



## Kapittel 4

# UTVIDET OPPFØLGING I NAVS EGEN REGI – BIDRAR DET TIL ØKT ARBEIDSINKLUDERING?

## SAMMENDRAG

Det å være i arbeid er i de fleste tilfeller bra for vår helse og velvære. Arbeid er med på å gi oss identitet og struktur på hverdagen. Selv om antallet varierer fra år til år, står til enhver tid mange mennesker utenfor arbeidsmarkedet. For de fleste av disse menneskene er NAV den viktigste aktøren som finansierer blant annet arbeidsrelaterte tiltak som skal hjelpe dem inn på arbeidsmarkedet. I 2017 lanserte NAV jobbspesialistordningen i arbeidsmarkedstiltaket Utvidet oppfølging. Denne undersøkelsen har et todelt formål: å undersøke i hvilken grad tiltaket Utvidet oppfølging lykkes i å integrere arbeidssøkere i lønnet arbeid, sammenliknet med andre former for oppfølging, og å undersøke i hvilken grad de tre individfaktorene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse viser sammenheng med arbeidsinkludering. Datagrunnlaget for undersøkelsen består av registerdata fra NAVs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister med opplysninger om antall timer arbeidssøkerne var i arbeid ett år før og etter år etter oppstart av tiltak og en spørreskjemaundersøkelse der arbeidssøkerne rapporterer om demografi, egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse. Resultatene viser ingen forskjell mellom gruppene i antall timer de jobbet før og etter tiltak selvom deltakere i Utvidet oppfølging var flere timer i arbeid i året etter tiltaket, sammenliknet med kontrollgruppen. For deltakere i Utvidet oppfølging er egenvurdert arbeidsevne assosiert med antall timer i arbeid i året etter tiltaket. For alle grupper er det sterke til moderate sammenhenger mellom egenvurdert arbeidsevne og jobbrelatert mestringstro og mellom egenvurdert arbeidsevne og forventning om arbeidsdeltakelse. Vi anbefaler å fokusere sterkere overfor arbeidsgiverne på arbeidssøkernes egenvurderte arbeidsevne, jobbrelaterte mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse, da det er viktig å tilpasse arbeidet til den enkeltes evner, muligheter og perspektiver for videre deltakelse på den spesifikke arbeidsplassen.

## INNLEDNING

I 2017 lanserte NAV jobbspesialistordningen i arbeidsmarkedstiltaket Utvidet oppfølging. Målet med tiltaket er å få til ansettelse i det ordinære arbeidsmarkedet. Jobbspesialistene utgjør en ny personalgruppe i NAV. I motsetning til veiledere i NAV følger jobbspesialistene opp et begrenset antall arbeidssøkere. Saksbehandling, vedtak om støtte fra NAV o.l. er ivaretatt av jobbsøkernes vanlige veiledere, slik at jobbspesialistene i sitt arbeid har fokus utelukkende på samarbeid med jobbsøkere og det lokale arbeidsmarkedet (Schönfelder, Arntzen, Johansen & Munkejord, 2020, s. 13 ff.).

Forskerteamet har fulgt jobbspesialistene siden oppstart vår/sommer 2017 og frem til vår 2019. En beskrivelse av undersøkelsens design og en fullstendig liste med publikasjoner finnes på prosjektets hjemmeside: [https://en.uit.no/prosjekter/prosjekt?p\\_document\\_id=555253](https://en.uit.no/prosjekter/prosjekt?p_document_id=555253)

Prosjektet var finansiert av NAV FoU og UiT Norges arktiske universitet og inngikk som arbeidspakke 2, «Bruk av jobbspesialister i NAV – erfaringer og effekter», i forskningsprosjektet Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i NAV (ALIN). Grunnlaget for jobbspesialistenes arbeid følger en metode som i internasjonal sammenheng er omtalt som Supported Employment (SE). NAV har i norsk sammenheng kalt SE for Utvidet oppfølging – Tiltak i egen regi, i fortsettelsen kalt Utvidet oppfølging. Sentralt i tiltaket Utvidet oppfølging er bruk av en ny personalgruppe i NAV, omtalt som jobbspesialister. Utvalgte kontorer i alle NAV-regionene har ansatt jobbspesialister. Kjernen i dette tiltaket handler om å bruke ordinært arbeidsmarked som arena for å nå målet om lønnet arbeid for målgruppen.

Resultat fra jobbspesialistenes arbeid er lagt frem i flere kapitler i denne antologien. I kapittel 2 undersøkes snubletråder og suksessfaktorer for jobbspesialistenes arbeid. Arbeidssøkernes erfaringer med oppfølging av jobbspesialister er tema for kapittel 3. Kapittel 5 inneholder en detaljert analyse av implementering av jobbspesialistmodellen i den daværende NAV-regionen Troms. Formålet med dette kapitlet er tredelt. For det første vil vi undersøke i hvilken grad tiltaket Utvidet oppfølging lykkes i å integrere arbeidssøkere i lønnet arbeid sammenliknet med andre former for oppfølging. For det andre vil vi undersøke i hvilken grad de tre individfaktorene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse viser sammenheng med arbeidsinkludering. For det

trede ønsker vi å belyse de praktiske konsekvensene av denne forskningen for jobbspesialistene og kommer med konkrete anbefalinger i diskusjonen.

Før vi beskriver metodisk design for undersøkelsen vil vi begrunne vårt fokus på de tre individfaktorene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse som tidligere studier har vist henger sammen med en vellykket og varig arbeidsinkludering.

## Egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse

For de fleste er det å ha en jobb en viktig del av livet. Først og fremst gir arbeid lønn, men arbeid er også assosiert med identitet, mestring, rolle, sosialt nettverk og styrking av vår helse (Fryers, 2006; Waddell & Burton, 2006). Det er også dokumentert at arbeidsledighet, sykefravær og tidlig uførepensjonering er forbundet med redusert livskvalitet (Øverland mfl., 2008; Øyeflaten, Hysing & Eriksen, 2008; Øyeflaten mfl., 2016), lavere selvfølelse og dårligere økonomi (Bartley, 1994; von Soest, Wagner & Gerstorff, 2018). Derfor er det viktig å opprettholde et arbeidsliv hvor flest mulig kan delta, og som ivaretar både arbeidstakernes psykiske og fysiske helse.

Egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om fremtidig arbeidsdeltakelse har i tidligere studier vist seg å være faktorer som påvirker sjansene for å komme tilbake i arbeid etter å ha fått tiltak i NAV eller ved arbeidsledighet og sykefravær (Ahlström, Grimby-Ekman, Hagberg & Dellve, 2010; Brenninkmeijer, Lagerveld, Blonk, Schaufeli & Wijngaards-de Meij, 2019; Aasdahl, Pape, Vasseljen, Johnsen & Fimland, 2019).

Selve begrepet arbeidsevne blir ikke brukt entydig i forskningssammenheng. Definisjonene til Nordenfelt (2008) og Tengland (2011) er imidlertid ofte brukt. Begge forfattere betrakter arbeidsevne som et relativt begrep og skiller mellom arbeidsevne for spesifikke jobber som krever spesiell trening og utdanning, og jobber som de fleste kan utføre etter noe trening og instruksjoner på forhånd. Videre betrakter de arbeidsevne som påvirket av helse og kompetanse, og i tillegg av arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø, arbeidsmarked og sosiale forhold. Arbeidsevne kan også ses i sammenheng med om jobben passer – altså såkalt jobbmatch (Wangen, 2019,

s. 138). Jobbmatch impliserer en prosessuell og kontekstuell forståelse av begrepet arbeidsevne. Dette er i tråd med hvordan Nordenfelt (2008) hevder at arbeidsevne bør vurderes. Ifølge Nordenfelt skal en vurdering av arbeidsevne ikke være basert utelukkende på skjemaer, men på en individuell vurdering der det også tas hensyn til arbeidstakers evner, sett i en sammenheng med kravene og omstendighetene på arbeidsplassen. Det er også viktig å ta høyde for at kravene og omstendighetene plutselig kan endres; noe som igjen kan påvirke arbeidsevnen.

På den måten er arbeidsevnebegrepet dynamisk og relasjonelt, der en viss grad av helse også er nødvendig for å ha god arbeidsevne (Tengland, 2011). Det er en slik forståelse av begrepet arbeidsevne som vi legger til grunn i denne studien. I denne sammenhengen vil vi gjøre oppmerksom på at begrepet, slik vi benytter det, ikke må blandes med begrepet arbeidsevnevurdering som NAV benytter. Arbeidsevnevurderinger som NAV gjennomfører, har som formål å kartlegge muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet til en person som søker om økonomiske ytelser (Lima & Nicolaisen, 2016). Denne kartleggingen gir grunnlag for en beslutning på et gitt tidspunkt. Derfor er arbeidsevnevurderinger slik de blir benyttet i NAV, ofte statiske og ikke dynamiske.

Egenvurdert arbeidsevne kan fortløpende måles og vurderes når en arbeidssøker skal tilbake i arbeid, eller etter at vedkommende har kommet tilbake i arbeid (Ahlström mfl., 2010).

Teorien om mestringstro handler om at mennesker forventer å ha kontroll og tro på egne evner til å mestre spesifikke oppgaver og å nå mål (Bandura, 1997). Shaw og kolleger utviklet et spørreskjema som handler om jobbrelatert mestringstro, det vil si hva personen selv tror og forventer om muligheten til å mestre ulike deler av arbeidet (Shaw & Huang, 2005; Shaw, Reme, Linton, Huang & Pransky, 2011). Dette skjemaet har også blitt oversatt til norsk og tilpasset til norske forhold (Nøttingnes, Fersum, Reme, Moe-Nilssen & Morken, 2019). Jobbrelatert mestringstro viser en positiv sammenheng med egenvurdert arbeidsevne og er assosiert med en raskere retur til arbeid for personer med både fysiske og psykiske plager (Brenninkmeijer mfl., 2019; Brouwer, Amick, Lee, Franche & Hogg-Johnson, 2015; Brouwer mfl., 2011; Lagerveld, Blonk, Brenninkmeijer & Schaufeli, 2010; Nieuwenhuijsen, Noordik, van Dijk & van der Klink, 2013; Shaw & Huang, 2005; Shaw mfl., 2011; Volker, Zijlstra-Vlasveld, Brouwers, van Lomwel & van der Feltz-Cornelis, 2015).

To norske studier har kartlagt personers forventninger om å komme tilbake i arbeid. I begge studier var deltakerne enten sykmeldt, stod i fare for å bli sykmeldt eller mottok arbeidsavklaringspenger (Reme mfl., 2013; Aasdahl mfl., 2019). Resultatene i studien til Reme mfl. (2013) viste at (manglende) forventning om å klare å fortsette i arbeid henger sammen med sykmelding eller uførhet seks måneder etter NAV-tiltak tilbudt av Senter for jobbmestring: De som hadde en usikker eller negativ forventning om retur til arbeid, hadde større sannsynlighet for å være sykmeldt eller ufør. Studien til Aasdahl mfl. (2019) kartla deltakernes forventninger rett før og rett etter et arbeidsrettet rehabiliteringsopphold og kunne dermed sammenlikne endring i forventning om å komme tilbake i arbeid. En tredjedel av deltakerne fikk økte forventninger, halvparten forble uendret, og en sjettedel fikk reduserte forventninger. Funnene viste en tydelig sammenheng mellom positive endringer i forventning og flere arbeidsdager et år etter rehabilitering.

## Utvidet oppfølging, Kvalifiseringsprogrammet i NAV og arbeidsmarkedstiltak fra eksterne tiltaksarrangører

I denne studien har vi sammenliknet arbeidssøkere som deltok i Utvidet oppfølging med arbeidssøkere som har fått oppfølging enten gjennom Kvalifiseringsprogrammet (KVP) eller gjennom Din utvikling, en ekstern leverandør av arbeidsmarkedstiltak.

Disse tre tiltakene skiller seg fra hverandre på flere måter. Mens Utvidet oppfølging og oppfølgingstiltak fra eksterne tiltaksarrangører er finansiert gjennom den statlige delen av NAV, er KVP et tiltak i regi av den kommunale delen av NAV. Rettighetsgrunnlaget for tjenester mellom disse tiltakene varierer, siden den statlige delen av NAV er regulert av arbeids- og velferdsforvaltningsloven (2006) og den kommunale delen av sosialtjenesteloven (2009).

De tre tiltakene retter seg i utgangspunktet mot delvis ulike brukergrupper. Arbeidssøkerne i Utvidet oppfølging og i tiltak levert av eksterne arrangører mottar som regel arbeidsavklaringspenger eller dagpenger, mens arbeidssøkerne i KVP mottar sosialhjelp. Innhold og utforming av tiltakene varierer også. For oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatsens egen regi (altså jobbspesialistenes arbeid) og for KVP er det utarbeidet

egne forskrifter (Forskrift om kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstøn-  
nad, 2011; Forskrift om oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens  
egen regi, 2019), mens arbeidsinkludering tilbudt av eksterne tiltaksarran-  
gører er beskrevet i § 4 i Tiltaksforskriften (Tiltaksforskriften, 2015). Felles  
for alle tre forskrifter er at arbeidsoppdraget innebærer å utrede arbeidssø-  
kerne og hjelpe dem i arbeid.

Av de tre tiltakene har bare Utvidet oppfølging en forpliktelse til å følge  
en bestemt metode for arbeidsinkludering. I Utvidet oppfølging er jobb-  
spesialistene forpliktet til å benytte Supported Employment (jf. Forskrift  
om oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi, 2019,  
§ 2). Metodene som brukes ved de ulike lokalkontorene i KVP eller av  
eksterne tiltaksarrangører, varierer. En sammenlikning av ulike metoder  
som blir benyttet i KVP, er blant annet beskrevet og evaluert av Malmberg-  
Heimonen mfl. (2014). Muligheten for bruk av Supported Employment i  
KVP er evaluert av Spjelkavik (2016).

Forskjellene mellom de ulike tiltakene har vi sammenfattet i tabell 1.

Tabell 1 Finansiering, rettighetsgrunnlag, brukergrupper og metodisk grunnlag for Utvidet  
oppfølging, KVP og eksterne tiltaksarrangører

	Utvidet oppfølging	KVP	Eksterne tiltaksarrangører
<b>Finansiering</b>	Stat	Kommune	Stat
<b>Rettighetsgrunnlag</b>	NAV-loven	Sosialtjenesteloven	NAV-loven
	Forskrift om oppføl- gingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi	Forskrift om kvalifi- seringsprogram og kvalifiseringsstøn- nad	Tiltaksforskriften
<b>Brukergrupper</b>	Mottakere av arbeids- avklaringspenger eller dagpenger	Mottakere av sosialhjelp	Mottakere av arbeids- avklaringspenger eller dagpenger
<b>Metodisk grunnlag for arbeidsinkludering</b>	Supported Employment	Ingen enhetlig metodikk	Ingen enhetlig metodikk

Når det gjelder oppfølging og jobbformidlingsbistand, må arbeidssøkere i  
Utvidet oppfølging ha «en mer omfattende formidlings- og oppfølgings-  
bistand enn den generelle oppfølgingen som etaten tilbyr» (Arbeids- og  
sosialdepartementet, 2018, s. 2). Det samme gjelder imidlertid også for  
tjenester tilbudt i KVP og av eksterne tiltaksarrangører, siden disse er til-  
gjengelig bare for arbeidssøkere med utvidet behov for støtte. Behovet for

utredning og oppfølging av arbeidssøkere også i disse tiltakene er derfor mer omfattende enn behovet for oppfølging som gis som standardinnsats av veiledere i NAV.

Ved oppstart av vårt forskningsprosjekt har vi, sammen med fagsatte i de ulike tiltakene, gått gjennom formelle og uformelle kriterier som NAV-veiledere og tiltaksarrangører hos de deltakende lokalkontorene legger til grunn for opptak av nye arbeidssøkere. Denne gjennomgangen viste at utfordringene knyttet til å få innpass på arbeidsmarkedet er i stor grad de samme for de ulike brukergruppene. Derfor har vi valgt å sammenlikne arbeidssøkere i Utvidet oppfølging, KVP og hos den eksterne tiltaksarrangøren, til tross for delvis ulike formelle rammebetingelser.

Vi var interessert i å undersøke i hvilken grad tiltaket Utvidet oppfølging lykkes i å integrere arbeidssøkere i lønnet arbeid, målt gjennom akkumulerte timer i arbeid i året før og året etter oppstart av tiltaket sammenliknet med andre former for oppfølging. Timer i arbeid har vi definert utelukkende som tid i ansettelse. Videre var vi interessert i å undersøke i hvilken grad de tre individfaktorene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse kan benyttes for å forutsi antall timer arbeidssøkerne jobber i året etter oppstart av tiltaket.

Arbeidssøkerne som deltar i Utvidet oppfølging, får langt tettere oppfølging enn deltakere i KVP og Din utvikling. Dette innebærer blant annet et sterkere fokus på jobbmatch og jobsnekring for deltakere i Utvidet oppfølging. Jobsnekring i Utvidet oppfølging betyr å legge forhold på arbeidsplasser til rette slik at det oppstår nye jobber, tilpasset ressurser hos en arbeidssøker (Schönfelder mfl., 2020). Arbeidssøkere i KVP får sosialhjelp og kan antas å være fjernere arbeidsmarkedet enn arbeidssøkere i Utvidet oppfølging, slik at det vil ta lengre tid å nærme seg arbeidsmarkedet. Derfor forventet vi at arbeidssøkerne i Utvidet oppfølging gjennomsnittlig ville jobbe flere timer per uke i året etter oppstart av tiltaket enn arbeidssøkerne i KVP og Din utvikling.

## METODE

Dataene vi analyserer i dette kapitlet, er både registerdata fra NAV og data fra en spørreskjemaundersøkelse. Vi vil først beskrive arbeidssøkerne i spørreskjemaundersøkelsen.



## Deltakere

Totalt 82 arbeidssøkere fra Troms og Finnmark meldte seg frivillig til å delta i undersøkelsen. Arbeidssøkerne ble rekruttert gjennom sine jobbspesialister i Utvidet oppfølging og veiledere (i KVP og Din utvikling). Jobbspesialister og veiledere delte ut et informasjonsbrev med skjema for samtykke. Når en arbeidssøker sa seg villig til å delta i undersøkelsen, leverte han eller hun det utfylte samtykkeskjemaet til sin jobbspesialist eller veileder, som sendte det videre til prosjektlederen. Etter at arbeidssøkerne hadde gitt sitt informerte skriftlige samtykke, fikk de tilsendt det samme spørreskjemaet fire ganger i undersøkelsesperioden: ved inklusjon i undersøkelsen (T1) og etter tre (T2), tolv (T3) og 18 (T4) måneder. Arbeidssøkerne kunne velge mellom å få spørreskjemaene tilsendt elektronisk via en e-postlink, eller som papirskjema tilsendt sammen med en ferdig frankert returkonvolutt. Arbeidssøkerne ble rekruttert fortløpende gjennom hele prosjektperioden.

## Spørreskjema

Spørreskjemaet inneholdt standardiserte, selvrapporterte spørsmål om demografi, arbeid, helse og ytelser fra NAV. I tillegg benyttet vi enkeltspørsmål, hentet fra følgende skjema oversatt og validert til norsk:

*Egenvurdert arbeidsevne (Ahlström mfl., 2010):* Standardisert spørsmål som ber arbeidssøkerne vurdere egen arbeidsevne: «Hvordan vurderer du din arbeidsevne?» Svaralternativer på en skala fra 0 (helt uten evne til å arbeide) til 10 (min beste arbeidsevne).

*Jobbrelatert mestringsstro (Nøttingnes mfl., 2019; Shaw mfl., 2011):* Tre spørsmål som vurderer i hvilken grad arbeidssøkerne er sikre på å mestre krav i jobb. «Hvor sikker er du på at du kan ... 1. møte forventningene til jobbutførelse, 2. holde vanlig arbeidstempo, 3. gjøre arbeidet ditt uten å forsinke andre?» Svaralternativer på en skala fra 1 (ikke sikker i det hele tatt) til 10 (helt sikker). Disse spørsmålene ble slått sammen til én variabel i analysen.

*Forventning om å komme tilbake i arbeid (basert på Nielsen mfl., 2011):* Standardisert spørsmål som ber arbeidssøkerne å anslå hvor lang tid de regner med at det vil ta før de kommer i arbeid: «Hvor lang tid forventer du at det tar før du er i arbeid?» Åtte svaralternativer fra «innen 1 måned» til «aldri» med mulighet for også å krysse av for «vet ikke/usikker».

## Registerdata

Arbeidssøkerne ble fulgt i tolv måneder før og etter oppstart av tiltak med registerdata innhentet fra NAVs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister for arbeidsdeltakelse. Arbeidssøkerne ble altså fulgt i til sammen 24 måneder. Arbeidssøkerne som deltok i tiltaket Utvidet oppfølging, utgjorde eksperimentell gruppe og ble sammenliknet med en kontrollgruppe, bestående av arbeidssøkere som fikk oppfølging enten i KVP eller fra Din utvikling på oppdrag fra NAV Troms.

Vi innhentet informasjon om antall timer arbeidssøkerne hadde jobbet per uke i året før de startet opp i tiltaket, og sammenliknet dette med hvor mye de jobbet i året etter oppstart av tiltaket.

## Analyser

I det følgende beskrives de analytiske skrittene og grunnlagene for utregninger vi har foretatt i analysen av det kvantitative materialet. For lesere som ikke er familiære med statistikk og hovedsakelig er interessert i våre funn, anbefaler vi å gå direkte videre til resultatdelen. Dataanalyser er gjennomført ved bruk av SPSS versjon 25 for Windows. Før analysen ble spørreskjemadata undersøkt for uteliggere (altså svar som viser ukarakteristisk høye eller lave verdier i forhold til resten av utvalget), og normalitet ble undersøkt ved distribusjonsanalyser. Frekvensdistribusjon, gjennomsnittsverdier og standardavvik er kalkulert for variabler relatert til demografi, spørreskjema og registerdata. Forskjeller mellom grupper er analysert ved bruk av chi-kvadrattest for kategoriske variabler og t-test for uavhengige utvalg, variansanalyser og regresjonsanalyser for kontinuerlige variabler. Statistisk signifikans er akseptert med en p-verdi  $\leq 0,05$  for alle analyser.

For å undersøke endring i antall timer i arbeid for hver gruppe ble forskjellen i skårer før og etter tiltak analysert ved bruk av t-test for uavhengige utvalg. En generell lineær modell med gjentatte målinger ble brukt for å undersøke forskjeller mellom gruppene og endring i antall timer arbeidssøkerne jobbet før og etter tiltaket med følgende 2 x 2 design: gruppe (eksperimentell og kontrollgruppe) og tid (før og etter tiltak), med registerdata på gjennomsnittlig antall timer i arbeid som avhengig variabel. Vi har kontrollert for alder siden kontrollgruppen hadde signifikant høyere gjennomsnittsalder enn eksperimentell gruppe. For tids- og interaksjonsleddet

er effektstørrelsesmålet partiell eta kvadrert i variansanalyser (ANOVA) brukt og tolket etter følgende verdier: 0,06 liten, 0,06–0,14 moderat og over 0,14 stor (Cohen, 1988).

For å undersøke i hvilken grad egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringsstro og forventning om arbeidsdeltakelse kan gjøre det mulig å anslå omtrentlig antall timer arbeidssøkerne kommer til å jobbe et år etter oppstart av tiltaket, ble det gjennomført en multipl lineær regresjonsanalyse. Som utfallsvariabel har vi valgt arbeidsdeltakelse (gjennomsnittlig antall timer i arbeid), med forklaringsvariablene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringsstro, forventning om arbeidsdeltakelse og tiltak (eksperimentell gruppe og kontrollgruppe). Her kontrollerte vi også for alder. Denne analysen ble også kjørt som en bivariat regresjonsanalyse separat for hver gruppe, med én forklaringsvariabel av gangen, for å sikre at vi hadde nok styrke.

For å undersøke sammenhengen mellom egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringsstro og forventning om arbeidsdeltakelse ble Pearson bivariat korrelasjonsanalyse gjennomført. Dette ble gjort separat for begge gruppene samt for hele utvalget basert på skårer ved inklusjon. Som foreslått av Cohen (1988) er en korrelasjonskoeffisient på 0,1 liten, 0,3 moderat og 0,5 høy.

En a priori styrkeberegning ved bruk av G\*Power (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007) ble gjennomført for å kartlegge hvor mange personer som burde rekrutteres for å påvise forskjeller i skårer på registerdata ved bruk av gjentatte målinger for eksperimentell og kontrollgruppe. Dette viste at med en styrke på 80 %, moderat effektstørrelse på 0,25 og med signifikansnivå på 0,05 % (Cohen, 1988) trengte vi en total utvalgsstørrelse på 78 deltakere.

## Forskningsetiske vurderinger

Studien er anbefalt og registrert hos Norsk senter for forskingsdata med prosjektnummer 54689.

## RESULTAT

Vi har sammenfattet demografiske data og bakgrunnsdata i tabell 2 i vedlegg til dette kapitlet. Tabellen gir en fullstendig oversikt over hvordan

arbeidssøkerne fordelte seg ved inklusjon i eksperimentell gruppe og kontrollgruppe, og hvordan de skåret på variablene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse, og hvor mye de jobbet i året før og i året etter tiltaksstart. Vi vil i de følgende delene beskrive sentrale tendenser for eksperimentell gruppe og kontrollgruppe for de ulike variablene.

## Demografi og bakgrunn ved inklusjon

I begge gruppene ble det rekruttert flere menn (cirka 60 %) enn kvinner (cirka 40 %). Gjennomsnittsalderen i eksperimentell gruppe var signifikant lavere enn i kontrollgruppen (27 vs. 39 år). På en skala fra 0 til 10 skåret begge grupper arbeidsevnen til over 7. For jobbrelatert mestringstro skåret begge gruppene rundt 7, som betyr at de er ganske sikre på at de kan møte forventningene til jobbutførelse, holde vanlig arbeidstempo og gjøre arbeidet uten å forsinke andre. Vår eksperimentelle gruppe skåret høyere på arbeidsevne og jobbrelatert mestringstro, men disse forskjellene var ikke signifikante. Forventning om arbeidsdeltakelse ble målt på en skala fra 1 til 8, der 8 er vet ikke/usikker. Her skåret begge gruppene i gjennomsnitt 5,5. Det betyr at de forventet at det ville ta mer enn ett år innen de kom tilbake i arbeid.

De to gruppene skilte seg altså ikke vesentlig fra hverandre ved inklusjon når det gjelder variablene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse, og resultatene endret seg heller ikke da vi kontrollerte for alder, siden dette var signifikant forskjellig mellom gruppene.

Vi undersøkte videre om arbeidssøkere i eksperimentell gruppe hadde flere timer i arbeid i året før og i året etter oppstart av tiltaket enn arbeidssøkere i kontrollgruppen (tabell 2). Arbeidssøkerne fra eksperimentell gruppe skilte seg fra kontrollgruppen ved at de jobbet flere timer per uke både i året før (17 vs. 12 timer) og i året etter (26 vs. 22 timer) at de startet i tiltaket. Gjennomsnittlig *endring* i antall timer arbeidssøkerne jobbet før og etter tiltak, var derimot mindre for eksperimentell gruppe enn for kontrollgruppen. For eksperimentell gruppe økte antall timer med 8,7 timer i uka og for kontrollgruppen med 10,1 timer. Resultatet viste at det ikke var noen signifikant forskjell mellom gruppene før ( $p$ -verdi = 0,317) og etter ( $p$ -verdi = 0,288) tiltaket. Det var heller ingen forskjell mellom

gruppene når endringsskåren i antall timer i arbeid før og etter tiltak ble brukt (p-verdi = 0,977).

Antall timer i arbeid før og etter tiltak,  
kontrollert for alder

Vi videreførte analysen av forskjellene mellom gruppene i antall timer i arbeid før og etter tiltak ved å kontrollere for alder da denne var signifikant forskjellig mellom gruppene. Resultatene vises i tabell 3 i vedlegget. Resultatene viste at arbeidssøkere som deltok i Utvidet oppfølging, ikke hadde signifikant flere timer i arbeid før og etter tiltak enn arbeidssøkere som fikk oppfølging i KVP eller et eksternt arbeidsmarkedstiltak (p-verdi = 0,880).

Egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro  
og forventning om arbeidsdeltakelse som prediktorer

Vi var interessert i å se om arbeidssøkernes egenvurderte arbeidsevne, jobbrelaterte mestringstro og forventninger om arbeidsdeltakelse, kontrollert for alder, kan predikere antall timer arbeidssøkerne i de to gruppene jobbet i året etter oppstart av tiltaket. Analysen viste ingen sammenheng for noen av gruppene mellom antall timer i arbeid og de tre prediktorene samlet. Derfor gikk vi videre til å undersøke om hver enkelt prediktor alene viste sammenheng med hvor mye gruppene jobbet i året etter oppstart av tiltaket. Prediktoren egenvurdert arbeidsevne var signifikant, men kun for eksperimentell gruppe, hvor 18 % av variansen i antall timer i arbeid året etter oppstart av tiltaket kan forklares av egenvurdert arbeidsevne (p-verdi = 0,030). Det betyr at dersom arbeidssøkerne i eksperimentell gruppe vurderte sin arbeidsevne én skår høyere fra inkludering i undersøkelsen til neste gang de vurderte sin arbeidsevne, økte også gjennomsnittlig antall timer i arbeid per uke med 4,6 timer (for eksempel fra 5 til 6 på skalaen fra 0 til 10). Resultatene er sammenfattet i tabell 4 i vedlegget.

For kontrollgruppen kunne vi ikke dokumentere en liknende sammenheng mellom økning i egenvurdert arbeidsevne og korresponderende økning i antall timer i arbeid.

De to andre individfaktorene ga ikke signifikante funn som prediktorer.

## Korrelasjoner

Vi gjennomførte en korrelasjonsanalyse mellom de tre variablene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse. Resultatene er presentert i tabell 5 i vedlegget.

Korrelasjonsanalysen mellom variablene egenvurdert arbeidsevne og jobbrelatert mestringstro viser en høy korrelasjon, både for hele utvalget og separat for begge gruppene. Dette betyr at disse to variablene henger tett sammen, altså at arbeidssøkerne som skåret høyt på den ene variabelen, svært ofte også skåret høyt på den andre.

Videre viste analysen mellom variablene egenvurdert arbeidsevne og forventning om arbeidsdeltakelse en moderat til høy korrelasjon. Dette betyr også her at arbeidssøkerne som skåret høyt på den ene variabelen, som regel skåret høyt på den andre.

## DISKUSJON

Vi vil nå diskutere hvilke implikasjoner disse resultatene har for våre to problemstillinger, altså i hvilken grad tiltaket Utvidet oppfølging lykkes i å integrere arbeidssøkere i lønnet arbeid sammenliknet med andre former for oppfølging, og i hvilken grad de tre individfaktorene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse viser sammenheng med arbeidsinkludering.

## Forskjeller mellom gruppene

Resultatene viser at gruppen som deltok i Utvidet oppfølging, ikke hadde flere timer i arbeid, verken i året før eller i året etter tiltaket, sammenliknet med gruppen som deltok i KVP og det eksterne arbeidsmarkedstiltaket. Antall timer i arbeid økte for både eksperimentell gruppe og for kontrollgruppen.

Videre viser resultatene at egenvurdert arbeidsevne, målt ved tidspunkt for inklusjon i gruppen som deltok i Utvidet oppfølging, er assosiert med antall timer i arbeid i året etter tiltaket.

For hele utvalget og separat for hver gruppe fant vi en sterk sammenheng mellom egenvurdert arbeidsevne og jobbrelatert mestringstro, og en moderat til sterk sammenheng mellom egenvurdert arbeidsevne og

forventning om arbeidsdeltakelse for hele utvalget og gruppen Utvidet oppfølging.

Vi fant ingen signifikante forskjeller mellom gruppene da vi sammenliknet antall timer i arbeid året før og etter tiltak, og endring i antall timer i arbeid før og etter tiltak. Selv om forskjellen ikke er signifikant, vil vi likevel påpeke at arbeidssøkere i Utvidet oppfølging hadde flere timer i arbeid etter at de fikk tiltaket enn før. Arbeidssøkere i begge grupper hadde flere timer i arbeid i året etter oppstart av tiltaket, sammenliknet med året før. Til tross for at vi ikke finner signifikante forskjeller mellom gruppene i antall timer i arbeid, hadde kontrollgruppen færre timer i arbeid enn eksperimentell gruppe, både i året før oppstart i tiltak og i året etter. Det er da rimelig å tolke at arbeidssøkerne i kontrollgruppen i utgangspunkt var fjernere fra arbeidsmarkedet enn eksperimentell gruppe, samtidig som denne gruppen hadde høyere gjennomsnittsalder enn gruppen som fikk Utvidet oppfølging.

Alder ble kontrollert for i analysene der det var hensiktsmessig, fordi gjennomsnittsalderen ved inklusjon var høyere i kontrollgruppen enn i eksperimentell gruppe. Analysen viste at alder ikke hadde noen innvirkning på noen av funnene.

Når det gjelder den første problemstillingen i undersøkelsen, viser analysen at tiltaket Utvidet oppfølging ikke lykkes signifikant bedre med å integrere arbeidssøkere i lønnet arbeid, sammenliknet med kontrollgruppen. Vi vil drøfte dette i sammenheng med de andre resultatene.

## Sammenheng mellom egenvurdert arbeidsevne og forventning om arbeidsdeltakelse

Vi vil se nærmere på sammenhengen mellom egenvurdert arbeidsevne og forventning om fremtidig arbeidsdeltakelse for gruppen Utvidet oppfølging. Resultatene i vår studie følger Braathen mfl. (2014) og Aasdahl mfl. (2019), som har påpekt at sykmeldtes egenrapporterte arbeidsevne og forventning om fremtidig arbeidsdeltakelse har sammenheng med graden av oppfølging og rehabilitering de viser seg å behøve for å komme i ordinært arbeid. Vi vil argumentere for det samme når det gjelder variabelen egenvurdert arbeidsevne i vår studie. Egenvurdert arbeidsevne i gruppen Utvidet oppfølging viser i vår undersøkelse sammenheng med antall timer

i arbeid i året etter oppstart av tiltaket. Denne variabelen forklarte 18 % i variabelen antall timer i året etter tiltaket og har dermed en prediktiv verdi for fremtidig arbeidsdeltakelse. Med andre ord: Jo høyere arbeidssøkerne opplever og skårer sin arbeidsevne ved oppstart av tiltaket, jo større er sannsynligheten for at de vil ha flere timer i arbeid enn de som skårer sin arbeidsevne lavere ved oppstart. Dette bekrefter resultatene i andre skandinaviske studier (Ahlström mfl., 2010; Braathen mfl., 2014; Braathen, Eftedal, Tellnes & Haugli, 2015; Braathen, Veiersted & Heggnes, 2007).

Vi kan anta at en person som skårer høyt på arbeidsevne før og utover i perioden vedkommende er i arbeid, ikke har behov for samme grad av støtte og oppfølging som en person som skårer lavt. Selv om alle jobbsøkere som får oppfølging av en jobbspesialist, har behov for mye og tett bistand, er det likevel noen som vil trenge mer og tettere bistand enn andre. For jobbspesialistenes arbeid betyr det at tilbakemelding fra arbeidssøkerne om deres egenvurderte arbeidsevne kan brukes til å vurdere hvilken grad av oppfølging den enkelte trenger. Dette kan bidra til å lette arbeidspresset på jobbspesialistene, som i større grad kan skreddersy oppfølgingen.

I en nylig publisert rapport om tiltaket Utvidet oppfølging er det påpekt at jobbspesialistene gjør en meget god jobb og klarer å få arbeidssøkere inn i ordinære jobber, men at arbeidsgiverne ofte er lite villige til å tilby faste ansettelser. Samtidig har det vist seg at jobbspesialister kan i større grad følge arbeidssøkere sine tett opp på selve arbeidsplassen (Schönfelder mfl., 2020). Tett oppfølging på arbeidsplassen kan være en mulighet til å få et inntrykk av hva som må være på plass for at en arbeidsgiver kan tilby en arbeidssøker en fast stilling. Med utgangspunkt i vår undersøkelse mener vi at oppfølging på arbeidsplassen for de med lave skårer på egenvurdert arbeidsevne er spesielt viktig og kan være avgjørende for å få til varig jobbfastholdelse, uavhengig av om det gjelder oppfølging gjennom Utvidet oppfølging, KVP eller eksterne arbeidsmarkedstiltak.

En tidligere studie har kartlagt endring i forventning om arbeidsdeltakelse hos sykmeldte under et rehabiliteringsopphold med arbeid som hovedmål (Aasdahl mfl., 2019). Det ble målt hvor raskt deltakerne forventet å komme tilbake i arbeid ved start av oppholdet og ved avslutning av oppholdet. Det viste seg at en tredjedel fikk høyere forventning om arbeidsdeltakelse i løpet av oppholdet, halvparten av deltakerne rapporterte ingen endring i forventning, mens en sjettedel endret forventning i negativ retning.



I vår undersøkelse skårer både eksperimentell gruppe og kontrollgruppen relativt høyt på egenvurdert arbeidsevne ved oppstart, men lavere på forventning om å komme i arbeid. Vi tolker dette slik at de selv mener de er i stand til å yte og produsere i arbeid, mens de betrakter arbeidsmarkedet som vanskelig å få innpass på. Aasdahl mfl. (2019) påpeker at forventninger kan ta tid å snu. For jobbspesialistene indikerer dette at jo større forskjellen i skårer er mellom de to variablene, desto lenger har arbeidssøkere behov for oppfølging.

## Sammenheng mellom egenvurdert arbeidsevne og jobbrelatert mestringstro

Variablene egenvurdert arbeidsevne og jobbrelatert mestringstro viser en sterk sammenheng i vår undersøkelse. Skårer en deltaker ved inklusjon høyt på begge disse variablene, vil det bety bedre prognoser for å komme i arbeid. Tidligere studier har også rapportert om en positiv sammenheng mellom arbeidsevne og økt jobbrelatert mestringstro (de Vries, Reneman, Groothoff, Geertzen & Brouwer, 2013; Shaw & Huang, 2005) og mellom arbeidsevne og retur til jobb (Ahlström mfl., 2010; Braathen mfl., 2007). Det er videre dokumentert at lav jobbrelatert mestringstro sammen med helseplager vil føre til at personer trenger lengre tid til å komme tilbake i jobb (Nøttingnes mfl., 2019; Reme mfl., 2013; Volker mfl., 2015). For arbeidssøkere i vår undersøkelse som skårer lavere på disse målene, vil det derfor være spesielt viktig å komme i arbeid fordi deltakelse i arbeidsmarkedet gir mestringstro (Nøttingnes mfl., 2019) og bidrar til bedre helse (Waddell & Burton, 2006). Derfor er det viktig for jobbspesialister og tiltaksarrangører å ha kunnskap om dette med tanke på å vurdere hvilke av sine arbeidssøkere som skal følges opp særlig tett. Det er også viktig å undersøke om arbeidssøkerne har et realistisk syn på egen arbeidsevne og en realistisk tro på egen mestring. Siden både egenvurdert arbeidsevne og jobbrelatert mestringstro er avhengig av blant annet deltakelse i arbeidslivet, er det tydelig at arbeidsevne er et relasjonelt begrep, slik vi har argumentert innledningsvis. Et relasjonelt arbeidsevnebegrep understreker imidlertid jobbspesialistenes ansvar for å drøfte kravene på arbeidsmarkedet realistisk og kritisk med sine arbeidssøkere i de tilfellene der det kan

synes som om arbeidssøkernes vurdering ikke samsvarer med kravene og behovene slik jobbspesialistene eller arbeidsgiverne opplever dem.

## STUDIENS BEGRENSNINGER

I denne undersøkelsen har vi tatt utgangspunkt i tre individfaktorer som viser en sammenheng med arbeidsdeltakelse. Det er imidlertid flere faktorer som kan påvirke arbeidsdeltakelsen negativt. Blant disse er psykiske lidelser (Øverland, Knudsen & Mykletun, 2011), smerteplager (Øyeflaten mfl., 2016) og økonomiske belastninger (Fitch, Hamilton, Bassett & Davey, 2011). Sistnevnte øker også sjansene for å utvikle helseproblemer og dermed påvirke arbeidsdeltakelse. Disse faktorene ble ikke kartlagt i vår undersøkelse. En annen begrensning ved studien er at vi har målt arbeidsdeltakelse i året før og i året etter at arbeidssøkerne startet i et av tiltakene. Vi vet at mange av arbeidssøkerne i vår studie strever med å komme i varig arbeid og beveger seg inn og ut av arbeidsmarkedet. Et tidsvindu på to år, som vi har lagt til grunn i vår studie, kan bare gi begrenset innsikt i hvor mye en person faktisk jobber i løpet av et arbeidsliv. Vi tror likevel at vår studie gir et godt grunnlag for å utlede noen anbefalinger for arbeidet til jobbspesialister i Utvidet oppfølging.

## ANBEFALINGER

I arbeidslivsforskning er det bred enighet om at arbeidsevne er et relasjonelt begrep. Dette betyr at arbeidsevne bør ses i sammenheng med krav og miljøfaktorer på arbeidsplassen, og i hvilken grad disse blir tatt hensyn til (Nordenfelt, 2008). Arbeidsgivere kan dermed være med på å påvirke arbeidsevnen til en arbeidstaker i både positiv og negativ retning. Et eksempel på dette er tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne (Gensby, Limborg, Dyreborg, Bengtsen & Malmros, 2019). Hvis arbeidsevne forstås på denne måten, blir det et begrep som er relatert til både individ-, miljø- og systemfaktorer (Braathen mfl., 2014; Nordenfelt, 2008) og ses på som et holistisk begrep (Tengland, 2011). En slik forståelse av begrepet har imidlertid konsekvenser for hvordan arbeidsevne kan kartlegges. Nordenfelt (2008) hevder at en tilnærming til arbeidsevne basert utelukkende på spørreskjema har sine

begrensninger fordi individ- og miljøfaktorer må ses i sammenheng. For kartleggingsarbeidet til jobbspesialister i Utvidet oppfølging betyr dette at arbeidsevne må vurderes i samarbeid med arbeidssøkeren, med tanke på en spesifikk jobb og kravene som stilles i denne, samt vedkommendes motivasjon, helse og kompetanse.

Det har blitt påpekt at NAV-veiledere opplever et ressurs- og tidspress i sitt arbeid med å kartlegge både arbeidsrettede og helhetlige behov hos arbeidssøkeren (Kane, 2020). Jobbspesialistene har fått større handlingsrom til å kartlegge sine arbeidssøkere enn hva som er tilfelle for veilederne i NAV. I samsvar med tidligere forskning bekrefter våre resultater at forventninger bør kartlegges og benyttes i oppfølging av arbeidssøkere. Våre funn viser at egenvurdert arbeidsevne henger sammen med både jobbrelatert mestringsstro og forventning om å komme i arbeid, men at bare egenvurdert arbeidsevne kan forutsi antall timer i arbeid året etter tiltak for arbeidssøkere i Utvidet oppfølging. Egenvurdert arbeidsevne ser ut til å være den viktigste faktoren som, til en viss grad, kan benyttes til å forutsi om en arbeidssøker kommer i arbeid. Når jobbspesialister går i gang med å snekre jobber (European Union of Supported Employment (EUSE), 2010), er det viktig å kartlegge den relasjonelle arbeidsevnen til hver enkelt arbeidssøker på den aktuelle arbeidsplassen for å støtte opp under målene om integrering på arbeidsmarkedet, å sikre jobbfastholdelse og å få arbeidsgivere med på laget for å oppnå faste ansettelser i det ordinære arbeidsmarkedet.

Vi anbefaler at kontaktpersonen/jobbspesialisten til de arbeidssøkende i alle de tre tiltakene vi inkluderte, kartlegger arbeidssøkernes egenvurderte arbeidsevne ved opptak i tiltaket og regelmessig så lenge den arbeidssøkende deltar i tiltaket. Selv om vår studie ikke viser noen signifikant sammenheng for jobbrelatert mestringsstro og forventning om fremtidig arbeidsdeltakelse, anbefaler vi også å kartlegge disse to individfaktorene fordi tidligere forskning har vist at også disse har en prediktiv verdi med tanke på sannsynlighet for å komme i arbeid. For jobbspesialistenes del betyr det at de ved å ta høyde for disse faktorene bedre kan vurdere hvilke arbeidssøkere som kommer til å trenge mer eller mindre intensiv oppfølging. En grundig vurdering av disse faktorene kan dermed gjøre arbeidet til jobbspesialister (og også veiledere i andre tiltak) til en viss grad mer effektivt. Vi anbefaler jobbspesialistene i samråd med arbeidssøkerne å være tydelige overfor arbeidsgivere om arbeidssøkernes egenvurderte arbeidsevne, jobbrelaterte

mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse, da det er viktig å tilpasse arbeidet til den enkeltes evner, muligheter og perspektiver for videre deltakelse på den spesifikke arbeidsplassen.

I en etterfølgende kommentartekst fra Ida Marie Hermansen, metodeveileder i Utvidet oppfølging ved NAV Gamle Oslo, diskuteres ut fra perspektivet til en jobbspesialist hvordan våre forskningsfunn både samsvarer og ikke samsvarer med veien til målet – nemlig ansettelse i ordinært lønnet arbeid.

## REFERANSER

- Ahlström, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M. & Dellve, L. (2010). The work ability index and single-item question: Associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 404–412. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.2917>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Høringsnotat om oppfølgningstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/7ce4a69bc1474c76b98aed01d933b24a/horingsnotat-12112018.pdf>
- Arbeids- og velferdsforvaltningsloven [NAV-loven]. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2006-06-16-20). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bartley, M. (1994). Unemployment and ill health: Understanding the relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 48(4), 333–337. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.48.4.333>
- Brenninkmeijer, V., Lagerveld, S. E., Blonk, R. W. B., Schaufeli, W. B. & Wijngaards-de Meij, L. D. N. V. (2019). Predicting the effectiveness of work-focused CBT for common mental disorders: The influence of baseline self-efficacy, depression and anxiety. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 31–41. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9760-3>
- Brouwer, S., Amick, B. C., Lee, H., Franche, R.-L. & Hogg-Johnson, S. (2015). The predictive validity of the return-to-work self-efficacy scale for return-to-work outcomes in claimants with musculoskeletal disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(4), 725–732. <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9580-7>

- Brouwer, S., Franche, R.-L., Hogg-Johnson, S., Lee, H., Krause, N. & Shaw, W. S. (2011). Return-to-work self-efficacy: Development and validation of a scale in claimants with musculoskeletal disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 244–258. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9262-4>
- Braathen, T. N., Brage, S., Tellnes, G., Øyeflaten, I., Jensen, C. & Eftedal, M. (2014). A prospective study of the association between the readiness for return to work scale and future work participation in Norway. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(4), 650–657. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9497-y>
- Braathen, T. N., Eftedal, M., Tellnes, G. & Haugli, L. (2015). Work inclusion: Self-perceived change in work ability among persons in occupational rehabilitation. *Society, Health & Vulnerability*, 6(1), <https://doi.org/10.3402/vgi.v6.26624>
- Braathen, T. N., Veiersted, K. B. & Heggenes, J. (2007). Improved work ability and return to work following vocational multidisciplinary rehabilitation of subjects on long-term sick leave. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 39(6), 493–499. <https://doi.org/10.2340/16501977-0081>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 utg.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- de Vries, H. J., Reneman, M. F., Groothoff, J. W., Geertzen, J. H. B. & Brouwer, S. (2013). Self-reported work ability and work performance in workers with chronic nonspecific musculoskeletal pain. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(1), 1–10. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9373-1>
- European Union of Supported Employment (EUSE). (2010). *European union of supported employment - verktøykasse*. Hentet fra <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010-Norwegian.pdf>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G. & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
- Fitch, C., Hamilton, S., Bassett, P. & Davey, R. (2011). The relationship between personal debt and mental health: A systematic review. *Mental Health Review Journal*, 16(4), 153–166. <https://doi.org/10.1108/13619321111202313>
- Forskrift om kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad. (2011). *Forskrift om kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad* (FOR-2011-12-21-1471). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-21-1471?q=kvalifiseringsprogrammet>

- Forskrift om oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi. (2019). *Forskrift om oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi* (FOR-2019-02-04-65). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-02-04-65?q=forskrift%20for%20oppf%C3%B8lgningstjenester%20i%20egen>
- Fryers, T. (2006). Work, identity and health. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.1186/1745-0179-2-12>
- Gensby, U., Limborg, H. J., Dyreborg, J., Bengtsen, E. & Malmros, P. Å. (2019). *Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø. Bedre sammenheng mellem forskning og praksis*. Roskilde: Samfundslitteratur.
- Kane, A. A. (2020). Navs vurdering av brukeres bistandsbehov. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 23(1), 35–48. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-03>
- Lagerveld, S. E., Blonk, R. W. B., Brenninkmeijer, V. & Schaufeli, W. B. (2010). Return to work among employees with mental health problems: Development and validation of a self-efficacy questionnaire. *Work & Stress*, 24(4), 359–375. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.532644>
- Lima, I. A. Å. & Nicolaisen, H. (2016). Helse og legerklæring i arbeidsevnevurderingen. *Arbeid og Velferd*, (1), 105–120. Hentet fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/helse-og-legerkl%C3%A6ring-i-arbeidsevnevurderingen>
- Malmberg-Heimonen, I., Natland, S. & Tøge, A.-G. (2014). Evaluering av «helhetlig, prinsippstyrt, metodisk tilnærming» (HPMT). En klynge-randomisert studie. *Arbeid og Velferd*, (2), 60–72. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/evaluering-av-helhetlig-prinsippstyrt-metodisk-tilnaerming-hpmt>
- Nielsen, M. B. D., Madsen, I. E. H., Bültmann, U., Christensen, U., Diderichsen, F. & Rugulies, R. (2011). Predictors of return to work in employees sick-listed with mental health problems: Findings from a longitudinal study. *European Journal of Public Health*, 21(6), 806–811. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckq171>
- Nieuwenhuijsen, K., Noordik, E., van Dijk, F. J. H. & van der Klink, J. J. (2013). Return to work perceptions and actual return to work in workers with common mental disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(2), 290–299. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9389-6>
- Nordenfelt, L. (2008). *The concept of work ability*. Brüssel: Peter Lang Publishing.

- Nøttingnes, C., Fersum, K. V., Reme, S. E., Moe-Nilssen, R. & Morken, T. (2019). Jobbrelatert mestringsstro ved muskel- og skjelettplager – et spørreskjema. *Tidsskrift for den Norske Lægeforening*, 139(11). <https://doi.org/10.4045/tidsskr.18.0571>
- Reme, S. E., Øverland, S., Grasdahl, A. L., Ludvigsen, K., Løvvik, C. & Lie, S. A. (2013). *Effektevaluering av senter for jobbmestring: Sluttrapport*. Bergen: Uni Research. Hentet fra <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xm-lui/handle/1956/7982>
- Schönfelder, W., Arntzen, C., Johansen, T. & Munkejord, M. C. (2020). *Jobbspesialister i NAV. Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egen regi*. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2642486>
- Shaw, W. S. & Huang, Y.-H. (2005). Concerns and expectations about returning to work with low back pain: Identifying themes from focus groups and semi-structured interviews. *Disability and Rehabilitation*, 27(21), 1269–1281. <https://doi.org/10.1080/09638280500076269>
- Shaw, W. S., Reme, S. E., Linton, S. J., Huang, Y.-H. & Pransky, G. (2011). 3rd place, PREMUS best paper competition: Development of the return-to-work self-efficacy (RTWSE-19) questionnaire – psychometric properties and predictive validity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(2), 109–119. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3139>
- Sosialtjenesteloven. (2009). *Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2009-12-18-131). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131?q=sosialtjenestelov>
- Spjelkavik, Ø. (2016). *Arbeidsrettet brukeropfølging. «Place then train» i kvalifiseringsprogrammet i NAV?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet/ Høgskolen i Oslo og Akershus. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/redusert-funksjonsevne-rapportarkiv/arbeidsrettet-brukeropfølging.place-then-train-i-kvalifiseringsprogrammet-i-nav>
- Tengland, P.-A. (2011). The concept of work ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 275–285. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9269-x>
- Tiltaksforskriften. (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak* (FOR-2015-12-11-1598). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>
- Volker, D., Zijlstra-Vlasveld, M. C., Brouwers, E. P. M., van Lomwel, A. G. C. & van der Feltz-Cornelis, C. M. (2015). Return-to-work self-efficacy and actual

- return to work among long-term sick-listed employees. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 423–431. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9552-3>
- von Soest, T., Wagner, J. H. & Gerstorff, D. T. (2018). Self-esteem across the second half of life: The role of socioeconomic status, physical health, social relationships, and personality factors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(6), 945–958. <https://doi.org/10.1037/pspp0000123>
- Waddell, G. & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: Stationery Office.
- Wangen, G. (2019). Arbeidsinkludering som skreddersøm. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 125–148). Bergen: Fagbokforlaget.
- Øverland, S., Glozier, N., Henderson, M., Mæland, J. G., Hotopf, M. & Mykletun, A. (2008). Health status before, during and after disability pension award: The Hordaland Health Study (HUSK). *Occupational and Environmental Medicine*, 65(11), 769–773. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2007.037861>
- Øyeflaten, I., Hysing, M. & Eriksen, H. R. (2008). Prognostic factors associated with return to work following multidisciplinary vocational rehabilitation. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 40(7), 548–554. <http://dx.doi.org/10.2340/16501977-0202>
- Øyeflaten, I., Opsahl, J., Eriksen, H. R., Braathen, T. N., Lie, S. A., Brage, S., . . . Breivik, K. (2016). Subjective health complaints, functional ability, fear avoidance beliefs, and days on sickness benefits after work rehabilitation – a mediation model. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 17(1), 225. <https://doi.org/10.1186/s12891-016-1084-x>
- Aasdahl, L., Pape, K., Vasseljen, O., Johnsen, R. & Fimland, M. S. (2019). Improved expectations about length of sick leave during occupational rehabilitation is associated with increased work participation. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(3), 475–482. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9808-4>



## VEDLEGG

**Tabell 2** Bakgrunnskjennetegn ved arbeidssøkerne ved inklusjon og antall timer i arbeid

	Utvidet oppfølging (n = 56)		KVP og Ekstern (n = 26)		Statistikk	
	Antall	%	Antall	%	X <sup>2</sup> (df)#	p-verdi
<b>Kjønn</b>						
Kvinne	23	41	10	38	0,050 (1)	0,823
Mann	33	59	16	62		
	Gjennom- snitt	Standard avvik	Gjennom- snitt	Standard avvik	t (df)#	p-verdi
<b>Alder</b>	27,1	5,7	38,9	13,1	-5,739 (80)	0,000
<b>Egenvurdert arbeidsevne?</b> (0-10; 10 = best)	7,9	1,7	7,3	3,0	0,904 (41)	0,371
<b>Jobbrelatert mestringstro</b> (1-10, 10 = best)	7,3	2,1	6,5	2,3	1,124 (39)	0,268
<b>Forventning om arbeidsdeltakelse</b> (0-8; 8 = lavest)	5,2	2,9	5,6	2,8	-0,429 (38)	0,670
<b>Antall timer i arbeid per uke i året før tiltak</b>	17,3	20,4	12,3	21,7	1,007 (78)	0,317
<b>Antall timer i arbeid per uke i året etter tiltak</b>	26,6	20,5	21,4	20,2	1,070 (78)	0,288
<b>Antall timer i arbeid per uke – endrings- skår fra før til etter tiltak</b>	9,3	23,5	9,1	20,2	0,029 (77)	0,977

Merknad. # Ikke alle arbeidssøkerne svarte på alle spørsmål

**Tabell 3** Gjennomsnittsskårer for antall timer i arbeid i uka i året før og etter tiltaket for de to gruppene

	Tid	Utvidet oppfølging (n = 52)		KVP og Ekstern (n = 27)		Gruppe x tidseffekt		
		Gjennom- snitt	Standard avvik	Gjennom- snitt	Standard avvik	F (df)	p-verdi	$\eta^2$ p
Timer i arbeid	Før tiltak	17,3	20,4	12,3	21,7	0,023 (1,77)	0,880	0,000
Timer i arbeid	Etter tiltak	26,6	20,5	21,4	20,2			

**Tabell 4** Bivariat regresjonsanalyse mellom antall timer i arbeid og egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse separat for de to gruppene

	Utvidet oppfølging (N = 25)				KVP og Ekstern (N = 17)			
	β, Beta	95 % CI	p-verdi	R <sup>2</sup>	β, Beta	95% CI	p-verdi	R <sup>2</sup>
Egenvurdert arbeidsevne	4,61	0,474– 8,753	0,030	0,181	–0,554	–4,259– 3,151	0,753	0,007
Jobbrelatert mestringstro	2,99	–0,561– 6,549	0,095	0,117	0,050	–4,578– 4,678	0,982	0,000
Forventning om arbeidsdeltakelse	–1,24	–4,078– 1,598	0,375	0,036	0,332	–4,090– 4,754	0,874	0,002

**Tabell 5** Korrelasjoner mellom egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse

Korrelerte variabler	Hele utvalget	Utvidet oppfølging	KVP og Ekstern
Arbeidsevne – Mestringstro	0,820**	0,839**	0,854***
Arbeidsevne – Forventning	–0,370*	–0,485*	–0,298
Forventning – Mestringstro	–0,270	–0,369	–0,096

\* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001

## KOMMENTARTEKST FRA NAV-ANSATT

Ida Marie Hermansen, Metodeveileder i Utvidet oppfølging  
i NAV ved NAV Gamle Oslo

InNAVasjon – refleksjoner om et lite skritt i en stor etat

NAV er en av de store byråkratiske mammutene som vi må forholde oss til i vårt velferdssamfunn. Med store systemer følger gjerne standardiserte løp, omfattende regelverk og smale rom for fleksibilitet. Det er ikke overraskende at mange beskriver møter med offentlig byråkrati som å «befinne seg på et samleband», «falle mellom to stoler» eller «fungere som kasteball». Flere har opplevd at de ikke får hjelp til det de har behov for, eller at det rett og slett tar altfor lang tid. I et offentlig system som allerede er presset på ressurser, så skulle man kanskje tro at det ikke var mulig med spesielt tilpassede tjenester. Tjenesten Utvidet oppfølging i NAV og Supported Employment (SE) som arbeidsmetodikk har likevel vist at dette er gjennomførbart. Til tross for hva man måtte tenke om innovasjon og utvikling i det offentlige, så er ikke NAV redd for hverken nye prosjekter eller modernisering. I 2017 fikk samtlige NAV-regioner midler til å iverksette NAVs eget oppfølgingstiltak. Det kan nok være fristende å si at resten er historie, men det er nok mer presist å beskrive det som starten på en spennende, men også utfordrende reise.

En av grunnsteinene i SE er at alle som vil, *kan* jobbe – gitt riktig tilpassning og støtte. I dette ligger det et verdisyn om at alle mennesker har ressurser, til tross for eventuelle utfordringer eller tilretteleggingsbehov. Dette er jobbspesialistens viktigste kompass i møte med jobbsøkere og arbeidsgivere. Jobbspesialisten skal ha tro på jobbsøker, også når jobbsøkeren selv mister troen på at det finnes en plass for dem i arbeidslivet. Med søkelys på ressurser, tilrettelegging og arbeidstilpasning – såkalt *jobbsnekring* – kan mestringstroen fort komme snikende. Allerede på introduksjonsmøtet er jobbspesialisten tydelig på tjenestens formål om å finne en jobb tilpasset jobbsøkers interesser, kvalifikasjoner og arbeidsevne. Mulighet for tett oppfølging og kontakt også etter ansettelse er med på å tenne en gnist av jobbåp, selv hos kandidater som er i tvil om tiden for jobb er inne.

I tråd med SE skal deltakelse i Utvidet oppfølging være *frivillig*. Men som mottaker av økonomiske ytelser fra NAV er det ikke alltid slik at man

har en reell mulighet til å takke nei til NAVs insentiver om å komme i arbeid. Med ytelsene følger vilkår, forpliktelser og aktivitetsplikt, hvilket stiller et berettiget spørsmål om hvorvidt NAVs tilbud om tiltak alltid er eller oppleves som frivillig. Det er derfor ikke utenkelig at flere kan vokte seg for faktisk å takke nei til det NAV tilbyr av tjenester for å komme ut i arbeid, i frykt for å bli økonomisk sanksjonert. En kandidat som takker ja til Utvidet oppfølging for å tilfredsstille NAVs forventninger og krav, har det etter min erfaring vanskeligere med å komme ut i jobb. Dette betyr ikke nødvendigvis at vedkommende ønsker å forbli utenfor arbeidslivet. Snarere kan det handle om lav egenvurdering av arbeidsevne og manglende forventning om arbeidsdeltakelse. Som Johansen og Schönfelder belyser i sin undersøkelse, vil nok en grundigere kartlegging av disse elementene bidra til en bedre og mer tilpasset oppfølging for den enkelte.

Selv om ønske om jobb er inngangsvilkåret til Utvidet oppfølging, opplever jobbspesialistene at mange av deltakerne likevel kan kjenne på stor usikkerhet når det gjelder arbeidsdeltakelse. Dette kan dreie seg om frykt for å mislykkes eller at helsen skal forverres. Forsikring om jobbstøtte og oppfølging etter ansettelse er ofte det som skal til for at de likevel gjør et forsøk. Med jobbstøtte kan jobbspesialisten gå i dialog med arbeidsgiver om muligheter for tilrettelegging og tilpasning av arbeidsoppgaver og slik forhindre at arbeidstaker faller ut av jobb. Jobbspesialisten kan også bistå med å finne en ny jobb dersom arbeidsforholdet av en eller flere årsaker skulle vise seg ikke å fungere. I denne sammenhengen snakker jobbspesialistene om *jobbmatch* fremfor arbeidsevne. En jobbmatch tar også hensyn til jobbsøkers interesser og verdier og er ikke kun tilpasset evner og ferdigheter. Vår erfaring ved NAV Gamle Oslo er at god jobbmatch kan øke både mestringsstro og arbeidsdeltakelse hos jobbsøker. En stor andel av jobbsøkerne vi møter, har ønske om en gradvis arbeidsdeltakelse, for så å øke etter hvert som de mestrer arbeidsoppgavene og føler seg trygge på arbeidsplassen. Noen av jobbsøkerne øker arbeidsdeltakelsen sin raskere enn de forventet innledningsvis i prosessen, mens andre igjen kan bli nødt til å trappe ned. Videre kan arbeidsevnen ikke bare variere ut ifra type jobb, men også påvirkes av grad av støtte og uforutsette livshendelser. Følgelig bør arbeidsevne heller forstås som et dynamisk fremfor et statisk begrep, som Johansen og Schönfelder redegjør for i sin undersøkelse.

Det er ikke bare bordet, men også *ordet* som fanger. I Utvidet oppfølging omtales mottaker av tjenesten som jobbsøker, ikke «*klient*» eller

«*bruker*», som tradisjonelt blir benyttet i NAV. Flere, både i og utenfor NAV, har påpekt at slike formuleringer lett kan skape negative assosiasjoner. Mange vil nok kunne si seg enig i at begrepet *jobbsøker* er mer positivt ladet enn for eksempel *arbeidsledig*. Måten man snakker om et tema på, og begrepene som benyttes, er med på å forme forståelsen av dem. Trolig vil det å omtale og bli omtalt som en jobbsøker fremfor en klient eller arbeidsledig være med på å påvirke både selvforståelse, mestringstro og motivasjon. Fremfor å fokusere på at man er bruker av et system, dirigeres fokuset mot selve oppgaven – nemlig å finne jobb. Jobbspesialisten fungerer mer som en veileder og sparringspartner fremfor en rådgiver eller forvalter, ettersom det er jobbsøkeren som er ekspert på eget liv. En slik endring av rolleforståelse kan være uvant og fremmed både for tjenestemottakerne og øvrige ansatte i NAV, men like fullt være nøkkelen til suksess. Flere av jobbsøkerne til jobbspesialistene ved NAV Gamle Oslo har gitt uttrykk for at det å bli møtt som et *menneke* og ikke en bruker, har hatt stor betydning for deres vei tilbake til arbeidslivet. Håpet og forventningen om jobb påvirkes også av relasjonen mellom jobbsøker og jobbspesialist.

Det er ikke bare innenfor NAVs egne vegger jobbspesialistenes arbeidsmetodikk presser frem endringer. Målet med Utvidet oppfølging er ansettelse på ordinære vilkår, hvor samarbeid med arbeidsgiver og oppfølging på arbeidsplassen er sentrale virkemidler. Også arbeidsgivere har varierende erfaring når det gjelder samarbeid med NAV i forbindelse med rekruttering og arbeidsutprøving. Mange har blitt vant til muligheten til å teste ut potensielle nyansatte gjennom en utprøvingsperiode fritatt for lønn og forpliktelse til ansettelse, såkalt arbeidstrening eller arbeidspraksis. Selv om dette har vært veien inn i arbeidslivet for noen jobbsøkere, har andre opplevd at døren forblir stengt selv etter flere utprøvinger. Dette kan igjen svekke håp og forventning om å komme i jobb. Om man stadig opplever å bli behandlet som annenrangs arbeidskraft, kan både mestringstro og arbeidsevne få en betydelig knekk. For jobbspesialistene ved NAV Gamle Oslo er det viktig allerede innledningsvis å forsikre jobbsøkerne om at målet med tjenesten er lønnet arbeid – ikke arbeidstrening. Vi erfarer at også dette er med på å styrke både jobbhåp, mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse hos den enkelte.

SE som arbeidsmetodikk har trolig vært med på å nyansere forståelsen av hva arbeidsinkludering faktisk innebærer. I SE er det jobbsøker som styrer prosessen og setter premissene, ikke NAV eller arbeidsgiver. Man

har begynt å tilnærme seg jobbjakten med utgangspunkt i at det er jobben som skal tilpasses jobbsøker og ikke omvendt. Dette innebærer ikke bare endring av praktisk oppfølgingsarbeid, men også hvordan man tenker om oppfølging. Som med all annen endring så smerter det litt i byråkratiets ledd og muskler når man skal gjøre noe på en annen måte enn man har gjort tidligere. Implementering av en ny tjeneste som Utvidet oppfølging medfører også endring i rutiner, grensesnitt og samhandling på NAV-kontoret. Enkelte elementer ved metodikken vil kunne oppleves uvant og fremmed fra et forvaltningsorgans ståsted, og følgelig møte både motstand og samarbeidsutfordringer. Endringsprosesser som berører en hel organisasjon både praktisk og holdningsmessig, vil dermed ikke kunne ferdigstilles over natten. Tjenestens resultater vil dermed også påvirkes av hvor godt den er implementert. Johansen og Schönfelders undersøkelse ble gjennomført i løpet av oppstartsåret til Utvidet oppfølging, hvilket kan ha betydning for deres funn. Det kunne derfor vært interessant med en ny undersøkelse av tjenesten etter at den har fått etablert seg og kan vise til lengre operativ drift. At undersøkelsen ikke fant noen forskjell på arbeidsinkludering i en nylig oppstartet tjeneste sammenliknet med mer etablerte tiltak, lover godt for utviklingen av, og de videre resultatene til, Utvidet oppfølging. Som forskerne påpeker, er jobbrelatert mestringstro og vurdering av egen arbeidsevne vesentlig for å komme tilbake i arbeidslivet. Mange av jobbspesialistene i Utvidet oppfølging erfarer at både mestringstro og arbeidsevne kan gå i bølgedaler i løpet av jobbsøkingprosessen. For noen deltakere går det bedre eller verre i jobb enn de selv hadde forventet, hvilket styrer behovet for oppfølging. Andre kan nesten ikke vente med å kaste fra seg støtteapparatets krykker. Dermed kan det individuelle oppfølgingsbehovet likevel være vanskelig å predikere helt innledningsvis i prosessen, selv om man riktignok kan skimte visse konturer. Snarere har vi erfart at det finnes mange ulike veier å benytte for å nå ønsket destinasjon. Noen ruter innebærer et par omveier, mens andre ikke engang er merket på kartet. At veien blir til mens man går, og at mye ikke lar seg predikere, er nok en erfaring samtlige jobbspesialister kan kjenne seg igjen i.