 2016-2018 | Prosjektet skal utvikle og implementere Supported Employment-metodikk for arbeidsinkludering av utviklingshemmede i tre virksomheter. Melhus kommunale dagsenter, Arba Inkludering AS og Borgund videregående skole har forpliktet seg til å delta i prosjektet. Forskningsarbeidet hviler på kvalitative metoder og registerdata. |

| | | | |
|--|-------------|------------------|---|
| <p>Virtuell praksisplass: utvikling av forskningsbaserte innovative løsninger med bruk av spillteknologi og virtuell/utvidet virkelighet (AR/VR) som virkemiddel i oppfølging av bruker mot arbeid</p> | <p>NTNU</p> | <p>2017-2018</p> | <p>Undersøker om AR/VR-teknologi og spillbasert læring kan benyttes som verktøy til å motivere og informere unge brukere på vei mot arbeid. Skaper en virtuell praksisplass, simulerer og visualiserer forskjellige yrker og bransjer. Intervjuer, spørreundersøkelser og prototyper.</p> |
|--|-------------|------------------|---|

Vedlegg 2: Oppdragsfinansierte FoU-prosjekter NAV, 31.12.2017

| Tittel | Leverandør | Prosjektperiode | Om prosjektet |
|--|------------------------|-----------------|--|
| Evaluering av forsøket med resultatbasert finansiering (REFIN) | Proba / ISF | 2017-2019 | Randomisert forsøk med resultatbasert finansiering av formidlingsbistand (REFIN). |
| Aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere (under 30 år) | ISF | 2017-2020 | Prosjektet skal frambringe kunnskap om hvordan aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottakere under 30 år som ble innført 1. januar 2017 virker. |
| Flyktningers sysselsetting og trygdebruk over tid | ISF | 2017-2018 | Forskningsprosjekt som studerer betydning av offentlige intervensjoner som introprogram og NAV-tiltak for flyktninger og deres familiegjenforentes sysselsetting og bruk av velferdsytelser etter lengre botid. Anskaffet i samarbeid med IMDi. |
| Evaluering av tilretteleggingsordninger for arbeidssøkere og sykmeldte | Oxford Research/ Proba | 2017-2019 | Skal gi kunnskap om etatens iverksetting av inkluderingstilskuddet. Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet for sykmeldte evalueres også. |
| Forsøk med AAP som lønnstilskudd og utvidet oppfølging fra NAV | HiOA | 2013-2017 | Femårig forsøk som bl.a. innebærer styrking av NAV-kontoret med ressurser til oppfølgingsarbeid. Formålet er å øke overgangen til ordinært arbeidsliv. Det skal bl.a. prøves ut virkemidler som kan redusere arbeidsgivernes opplevde risiko ved denne typen arbeidsforhold. Forsøket skal også bidra til generell kompetanseutvikling i NAV. |
| Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier | HiOA | 2015-2019 | Utprøving av nyutviklet oppfølgingsmetodikk i 15 NAV-kontor, som skal sammenlignes med 14 kontrollkontor. Mål: bedre resultater av innsatsen for familiene i målgruppen. På lengre sikt skal prosjektet bidra til å hindre at fattigdom går i arv. |
| Supported Employment | Frisch-senteret | 2014-2018 | Forsøk som undersøker effekten av individuell oppfølging basert på kvalitetskravene i Supported Employment-metoden. Formålet er å undersøke om tiltak basert på denne oppfølgingsmetodikken kan føre til at flere personer med nedsatt arbeidsevne får og beholder arbeid i ordinært arbeidsliv, sammenlignet med oppfølgingsiltak hvor det ikke er satt tilsvarende krav. |
| Forsøk arbeidsutprøving AAP egen arbeidsgiver | Oslo Economics | 2015 – 2018 | Prosjektet skal gi NAV kunnskap om hva som kan bidra til at flere AAP-mottakere kommer raskere tilbake til egen arbeidsgiver på heltid eller deltid. Det antas at ordningen vil bidra til å styrke den enkeltes arbeidsfastholdelse, slik at færre ender opp med 100 prosent uføretrygd. Ordningen er ikke en del av arbeidsrettede tiltak. |



Utgitt av:

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5
St. Olavs plass
0130 OSLO

www.nav.no