

**OSLOMET**

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

# Evaluering av IPS ung

**Ira Malmberg-Heimonen**

**Magne Bråthen**

**Kjetil Frøyland**

**Øystein Spjelkavik**

**Anne Grete Tøge**

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



# ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

## THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2024:01

### Evaluering av IPS ung

Forfattere: Ira Malmberg-Heimonen, Magne Bråthen, Kjetil Frøyland, Øystein Spjelkavik og Anne Grete Tøge

Prosjekt: Effektevaluering av individuell jobbstøtte for unge (IPS-ung)

Prosjektleder: Ira Malmberg-Heimonen

Oppdragsgiver: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Publiseringsdato:

Antall sider: 90 + vedlegg

Forsidefoto/illustrasjon: Unsplash

Emneord: arbeidslinkkludering, unge, arbeidsdeltakelse, jobbspesialister, evaluering

#### Resymé:

På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVDir) har Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitetet gjennomført en evaluering av IPS ung. Evalueringen hadde som hovedmål å undersøke om IPS ung fungerer i tråd med opprinnelige intensjoner, samt å øke forståelsen av hindringer og suksesskriterier for måloppnåelse. Resultatene viser at IPS ung bidrar til økt arbeidsdeltakelse, særlig blant de eldste i målgruppen. Flertallet av deltakerne er fornøyde med IPS ung, og mener at jobbspesialisten har hjulpet dem med å komme i jobb og utdanning. Jobbspesialistene fremstår som engasjerte og dedikerte, men gir uttrykk for utfordringer som kan skyldes at de befinner seg mellom to systemer – NAV og helse – med ulike faglige tradisjoner, resultatkrav og mål. Resultatene viser også at samarbeidet med skolesektoren kan være utfordrende, samtidig som jobbspesialisten fyller en rolle andre aktører ikke kan erstatte.

ISBN 978-82-7609-473-2

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2024

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2024

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan University  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: [postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)

Nettadresse: [oslomet.no/om/afi](https://oslomet.no/om/afi)

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [oda.oslomet.no](https://oda.oslomet.no)

Publications are available for free download from [oda.oslomet.no](https://oda.oslomet.no)

## Forord

I dette prosjektet har vi evaluert IPS ung, et tiltak rettet mot unge i aktiv behandling med psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer. IPS ung er en utprøving i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVDir), og Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet har gjennomført denne evalueringen på oppdrag fra AVDir. Hensikten har vært å evaluere måloppnåelsen i forbindelse med utprøvingen av IPS ung, hvorvidt og hvordan IPS ung kan tilrettelegge for deltakelse i arbeid og utdanning, og å undersøke metodetrohet og grad av implementering.

Denne utprøvingen, som involverer 47 IPS ung-tjenester spredt over hele landet, er betydningsfull også i internasjonal sammenheng. Samtidig er det begrenset kunnskap om hvordan IPS-modellen kan bidra spesifikt til at unge med psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer i større grad kan delta i arbeid og utdanning. Vi håper derfor at denne evalueringen bidrar med verdifull kunnskap om arbeidsinkludering av sårbare unge.

AVDir har finansiert evalueringen, og Anne Lise Lunder Arvesen, Ida Jacobsen, Kine Nan Lium og Christian Ruff har tilrettelagt for vår forskning. Ved Arbeidsforskningsinstituttet har kommunikasjonsrådgiverne hjulpet oss med layout og publisering, og forskningsleder Knut Fossetøl har kvalitetssikret rapporten.

Vi vil takke metodeveiledere, jobbspesialister, NAV-ledere og samarbeidspartnere innen utdanning og helse som har delt sine erfaringer med oss. Fremfor alt vil vi takke alle deltakerne i IPS ung, som gjennom intervju og spørreundersøkelse har fortalt oss om sine erfaringer. Uten deres førstehandskunnskap om IPS ung ville denne evalueringen ikke vært mulig å gjennomføre.

Å skrive denne rapporten har vært givende for oss forskere, og mange har bidratt. Ira Malmberg-Heimonen har vært prosjektleder og hatt ansvar for helheten i rapporten. I tillegg har hun vært ansvarlig for kapittel 3.3 og 3.5 og sammen med Kjetil Frøyland og Anne Grete Tøge kapittel 3.2. Anne Grete Tøge og Magne Bråthen har hatt ansvar for kapittel 3.1, mens Kjetil Frøyland og Øystein Spjelkavik hatt ansvar for kapittel 3.4. Alle forskerne har bidratt til innledningskapitlet og diskusjonskapitlet og har også kommentert hverandres tekster.

På vegne av forskergruppen,

Ira Malmberg-Heimonen, prosjektleder

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>1</b>
<b>Figurer, tabeller og bokser</b> .....	<b>4</b>
Figurer .....	4
Tabeller .....	4
Bokser .....	5
<b>Forkortelser</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>6</b>
<b>Summary</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>13</b>
1.1 Evalueringen av IPS ung: Oppdrag og forskningsspørsmål .....	13
1.2 IPS som modell for arbeidsinkludering .....	14
1.3 Forskning om IPS .....	16
1.4 Rapportens oppbygning .....	18
<b>2. Data og metode</b> .....	<b>19</b>
2.1 Datakilder og metoder .....	19
2.1.1 Registerdata om IPS-deltakere .....	19
2.1.2 Spørreundersøkelse og intervjuer med deltakere i IPS ung .....	21
2.1.3 Spørreundersøkelse til jobbspesialister og metodeveiledere i IPS ung .....	21
2.1.4 Intervjuer med IPS-metodeveiledere, jobbspesialister, NAV-ledere og samarbeidspartnere – caseundersøkelse .....	22
2.1.5 Rapporteringer fra IPS ung-tjenestene til AVDir .....	22
2.1.6 Fidelityrapporter og fidelityevalueringer .....	22
2.2 Ethiske problemstillinger .....	23
2.3 Styrker og svakheter ved evalueringen .....	23
<b>3. Resultater</b> .....	<b>26</b>
3.1 Overganger til ordinært arbeid og tiltak .....	26
3.1.1 Økt arbeidsdeltakelse etter IPS ung .....	26
3.1.2 Sensitivitetsanalyser – overgang til arbeid etter IPS ung? .....	30
3.1.3 Deltakelse i tiltak før og etter IPS ung .....	32
3.1.4 Oppsummering: Økt overgang til ordinært arbeid etter IPS ung .....	36
3.2 Deltakernes erfaringer fra samarbeidet med jobbspesialisten .....	39
3.2.1 Deltakernes bakgrunn og livssituasjon .....	39
3.2.2 Deltakerne i IPS ung er tilfredse med samarbeidet .....	41
3.2.3 Jobbspesialistene gir hjelp til arbeid eller utdanning .....	44
3.2.4 Noen deltakere etterlyser bedre samarbeid med helsevesenet .....	47
3.2.5 Oppsummering: Gode relasjoner, men varierende grad av oppfølging på skole eller arbeidsplass .....	48
3.3 IPS ung fra jobbspesialistene og metodeveilederens perspektiv .....	48
3.3.1 Lang relevant utdanning og arbeidserfaring .....	48
3.3.2 Største utfordringen er fidelityskalaens krav om utetid .....	49
3.3.3 Hyppig kontakt med aktører innen utdanning og helse .....	51

3.3.4	Oppsummering: Erfarne jobbspesialister, men de unge er krevende å følge opp .....	53
3.4	Case-analyse av fire IPS ung-tjenester .....	54
3.4.1	Metodeveiledere støtter og gir råd til jobbspesialister.....	54
3.4.2	Jobbspesialister – relasjonsbygging og fleksibelt samarbeid med flere aktører.....	55
3.4.3	Deltakerne i IPS ung har komplekse utfordringer .....	57
3.4.4	Tett oppfølging støtter utdanningsmål for unge med komplekse utfordringer .....	58
3.4.5	Jobbspesialister jobber aktivt opp mot arbeidsgivere .....	60
3.4.6	Jobbspesialistene samarbeider tett med behandlingsteam .....	63
3.4.7	IPS ung som modell for målgruppen .....	66
3.4.8	Oppsummering: Mye positivitet, men også noen utfordringer .....	70
3.5	Implementering og metodetrohet .....	71
3.5.1	Variasjoner i implementering: ressurser, målgrupper og sluttårsaker i IPS ung.....	72
3.5.2	Jobbspesialister og metodeveiledere er godt kjent med modellen .....	73
3.5.3	Etterlevelsen av prinsippene og fidelityskalaen vurderes høyt .....	75
3.5.4	Fidelityskjemaene viser utetiden er utfordrende .....	78
3.5.5	Lite sammenheng mellom implementering og ansattes vurderinger av måloppnåelse..	81
3.5.6	Oppsummering: Godt kjent med modellen, men enkelte elementer er vanskelige å oppfylle	83
<b>4.</b>	<b>Sammendrag og diskusjon.....</b>	<b>84</b>
4.1	Bidrar IPS ung til deltakelse i arbeid, lærlingløp eller utdanning, og hva er deltakernes erfaringer? .....	84
4.2	Hvordan kan IPS ung legge til rette for deltakelse i utdanning og arbeid? .....	85
4.3	Hvor metodetro er implementeringen av IPS ung, og hvordan henger dette sammen med måloppnåelse? .....	86
<b>5.</b>	<b>Anbefalinger .....</b>	<b>87</b>
5.1	Utfordringer med integrering i NAV og helse .....	87
5.2	Samarbeid med skolesystemet.....	87
5.3	Tilpasning av IPS ung-modellen .....	87
5.4	Jobbspesialistenes opplevelse av press på resultater .....	88
5.5	Randomisert studie .....	88
5.6	Konklusjon.....	88
	<b>Referanser .....</b>	<b>89</b>
	<b>Vedlegg.....</b>	<b>91</b>

# Figurer, tabeller og bokser

## Figurer

Figur 1 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung. ....	27
Figur 2 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på aldersgrupper. ....	27
Figur 3 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk. ....	28
Figur 4 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på kjønn. ....	29
Figur 5 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung. ....	34
Figur 6 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på aldersgrupper. ....	35
Figur 7 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk. ....	35
Figur 8 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på kjønn. ....	36
Figur 9 Arbeidsalliansen med jobbspesialisten sett fra deltakernes perspektiv. Gjennomsnitt. ....	42
Figur 10 Deltakernes vurdering av støtten fra jobbspesialisten. Jobbspesialisten ...	44
Figur 11 Relevant arbeidserfaring blant jobbspesialister og metodeveiledere i IPS ung. ....	49
Figur 12 Hvor blir deltakerne henvist fra? (N=44–62). Andeler i prosent for hver svarkategori. ....	50
Figur 13 Hvordan bruker metodeveiledere og jobbspesialister fidelitetskalaen for IPS ung (angitt i prosent)?74	

## Tabeller

Tabell 1 Oppsummering av dataene brukt i rapporten. ....	19
Tabell 2 Registerdata som inngår i analysen. ....	20
Tabell 3 Arbeid, regresjon med faste effekter (endring i individer). Koeffisientene kan tolkes som forskjell i sannsynlighet målt i prosentpoeng, med tilhørende konfidensintervall (KI). ....	31
Tabell 4 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak i IPS-perioden, fordelt på kjønn og alder. Antall og prosent. ....	32
Tabell 5 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak i IPS-perioden, fordelt på tiltakstype. Antall og prosent av totalt antall deltakere i IPS ung. ....	32
Tabell 6 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak etter IPS-perioden, fordelt på kjønn og alder. ....	33
Tabell 7 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak etter IPS-perioden, fordelt på tiltakstype. Antall og prosent av totalt antall deltakere som avsluttet IPS ung. ....	33
Tabell 8 Tiltak, regresjon med faste effekter (endring i individer). Koeffisientene kan tolkes som forskjell i sannsynlighet målt i prosentpoeng, med tilhørende konfidensintervall (KI). ....	38
Tabell 9 IPS ung-deltakernes bakgrunn i spørreundersøkelse og registerdata. Prosentvis fordeling. ....	39
Tabell 10 Deltakernes aktivitet i tillegg til IPS ung. Antall svar og prosentvis fordeling. Det var mulig å gi flere svar, og totalt ga de 98 deltakerne 110 svar. ....	46
Tabell 11 Målgrupper og antall deltakere. Gjennomsnitt (M), N=49–57. ....	49
Tabell 12 Hvor vanskelig eller lett er det å... Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI), andel som svarte svært vanskelig eller vanskelig, og antall (N). ....	50
Tabell 13 Tenk på deltakere du følger opp innen IPS ung. Hvor vanskelig eller lett er det å... Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI), andel som svarte svært vanskelig eller vanskelig, og antall (N). ....	52
Tabell 14 Tenk på ditt arbeid i IPS ung. I hvilken grad er følgende påstander riktige? Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI) og antall (N). ....	75
Tabell 15 Vurdering av metodetrohet i IPS ung. Hvor ofte gjør du følgende? Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI) og antall (N). ....	76
Tabell 16 IPS-arbeid: Gjennomsnitt (M) for de ulike vurderingspunktene (n=52). ....	79
Tabell 17 Implementeringsgrad i tjenestene, IPS ung, arbeid. ....	79
Tabell 18 IPS utdanning: gjennomsnitt (M) for de ulike vurderingspunktene (n=34*). ....	80
Tabell 19 Implementeringsgrad i tjenestene, IPS ung, utdanning. ....	80
Tabell 20 Tjenestenes (N= 52) skåringer på fidelitetskalaene for IPS ung arbeid og IPS ung utdanning, fordelt på evalueringstype. Gjennomsnitt (M). ....	81

Tabell 21 Jobbspesialisters og metodeveilederes vurderinger av måloppnåelse på arbeid, utdanning og samarbeid. ....	82
Tabell 22 Grad av implementering (fidelitetskala arbeid) og ansattes vurderinger av måloppnåelse for arbeid, utdanning og samarbeid (N=73–75). Gjennomsnitt (M) og konfidensintervall (KI). ....	83
Tabell 23 Grad av implementering (fidelitetskala utdanning) og ansattes vurderinger av måloppnåelse for arbeid, utdanning og samarbeid (N=54–56). Gjennomsnitt (M) og konfidensintervall (KI). ....	83

## Bokser

Boks 1: IPS-prinsippene slik de er presentert på norsk av Nasjonalt kompetansesenter for psykiske helsetjenester.....	15
Boks 2: Fidelitetskalaen for IPS ung: Arbeid.....	15
Boks 3: Fidelitetskalaen for IPS ung: Utdanning og kontakt med pårørende.....	16

## Forkortelser

IPS – Individuell jobbstøtte
IPS ung – Individuell jobbstøtte for unge
IPS-Y – Fidelitetskala for IPS ung
AVDir – Arbeids- og velferdsdirektoratet
NAV – Arbeids- og velferdsforvaltningen
BUP – Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk
DPS – Distriktpsikiatrisk senter
OT – Oppfølgingstjenesten
FACT – Fleksibelt, aktivt oppsøkende behandlingsteam i lokalmiljøet
SE – jobbstøtte for å søke ordinært arbeid og behandling for (psykiske) helseplager samtidig
PPT – Pedagogisk-psykologisk tjeneste
ARENA – NAVs saksbehandlingssystem
AA-registeret – Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret
TSD – Tjeneste for sensitive data
SIKT – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør
HSCL – Hopkins Symptom Checklist
AFT – Arbeidsforberedende trening
AMO – Arbeidsmarkedsopplæring
VGS – Videregående skole
Ungdata – Nasjonal barne- og ungdomsundersøkelse
OsloMet – OsloMet – storbyuniversitetet
AFI – Arbeidsforskningsinstituttet

# Sammendrag

## INNLEDNING

Siden år 2021 har IPS ung (individuell jobbstøtte for unge) vært et tiltak rettet mot personer under 30 år som er under aktiv behandling og har nedsatt arbeids- eller funksjonsevne, som lider av moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller har rusmiddelproblemer. IPS ung er et felles initiativ fra Arbeids- og sosialdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet, og programmet har blitt iverksatt i alle landets fylker.

Målet med IPS ung har vært å øke gjennomføringen av utdanning og lærlingløp, samt å hjelpe flere unge mennesker med å komme inn i ordinært arbeid. I løpet av implementeringsperioden har IPS ung blitt etablert i 47 ulike tjenester.

På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVDir) har Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – Storbyuniversitetet gjennomført en evaluering av IPS ung i perioden 1. januar 2022 til 30. oktober 2023. Denne rapporten presenterer sluttresultatene fra evalueringen. Evalueringen hadde som hovedmål å undersøke om IPS ung fungerer i tråd med opprinnelige intensjoner, samt å øke forståelsen av hindringer og suksesskriterier for måloppnåelse.

Evalueringen tar særlig for seg tre hovedproblemstillinger:

1. Bidrar IPS ung til deltakelse i arbeid, lærlingløp eller utdanning, og hva er deltakernes erfaringer?
2. Hvordan kan IPS ung legge til rette for deltakelse i utdanning og arbeid?
3. Hvor metodetro er implementeringen av IPS ung, og hvordan henger dette sammen med måloppnåelse?

## IPS UNG-MODELLEN

IPS ung følger de samme prinsippene og manualen som den ordinære IPS-modellen, men med enkelte justeringer tilpasset målgruppen. IPS ung skiller seg fra den ordinære IPS-modellen ved å fokusere særlig på deltakere under 30 år og ha utdanning som en selvstendig målsetting i tillegg til arbeid. For å vurdere implementeringens trofasthet til modellen benytter IPS ung-tjenestene en fidelitetskala spesifikt utviklet for IPS ung, kjent som IPS-Y. Denne skalaen ble utarbeidet av Bond et al. (2019) og er blitt oversatt til norsk i forbindelse med utprøvingen.

Fidelitetskalaen består av totalt 35 vurderingspunkter, hvor 25 er relatert til arbeidsrettede mål, 9 til utdanningsrettede mål og 1 punkt vurderer støtten fra deltakernes pårørende. Den arbeidsrettede delen av IPS-Y samsvarer i stor grad med fidelitetskalaen for ordinær IPS.

Tidligere forskning har vist positive effekter av den ordinære IPS-modellen på arbeid, også blant unge deltakere. Imidlertid har effektene på deltakelse i utdanning vært mindre tydelige. Det er også begrenset kunnskap tilgjengelig om selve IPS ung-modellen, hvor IPS-Y fidelitetskalaen er i bruk.

## DATA OG METODER

I løpet av evalueringen har forskerne samlet inn og analysert en rekke ulike typer data. Dette inkluderer spørreundersøkelser som ble distribuert til deltakere, jobbspesialister og metodeveiledere, samt intervjuer med deltakere, jobbspesialister, metodeveiledere, ledere innenfor NAV og samarbeidspartnere fra utdannings- og helsesektoren. I tillegg har vi nøye gjennomgått registerdata om deltakere i IPS ung, fidelitetskjemater og rapporteringer fra IPS ung-



tjenestene til AVDir. Ved å benytte en kombinasjon av ulike datatyper og forskningsmetoder gir vår evaluering et helhetlig bilde av implementeringen av IPS ung.

Spesifikt omfattet dataene 22 individuelle intervjuer med jobbspesialister, metodeveiledere, NAV-ledere og samarbeidspartnere innen helse- og utdanningssektoren, gjennomført i løpet av våren 2022. I tillegg mottok vi svar fra 89 jobbspesialister og metodeveiledere som besvarte spørreundersøkelsen våren 2023. Spørreundersøkelsen for deltakerne ble besvart av 98 deltakere våren 2023, og 11 av dem ble også intervjuet for en mer inngående forståelse. Vi har også brukt statistikken som IPS ung-tjenestene har rapportert til AVDir, og fulgt deltakere i IPS ung gjennom registerdata fra NAV. Disse opplysningene har gitt oss muligheten til å undersøke deltakernes status med hensyn til arbeid eller tiltak før, under og etter deltakelse i IPS ung. Vi har også gjennomgått fidelityevalueringer for å studere graden av metodetrohet til IPS ung-modellen.

## RESULTATER

### *Gjennomføring, deltakelse i arbeid og tiltak, og deltakererfaringer*

En sentral målsetting med IPS ung er å øke deltakelsen i inntektsgivende arbeid. Våre analyser viser en økning i arbeidsdeltakelse 4–6 måneder inn i IPS ung, med en økning på 6,4 prosentpoeng. Denne økningen fortsetter videre, og 7–9 måneder etter programstart øker deltakelsen ytterligere med 4,3 prosentpoeng. Minst 9 måneder etter oppstart i IPS ung ser vi fortsatt en økning, denne gangen med 3,6 prosentpoeng. Økningen er sterkere for deltakere over 20 år og sterkere for menn enn for kvinner, samt for deltakere uten sosialhjelpshistorikk.

Deltakerne er i mindre grad på tiltak etter fullført IPS-løp enn før de ble med i IPS. Selv om tiltaksdeltakelsen gradvis stiger igjen, er likevel det samlede bildet at færre er på tiltak etter at de ble med i IPS ung. Det er verdt å merke seg at ca. 1 av 5 deltakere fortsetter å delta i tiltak samtidig som de er i IPS ung. Tiltaksdeltakelsen går ned for alle grupper, men reduseres mer for menn enn for kvinner og mer for den eldste aldersgruppen enn for de yngre.

Gjennomføringen av IPS ung varierer mellom ulike tjenester og fylker. Disse variasjonene gjelder både antallet jobbspesialister, metodeveiledere, deltakere og målgrupper. Generelt sett observerer vi at det er en lav andel deltakere under 18 år som starter i IPS ung, og at det i de fleste fylkene er flere deltakere som ved oppstart har jobb som hovedmål, sammenlignet med dem som har utdanning som hovedmål. Gjennomgående er det få som er lærlinger samtidig som de deltar i IPS ung. I de fleste fylkene er flertallet av deltakerne i jobb mens de er i IPS ung, men i Oslo er en større andel deltakere i utdanning. Resultatene viser også at det er få deltakere som har avsluttet sin deltakelse i IPS ung. Blant de som har avsluttet, er de mest vanlige årsakene at de går over til arbeid eller fortsetter i utdanning, og i noen fylker også kjeding til arbeidsrettede tiltak i NAV.

Resultatene viser videre at flertallet av deltakerne som svarte på spørreundersøkelsen eller ble intervjuet, er fornøyde med IPS ung, og flere mener at jobbspesialisten har hjulpet dem med å komme i jobb og utdanning. Deltakerne forteller også om støtten de får fra jobbspesialisten. Et hovedinntrykk er at deltakerne opplever å bli lyttet til og tatt på alvor, og at de opplever at jobbspesialisten stiller opp og er tilgjengelig. De fleste forteller om gode erfaringer med IPS ung, men noen få forteller også om negative erfaringer grunnet lav økonomisk støtte fra NAV, dårlig samarbeid med helse eller at de hatt ulike erfaringer med ulike jobbspesialister.

### *Jobbspesialister, metodeveiledere og samarbeid med skole og helse*

Resultatene viser at jobbspesialistene har lang og relevant arbeidserfaring og høy formell kompetanse. Nesten alle har høyere utdanning, oftest innen profesjonsfag. Jobbspesialistene og metodeveilederne har også betydelig erfaring fra IPS ung og ordinær IPS, og flertallet har tatt

metodeveileder- eller jobbspesialistkurs. Flere har også lang erfaring fra oppfølgingsarbeid med unge voksne; over en tredjedel har en arbeidserfaring på 7–9 år eller mer på dette området.

Jobbspesialistene fremstår som engasjerte og dedikerte, men flere gir uttrykk for utfordringer som kan skyldes at de befinner seg mellom to systemer – NAV og helse – med ulike faglige tradisjoner, resultatkrav og mål. Flere av jobbspesialistene og metodeveilederne gir uttrykk for at det er forventninger om rapportering og måloppnåelse, som fører til belastning i jobben. Det er mye positivitet til IPS ung blant jobbspesialister, metodeveiledere og samarbeidspartnere, både i NAV og innen helse. Det er positive erfaringer også i skolen, men på undersøkelsestidspunktet var kjennskapen til IPS ung i skolesystemet foreløpig begrenset. Blant informantene i helse finner vi den største usikkerheten knyttet til erfaring med manglende kontinuitet i spesialisttilbudet, samt faglige, juridiske og sosiale utfordringer knyttet til integrering av jobbspesialisten som en likeverdig del av behandlingstilbudet. Deltakerne blir henvist til IPS ung fra flere instanser, men hyppigst fra BUP, DPS, NAV eller fra kommunal helse- og rustjeneste.

#### *Erfaringer med IPS ung-modellen og metodetrohet*

Metodeveilederne og jobbspesialistene er godt kjent med IPS-prinsippene og fidelitetskalaen for IPS ung, og de vurderer selv at de følger den nokså bra. Samtidig oppleves enkelte elementer av fidelitetskalaen vanskelig å oppfylle, som utetiden og det å ha nok ukentlige ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere.

En tredjedel av jobbspesialistene opplever det som vanskelig å dokumentere nødvendig informasjon om deltakerne, og hele 4 av 5 anså det som vanskelig å oppfylle fidelitetskalaens krav om utetid. Jobbspesialistene oppgir i snitt å ha 3,4 arbeidsgiverkontakter per uke, noe som er klart lavere enn fidelitetskalaens krav til full skår tilsier. Omtrent hver tredje jobbspesialist anser det som vanskelig å få arbeidsgiverne til å tilby deltakerne lønnet arbeid. Omtrent like mange anser det som vanskelig å få deltakerne til å starte i jobb eller å følge dem opp etter at de har startet. Nokså vanlige erfaringer er også at mye tid går med til møtevirksomhet, og at IPS ung krever mer tid og innsats enn ordinær IPS fordi de unge trenger mer hjelp og koordinering, og at de ofte endrer mål for oppfølgingen.

Fidelityevalueringer oppleves i høy grad som nyttige og lærerike. De som har deltatt i ekstern evaluering og egevaluering, opplever egevaluering gir best læringsutbytte. Analyser av fidelityevalueringer viser at egevalueringer skåres høyere enn eksterne evalueringer. Vi ser ingen tydelig sammenheng mellom grad av implementering basert på fidelitetskår og ansattes vurderinger av måloppnåelse på temaområdene arbeid, utdanning og samarbeid.

#### KONKLUSJON

Implementeringen av IPS ung gir verdifull innsikt i utfordringene og mulighetene knyttet til å støtte unge mennesker i deres vei mot arbeid eller utdanning. Våre resultater viser at IPS ung bidrar til økt arbeidsdeltakelse, særlig blant de eldste i målgruppen. For å ytterligere forbedre resultatene av IPS ung er det nødvendig å arbeide med organisatorisk samarbeid, bedre tilpasning av modellen og forståelsen av at ungdommene som deltar, er en sammensatt og sårbar gruppe. Videre må jobbspesialistenes arbeid og erfaringer ivaretas, og det må legges til rette for en realistisk tilnærming til måloppnåelse. Gjennom en felles innsats for å møte disse utfordringene kan IPS ung fortsette å være en verdifull ressurs for å støtte unge mennesker som ønsker arbeid eller utdanning, inkludert dem som sliter med motivasjonen, og som dermed ikke har så entydige ønsker.

# Summary

## INTRODUCTION

Since 2021, IPS Young (Individual Placement and Support for Young Adults) has been a Norwegian initiative aimed at individuals under 30 years of age who are receiving mental health treatment and has a reduced work capacity or functional ability, who suffer from moderate to severe mental disorders and/or substance abuse problems. IPS Young is a joint initiative of the Ministry of Labour and Social Inclusion and the Norwegian Ministry of Health and Care Services, and it has been implemented in all counties in Norway. The aim of IPS Young has been to increase the completion of education and apprenticeships, as well as to assist young people in entering regular employment. During the implementation period, IPS Young has been established in 47 different services. Commissioned by the Norwegian Labour and Welfare Administration, the Work Research Institute at OsloMet – Oslo Metropolitan University has conducted an evaluation of IPS Young between January 1, 2022 and October 30, 2023. This report presents the results of the evaluation. The main objective of the evaluation is to examine whether IPS Young operates in line with its intentions, as well as to increase the understanding of obstacles and success criteria for achieving the goals. The evaluation specifically addresses three main questions:

1. Does IPS Young contribute to participation in work, apprenticeships, or education, and what are the participants' experience?
2. How can IPS Young facilitate participation in education and work?
3. What is the program fidelity, and what is the association between program fidelity and goal achievement?

## THE IPS YOUNG MODEL

The IPS Young model follows the same principles and manual as the regular IPS model, but with some adjustments to the target group. IPS Young differs from the regular IPS model by placing a specific focus on participants under 30 years of age, and by prioritizing education as an independent goal in addition to employment. To assess the fidelity of the implementation, services use a fidelity scale specifically developed for IPS Young, known as the IPS-Y fidelity scale. This scale was developed by Bond et al., 2019 and has been translated into Norwegian for the implementation.

The IPS-Y fidelity scale consists of a total of 35 assessment points, where 25 are related to employment-related goals, 9 to education-related goals and 1 point assesses support from participants' parents or guardians. The employment-related part of IPS-Y is largely aligned with the ordinary IPS fidelity scale. Previous research has shown positive effects of the ordinary IPS-model on employment and job stability, even among young participants. However, the effects on participation in education have been less clear. There is also limited available knowledge about the IPS Young model itself, where the IPS-Y fidelity scale is used.

## DATA AND METHODS

During the evaluation, our research team collected and analyzed various types of data. This includes surveys distributed to participants, job specialists, and method advisors, as well as interviews with participants, job specialists, method advisors, NAV managers and partners from the education and health sectors. Additionally, we analyzed registry data, fidelity forms and reports from IPS Young services to NAV. By utilizing a combination of different data types and research methods, our evaluation provides a comprehensive picture of the implementation of IPS Young in Norway.

Specifically, the data encompassed 22 individual interviews with job specialists, method advisors, NAV managers and collaborators in the health and education sectors, conducted in spring 2022. Additionally, we received responses from 89 job specialists and method advisors who completed the survey in spring 2023. A total of 98 participants took the participant survey in spring 2023, 11 of whom were also interviewed for a more in-depth understanding. We also used the statistics reported by IPS services to the Directorate of Labour and Welfare and tracked participants in IPS Young through registry data. This information has allowed us to examine the participants' status in terms of employment and labor market measures before, during and after their participation in IPS Young. We have also reviewed fidelity evaluations to study the degree of fidelity to the IPS Young model.

## RESULTS

### *Implementation, participation in ordinary employment and labor market measures, and participant experience*

A central objective of IPS Young is to increase participation in ordinary employment. Our analyses show a significant increase in employment. Already 4–6 months into IPS Young, there is an increase of 6.4 percentage points. This increase continues, and 7–9 months after program start, participation in ordinary employment further increases by 4.3 percentage points. After at least 9 months since the start-up of IPS Young, we still observe an increase in ordinary employment, this time by 3.6 percentage points. The increase in ordinary employment is stronger for participants over 20 years of age, among men and for those with no history of social assistance.

Participants are less likely to be in labor market programs after completing IPS Young than before joining. It is worth noting that approximately 1 in 5 participants continue to participate in labor market programs while taking part in IPS Young. Participation in labor market programs decreases for all groups, but more for men than women, and more for the oldest age group than the younger ones.

The implementation of IPS Young varies among different services and counties. These variations pertain to the number of job specialists, method advisors, participants and target groups. Generally, we observe a low proportion of participants under 18 starting in IPS Young, and in most counties, there are more participants who have employment as their main goal, compared with those whose main goal is education. Consistently, few participants undergo apprenticeships while participating in IPS Young. In most counties, most participants are employed while taking part in IPS Young, but in Oslo, a larger proportion of participants are in education. Few participants have ended their participation in IPS Young. Among those who are no longer in the program, the most common reasons are ordinary employment, education, and in some counties, participation in labor market measures through NAV.

Furthermore, the results show that most participants who took the survey and those who were interviewed are satisfied with IPS Young, and many believe that the job specialist has helped them gain employment and education. Participants also talk about the support they receive from the job specialist. A common impression is that participants feel listened to, taken seriously, and that they find the job specialist to be supportive and accessible. Most have a positive experience of IPS Young, but a few participants also mention negative experiences due to low financial support from NAV, poor collaboration with health services or varying experience of different job specialists.

### *Job specialists, method advisors, and collaboration with schools and health services*

The results show that the job specialists have extensive and relevant work experience and high formal qualifications. Almost all of them have higher education, most often in professional fields. The job specialists and method advisors also have significant experience of IPS Young and ordinary IPS, and the majority have taken method advisor or job specialist courses. Many also have extensive experience from follow-up work with young adults; over one-third have 7–9 years or more experience in this area.

The job specialists appear to be engaged and dedicated, but several express challenges that may arise from being positioned between two systems – NAV and the health services – with different professional traditions, outcome demands, and goals. Several of the job specialists and method advisors state that there are extensive reporting requirements and demands for goal achievement, which can be challenging.

There is a lot of positivity for IPS Young among the job specialists, method advisors and collaborators, both in NAV and in the health sector. The experience in schools is also positive, but at the time of the study, awareness of IPS Young in the school system was still limited. Among informants in the health services, we find the greatest uncertainty related to experiences of lacking continuity in specialized health services, as well as professional, legal and social challenges related to integrating the job specialist as an equal part of collaboration. Participants are referred to IPS Young from various agencies, most frequently from Child and Adolescent Mental Health Services, district psychiatric centers, NAV, or from municipal health and addiction services.

### *Experience of the IPS Young model and fidelity*

The method advisors and job specialists are well acquainted with IPS principles and the IPS-Y fidelity scale, and they consider that they follow the fidelity scale quite well in their work. At the same time, some elements of the fidelity scale are considered challenging to fulfil, such as meeting the outdoor time requirement and having enough face-to-face meetings with employers on a weekly basis. More specifically, one-third of the job specialists find it difficult to document necessary information about participants, and a four out of five find it difficult to meet the outdoor time requirements. The job specialists report an average of 3.4 employer contacts per week, which is significantly lower than what the full score is in the fidelity scale. About every third job specialist finds it challenging to get employers to offer the participants paid work. About the same number find it difficult to get participants to start a job or to follow them up after they have started. Fairly common experiences include a significant amount of time spent in meetings, and that IPS Young requires more time and effort than ordinary IPS because young people need more help and coordination, and often change their goals for follow-up.

Fidelity evaluations are perceived as highly useful and informative. Those who participated in both internal and external evaluations find that internal evaluation provides the most learning benefit. Analyses of fidelity evaluations show that internal evaluations score higher than external evaluations. We do not see a clear link between the level of implementation based on fidelity scores and the job specialists and method advisors' assessments of goal achievement in the areas of employment, education and collaboration.

## CONCLUSION

The implementation of IPS Young provides valuable insight into the challenges and opportunities associated with supporting young people in their path towards employment or education. Our results show that IPS Young contributes to increased participation in employment, especially

among older age groups. To further improve the outcomes of IPS Young, it is necessary to work on organizational collaboration, better adaptation of the model, and an understanding that the participants are a highly diverse and vulnerable group. Furthermore, the work and experience of job specialists must be valued, and there should be a realistic approach to goal achievement. Through a collective effort to address these challenges, IPS Young can continue to be a valuable resource for supporting young people who seek employment or education, including those who are less motivated.

# 1. Innledning

## 1.1 Evalueringen av IPS ung: Oppdrag og forskningsspørsmål

Regjeringen har etablert IPS ung, et tiltak med individuell jobbstøtte rettet mot personer under 30 år som er i aktiv behandling med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer, inkludert personer med nedsatt arbeids- eller funksjonsevne. Målet med IPS ung er å øke deltakelse i utdanning og lærlingløp og hjelpe flere inn i ordinært lønnet arbeid. Utprøvingen er et felles initiativ fra Arbeids- og sosialdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet. Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVDir) har hovedansvar for å gjennomføre utprøvingen av IPS ung, som inkluderer 47 IPS-tjenester og omtrent 129 jobbspesialister og metodeveiledere fra NAV-kontorer i alle fylker i Norge.

I et felles oppdragsbrev fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet fastslås det at IPS ung skal følge samme rammer og retningslinjer som ordinær IPS, og at fidelitetskalaen for IPS ung (IPS-Y) skal brukes for å sikre metodetrohet. Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – Storbyuniversitetet har blitt engasjert av AVDir for å gjennomføre en evaluering av IPS ung i perioden 1.1.2022 til 30.10.2023. Evalueringen vil særlig belyse om IPS ung fungerer som tiltent og bidra til økt kunnskap om suksesskriteriene for å nå målene, samt identifisere eventuelle hindringer for måloppnåelse. Evalueringen har særlig fokus på tre hovedproblemstillinger:

### **1 Bidrar IPS ung til deltakelse i arbeid, lærlingløp eller utdanning, og hva er deltakernes erfaringer?**

I dette delprosjektet har vi ved hjelp av registerdata undersøkt deltakernes overganger til ordinært arbeid og tiltak, samt vurdert om dette varierer mellom ulike demografiske grupper og individuelle kjennetegn. Gjennom rapporteringer fra IPS ung-tjenestene, spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer har vi undersøkt deltakelse i utdanning, arbeid og lærlingløp. Videre har vi undersøkt deltakernes utfordringer og livssituasjon, hvordan de har opplevd oppfølgingen i IPS ung, hva slags aktiviteter oppfølgingen har innebåret, hva de synes har vært positivt og negativt, hvordan deres nåværende situasjon er, og hva de tenker om veien videre.

### **2 Hvordan kan IPS ung legge til rette for deltakelse i utdanning og jobb?**

I dette delprosjektet har vi undersøkt hvordan IPS ung kan bidra til deltakelse i utdanning, lærlingløp og/eller arbeid. Målet var å identifisere suksesshistorier for å få økt kunnskap om best mulig tilrettelegging og samarbeid som kan øke deltakelsen i utdanning, lærlingløp og/eller arbeid. Vi har undersøkt hvordan jobbspesialister og samarbeidspartnere samarbeider, hvilke barrierer ungdommene, skolesystemet og profesjonelle står overfor, og hva som kjennetegner vellykkede og mindre vellykkede forløp. Vi har også utforsket hvem som er de viktige samarbeidspartnerne i skolesystemet, og hvilke faktorer som må være på plass for å oppnå suksess. Gjennom kvalitative intervjuer med samarbeidspartnerne søkte vi en dypere forståelse av fremgangsmåter som bidrar til et produktivt samarbeid der målene om deltakelse i arbeid, utdanning og lærlingløp nås.

### **3 Hvor metodetro er implementeringen av IPS ung-modellen, og hvordan henger metodetroheten sammen med måloppnåelse?**

I dette delprosjektet har vi undersøkt hvordan IPS ung-metoden ble brukt. Vi brukte modellens prinsipper og fidelitetskalaer for å vurdere hvor trofast metoden ble fulgt. For å undersøke dette så

vi på hva jobbspesialistene og metodeveilederne tenkte om prinsippene og fidelitetskalaen, vurderinger fra fidelityrapporter, og undersøkte om det var en sammenheng mellom hvor godt metoden ble fulgt og hvor godt målene ble nådd. Vi gjennomførte også kvalitative intervjuer og spørreundersøkelser for å finne ut om IPS ung-modellen passet bra, hva som fungerte godt, hva som fungerte dårlig, og hva som ikke ble tilstrekkelig dekket av modellen.

## 1.2 IPS som modell for arbeidsinkludering

Individuell jobbstøtte (IPS) har i flere år vært en viktig del av tjenestetilbudet til mennesker med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer i Norge og internasjonalt. Målet med IPS er å integrere oppfølging mot arbeid/utdanning samtidig med aktiv behandling, som en viktig del i behandlingsløpet til en pasient. I Norge er det en betydelig satsing på IPS, både i form av flere nasjonale ressursfelleskap og kompetansesentre og omfattende implementering i kommunene.

Hvert IPS-team har flere jobbspesialister og en metodeveileder som følger opp at metoden blir etterlevd. Det er ikke satt noen formelle målkrav til bruken av fidelitetskalaen fra AVDir sin side, men fidelitetskalaen brukes som et verktøy for å måle etterlevelse av metoden og metodetrohet følges opp gjennom regelbundne fidelityevalueringer. For IPS ung handler metodetrohet om å vurdere i hvilken grad man jobber etter de spesifikke IPS-prinsippene, IPS-manualen og fidelitetskalaen som er utviklet for IPS ung. I IPS ung kan metodetrohet omfatte flere dimensjoner:

- Rekruttering og målgruppe: I IPS ung er det viktig å sikre at programmet er rettet mot den riktige målgruppen. I denne utprøvingen er målgruppen personer under 30 år som er i behandling for psykiske lidelser.
- Arbeidsmetoder: IPS ung har et sterkt fokus på å tilby individuell og tilpasset støtte. For å ha sterk metodetrohet er det viktig å følge IPS-prinsippene og IPS-manualen i sitt arbeid.
- Fidelityevalueringer og registreringer: Metodetrohet blir videre vurdert ved å følge opp og registrere deltakernes progresjon, samle data som er relevante for IPS ung, og gjennomføre regelmessige fidelityevalueringer. Dette inkluderer blant annet data om deltakernes utgangspunkt, deres arbeidssituasjon før og etter deltakelse i programmet, og jobbspesialistenes innsats og utetid.

Den ordinære IPS-modellen består av åtte prinsipper ( se boks 1), en manual som er tilgjengelig på norsk (Becker, Swanson, Reese, Bond & McLeman, 2015), og en fidelitetskala med 25 punkter som benyttes til å evaluere implementeringen gjennom eksterne evalueringer eller egevalueringer. I IPS vektlegges relasjoner og arbeidsallianser som viktige faktorer i endringsarbeidet mellom jobbspesialister og deltakere. Metodeveilederne spiller en sentral rolle ved å veilede jobbspesialistene i å følge modellen, og hver IPS-tjeneste skal ha sin egen metodeveileder.



**Boks 1: IPS-prinsippene slik de er presentert på norsk av Nasjonalt kompetansesenter for psykiske helsetjenester<sup>1</sup>:**

- Målet er ordinær lønnet jobb
- Deltakelse på bakgrunn av arbeidssøkers eget ønske
- Individuell jobbstøtte er en integrert del av behandlingen
- Jobbsøk skjer ut fra deltakerens interesser og ferdigheter
- Individuelt tilpasset rådgivning om økonomiske ytelser
- Jobbsøk starter raskt og senest etter en måned
- Systematisk jobbutvikling ut fra arbeidssøkers preferanser
- Oppfølgingen er ubegrenset i tid og individuelt tilpasset

IPS ung-modellen følger de samme prinsippene og manualen som IPS, men i IPS ung er utdanning også et selvstendig mål. For å tydeliggjøre utdanningsmålet har Bond et al. (2019) utviklet en egen fidelityskala for IPS ung, IPS-Y, som også er oversatt til norsk i forbindelse med denne utprøvingen. Fidelityskalaen inneholder totalt 35 vurderingspunkter; 25 arbeidsrettede, 9 utdanningsrettede og 1 om kontakt med pårørende. Boks 2 presenterer de arbeidsrettede vurderingspunktene og boks 3 de utdanningsrettede punktene, samt punktet om kontakt med pårørende.

**Boks 2: Fidelityskalaen for IPS ung: Arbeid**

- |     |  |
|-----|--|
| 1   | Størrelse på porteføljen   |
| 2   | Kun fokus på arbeidsrettet oppfølging  |
| 3A  | IPS-generalister for arbeid, der jobbspesialisten utfører alle fasene av den arbeidsrettede oppfølgingen           |
| 4   | Integrering av arbeidsrettet oppfølging med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid                     |
| 5   | Integrering av arbeidsrettede program med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer |
| 6   | Samarbeid mellom jobbspesialister og NAV-veiledere   |
| 7   | Organiseringen av jobbspesialist-teamet  |
| 8   | Metodeveileders rolle  |
| 9   | Ingen eksklusjonskriterier   |
| 10A | Organisasjonens fokus på ordinært arbeid   |
| 11  | Støtte til IPS fra ledergruppen  |
| 12  | Tilgang til arbeidsrettet økonomisk veiledning   |
| 13A | Gjennomtenkt åpenhet om hva som skal formidles til arbeidsgivere   |
| 14A | Erfaringsbasert karrierekartlegging: arbeid  |
| 15  | Rask oppstart av jobbsøk eller eksponering for arbeidsmarkedet   |
| 16A | Individuelt tilpasset jobbsøk  |
| 17  | Jobbutvikling: hyppig kontakt med arbeidsgivere  |
| 18  | Jobbutvikling: kvalitet i kontakt med arbeidsgivere  |
| 19  | Stor bredde i type jobber  |
| 20  | Stor bredde i type arbeidsgivere   |
| 21A | Fokus på ordinært lønnet arbeid  |
| 22A | Individuelt tilpasset oppfølging i arbeid  |
| 23  | Frekvens og mengde jobbstøtte  |
| 24  | Arbeidsrettet oppfølging basert i nærmiljøet   |
| 25  | Aktivt oppsøkende arbeid   |

I vedlegg 1 i rapporten finnes en mer utførlig beskrivelse om hvordan hvert vurderingspunkt skal skåres. For å vurdere punktene er det viktig å også ha god kjennskap til manualen «Håndbok i

<sup>1</sup> <https://napha.no/content/20131/individuell-jobbstotte-ips>

kvalitetsevaluering», som er utviklet av Becker og Swanson (2008)<sup>2</sup> og oversatt til norsk. Den arbeidsrettede delen av fidelityskalaen for IPS ung samsvarer i stor grad med den ordinære IPS-skalaen, med noen mindre justeringer.

Den utdanningsrettede delen er ny for IPS ung (Boks 3). Skalaen gjentar noen av punktene for arbeid, men nå i utdanningskontekst. Eksempler på dette er «Organisasjonens fokus på ordinær utdanning» i stedet for «Organisasjonens fokus på ordinært arbeid», eller «IPS-generalister utdanning, der jobbspesialisten utfører alle fasene av den utdanningsrettede oppfølgingen» i stedet for «IPS-generalister arbeid, der jobbspesialisten utfører alle fasene av den arbeidsrettede oppfølgingen».

**Boks 1: Fidelityskalaen for IPS ung: Utdanning og kontakt med pårørende**

3B	IPS-generalister utdanning, der jobbspesialisten utfører alle fasene av den utdanningsrettede oppfølgingen
10B	Organisasjonen fokus på ordinær utdanning
13B	Gjennomtenkt åpenhet om hva som skal formidles til studiested
14B	Erfaringsbasert utdanningsveiledning
16B	Individuelt tilpasset karriereutforskning
16C	Individuelt tilpasset studiesøk
21B	Ordinære utdannings- eller studieprogrammer
22B	Hjelp med økonomisk støtte ved studier
22C	Individualisert tilpasset støtte etter oppstart av studie
26	Jobbspesialist-teamet har kontakt med pårørende

De regelmessige fidelityevalueringene i IPS og IPS ung gjennomføres som eksterne evalueringer eller egenevalueringer. Egenevalueringene gjennomføres ofte med støtte fra noen med kjennskap til fidelityskalaen og hvordan vurderingspunktene skal skåres. De eksterne evalueringene involverer ofte en hovedevaluator, en assisterende evaluator og en observatør. Sentrale aktører innenfor IPS, som jobbspesialister, metodeveiledere, behandlere, ledere, deltakere og pårørende, blir intervjuet og observert som en del av evalueringen. Resultatene blir sammenstilt i en evalueringsrapport som gir en skåringsbasert vurdering av IPS-tjenestene i henhold til fidelityskalaene (se vedlegg 1). Evalueringsrapporten gir også detaljerte vurderinger av implementeringen og begrunnelser for skårene som gis. Den blir formidlet til IPS-tjenestens styringsgruppe, ledelse og de som arbeider med IPS, for å synliggjøre hvilke områder av modellen som er godt implementert, hvilke områder som er mindre godt implementert, og hvilke områder som ikke er implementert.

Fra høsten 2022 ble evalueringene i hovedsak endret fra eksterne evalueringer til egenevalueringer og egenevalueringer med støtte. Målet med denne endringen var å finne kostnadsbesparende og tidsbesparende måter å evaluere på, samtidig som man ønsket å styrke eierskapet til modellen og utviklingsarbeidet i de lokale IPS-tjenestene.

### 1.3 Forskning om IPS

Det finnes relativt mye kunnskap om effekter av IPS, spesielt blant voksne. Randomiserte kontrollerte studier gjennomført både i Norge og andre land tyder på at IPS øker deltakernes muligheter for arbeid (Brinchmann et al., 2020; Reme et al., 2019). Det er gjennomført

<sup>2</sup> <https://napha.no/multimedia/9588/IPS-kvalitetshandbok>

omfattende forskning blant voksne, men kunnskapen om hvordan IPS påvirker unge mennesker er fortsatt begrenset. IPS-Y-modellen har i liten grad blitt implementert eller undersøkt grundig.

Studier har riktignok prøvd ut den ordinære IPS-modellen på unge voksne, også for å hjelpe dem å fullføre utdanningen sin. En systematisk litteraturgjennomgang av slike studier utført av Bond et al. (2023a) viser at IPS har hatt positive effekter på arbeid blant unge med psykiske lidelser. Alle de syv inkluderte studiene rapporterte positive effekter på arbeid, og seks av dem rapporterte også positive effekter på varigheten av arbeidet. Fire av studiene undersøkte også effekter på utdanning, men ingen av dem rapporterte signifikante positive effekter på dette området. Andre studier har også vist positive resultater på arbeid for unge. Den randomiserte kontrollerte studien utført av Sveinsdottir et al. (2020) dokumenterer positive effekter på arbeid av IPS for unge med risiko for å bli ufør. Også en studie gjennomført i Italia (Pelizza et al., 2020) viste at 41 prosent av de unge deltakerne hadde jobb tre år etter deltakelsen i IPS. En fersk studie utført av Bond et al. (2023b) viser i en ettårig oppfølging at 46 prosent av de unge deltakerne fikk arbeid, én ung deltaker kom i lære, mens 13 prosent begynte i utdanning. Bond et al. (2023b) konkluderer med at resultatene på arbeid er lovende, mens resultatene på utdanning er svakere. Denne konklusjonen støttes også av Del Piccolo et al. (2023), som viste lignende funn i en oppfølgingsstudie av unge IPS-deltakere.

Gjennom en kvalitativ studie identifiserte Ellison et al. (2023) viktige komponenter for bruk av IPS for unge. Undersøkelsen viste at unge deltakere trenger: 1) støtte for å fullføre videregående skole og fortsette til høyere utdanning, 2) veiledning for å utvikle ferdigheter som trengs for å lykkes med skole og utdanning, 3) hjelp til å håndtere psykiske plager, og 4) langsiktig og fleksibel oppfølging samt samarbeid med foresatte og familie for å nå sine mål. I norsk kontekst har Frøyland (2016) vurdert anvendeligheten av IPS-prinsippene for unge voksne og konkludert med at prinsippene i all hovedsak er anvendelige. Frøylands studie peker imidlertid på muligheten for, vurdert på bakgrunn av sårbare unges situasjon og utfordringer, å tilpasse IPS-prinsippene ytterligere for å bedre imøtekomme behovene til sårbare ungdommer, for eksempel ved å gi mer intensiv og tilpasset støtte, sette søkelys på praktiske hindringer som kan forhindre sysselsetting, og involvere familiemedlemmer og sosiale nettverk i prosessen med å få ungdom ut i arbeidslivet. Studien utført av Noel et al. (2018) fant positive resultater av IPS på arbeid blant unge med funksjonsnedsettelse, men identifiserte samtidig noen problemer med implementering, inkludert manglende samarbeid mellom tjenester, ulike forventninger til programmet og opplevelser av stigma.

Metodetroheten blir nøye fulgt opp blant dem som arbeider med IPS. Dette betyr at det er viktig å implementere modellen slik den er, og følge prinsippene og manualen nøye. Det finnes studier som tyder på at etterlevelse av modellen også bidrar til at flere deltakere oppnår arbeid (de Winter, Couwenbergh, van Weeghel, Bergmans & Bond, 2020). Imidlertid har enkelte studier avdekket problemer med implementering av IPS-modellen. Lystad, Rognli et al. (2022) viser til at IPS er en komplisert samarbeidsmodell for NAV og helsetjenesten der en av hovedutfordringene er ansettelsesforholdet og handlingsrommet til jobbspesialistene. Studien utført av Moe et al. (2021) peker også på utfordringer i jobbspesialistrollen som påvirker implementering. For eksempel viste studien at jobbspesialistene står ovenfor hindringer i etablerte samarbeid mellom sektorer, og at de ofte er uforberedt på implementeringen av modellen og selv må utvikle og gjennomføre samarbeidsformer. Videre viste studien at det er uklare ansvarsforhold mellom etater og manglende støtte fra ledelse innen helse- og velferdssektoren. En sentral utfordring er også at jobbspesialistene, til tross for å være en integrert del av behandlingen, er ansatt i NAV og dermed ikke har tilgang til pasientinformasjon eller ikke blir invitert til kliniske behandlingsmøter. I 2021 evaluerte Fyhn, Øygarden, Monstad og Skagseth (2021) IPS i Norge, med hovedvekt på samarbeidet mellom helse- og arbeidsrettede tjenester. Evalueringen avdekket flere utfordringer,

blant annet formelle hindringer, manglende felles forståelse av IPS og motsetninger mellom ulike yrkesgrupper. Samtidig viste resultatene at deltakerne i IPS opplevde samarbeidet med jobbspesialistene som meningsfullt. En kvalitativ studie av Supported Employment, inkludert IPS, i Norge (Bakkeli et al., 2020) avdekket ulike syn blant de involverte på hva slags læring kvalitetsverktøyene bidrar til, og hvordan kvalitet kan og bør defineres. Studien avdekket for eksempel frustrasjon blant en del profesjonelle når metoden assosieres med et utvalg kvantifiserbare faktorer, mens mer kvalitative aspekter som relasjonsarbeid og individspesifikke behov gis mindre oppmerksomhet.

## 1.4 Rapportens oppbygning

Kapittel 1 beskriver oppdraget og forskningsspørsmålene. Her introduseres også modellene for IPS og IPS ung, fidelitetskalaen for IPS ung, samt hvordan metodetrohet vurderes og forstås. I det første kapittelet presenterer vi også resultater fra tidligere forskning der IPS er blitt brukt blant unge.

I kapittel 2 presenterer vi dataene og forskningsmetodene vi har benyttet, og analysene vi har gjennomført. Vi diskuterer også etiske problemstillinger og styrker og svakheter ved evalueringen.

Kapittel 3 presenterer resultatene fra evalueringen. De to første delkapitlene omhandler resultater om deltakerne. I kapittel 3.1 undersøker vi deltakernes overganger til arbeid og tiltak med registerdata, samt resultater for ulike målgrupper. I kapittel 3.2 utforsker vi deltakernes erfaringer med IPS ung gjennom spørreundersøkelse og intervju.

De tre siste resultatkapitlene omhandler metodeveiledernes, jobbspesialistenes og samarbeidspartneres arbeid med IPS ung. I kapittel 3.3 studerer vi hvordan metodeveiledere og jobbspesialister følger opp deltakere og samarbeider med andre aktører, som samarbeidspartnere fra utdanning og helse. Kapittel 3.4 er en caseundersøkelse, der vi har analysert fire IPS ung-tjenester for å få et bilde av hvordan arbeidet i IPS ung foregikk, hvordan de samarbeidet med de unge og de ulike aktørene i helse og/eller skole og utdanning, samt hvilke erfaringer de har gjort seg. I kapittel 3.5 undersøker vi hvordan jobbspesialistene og metodeveilederne bruker IPS ung-modellen, samt hvordan de vurderer metodetrohet. Vi benytter også rapporteringer fra tjenestene og skåringer fra fidelityevalueringer for å undersøke implementeringsgrad i tjenestene, og studerer sammenhenger mellom grad av implementering og vurderinger av måloppnåelse.

I kapittel 4 oppsummerer vi og diskuterer resultatene. Kapittel 4.1 beskriver hvorvidt og hvordan IPS ung har bidratt til deltakelse i arbeid og/eller utdanning og skole. Her oppsummerer vi også deltakernes erfaringer med IPS ung. Kapittel 4.2 sammenfatter resultatene om hvordan IPS ung bidrar til deltakelse i skole/utdanning og beskriver samarbeidet med andre tjenester, herunder NAV, skole/utdanning og helse. I kapittel 4.3 oppsummerer vi resultatene om bruk av IPS ung-modellen, metodetrohet og hvorvidt og hvordan metodetrohet bidrar til selvrapportert måloppnåelse.

I kapittel 5 presenterer vi våre anbefalinger. Her legger vi vekt på praksisrelevans og hvordan IPS ung kan tilpasses og videreutvikles, slik vi vurderer det ut fra resultatene i evalueringen.

## 2. Data og metode

### 2.1 Datakilder og metoder

I evalueringen av IPS ung har vi benyttet ulike data som utfyller hverandre. Disse omfatter intervjuer, spørreundersøkelser, registerdata, IPS ung-tjenestenes rapporteringer, observasjoner og fidelityskåringer. Vi har anvendt både kvalitative data (f.eks. intervjudata, observasjoner) og kvantitative data (f.eks. spørreundersøkelse, registerdata) og metoder. Ved å bruke flere ulike typer data og metoder følger vi en tilnærming som kalles kombinerte metoder, eller «mixed methods». Å kombinere ulike data og metoder anbefales for å oppnå en mer grundig analyse, særlig når problemstillingene er komplekse (Kaarbø, 2009). Tabell 1 gir en kortfattet oppsummering av dataene, etterfulgt av en presentasjon av hver enkelt datakilde.

**Tabell 1 Oppsummering av dataene brukt i rapporten.**

Datakilde	Respondenter	Antall	Når
Registerdata	Deltakere i IPS ung	1320	2022–juni 2023
Spørreundersøkelse	Deltakere i IPS ung	98	mars–mai 2023
Intervju	Deltakere i IPS ung	11	mai–juni 2023
Spørreundersøkelse	Jobbspesialister og metodeveiledere	89	januar–april 2023
Intervju, caseundersøkelse	Jobbspesialister, metodeveiledere, samarbeidspartnere fra helse, skole og utdanning, samt NAV-ledere	22 intervjuer, 4 caser	mai–juni 2022
IPS ung-tjenestenes rapporteringer til AVDir	IPS ung-tjenestene	47	2022–2023
Fidelityrapporter og -skåringer	IPS ung-tjenestene	54	oktober 2022–august 2023
Observasjon av fidelityevalueringer	IPS ung-tjenestene	2	april–mai 2022

#### 2.1.1 Registerdata om IPS-deltakere

Ved hjelp av opplysninger fra NAVs saksbehandlingssystem ARENA har vi identifisert alle deltakere i IPS ung i perioden fra oktober 2021 til og med desember 2022. Dette utgjorde 1 320 personer. For å beskrive sammensetningen av denne analysepopulasjonen har vi koblet på demografiske kjennetegn som alder, kjønn, fødeland, bostedskommune, sivilstatus og antall barn. I tillegg har vi benyttet opplysninger fra NAV om høyeste fullførte utdanning for å finne utdanningsnivået til deltakerne.

Registeranalysen har som formål å kartlegge forløpet i IPS ung og i hvilken grad deltakelse resulterer i 1) overgang til arbeid og 2) overgang til et nytt arbeidsrettet tiltak i NAV<sup>3</sup>. Dette krever data som strekker seg over tid. Vi har valgt å avgrense analyseperioden til å omfatte tidsrommet fra 1.1.2021 til og med 30.6.2023. Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret) gir opplysninger om alle aktive ansettelsesforhold i denne perioden. Dermed kan vi identifisere yrkesaktiviteten til tiltaksdeltakerne før, under og etter tiltaksperioden. På samme måte kan vi ved hjelp av data fra ARENA analysere deltakelsen i andre arbeidsmarkedstiltak.

<sup>3</sup> Alle analyser er gjennomført ved bruk av Stata 16.0. Kontakt Tøge eller Bråthen for tilgang til syntaks.

Tabell 2 gir en oversikt over datagrunnlaget; hvilke kjennetegn som inngår, kilden for opplysningene og hvilken tidsperiode som dekkes.

**Tabell 2 Registerdata som inngår i analysen.**

<b>Datakilde</b>	<b>Periode</b>	<b>Kjennetegn</b>
Folkeregisteret	1.1.2021 – 30.06.2023	Demografi Kjønn Alder Landbakgrunn Sivil status Antall barn
Arena	1.1.2021 – 30.06.2023	Aktiviteter/ytelser i NAV Start-/stoppmåneder Arbeidssøkerstatus Tiltaksdeltakelse Ytelser Kombinasjon av tiltak
Arbeidsgiver- og arbeidstakerreg.	1.1.2021 – 30.06.2023	Aktive arbeidsforhold Start-/stoppdatoer Organisasjonsnummer Næring Forventet arbeidstid
Utbetaling sosialhjelp	1.1.2021 – 31.12.2022	Sosialhjelp Utbetalingsmåneder Årlig beløp

For å analysere om deltakelse i IPS ung påvirker overgangen til arbeid og tiltak har vi valgt å benytte longitudinelle faste effekter-modeller<sup>4</sup>. Slike regresjonsmodeller tar hensyn til variasjoner i de «faste» egenskapene eller karakteristikene til hvert individ, som enten kan være observerbare (eks. kjønn, fødeland) eller uobserverbare (eks. motivasjon, personlighet, opplevd arbeidsevne). Denne analyseteknikken gjør det med andre ord mulig å «kontrollere bort» påvirkning fra faste individuelle kjennetegn på utfallet. Dermed kan vi med større sikkerhet knytte observerte endringer over tid i arbeidstilknytning og tiltaksdeltakelse til deltakelse i IPS ung.

Observasjonsvinduet består av i alt 30 måneder, fra januar 2021 til juni 2023. I analysene benytter vi to ulike modeller. I modell 1 deles observasjonsvinduet i to faser: i) tidsrommet før deltakelse i IPS ung og ii) tidsrommet fra måneden for oppstart i IPS ung og ut analyseperioden.

<sup>4</sup> Vi benytter lineære regresjonsmodeller. Hellevik (2009) har demonstrert at de statistiske argumentene mot bruk av lineær regresjon med en dikotom avhengig variabel ikke er så avgjørende som det ofte påstås. Resultatene fra lineære og logistiske signifikanstester viser seg å være nesten identiske, selv med små utvalg og skjeve fordelinger på den avhengige variabelen. Dette betyr at vi ikke er begrenset til å bruke logistisk regresjon med en dikotom avhengig variabel. Det er i mange tilfeller sterke faglige argumenter for å foretrekke den lineære tilnærmingen. Andelsforskjeller og koeffisienter fra en lineær regresjonsanalyse av dikotome variabler kan tolkes som forskjellen i sannsynlighet for å ha en bestemt verdi på den avhengige variabelen for enheter med ulike verdier på en uavhengig variabel. I vårt tilfelle gjelder det forskjellen i sannsynlighet for å ha arbeid etter å ha gjennomført IPS ung sammenlignet med før oppstart. Dette er en tolkning som er faglig meningsfull og enkel å forstå. Det samme kan ikke sies for loglineære mål for en slik endring over tid. Den intuitivt meningsfulle tolkningen gjør det lettere å formidle forskningsresultater til et bredere publikum. Utviklingen for deltakere i ulike tiltak i NAV, herunder IPS ung, er interessant for mange utenfor det vitenskapelige miljøet, og det er derfor viktig at de statistiske teknikkene ikke er mer kompliserte enn absolutt nødvendig.

Modell 2 splitter den siste fasen i ytterligere fire deler, henholdsvis 1–3 måneder, 4–6 måneder, 6–9 måneder og 10 eller flere måneder etter oppstart i IPS ung. Dette gir oss en bedre forståelse av hvordan deltakelsen i IPS ung påvirker deltakernes utvikling over tid, ikke bare umiddelbart etter at de har blitt med i studien.

Analysene av overgangene til arbeid og tiltak er stratifisert. Det vil si at vi har beregnet resultater for undergrupper, som for eksempel menn og kvinner, ulike aldersgrupper (under 20 år, 20–23 år, 24 år eller eldre), og om personene har mottatt sosialhjelp forut for start i IPS ung. Dermed får vi frem om det er forskjeller innad i gruppen av deltakere når det gjelder yrkes- og tiltaksaktivitet.

### **2.1.2 Spørreundersøkelse og intervjuer med deltakere i IPS ung**

For å undersøke deltakernes erfaringer med IPS ung har vi gjennomført spørreundersøkelse og intervjuer. Den 9. mars sendte AVDir ut spørreundersøkelsen til samtlige 970 deltakere i IPS ung via «Mitt NAV», dvs. personer som på det tidspunktet var aktive deltakere i IPS ung. Spørreundersøkelsen inneholdt spørsmål om deltakernes erfaringer med IPS ung, samarbeidet med jobbspesialisten, deltakernes nåværende aktiviteter, tanker om fremtiden og deres syn på livet og mulighetene sine. Totalt besvarte 98 deltakere undersøkelsen i løpet av datainnsamlingsperioden, som varte fra 9. mars 2023 til 31. mai 2023. Spørreundersøkelsen ble deskriptivt analysert.

I spørreundersøkelsen hadde deltakerne mulighet til å melde interesse for å bli intervjuet av forskerne. Totalt 28 deltakere uttrykte interesse for intervju, og av de som meldte sin interesse, ble 11 deltakere intervjuet. Intervjuene ble gjennomført i perioden 22. mai til 3. juni 2023 og tok for seg deltakernes erfaringer med IPS ung, samarbeidet med jobbspesialisten og deres syn på livet og fremtiden. Intervjuene ble tatt opp på bånd, transkribert og analysert tematisk.

### **2.1.3 Spørreundersøkelse til jobbspesialister og metodeveiledere i IPS ung**

Spørreundersøkelsen til jobbspesialister og metodeveiledere ble sendt ut den 27. januar 2023. Den inneholdt spørsmål om implementering, erfaring med IPS ung, hvordan de ansatte praktisk arbeidet med de unge, deres rekrutterings- og oppfølgingsarbeid, samt samarbeidet med andre tjenester, herunder helse og skole/utdanning. AVDir sendte ut spørreundersøkelsen til samtlige jobbspesialister og metodeveiledere med en anonym lenke til nettskjemaet. Av personvern hensyn distribuerte AVDir undersøkelsen på vegne av OsloMet, mens svarene ble sendt direkte til OsloMet.

Spørreundersøkelsen til jobbspesialister og metodeveiledere ble sendt til 140 mottakere. Utvalget inkluderte ansatte både fra dedikerte IPS ung-team og «blandede» team som jobber parallelt med IPS ung og ordinær IPS. Ved utsendelsen av spørreundersøkelsen ble det rapportert om 11 personer med feil e-postadresse, samt ansatte som var i permisjon eller hadde sykemelding. Dette resulterte i et nettutvalg på 129 personer. AVDir sendte ut tre purringer. Den første purringen ble gjort 2. februar 2023, den andre 14. februar 2023 og den tredje 27. mars 2023. Datainnsamlingen ble avsluttet 30. april 2023, og på det tidspunktet hadde 89 svart på spørreundersøkelsen. Av disse respondentene var 58 jobbspesialister og 30 metodeveiledere. Den totale svarprosenten var 69. Dataene er analysert deskriptivt. Vi la også vekt på å systematisere de åpne svarene i spørreundersøkelsen, da disse bidrar til å kontekstualisere de kvantitative svarene.

#### **2.1.4 Intervjuer med IPS-metodeveiledere, jobbspesialister, NAV-ledere og samarbeidspartnere – caseundersøkelse**

I mai og juni 2022 gjennomførte vi 22 semistrukturerte intervjuer med jobbspesialister og metodeveiledere, samarbeidspartnere og NAV-ledere. Disse intervjuene ble gjennomført innenfor rammen av fire ulike IPS ung-tjenester (fire caser), som ble valgt ut basert på variasjon i implementering og organisering. Noen av tjenestene vi undersøkte, var dedikerte IPS ung-tjenester, mens andre var «blandede» og jobbet parallelt med både IPS ung og ordinær IPS. I hver case inngikk IPS ung-teamet (metodeveileder og jobbspesialister), lederen av den avdelingen i NAV som IPS ung-teamet var en del av, og samarbeidspartnere innen helse og skole med erfaring fra samarbeid med jobbspesialister i IPS ung-teamet.

Samtlige intervjuer ble gjennomført basert på en semistrukturert intervjuguide, på Teams eller telefon. Hvert intervju varte omtrent en time. Intervjuguiden for metodeveiledere, jobbspesialister og NAV-ledere inneholdt informasjon om deres bakgrunn og rolle, erfaringer med IPS ung, overgang til utdanning, samarbeid med andre tjenester, metodetrohet og IPS ung som modell. Intervjuguiden for samarbeidspartnere la hovedvekt på samarbeidet med IPS ung og vurderinger av hvordan dette samarbeidet fungerte.

Alle intervjuene ble tatt opp og transkribert. Deretter ble de gjennomgått av forskerne, som foretok en innholdsmessig deskriptiv analyse av hver enkelt case. Målet var å identifisere tema og problemstillinger knyttet til IPS ung-teamets «indre liv» som arbeidsorganisasjon og i NAV-systemet, jobbspesialistenes erfaringer med målgruppen og fra deres samarbeid med aktører innen helse, skole/utdanning og arbeidsliv. Til slutt ble det gjennomført en analyse av felles temaer på tvers av de fire casene. Intervjuene er også benyttet for å belyse resultater fra spørreundersøkelsene.

Vi har valgt å ikke rette oppmerksomhet mot likheter og forskjeller mellom IPS ung-teamene, men heller analysert tematiske områder som kommer frem i de fire casene som felles, men også ulike, erfaringer. En mer komparativ analyse ville ha forutsatt at IPS ung-teamene og de ulike samarbeidskonstellasjonene de inngår i, hadde lengre erfaring, og at de i analysene ble sammenlignet på entydige implementeringspunkter.

#### **2.1.5 Rapporteringer fra IPS ung-tjenestene til AVDir**

Rapporteringene omfatter IPS ung-tjenestenes rapporteringer til AVDir og inneholder blant annet informasjon om antall ansatte, gjennomstrømming av deltakere, informasjon om målgrupper, deltakelse i arbeid, lære eller utdanning parallelt med oppfølging, og rapporterte sluttårsaker. Vi har redegjort for årene 2022 og 2023 (januar–juli) deskriptivt for å gi en oversikt over implementeringen av IPS ung.

#### **2.1.6 Fidelityrapporter og fidelityevalueringer**

Prosjektet har fått tilgang til fidelityrapporter og -skåring. Totalt har 52 tjenester blitt fidelityevaluert med skåring i løpet av undersøkelsesperioden. Fidelityskåringene har blitt kodet og brukt i analyser. Forskerne deltok også i to fidelityevalueringer våren 2022. Dette innebar deltakelse i alt forarbeid, i selve evalueringene og i etterarbeidet, herunder møter om konsensus-skåring. I tillegg har forskerne observert IPS-rådgivermøter, der implementeringen av IPS ung jevnlig ble drøftet.



## 2.2 Etiske problemstillinger

Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet har tradisjon for å forske på sårbare grupper i samfunnet og har gjennomført flere evalueringer av tiltak som har som målsetting å inkludere disse sårbare gruppene. Erfaringen har gitt forskerne verdifull kompetanse i å håndtere de nødvendige etiske hensynene i forskningsprosessen.

Tillatelse til innsamling av data er gitt fra kunnskapssektorens tjenesteleverandør (SIKT), med referansenummer 397862 for fase 1 (intervjuer, spørreundersøkelser, fidelityevalueringer, rapporteringer og observasjoner) og 487198 for fase 2 (registerdata) av prosjektet. AVDir har innvilget dispensasjon fra taushetsplikten, slik at forskerne har fått tilgang til nødvendige registerdata (saksnr. 22/8621). Prosjektlederen har hatt ansvar for å sikre at forskningen blir gjennomført på en etisk forsvarlig måte.

Det var frivillig å delta i undersøkelsen. Forskerne har taushetsplikt om den informasjonen deltakerne i forskningen deler med oss. Videre vil alle som har bidratt i forskningen, være garantert anonymitet i rapporteringer og publikasjoner. AVDir distribuerte spørreundersøkelsene til ansatte og deltakere og forskerne har ikke kjennskap til personene som har delt informasjon med oss. Registerdata er blitt levert til OsloMet, som har lagret og analysert dem på TSD (Tjenester for sensitive data), en tjeneste i regi av Universitetet i Oslo for sikker lagring av forskningsdata.

Deltakere og ansatte har samtykket til at intervjuer tas opp på bånd. Av hensyn til anonymisering og leservennlighet er en del av intervjuopptakene som er brukt i denne rapporten, noe redigert og bearbeidet. Dette er gjort på en slik måte at det ikke forandrer meningsinnholdet. Individuelle kjennetegn ved informantene og deres arbeidssted er endret av samme årsak.

## 2.3 Styrker og svakheter ved evalueringen

En styrke ved evalueringen er kombinasjonen av ulike data og metoder, som har gitt oss et omfattende bilde av hvordan IPS ung er blitt implementert i tjenestene. Det er også en styrke at registerdataene gir oss en god oversikt over samtlige deltakere i IPS ung, samtidig som spørreundersøkelser og intervjuer lar oss gå dypere inn i ulike problemstillinger. Videre er det en styrke at vi har hatt et tett samarbeid med AVDir, som har tilrettelagt for datainnsamling, med særlig tilgang til registerdata, fidelityrapporter og rapporteringer fra IPS ung-tjenestene. Registerdataene har gitt oss verdifull kunnskap om samtlige deltakere i IPS ung og om deres overganger til arbeid og tiltak.

Samtidig identifiserer vi noen svakheter. Det er viktig å merke seg at vi ikke har hatt longitudinelle data om utdanning, og vi har derfor ikke kunnet undersøke hvordan deltakernes utdanningsstatus endrer seg under eller etter fullført deltakelse i IPS ung. Utdanningsopplysningene vi har hatt tilgang til fanger ikke opp endringer underveis i tiltaket. Imidlertid har spørreundersøkelsene, IPS ung-tjenestenes registreringer og intervjuene med deltakerne, ansatte og samarbeidspartnerne gitt oss kunnskap om hvordan IPS ung bidrar til deltakelse i skole og utdanning.

For å analysere tilknytningen til arbeid benyttes opplysninger fra Arbeidsgiverarbeidstagerregisteret (AA-registeret). Selv om dette gir oss mulighet til å identifisere alle aktive arbeidsforhold innmeldt til skatteetaten, finnes det feilkilder i datagrunnlaget som kan påvirke analysene av deltakernes arbeidsdeltakelse:

1. Arbeidsforhold som avsluttes før starten på IPS-ung, der enten i) arbeidsgiveren ikke har sendt melding om at ansettelsen er avsluttet, eller ii) den rapporterte sluttdatoen feilaktig

er satt senere enn det faktiske tidspunktet. Denne feilkilden fører til en undervurdering av effektene av IPS ung på arbeid, da analysen ikke vil fange opp at deltakeren gikk fra "ikke i arbeid" til "i arbeid", men heller vil anses som "i arbeid" gjennom hele analysens tidsperiode.

2. Arbeidsforhold som avsluttes etter starten på IPS-ung, hvor enten i) arbeidsgiveren ikke har sendt melding om at ansettelsen er avsluttet, eller ii) den rapporterte sluttdatoen feilaktig er satt senere enn det faktiske tidspunktet. Denne feilkilden fører til at effektene av IPS ung på arbeid blir overvurderte i analysene.
3. Arbeidsforhold som begynner etter starten på IPS-ung, der enten i) arbeidsgiveren ikke har sendt melding om at ansettelsen har startet, eller ii) den rapporterte startdatoen feilaktig er satt senere enn det faktiske tidspunktet. Denne feilkilden fører til en undervurdering av effektene, da analysen ikke vil fange opp at deltakeren har overgang til arbeid.

Basert på erfaring utgjør forsinkelser i meldingsgangen den største kvalitetsutfordringen når det gjelder bruk av data fra AA-registeret til analyse. Vi antar derfor at feilkilde 2 og 3 er de som i størst grad kan påvirke våre analyser av registerdataene. Vi har ikke grunnlag for å vurdere om en av disse to feilkildene påvirker resultatene i større eller mindre grad. For å fastslå om deltakelse på IPS-ung har påvirket arbeidsaktiviteten, har vi imidlertid gjennomført analyser med tre ulike definisjoner av «arbeid», hvor kravet til forventet arbeidstid i ansettelsesforholdet er henholdsvis 1, 4 og 10 timer per uke. Hvis resultatene av disse såkalte sensitivitetsanalysene er konsistente, kan vi med større sannsynlighet anta at mønstrene vi finner når det gjelder arbeidsaktivitet er robuste.

En viktig begrensning i denne studien er fraværet av en kontrollgruppe. Selv om vi minimerer risikoen for at uobserverte faktorer påvirker resultatene ved hjelp av statistiske teknikker, kan vi ikke fullstendig utelukke slik påvirkning. En kontrollgruppe ville ha gjort det mulig å isolere effektene av IPS ung og bedre vurdere om endringer i arbeidstilknytning kan tilskrives IPS ung. Mangelen på en slik gruppe reduserer studiens evne til å trekke årsakssammenhenger og indikerer behovet for forsiktighet ved tolkningen av resultatene. Fremtidige evalueringer bør vurdere inkluderingen av en kontrollgruppe for å styrke validiteten og påliteligheten av funnene.

Vi hadde videre planlagt å inkludere data om metodetrohet i analysene for å studere betydningen av dette for deltakernes overgang til arbeid. Dette viste seg å ikke være gjennomførbart på grunn av utfordringer med å koble deltakernes bosted med tilhørighet til IPS ung-tjenestene. Noen unge kunne for eksempel være registrert med bosted i en annen kommune enn der de deltok i programmet. I store byer der det var flere IPS ung-tjenester, var det heller ikke mulig å identifisere hvilken spesifikk tjeneste den unge hadde deltatt i. For å få et innblikk i problemstillingen har vi undersøkt sammenhenger mellom fidelityskåringer og jobbspesialistenes vurderinger av måloppnåelse innenfor arbeid, utdanning og samarbeid.

Kun en liten andel av deltakerne i IPS ung har besvart spørreundersøkelsen. Dette kan delvis skyldes at AVDir grunnet personvern hensyn ønsket å administrere spørreundersøkelsen via sine formelle kanaler, noe som kan ha begrenset deltakelsen sammenlignet med om jobbspesialistene hadde formidlet spørreundersøkelsen til «sine» deltakere. Av den grunn er registerdataene for samtlige deltakere i IPS ung ekstra viktige, også for å kunne sammenligne de som har besvart spørreundersøkelsen, med samtlige deltakere.

En ytterligere begrensning er oppdragets totale varighet, som kun er to år. IPS ung er en ny tjeneste, og vi har begrenset mulighet å undersøke hvordan det går med deltakerne over tid. Etersom vår tilgang til data om deltakerne har vært begrenset i tid, noen ganger i mindre enn ett år, har vi ikke utført analyser angående varigheten av deltakelsen i IPS ung eller hvor lenge

deltakerne har vært i ordinært arbeid. Det vil imidlertid være viktig å undersøke overganger til arbeid og utdanning ved et senere tidspunkt.

## 3. Resultater

I kapittel 3.1 bruker vi registerdata for å undersøke overganger til ordinært arbeid og tiltak før, under og etter deltakelse i IPS ung. Vi undersøker også om resultatene varierer mellom ulike grupper av deltakere. Kapittel 3.2 omhandler deltakernes erfaringer fra samarbeidet med jobbspesialisten, mens kapittel 3.3 er en beskrivelse av arbeidet med IPS ung sett fra jobbspesialistenes og metodeveiledernes perspektiv, herunder deres erfaringer fra oppfølgingsarbeid og samarbeid med andre aktører. Kapittel 3.4 er en caseundersøkelse der vi bruker kvalitative data for å studere tematiske områder som kommer frem i de fire casene som felles, men også ulike, erfaringer. I kapittel 3.5 undersøker vi metodetroheten i IPS ung gjennom spørreundersøkelser og fidelitetskåring, samt sammenhenger mellom metodetrohet og vurderinger av måloppnåelse.

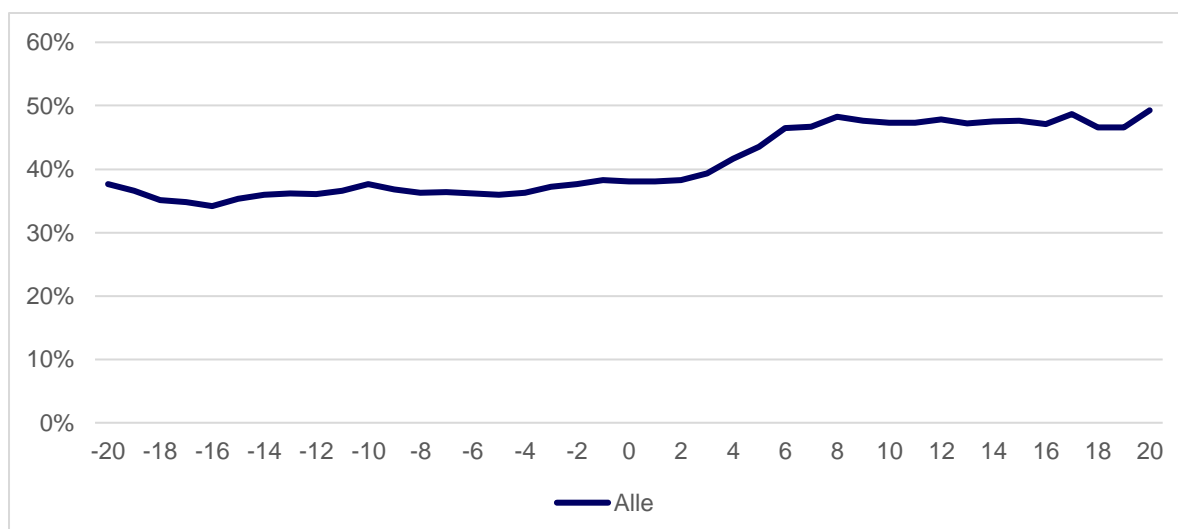
### 3.1 Overganger til ordinært arbeid og tiltak

I dagens digitaliserte samfunn kan vi gjøre nytte av en mengde datakilder for å få verdifull innsikt i ulike aspekter ved menneskers liv og velferd. En helt sentral kilde for forskning og evaluering av arbeidsrettede programmer er opplysninger fra administrative registre, ofte omtalt som registerdata (Van der Wel et al., 2019). Dette gir rike og omfangsrrike datasett som gjør det mulig å analysere hvordan deltakelsen i programmer som IPS ung forløper, og i hvilken grad deltakerne oppnår målene om overgang til ordinært arbeid. I denne sammenhengen gir registerdataene en unik mulighet til å følge deltakernes reise mot økt selvstendighet og arbeidstilknytning.

I dette kapittelet presenteres funnene fra våre analyser, som bygger på registerdata fra perioden januar 2021 til juni 2023. Her gis det deskriptive analyser av utviklingen måned for måned, før og etter deltakeren begynte i IPS ung. I tillegg er det benyttet regresjonsanalyser, hvor formålet er å knytte utfallene som observeres, til deltakelsen i IPS ung. Dette gjør vi ved å kontrollere for andre kjennetegn ved deltakerne som kan tenkes å påvirke arbeidstilknytningen eller eventuelt en overgang til videre opplæringsløp i form av andre arbeidsrettede tiltak.

#### 3.1.1 Økt arbeidsdeltakelse etter IPS ung

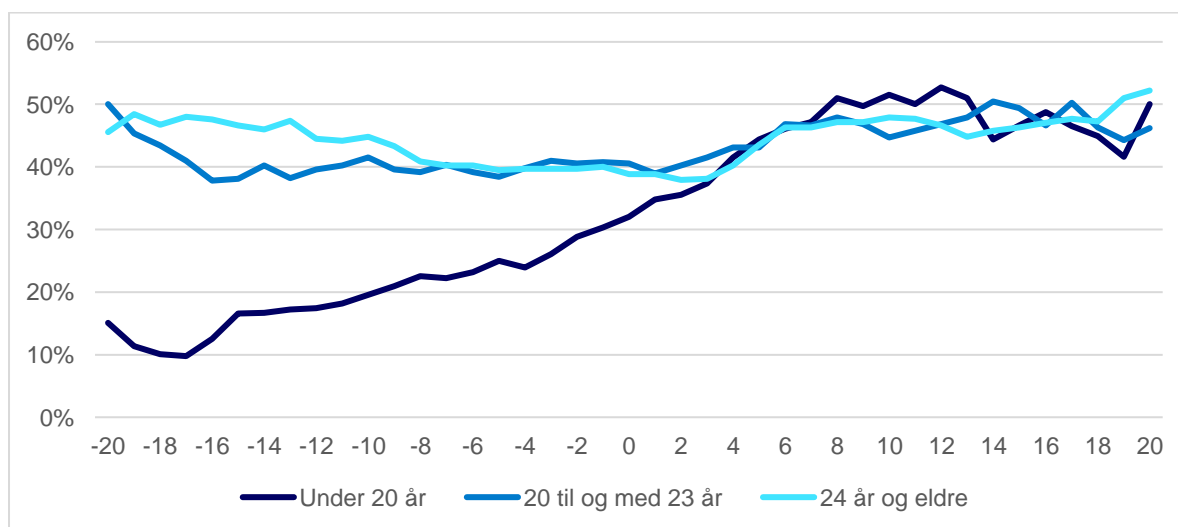
IPS ung som har som mål å hjelpe unge mennesker med psykiske helseutfordringer å finne og beholde ordinært arbeid. I den første analysen gir vi en beskrivelse av yrkesaktiviteten til målgruppen før og etter oppstart av IPS ung. Basert på opplysninger om aktive arbeidsforhold fra AA-registeret ser vi om deltakelsen i IPS ung har gitt flere en tilknytning til arbeidslivet, dvs. om flere har minst en forventet arbeidstime per uke. I figur 1 presenteres andelen deltakere i arbeid før og etter starttidspunktet for IPS ung. I de 20 månedene før oppstart ligger andelen med et arbeidsforhold, det vil si minst en forventet arbeidstime per uke, relativt stabilt mellom 34 og 38 prosent. Ved 0, altså måneden før deltakerne går inn i IPS ung, er andelen i arbeid i underkant av 40 prosent. Etter at deltakerne har startet i IPS ung, observerer vi en økning i arbeidsdeltakelsen i gruppen. Omkring seks måneder etter oppstart er andelen som er registrert med et aktivt arbeidstakerforhold i AA-registeret, tett opptil 50 prosent (48 prosent). Funnene gir en indikasjon på at jobbspesialistene, gjennom IPS ung, klarer å øke tilknytningen til det ordinære arbeidslivet for om lag 10 prosent av deltakerne. Dette skjer tydeligst seks måneder inn i programperioden. Formålet med de videre analysene er å identifisere om det er enkeltgrupper som i særlig grad opplever en økning, samt å si noe mer sikkert om hvorvidt denne økningen i yrkesaktivitet kan tilskrives selve programmet.



**Figur 1 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung.**

I figur 2 har vi delt oversikten over deltakernes arbeidsdeltakelse i observasjonsperioden inn i tre aldersgrupper: de under 20 år, de i alderen 20–23 år, og de som er 24 år eller eldre. Disse aldersgruppene representerer ulike perioder i unge voksnes liv, alt fra videregående (under 20 år) til fortsatte studier (20–24 år) og arbeidsliv (over 24 år). Resultatene viser en tydelig forskjell mellom de yngste deltakerne og de to eldste aldersgruppene. For de to eldste aldersgruppene ser vi et interessant forløp. Tjue måneder før deltakelsen i IPS ung ligger arbeidsdeltakelsen nesten på 50 prosent. Denne andelen synker gradvis i månedene frem mot programstart og stabiliserer seg rundt 40 prosent. Etter oppstart skjer det en betydelig økning. Cirka seks måneder etter oppstart i IPS ung er nesten 50 prosent av deltakerne registrert i arbeid.

Utviklingen i arbeidsdeltakelsen i den yngste aldersgruppen skiller seg fra deltakere som er 20 år og eldre. Tjue måneder før IPS ung er kun 10 prosent registrert i arbeid. Andelen øker gradvis i månedene frem mot programstart og forsetter å stige etter at tiltaket er i gang. Det er likevel interessant å merke seg at den underliggende trenden før starttidspunktet ikke endres etter at programmet er i gang. I motsetning til de to eldste aldersgruppene ser vi altså ikke en markert endring i arbeidsdeltakelsen. I tillegg er det verdt å merke seg at den underliggende økningen i andelen med et aktivt ansettelsesforhold stopper opp omtrent seks måneder inn i programmet.

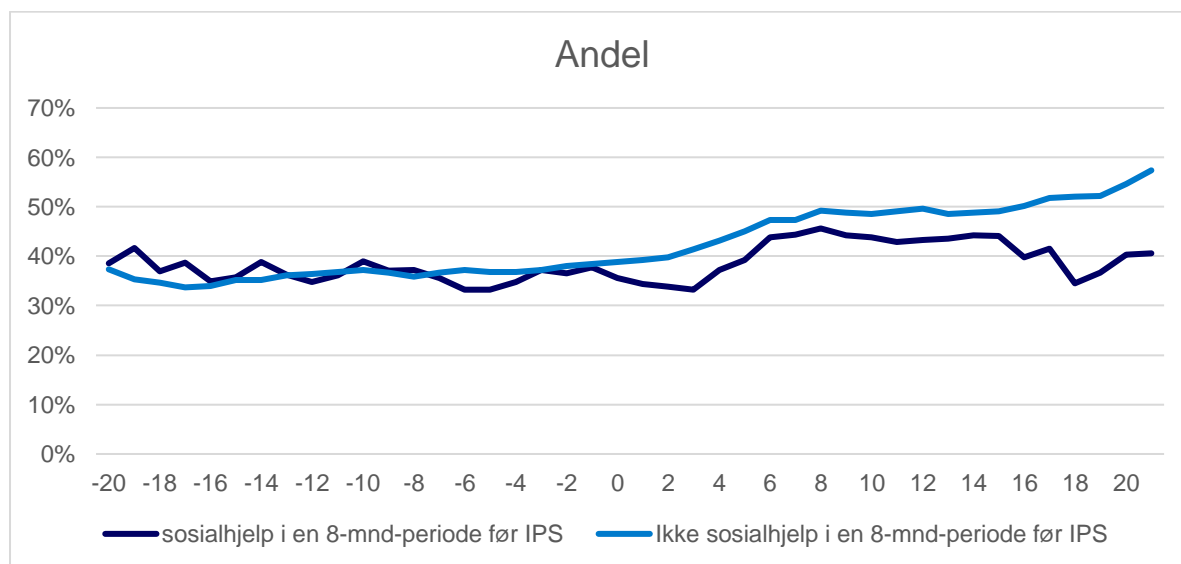


**Figur 2 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på aldersgrupper.**

Noen av deltakerne hadde mottatt sosialhjelp før de deltok i IPS ung. Tidligere analyser av sosialhjelpsmottakere har vist at dette er en gruppe med mange og til dels sammensatte utfordringer som utgjør barrierer for å komme ut i arbeid (Heggebø et al., 2020). Figur 3 viser arbeidsdeltakelsen fordelt etter om deltakerne tidligere hadde mottatt sosialhjelp, målt over en periode på åtte måneder før programstart.

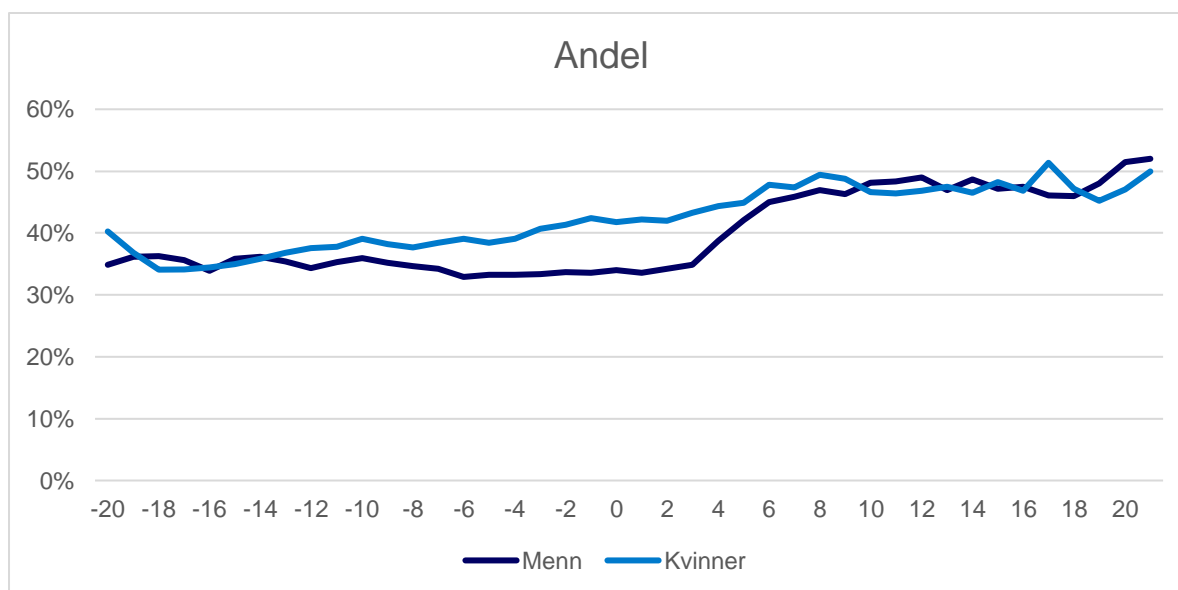
I underkant av 40 prosent av deltakerne var registrert i arbeid før IPS ung, uavhengig om de hadde mottatt ytelse eller ikke. Denne andelen var relativt stabil gjennom hele perioden frem mot deltakelse. Etter programstart observerer vi en økning i arbeidsdeltakelsen i begge gruppene, men denne økningen er sterkere blant deltakerne uten sosialhjelpshistorikk. På lang sikt – 20 måneder etter oppstart av IPS ung – er differansen i andelen i arbeid på hele 16 prosentpoeng.

Dette indikerer at IPS ung har en positiv innvirkning på deltakernes arbeidsdeltakelse, både for dem med og dem uten sosialhjelpshistorikk. Imidlertid kan det se ut til at IPS ung i mindre grad bidrar til overgang for deltakere med sosialhjelpshistorikk enn for øvrige deltakere. Deltakere med sosialhjelpshistorikk har antakelig flere utfordringer, er lenger fra arbeidsmarkedet og klarer muligens ikke på samme måte å nyttiggjøre seg tiltaket. Vi bør imidlertid være forsiktige med kausale slutninger om forskjeller i effekt mellom de ulike subgruppene, siden studien ikke har kontrollgruppe.



**Figur 3 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk.**

I figur 4 presenterer vi forskjeller i arbeidsdeltakelsen mellom mannlige og kvinnelige deltakere i IPS ung. Også disse to gruppene viser noe ulik utvikling. Andelen kvinner i arbeid øker jevnt i observasjonsperioden frem til rundt seks måneder inn i programperioden, hvor den stabiliserer seg. For menn er det ingen tydelige tegn til økning i arbeidsdeltakelsen før deltakelse i IPS ung, mens andelen øker betydelig etter programstart. Dette kan tyde på at effekten av å delta i IPS ung når det gjelder overgang til arbeid varierer mellom kjønnene. Mens kvinner opplever en gradvis økning i arbeidsdeltakelse over tid, tilsynelatende uavhengig av IPS ung, ser vi altså en mer umiddelbar og markant økning blant menn.



**Figur 4 Arbeidsdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på kjønn.**

Til nå har analysene av endringer i deltakernes arbeidsmarkedsdeltakelse vært deskriptive. Mønstrene som er identifisert, indikerer at andelen som er registrert i et ordinært ansettelsesforhold, øker etter programstart, men også at det er forskjeller i overgangen til jobb mellom ulike undergrupper. For å kunne fastslå om det er en årsakssammenheng mellom det å delta i IPS ung og resultatene vi finner, har vi gjort longitudinelle regresjonsanalyser (faste effekter) basert på to modeller (tabell 3).

I Modell 1, som analyserer arbeidsdeltakelsen i stadier etter oppstart i IPS ung, finner vi at det ikke er noen signifikant økning i arbeidsdeltakelsen de tre første månedene etter oppstart i programmet. Imidlertid øker arbeidsdeltakelsen markant 4–6 måneder inn i IPS ung, med en økning på 6,4 prosentpoeng. Denne økningen fortsetter videre, og 7–9 måneder etter programstart øker deltakelsen ytterligere med 4,3 prosentpoeng. Når det har gått minst 9 måneder etter oppstart i IPS ung, ser vi fortsatt en økning, denne gangen med 3,6 prosentpoeng.

I Modell 2 sammenligner vi alle observasjoner etter avsluttet IPS ung med observasjoner før deltakeren begynte i programmet. Resultatene tyder på at deltakerne har en betydelig økning i arbeidsdeltakelsen, med en økning på 5,3 prosentpoeng. For å forstå hvordan disse endringene varierer mellom ulike grupper av deltakere har vi utført analyser for ulike aldersgrupper, deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk, og menn og kvinner.

I Modell 2a, som analyserer endringer i den yngste aldersgruppen, finner vi ingen signifikant økning i arbeidsdeltakelsen etter deltakelse i IPS ung. Dette er i tråd med tidligere deskriptive analyser, som antydte at den yngste gruppen opplevde en annen dynamikk. For de to eldste aldersgruppene, som er undersøkt i Modell 2b og 2c, er resultatene imidlertid mer oppmuntrende. Vi ser en betydelig økning i arbeidsdeltakelsen, med en økning på henholdsvis 8,4 og 7,6 prosentpoeng etter deltakelse i programmet.

Modell 2d og 2e undersøker arbeidsdeltakelsen for deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk. Resultatene tyder på at økningen i arbeidsdeltakelse er signifikant for begge gruppene, men det er mer usikkerhet knyttet til estimatet for deltakere med sosialhjelpshistorikk enn for dem uten.

Endelig, i Modell 2f og 2g, ser vi at økningen i arbeidsdeltakelse er signifikant for både menn og kvinner, men at den er mer uttalt blant menn.

### 3.1.2 Sensitivitetsanalyser – overgang til arbeid etter IPS ung?

I kapittel 2.3 har vi skrevet om enkelte svakheter ved registerdataene gjeldende arbeidsdeltakelse. Vi har derfor valgt å gjøre noen tilleggsanalyser. Det er mulig at noen deltakere går fra å ha arbeid, men med svært begrenset arbeidstid, til å jobbe flere timer. Det er altså en mulighet for at deltakere har arbeid både før og etter IPS ung, men at IPS bidrar til økt arbeidsdeltakelse. Dersom det er korrekt, betyr det at effektene av arbeid undervurderes i analyser som kun ser på arbeid generelt, uten noe form for krav til arbeidstid. Vi gjør derfor to sensitivitetsanalyser, en der vi ser om IPS ung øker sannsynligheten for å jobbe mer enn 4 timer per uke, og en der vi ser om IPS ung øker sannsynligheten for å jobbe mer enn 10 timer per uke.

Når vi undersøker effekter av IPS ung på arbeid i mer enn 4 timer (tabell 1 i vedlegg 2) finner vi tilsvarende resultater som i analysene av effekter på arbeid som sådan. Alle konfidensintervaller overlapper det vi har funnet i analysene i tabell 3. Dette gjeler også subgruppeanalysene. Det er imidlertid interessant å merke seg at effektene for deltakere under 20 år blir signifikant, som tyder på at flere i denne gruppen jobber noe, men mindre enn fire timer, før IPS ung, mens de jobber mer enn 4-timers uker etter IPS ung. For kvinner er det ikke signifikant effekt av IPS ung på overgang til arbeid i minst 4 timer per uke (tabell 1 i vedlegg 2), men vi finner en effekt på arbeid generelt (tabell 3). Dette tyder på at IPS-ung bidrar til overgang til arbeid for kvinner, men at denne effekten i betydelig grad er drevet av overgang til arbeidsuker på mindre enn 4 timer.

Når vi undersøker effekter av IPS ung på arbeid i mer enn 10 timer (tabell 2 i vedlegg 2) finner vi tilsvarende resultater som i analysene av effekter på arbeid som sådan. Alle konfidensintervaller overlapper det vi har funnet i analysene i tabell 3. Dette gjelder også subgruppeanalysene. I likhet med tabell 3, finner vi signifikante effekter for alle subgrupper, unntatt de under 20 år. Dette tyder på at effektene vi identifiserer i analysene i kapittel 3.1.1 er forholdsvis robuste, uavhengig av hvor strenge krav vi stiller til definisjonen av arbeid.



**Tabell 3 Arbeid, regresjon med faste effekter (endring i individer). Koeffisientene kan tolkes som forskjell i sannsynlighet målt i prosentpoeng, med tilhørende konfidensintervall (KI).**

	Modell 1	Modell 2	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c	Modell 2d	Modell 2e	Modell 2f	Modell 2g
	Alle	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS
			Under 20 år	20–24 år	Eldre enn 24 år	Ikke mottatt sosialhjelp før IPS	Mottatt sosialhjelp før IPS	Menn	Kvinner
	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)
IPS ung, 0–3 md.	-0,3 (-1,8 – 1,2)								
IPS ung, 4–6 md.	6,4*** (4,9 – 8,0)								
IPS ung, 7–9 md.	4,3*** (2,7 – 5,9)								
IPS ung, mer enn 9 md.	3,6*** (2,0 – 5,1)								
IPS ung		5,3*** (2,9 – 7,8)	3,5 (-2,9 – 9,8)	8,4*** (4,3 – 12,5)	7,6*** (4,0 – 11,3)	5,7*** (2,8 – 8,6)	5,7** (0,8 – 10,7)	7,6*** (4,2 – 11,1)	3,6** (0,1 – 7,1)
<b>Kontrollvariabler</b>									
Tidstrend (dummy)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Antall observasjoner	39 240	26 157	5 691	10 086	10 380	19 399	6 758	12 487	13 670
Antall personer	1 308	1 308	284	510	514	977	331	627	695

### 3.1.3 Deltakelse i tiltak før og etter IPS ung

Hovedmålet med IPS ung er overgang til inntektsgivende arbeid eller ordinær utdanning. I kapittel 3.5.1 (tabell 7 og 8 i vedlegg 3) viser vi at en stor andel av deltakerne som ikke kom over i jobb eller i et utdanningsløp, begynte i et annet arbeidsmarkedstiltak. Vi har derfor ved hjelp av registerdataene studert i hvilken grad IPS ung kombineres med andre arbeidsrettede tiltak som NAV forvalter, og overgangen til nye tiltak etter IPS ung var avsluttet.

Tabell 4 viser at 300 (23 prosent) av deltakerne som startet i IPS ung i perioden oktober 2021 til desember 2022, var registrert med oppstart i et annet arbeidsmarkedstiltak i løpet av IPS-perioden. Det vil med andre ord si at nesten én av fire fikk opplæring og/eller praksis gjennom deltakelse i et av de andre tiltakene i tiltaksporteføljen samtidig med IPS ung. Fordelt på kjønn og alder er mønsteret når det gjelder å kombinere tiltak nokså likt.

**Tabell 4 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak i IPS-perioden, fordelt på kjønn og alder. Antall og prosent.**

	I alt	Menn	Kvinner	Under 20	20-23	24+
Deltakere på IPS-ung	1 320	624	696	284	510	526
Startet i et tiltak i IPS-ung løpet	300 (23%)	157 (25%)	143 (21%)	65 (23%)	119 (23%)	116 (22%)

For å se hva slags opplæring og praksis som kombineres med IPS ung, har vi gruppert deltakere som startet et annet tiltak i IPS-perioden, etter tiltakstype. Inndelingen er den samme som benyttes i NAVs offisielle statistikk. Tabell 5 viser at 127 personer mottok et midlertidig lønnstilskudd (inkludert tilskudd til sommerjobb og varig lønnstilskudd) og 64 deltok i arbeidstrening. Om lag 15 prosent av alle som startet i IPS ung, fikk altså arbeidspraksis ved hjelp av støtte fra NAV og ikke i et ordinært ansettelsesforhold. Når det gjelder opplæringstiltakene, begynte 43 deltakere (3 prosent) på et AMO-kurs, 26 deltakere (2 prosent) startet fag- og yrkesopplæring på videregående nivå gjennom NAV (VGS/yrkesfaglig utdanning), mens 20 (2 prosent) startet på høyere utdanning.

**Tabell 5 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak i IPS-perioden, fordelt på tiltakstype. Antall og prosent av totalt antall deltakere i IPS ung.**

Arbeidsmarkedstiltak	Antall	Prosent
<b>Startet i et tiltak i IPS-ung løpet</b>	<b>300</b>	<b>23 %</b>
<b>Lønnstilskudd</b>	<b>127</b>	<b>10 %</b>
Midlertidig lønnstilskudd	113	9 %
Tilskudd til sommerjobb	13	1 %
Varig lønnstilskudd	1	0 %
<b>Arbeidspraksis</b>	<b>66</b>	<b>5 %</b>
Arbeidsforberedende trening	2	0 %
Arbeidstrening	64	5 %
<b>Opplæring</b>	<b>89</b>	<b>7 %</b>
Arbeidsmarkedsopplæring (AMO)	43	3 %
VGS/yrkesfaglig utdanning	26	2 %
Høyere utdanning	20	2 %
<b>Andre tiltak</b>	<b>18</b>	<b>1 %</b>

Ved utløpet av observasjonsperioden juni 2023 hadde 701 personer avsluttet IPS ung (tabell 6). Av disse startet 156 i et annet arbeidsmarkedstiltak etter endt IPS-løp. I gjennomsnitt var altså 22

prosent registrert med overgang fra IPS ung til et annet tiltak i NAV. For noen vil dette være en naturlig forlengelse av oppfølgingen i IPS ung. Andelen med overgang til et annet tiltak er markant lavere for deltakerne under 20 år, hvor kun 9 prosent begynner i et annet tiltak.

**Tabell 6 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak etter IPS-perioden, fordelt på kjønn og alder.**

	I alt	Menn	Kvinner	Under 20	20-23	24+
Deltakere som har avsluttet IPS-ung	701	331	370	131	269	301
Startet i et tiltak etter avsluttet IPS-ung	156 (22%)	72 (22%)	84 (23%)	12 (9%)	62 (23%)	82 (27%)

Om lag to av tre (97 personer) av personene som startet i et nytt tiltak etter IPS ung, begynte enten i et av oppfølgingstiltakene eller arbeidspraksis (tabell 7). Dette utgjør 14 prosent av alle som avsluttet IPS ung. Videre finner vi at 22 personer (3 prosent) begynte i et opplærings- eller utdanningstiltak, mens 22 (3 prosent) fikk en ny kartlegging og vurdering av mulighetene til å jobbe gjennom avklaringstiltaket.

**Tabell 7 Deltakere i IPS ung etter om de startet et annet arbeidsmarkedstiltak etter IPS-perioden, fordelt på tiltakstype. Antall og prosent av totalt antall deltakere som avsluttet IPS ung.**

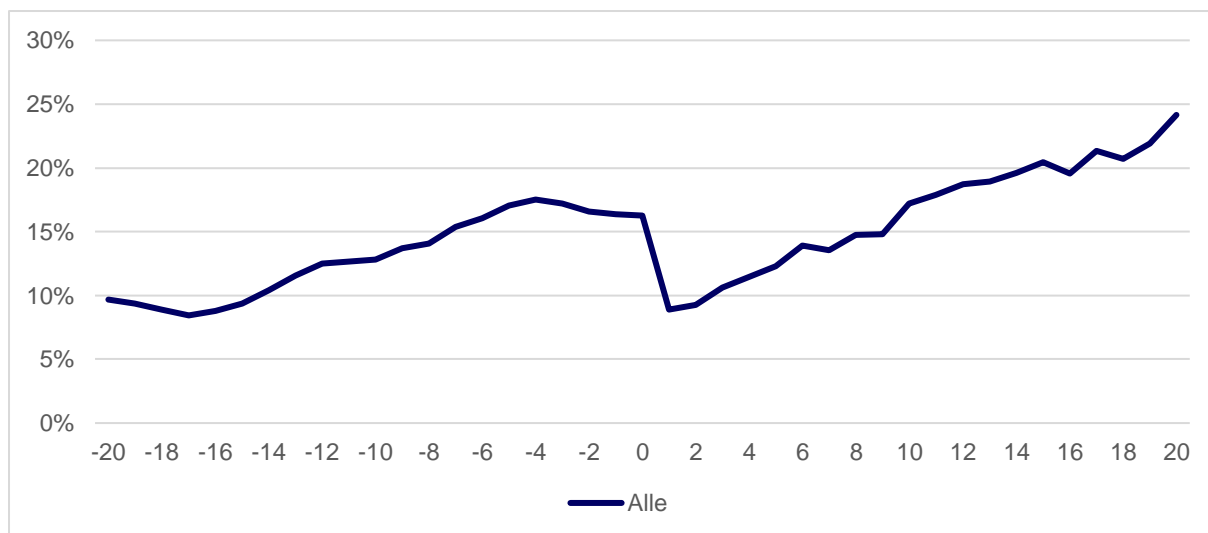
Arbeidsmarkedstiltak	Antall	Prosent
<b>Startet i et tiltak i IPS-ung løpet</b>	<b>156</b>	<b>22 %</b>
<b>Lønnstilskudd</b>	<b>8</b>	<b>1 %</b>
Midlertidig lønnstilskudd	8	1 %
<b>Arbeidspraksis</b>	<b>44</b>	<b>6 %</b>
Arbeidsforberedende trening	29	4 %
Arbeidstrening	15	2 %
<b>Opplæring</b>	<b>22</b>	<b>3 %</b>
AMO	5	1 %
VGs/yrkesfaglig utdanning	13	2 %
Høyere utdanning	4	1 %
<b>Oppfølging</b>	<b>53</b>	<b>8 %</b>
Individuell jobbstøtte	11	2 %
Jobbklubb	1	0 %
Mentor	2	0 %
Oppfølging	16	2 %
Utvidet oppfølging i NAV	22	3 %
Utvidet oppfølging i opplæring	1	0 %
<b>Avklaring</b>	<b>22</b>	<b>3 %</b>
<b>Andre tiltak</b>	<b>7</b>	<b>1 %</b>

#### *Andel unge i tiltak er økende i etterkant av IPS ung*

Figur 5 viser andelen deltakere registrert i andre arbeidsmarkedstiltak i månedene før og etter de begynte i IPS ung. I de 20 månedene forut for oppstart var denne andelen jevnt økende, fra i underkant av 10 prosent til 16 prosent i måneden før starttidspunktet. I oppstartsmåneden falt tiltaksdeltakelsen brått ned til i underkant av 10 prosent. Dette er ikke overraskende, ettersom de

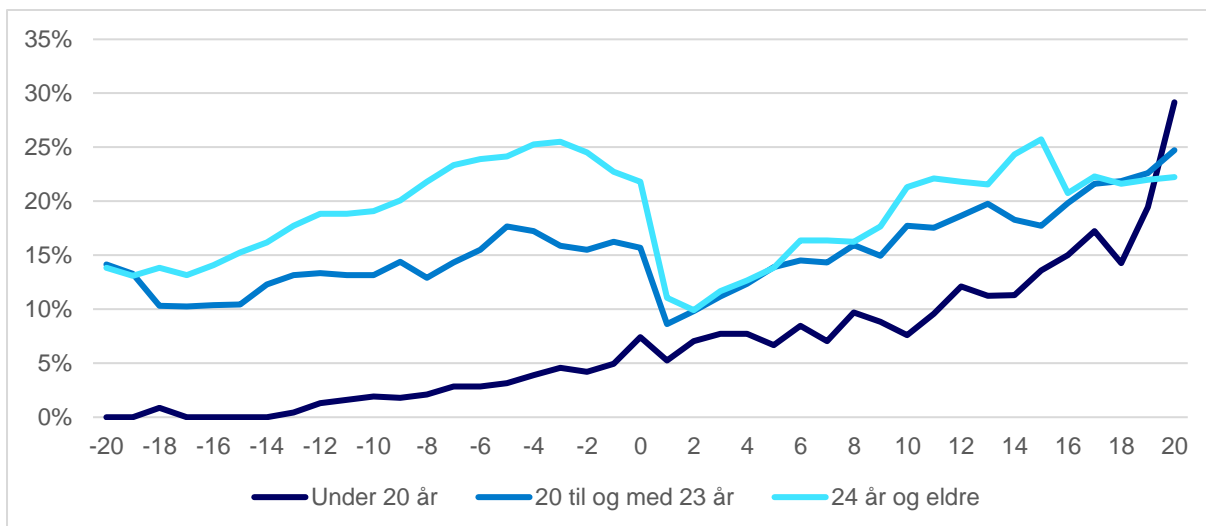
da var registrert som deltakere i et annet tiltak, nemlig IPS ung. Deretter steg tiltaksdeltakelsen gradvis igjen. Ved utgangen av observasjonsperioden var én av fire (25 prosent) registrert med et annet arbeidsmarkedstiltak enn IPS.

Disse funnene synes å bekrefte funnene vi presenterer i kapittel 3.5.1 nemlig at en del av deltakerne i IPS ung kjedes over i andre tiltak. Dette er ikke noe klart brudd som indikerer at dette skjer på bestemte tidspunkt i løpet; snarere ser det ut til å være en overgang som kan inntreffe på ulike tidspunkt, underveis og kanskje også etter at IPS ung er avsluttet. Våre videre analyser vil bidra til å si noe mer sikkert om hvor stor del av økningen som kan tilskrives selve programmet, og belyse hvilke grupper som i størst grad opplever økning.



**Figur 5 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung.**

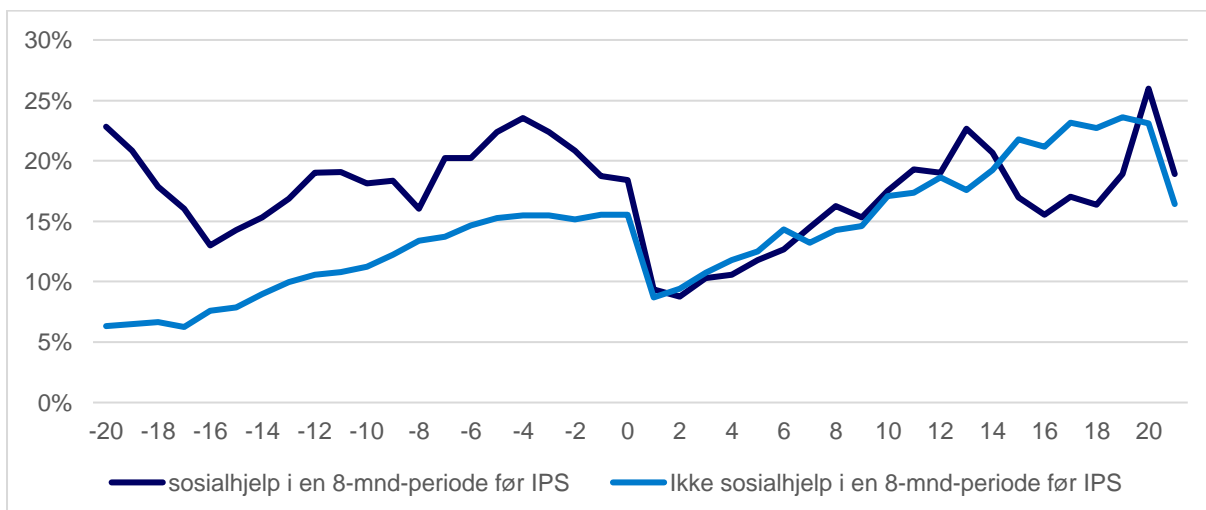
Figur 6 gir en oversikt over tiltaksdeltakelsen blant deltakerne i IPS ung fordelt på tre aldersgrupper: de under 20 år, de i alderen 20–23 år, og de som er 24 år eller eldre. Grafen viser er tydelig forskjell mellom de yngste deltakerne og de to eldste aldersgruppene. Her er det interessante forskjeller. Hvis vi ser på utgangspunktet 20 måneder før de ble med i IPS ung, er tiltaksdeltakelsen ca. 14 prosent i de to eldste aldersgruppene, mens den er nær null for den yngste aldersgruppen. I perioden frem mot deltakerne blir med i IPS ung, øker andelen på tiltak i alle tre gruppene, men mest markant i den eldste aldersgruppen. Etter oppstart i IPS ung ser vi en interessant forskjell mellom de to eldste og den yngste aldersgruppen. De to eldste får et kraftig fall i tiltaksdeltakelsen når de blir med, etterfulgt av en gradvis økning. Den yngste aldersgruppen får derimot ingen vesentlig reduksjon i tiltaksandelen, mens trenden vi fant forut for oppstart i IPS ung, ser ut til å fortsette. Vi bør imidlertid være forsiktig med tolkningen av de første og siste månedene av tidsforløpet, da antallet deltakere i hver gruppe er begrenset.



**Figur 6 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på aldersgrupper.**

Figur 7 illustrerer andelen deltakere i tiltak i månedene før og etter påbegynt deltakelse i IPS ung, fordelt på to grupper: deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk. I perioden før deltakelse er det tydelig at deltakere med sosialhjelpshistorikk har en større tendens til å delta i tiltak sammenlignet med deltakere uten slik historikk. Dette er naturlig, fordi det er aktiveringsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år. Forut for IPS, ser vi videre en økning over tid i begge gruppene, selv om økningen er tydeligst blant deltakerne uten sosialhjelpshistorikk.

Når deltakerne blir en del av IPS ung, ser vi en markant nedgang i tiltaksdeltakelsen den påfølgende måneden. Etter denne nedgangen øker tiltaksdeltakelsen jevnt og gradvis, og det er ikke lenger noen tydelig forskjell mellom de to gruppene.



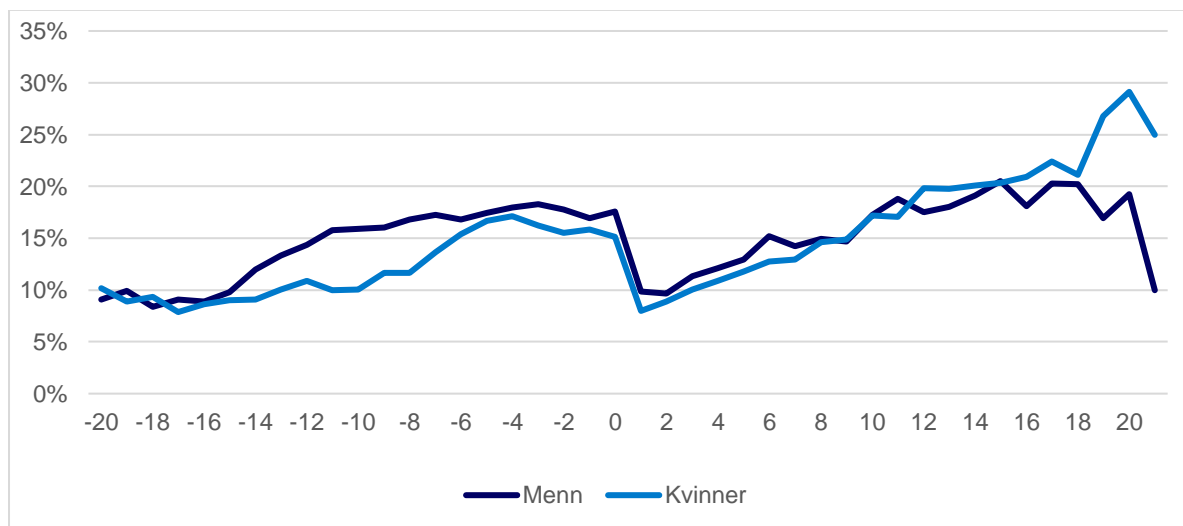
**Figur 7 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk.**

I figur 8 presenteres andelen kvinner og menn i tiltak i månedene før og etter deltakelsen i IPS ung. I perioden før deltakelse observerer vi at menn i noe større grad deltar i tiltak sammenlignet med kvinner, men denne forskjellen er marginal, spesielt i løpet av de seks månedene før de blir en del av IPS ung.

Det er en tydelig nedgang i tiltaksdeltakelsen den måneden deltakerne blir en del av IPS ung, noe som gjelder både menn og kvinner. Etter oppstart i IPS ung ser vi en jevn og gradvis økning i

tiltaksdeltakelsen for både menn og kvinner. Frem til 18 måneder etter oppstart er det ingen tydelig forskjell mellom de to gruppene i IPS ung.

Etter denne perioden på 18 måneder ser det ut til at menn og kvinner har en noe ulik utvikling i tiltaksdeltakelse. Vi bør imidlertid være forsiktige med å trekke for sterke konklusjoner på grunn av det lave deltakerantallet vi kan følge i registrene så langt som 18–20 måneder etter oppstarten i IPS ung.



**Figur 8 Tiltaksdeltakelse før og etter deltakelse i IPS ung, fordelt på kjønn.**

Tabell 8 presenterer resultatene fra en longitudinell regresjonsanalyse (faste effekter) av tiltaksdeltakelsen blant deltakerne i IPS ung. Her er det naturlig å sammenligne situasjonen før og etter IPS ung. Vi begrenser derfor analysene til Modell 2, der vi sammenligner alle observasjoner etter avsluttet IPS ung med observasjonene før deltakeren begynte i programmet.

Resultatene viser at deltakerne har en signifikant reduksjon i tiltaksdeltakelsen, med en reduksjon på 10 prosentpoeng. For å forstå hvordan disse endringene varierer mellom ulike grupper av deltakere har vi utført analyser for ulike aldersgrupper, deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk, og menn og kvinner.

I Modell 2a, som analyserer endringer i den yngste aldersgruppen, finner vi en signifikant reduksjon i tiltaksdeltakelsen etter deltakelse i IPS ung. Vi finner tilsvarende resultater for de to eldste aldersgruppene, som er undersøkt i Modell 2b og 2c. Tiltaksdeltakelsen reduseres etter å ha gjennomført IPS ung, spesielt for den eldste aldersgruppen (de over 24 år). Her går tiltaksdeltakelsen ned med hele 12,7 prosentpoeng.

Modell 2d og 2e undersøker tiltaksdeltakelsen for deltakere med og uten sosialhjelpshistorikk. Resultatene viser en signifikant reduksjon i tiltaksdeltakelsen for begge grupper, og koeffisienten tilsier at reduksjonen er omtrent like sterk for de to gruppene, henholdsvis 9,2 og 10,5 prosentpoeng. Endelig, i Modell 2f og 2g, ser vi at reduksjonen i tiltaksdeltakelsen er signifikant for både menn og kvinner, men mer uttalt blant menn.

### 3.1.4 Oppsummering: Økt overgang til ordinært arbeid etter IPS ung

Analyser av registerdata viser en signifikant økning i arbeidsdeltakelse 4–6 måneder inn i IPS ung, med en økning på 6,4 prosentpoeng. Denne økningen fortsetter videre, og 7–9 måneder etter programstart øker deltakelsen ytterligere med 4,3 prosentpoeng. Når det har gått minst 9 måneder etter oppstart, ser vi fortsatt en økning, denne gangen med 3,6 prosentpoeng. Økningen

er sterkere for deltakere over 20 år enn for deltakere under 20, sterkere for menn enn kvinner, og sterkere for deltakere uten sosialhjelpshistorikk enn for deltakere som tidligere har mottatt sosialhjelp. Våre analyser av arbeid etter IPS er robuste, uavhengig av om vi definerer arbeid som minst en time forventet arbeidstid, fire timer forventet arbeidstid eller ti timer forventet arbeidstid.

Deltakerne er i mindre grad på tiltak etter fullført IPS-løp enn før IPS. Selv om tiltaksdeltakelsen gradvis stiger igjen, er likevel det samlede bildet at færre er på tiltak etter at de ble med i IPS ung. Det er verdt å merke seg at omtrent 1 av 5 deltakere fortsetter å delta i tiltak samtidig som de er i IPS ung. Tiltaksdeltakelsen går ned for alle grupper, men reduseres mer for menn enn for kvinner og mer for den eldste aldersgruppen enn de yngre.

**Tabell 8 Tiltak, regresjon med faste effekter (endring i individer). Koeffisientene kan tolkes som forskjell i sannsynlighet målt i prosentpoeng, med tilhørende konfidensintervall (KI).**

	Modell 2 Før og etter IPS	Modell 2a Før og etter IPS	Modell 2b Før og etter IPS	Modell 2c Før og etter IPS	Modell 2d Før og etter IPS	Modell 2e Før og etter IPS	Modell 2f Før og etter IPS	Modell 2g Før og etter IPS
		Under 20 år	20–24 år	Eldre enn 24 år	Ikke mottatt sosialhjelp før IPS	Mottatt sosialhjelp før IPS	Menn	Kvinner
	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)
IPS ung	-10,0*** (-12,2 – -7,8)	-8,2*** (-11,4 – -5,0)	-7,0*** (-10,6 – -3,5)	-12,7*** 13,9***	-9,2*** (-11,8 – -6,7)	-10,5*** (-15,1 – -5,8)	-12,0*** (-15,1 – -8,8)	-7,6*** (-10,7 – -4,5)
<b>Kontrollvariabler</b>								
Tidstrend (dummy)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Antall observasjoner	26 157	5 691	10 086	10 38	19 399	6 758	12 461	13 696
Antall personer	1 308	284	510	514	977	331	624	692



## 3.2 Deltakernes erfaringer fra samarbeidet med jobbspesialisten

I dette prosjektet har vi lagt vekt på å få kunnskap om deltakernes erfaringer fra samarbeidet med jobbspesialisten. Vi har undersøkt dette gjennom spørreundersøkelser og intervjuer med deltakere. I dette kapitlet tar vi spesielt for oss deltakernes bakgrunn og livssituasjon, deres vurderinger av IPS ung og samarbeidet med jobbspesialisten, samt erfaringer fra deltakelse i jobb eller utdanning parallelt med IPS ung.

### 3.2.1 Deltakernes bakgrunn og livssituasjon

Totalt har 89 deltakere besvart spørreundersøkelsen og 11 deltatt i intervjuene. Blant de 11 deltakere vi intervjuet, er det 7 kvinner og 4 menn. Tabell 9 viser bakgrunnsinformasjon til de som besvarte spørreundersøkelsen. Siden det var relativt få deltakere som besvarte spørreundersøkelsen, har vi sammenlignet respondentene med personer i registerdataene. I tabellen ser vi at det er en noe høyere andel kvinner som svarte på spørreundersøkelsen sammenlignet med registerdataene. Aldersfordelingen blant de som svarte på spørreundersøkelsen, gjenspeiler aldersfordelingen i registerdataene. Det er en lavere andel innvandrere blant respondentene i spørreundersøkelsen. Andelen med videregående utdanning og høyere utdanning er tilsvarende som i registerdataene, men andelen grunnskoleutdannede er noe høyere blant respondentene i spørreundersøkelsen.

Av de som svarte på spørreundersøkelsen, har 65 prosent planer om å ta mer utdanning, mens de resterende 35 prosent oppgir at de ikke har planer om å ta mer utdanning. Blant de utdanningene de planlegger å ta, nevnes ulike typer bachelorutdanninger og fagutdanninger. Noen av respondentene planlegger også å fullføre videregående utdanning.

**Tabell 9 IPS ung-deltakernes bakgrunn i spørreundersøkelse og registerdata. Prosentvis fordeling.**

Variabel	Spørreundersøkelse (n=89)	Registerdata (n=1 320)
	Prosent	Prosent
<b>Kjønn</b>		
Kvinne	59,2	52,6
Mann	35,2	47,6
Annet	5,1	-
<b>Alder</b>		
Under 20 år	16,7	21,5
20–23 år	49,0	46,5
24 år eller eldre	32,6	32,0
Ukjent	2,0	
<b>Innvandrerbakgrunn</b>		
Ja	8,2	17,7
Nei	91,8	82,3
<b>Utdanning</b>		
Ikke grunnskole	3,1	-
Grunnskole	34,7	23,0
Videregående	54,1	62,0
Høyere utdanning	7,1	8,0
Ukjent	1,0	7,0

For å få bedre innsikt i deltakernes livssituasjon undersøkte vi respondentenes opplevelse av sosial støtte, selvrapportert helse og psykiske plager. I tilfeller der det var mulig, sammenlignet vi

resultatene med data fra andre nasjonale undersøkelser. Vi gjengir kort hovedinntrykket av disse resultatene.

Vi benyttet et måleinstrument kalt Oslo Social Support Scale for å vurdere deltakernes opplevelse av sosial støtte. Levekårsundersøkelsene benytter de samme spørsmålene for å måle sosial støtte blant befolkningen. Ifølge levekårsundersøkelsen fra 2019 (Statistisk sentralbyrå, 2019) oppgir 11 prosent av unge mellom 16 og 24 år at de har to eller færre personer de kan stole på, hvis de skulle oppleve personlige problemer<sup>5</sup>. Blant våre respondenter utgjør denne andelen 50 prosent, noe som betyr at halvparten av våre respondenter deler denne oppfatningen. Når det gjelder interesse fra andre, rapporterer 2 prosent av 16–24-åringene i levekårsundersøkelsen at andre viser liten eller ingen interesse for det de gjør. I vår undersøkelse svarer 15 prosent av respondentene det samme. Videre oppgir 11 prosent av 16–24-åringene i levekårsundersøkelsen at det er vanskelig eller svært vanskelig å få hjelp fra naboer dersom de skulle trenge det. Blant respondentene i vår undersøkelse svarer halvparten, altså 50 prosent, det samme.

Vi ba også deltakerne vurdere sin generelle helse. Måleinstrumentet er også benyttet i flere andre undersøkelser, inkludert levekårsundersøkelsene (Statistisk sentralbyrå, 2019). Spørsmålet angående generell helse var formulert som følger: «Hvordan vurderer du din helse?» Respondentene svarte på en skala fra 1 (svært dårlig) til 5 (svært god). En betydelig andel av respondentene i denne undersøkelsen oppga å ha verken god eller dårlig helse (48 %), dårlig helse (28 %) eller svært dårlig helse (8 %), mens kun en lav andel på 16 prosent oppga å ha god eller svært god helse. Sammenlignet med levekårsundersøkelsen fra 2019 (Statistisk sentralbyrå, 2019), der 87 prosent av 16–24-åringene oppgir å ha god eller svært god helse, opplever en betydelig lavere andel av våre respondenter det samme. Dette indikerer en markant forskjell i oppfatningen av helsestatus mellom respondentene i vår undersøkelse og den unge befolkningen på nasjonalt nivå.

Psykiske plager ble undersøkt ved hjelp av Hopkins Symptom Checklist (HSCL-10), et validert måleinstrument bestående av 10 spørsmål (Derogatis, Lipman, Rickels, Uhlenhuth & Covi, 1974)<sup>6</sup>. Det er verdt å merke seg at HSCL-10 har vist seg å være et pålitelig måleinstrument for å kartlegge unges mentale helse (Finbråten, Kleppang & Steigen, 2021). På alle 10 spørsmål rapporterer en høy andel av respondentene å være «ganske mye plaget» eller «veldig mye plaget». For noen påstander overstiger denne andelen 60 prosent. Dette gjelder særlig for spørsmålene «Lett for å klandre deg selv» og «Følelse av at alt er et slit».

For å kunne sammenligne med nasjonale tall for unge har vi brukt rapporter fra Ungdata (Bakken, 2023; Bakken & Myrøld Osnes, 2021). Selv om Ungdata ikke inkluderer hele HSCL-10, inneholder undersøkelsen noen av de samme påstandene. Når vi ser på sammenlignbare spørsmål, rapporterer 32 prosent av respondentene i Ungdata at de er ganske mye plaget eller veldig mye plaget med søvnproblemer, mens andelen blant våre respondenter er på 58 prosent. Basert på Ungdata oppgir 38 prosent at de er ganske mye plaget eller veldig mye plaget av en «Følelse av at alt er et slit», mens det tilsvarende tallet blant våre respondenter er 62 prosent. I Ungdata-undersøkelsen oppgir 28 prosent at de er ganske mye plaget eller veldig mye plaget av

<sup>5</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/04306/>

<sup>6</sup> Spørsmålet stilt var: Nedenfor er en liste over noen problemer eller plager. Har du i løpet av de siste to ukene vært plaget av noe av dette? Plutselig frykt uten grunn, Redd eller engstelig, Matthet, svimmelhet eller svakhet, Følelse av å være ansent, oppjaget og urolig, Lett for å klandre deg selv, Problemer med søvn, Nedtrykt, tungsindig og trist, Følelse av å være unyttig, Følelse av at alt er et slit, Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden. Svaralternativene: 1=Ikke plaget, 2=Litt plaget, 3=Ganske plaget, 4=Veldig mye plaget.

en «Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden», mens hele 59 prosent av våre respondenter oppgir dette.

Vi kan konkludere med at respondentene i vår spørreundersøkelse rapporterer langt større psykiske plager enn ungdommer i Norge. Andelen som oppgir å være «ganske mye plaget» eller «veldig mye plaget», er nesten dobbelt så høy i vår undersøkelse som i sammenlignbare undersøkelser. Våre respondenter opplever også betydelig lavere sosial støtte enn unge i levekårsundersøkelsene, og de rapporterer om dårligere generell helse. Dette tyder på at vi har å gjøre med en sårbar gruppe unge, også hvis vi tenker at det kan være de mer ressurssterke unge som besvart spørreundersøkelsen.

### **3.2.2 Deltakerne i IPS ung er tilfredse med samarbeidet**

En viktig del av evalueringen er å finne ut hvordan deltakerne opplever samarbeidet med jobbspesialisten. Vi har brukt spørreundersøkelse og intervjuer for å studere deltakernes erfaringer. I spørreundersøkelsen spurte vi deltakerne om deres tilfredshet med deltakelsen i IPS ung. Svarene viste at 5 prosent (fem respondenter) var «veldig misfornøyd», 2 prosent (to respondenter) var «misfornøyd», 10 prosent var «verken misfornøyd eller fornøyd», 39 prosent var «fornøyd» og 43 prosent var «veldig fornøyd». Totalt sett er deltakerne svært tilfredse med deltakelsen i IPS ung, og dette er også noe flere unge nevner i intervjuene.

Deltakere vi har intervjuet, beskriver hvordan IPS ung ikke bare har hjulpet dem med å komme i jobb eller utdanning, men også med å mestre hverdagen. Dette skyldes ikke bare målrettet arbeid med jobbsøking eller utdanningsveiledning, men også den sterke og støttende relasjonen de har etablert med jobbspesialisten. Deltakerne føler seg hørt, tatt på alvor, trygge og opplever en forbedret livskvalitet som resultat av samarbeidet.

Livskvaliteten min har jo økt ganske mye, og jeg har det ekstremt bra i livet generelt, nå. Og det er jo mye takket være henne (Deltaker, intervju 7).

I intervjuene forteller flere av deltakerne om en forbedret økonomisk situasjon takket være deltakelsen i IPS ung. De har mottatt økonomisk støtte gjennom NAVs tiltakspenger, som har vist seg å være til stor hjelp. Dette har bidratt til å lette den økonomiske byrden for deltakerne, særlig i perioder med begrenset inntekt. De har også understreket at de setter pris på å bli tatt på alvor, og at deres ønsker og hjelpebehov blir ivaretatt uten unødvendige komplikasjoner. Dette har også bidratt til at deltakerne har opplevd at livssituasjonen har blitt betydelig forbedret gjennom deltakelsen i IPS ung.

Flere som har blitt intervjuet, opplever en dyp følelse av å bli hørt og sett av jobbspesialistene. De beskriver jobbspesialistene som viktige støttespillere i livet, noen som har hatt en avgjørende innvirkning. En deltaker uttrykker dette ved å si:

Hun som jeg har i IPS har, på veldig mange måter, reddet livet mitt. Hun har heiet på meg fra dag 1. Hun er flink til å se muligheter der andre har vært mer restriktive (Deltaker, intervju 8).

En annen deltaker uttrykker også positivitet ved å si:

Jeg føler at de i IPS er veldig åpne og ikke-dømmende. Sammenlignet med mine tidligere erfaringer med NAV-veiledere, opplever jeg at samtalene med IPS er mindre formelle og mer avslappede (Deltaker, intervju 9).

En viktig del av IPS ung er altså det tette samarbeidet med jobbspesialisten. Dette samarbeidet eller arbeidsalliansen er en viktig faktor i endringsarbeidet mellom brukeren og fagpersoner.

Forskning understreker betydningen av hjelpsom hjelp og gode relasjoner (Natland, Bjerke & Torstensen, 2019; Hansen og Natland, 2017).

For å studere samarbeidet mellom deltakeren og jobbspesialisten brukte vi i spørreundersøkelsen den norske versjonen av et måleinstrument kalt Working Alliance Inventory Scale (Hatcher og Gillaspay, 2006). Vi tilpasset måleinstrumentet til IPS ung ved å erstatte ordet «terapeut» med «jobbspesialist». Det inngår 10 påstander i skalaen, og svaralternativene på de ulike påstandene var aldri (1), sjelden (2), noen ganger (3), ofte (4) og alltid (5).

Resultatene i figur 9 viser at deltakerne i IPS ung generelt sett gir høye vurderinger på alle påstandene i skalaen. De fleste vurderingene ligger rundt 4, som tilsvarer «ofte» på skalaen. Kun påstanden «Det jeg gjør i møter med jobbspesialisten gir meg nye måter å se mine problemer på» gis en noe lavere vurdering (3,5). Dette tilsvarer et sted mellom «noen ganger» og «ofte». Noen påstander har også et gjennomsnitt på litt over 4. Dette gjelder påstandene «Jeg tror jobbspesialisten liker meg», «Jobbspesialisten og jeg samarbeider om å sette mål for min oppfølging» og «Jeg mener det jeg gjør sammen med jobbspesialisten vil hjelpe meg å oppnå de forandringene jeg ønsker», som gis en vurdering på henholdsvis 4,1, 4,1 og 4,2.



**Figur 9 Arbeidsalliansen med jobbspesialisten sett fra deltakernes perspektiv. Gjennomsnitt.**

*Spørsmålet stilt er: Hvordan er ditt samarbeid med jobbspesialisten? Svaralternativene var 1=aldri, 2=sjelden, 3=noen ganger, 4=ofte, 5=alltid*

I intervjuene beskriver noen av deltakerne hvordan jobbspesialisten har hjulpet dem med å overvinne isolasjon og ensomhet. Én deltaker forteller at hovedmålet da hen først kom i kontakt med jobbspesialisten var å komme ut av isolasjon. Deltakeren hadde blitt ganske tilbaketrukket og bodde alene. Gjennom samarbeidet med jobbspesialisten ble deltakeren oppmuntret til å utforske nye muligheter. Hen besøkte bedrifter og fikk innsikt i ulike karriereveier.

Jobbspesialisten hjalp også deltakeren med å søke skoleplass og forberede seg til jobbintervju. Selv om deltakeren ikke fikk den første jobben hen søkte på, var erfaringene verdifulle og en del av deltakerens vei tilbake til arbeidslivet.

I intervjuene uttrykker deltakerne sin takknemlighet overfor tilgjengelige jobbspesialister i IPS ung. Disse ungdommene beskriver jobbspesialistenes kontaktform som raus og tilgjengelig, og at de følte seg ivaretatt og støttet. Én deltaker forklarer det slik:

Jeg har kunnet sende henne meldinger, til og med når jeg er på jobb midt på natta. Uansett om det er noe jeg trenger å diskutere, luften eller be om hjelp til, kan jeg bare sende henne en melding. Hun tar kontakt med meg så snart hun har anledning (Deltaker, intervju 8).

En annen deltaker beskriver en lignende støttende opplevelse:

Jeg har hatt en jobbspesialist som har fulgt meg nøye. Jeg kan kontakte ham når som helst, uansett hva det gjelder, enten det handler om jobb eller mine helseproblemer. Han har fulgt meg tett, og vi har møter hver annen uke, hvor vi diskuterer alt som skjer i livet mitt (Deltaker, intervju 1).

Denne nære oppfølgingen gir deltakerne en sterk følelse av støtte og trygghet og muligheten til å søke veiledning når det passer for dem.

Deltakerne i IPS ung gir uttrykk for at samarbeidet med jobbspesialistene er preget av fleksibilitet, tilpasset deltakernes behov og ønsker. De kan møtes på ulike steder, som for eksempel hos deltakeren selv, på jobbspesialistens kontor eller andre steder etter avtale. En av deltakerne uttrykker for eksempel:

Vi pleier som regel å møtes på et senter i nærheten av meg. Der tar vi med en laptop og diskuterer ulike emner, inkludert potensielle arbeidssteder. Hvis det er nødvendig å oppdatere eller forbedre CV-en min, går vi gjennom den sammen. Han sørger for at alt er i orden (Deltaker, intervju 10).

En annen deltaker foretrekker samarbeid på jobbspesialistens kontor og sier:

Vanligvis møter jeg ham på kontoret hans, som er lokalisert på DPS eller sykehuset. Noen ganger går vi også ut for en spasertur eller velger et annet sted. Men generelt sett trives jeg best på kontoret, da det er mindre distraherende for både meg og ham (Deltaker, intervju 11).

I tillegg gir deltakerne uttrykk for at støtten og veiledningen de mottar, er balansert, og at jobbspesialistene tar hensyn til deltakernes behov samtidig som de gir en viss grad av oppmuntring og oppfordrer til aktivitet. En deltaker uttrykker det på følgende måte:

Hun tok hensyn til mine behov samtidig som hun oppmuntret meg til å ta noen skritt videre, men alltid innenfor rimelige grenser (deltaker, intervju 7).

Deltakerne opplever også at jobbspesialistene har bidratt til å strukturere hverdagen deres på en bedre måte. Én deltaker deler sine erfaringer og sier:

Jobbspesialisten min har hjulpet meg med å organisere hverdagen, både på skolen og i fritiden. Når vi hadde møter, fikk jeg muligheten til å snakke om hendelser på skolen og andre ting som opptok meg. Jeg følte at han brydde seg og virkelig forsto meg. Jeg skulle ønske vi kunne ha flere ukentlige møter, og at jeg ikke trengte å bytte jobbspesialist når jeg blir 25 år (Deltaker i IPS ung, åpent spørsmål i spørreundersøkelse).

Disse erfaringene viser hvordan samarbeidet med jobbspesialistene i IPS ung tilpasses individuelle behov og gir støtte, veiledning og balansert oppmuntring for å hjelpe deltakerne med å nå sine mål.

Intervjuene med deltakerne gir et tydelig inntrykk av at jobbspesialistene spiller en avgjørende rolle i å hjelpe de unge med å gjenfinne motivasjonen og se muligheter, spesielt når de tidligere har mistet troen på sine egne muligheter og evnen til å komme i utdanning eller jobb.

En av deltakerne reflekterer over sin egen opplevelse og sier at det tidligere følte helt umulig å få jobb som ung, men at hen takket være jobbspesialisten fikk et nytt perspektiv. Denne deltakeren konkluderer med at man med god støtte, nettverksbygging og gode jobbintervjuteknikker faktisk kan få nesten hvilken som helst jobb, bortsett fra jobber som krever høyere utdanning.

En annen deltaker deler sin erfaring etter en negativ opplevelse med en tidligere jobb og hvordan hen mistet motivasjonen til å søke arbeid igjen. Her viser deltakeren til at jobbspesialisten spilte en viktig rolle ved å sette seg ned og minne deltakeren på at det finnes gode jobber der ute, og at de skulle hjelpe deltakeren med å finne en passende jobb. Dette ga deltakerens fornyet motivasjon til å søke arbeid. En tredje deltaker med to psykiske lidelser, som tidligere hadde fått beskjed om at hen sannsynligvis aldri ville kunne jobbe igjen, understreker hvor viktig jobbspesialisten var for å gjenopprette troen på egne evner og muligheten til å jobbe.

Disse refleksjonene fra deltakerne viser hvordan jobbspesialistene gir ungdommene den nødvendige støtten og hjelpen de trenger for å tro på seg selv og forfølge utdanning og jobbmuligheter, særlig når de har opplevd motstand eller tvil fra andre deler av systemet.

### 3.2.3 Jobbspesialistene gir hjelp til arbeid eller utdanning

En viktig del av samarbeidet med jobbspesialisten er oppfølgingen mot jobb og utdanning. I spørreundersøkelsen ba vi derfor deltakerne gjennom åtte påstander vurdere hjelpen de har fått av jobbspesialistene for å komme i jobb eller utdanning (figur 10). Figuren viser gjennomsnittet for hver påstand. Svaralternativene var 1 = Ikke i det hele tatt, 2 = I liten grad, 3 = I noen grad, 4 = I stor grad og 5 = I svært stor grad.



**Figur 10 Deltakernes vurdering av støtten fra jobbspesialisten. Jobbspesialisten ... (n=50–83).**

*Spørsmålet stilt er: Tenk på jobbspesialisten. Jobbspesialisten... Svaralternativene var 1 = Ikke i det hele tatt, 2 = I liten grad, 3 = I noen grad, 4 = I stor grad, 5 = I svært stor grad. Det var også et sjette alternativ, «ikke aktuelt», som ble behandlet som manglende data i presentasjonen. Vi observerte at flest respondenter valgte dette*

*alternativet som svar på spørsmålene om utdanning. Dette tolker vi som at flere av respondentene foretrekker å være i jobb fremfor å være i utdanning, og at de derfor ikke anså utdanningsmålet og relaterte spørsmål som relevante for dem.*

Generelt viser resultatene at deltakerne vurderer hjelpen fra jobbspesialisten positivt, da svarene på de fleste påstandene ligger rundt «i stor grad». De arbeidsrelaterte påstandene får noe mer positive vurderinger enn de utdanningsrelaterte påstandene, med et gjennomsnitt på over 4. Dette gjelder for alle arbeidsrelaterte påstander unntatt «Jobbspesialisten gir meg mulighet til å prøve ut ulike jobber», som får en litt lavere vurdering (3,9). De tre utdanningsrelaterte påstandene får ganske like vurderinger av respondentene, med et gjennomsnitt mellom 3,7 og 3,9.

I intervjuene fremkommer det gjentatte eksempler på den verdifulle hjelpen deltakerne har mottatt når det gjelder arbeid og utdanning. Deltakernes erfaringer viser at IPS har gitt en betydelig støtte som går langt utover deres forventninger. De har mottatt hjelp gjennom hele prosessen, fra å skaffe jobb til å beholde den, samt å utforske ulike utdanningsmuligheter. Én deltaker gir uttrykk for at IPS har vært en avgjørende hjelpende hånd som har forenklet prosessen med å komme inn i arbeidslivet og holde på en jobb. Jobbspesialisten har også vært behjelpelig med å se på fremtidige utdanningsalternativer, noe som har gitt deltakeren verdifull innsikt og veiledning.

En annen deltaker beskriver hjelpen fra IPS som en virkelig ressurs. Takket være jobbspesialistens nettverk og innsats fikk deltakeren hjelp med å finne jobber som ikke var utlyst. Dette hjalp deltakeren med å finne en jobb som passet vedkommende sin kompetanse, noe hen kanskje ikke hadde klart på egen hånd. Deltakeren nevner også støtte under selve jobben, som har vært avgjørende for å holde seg aktiv og motivert.

Det ser ut til at jobbspesialistene er svært aktive når det gjelder å finne jobbmuligheter til deltakerne. De hjelper deltakerne å utforske ledige stillinger og gir dem «inside information» om potensielle jobber. Deltakerne har fått veiledning i hvor de kan søke og hvordan de kan presentere seg på en overbevisende måte i jobbsøknader. Flere deltakere trekker frem betydningen av å ha en jobbspesialist som jobber aktivt med nettverksbygging og kontakter. Dette har åpnet dører til jobbmuligheter deltakerne kanskje ikke ville funnet på egenhånd. Deltakerne har også hatt gleden av å delta på bedriftsbesøk og fått muligheten til å se ulike arbeidsplasser. Jobbspesialistene har hjulpet deltakerne med å utforske mulige karriereveier og oppfordret dem til å vise nysgjerrighet og interesse for ulike jobbmråder. I tillegg har de deltatt på jobbintervjuer sammen med deltakerne, noe som har hjulpet med å redusere deltakernes prestasjonsangst og øke selvilliten.

Sluttresultatet for mange av deltakerne har vært en jobb som de er glade for, og som de ser seg selv i på lang sikt. De har også fått støtte til å forfølge utdanningsmål, noe som gir dem håp for fremtiden. Jobbspesialistene har spilt en nøkkelrolle i å hjelpe disse ungdommene med å finne retningen mot arbeid og utdanning, noe som har hatt en positiv innvirkning på deres liv og selvillit. Fra intervjuene og spørreundersøkelsen har vi sett at jobbspesialistene har hjulpet deltakerne med å komme i jobb og utdanning.

En annen del av oppfølgingen handler om å få hjelp mens man er i jobb eller utdanning. Tabell 10 viser hva deltakerne som besvart spørreundersøkelsen, gjør ved siden av å være i IPS ung. Resultatene viser at det vanligste er å være i skole og utdanning, noe nesten en tredjedel av respondentene svarer, mens om lag en femtedel er i lønnet arbeid. 12 personer har arbeid med lønnstilskudd. Lærlingeplass er sjelden og gjelder kun 1,8 % av respondentene. Kurs via NAV, praksis eller arbeidstrening er relativt sjeldent (13,7 %). Tolv prosent av respondentene har svart «Jeg er uten aktivitet», og 7 prosent har svart «Jeg gjør noe annet». Et fåtall har utdypet hva de

gjør. Eksempler på svar i kategorien «annet» inkluderer Fontenehuset, foreldrepermisjon og sosiale aktiviteter via NAV.

**Tabell 10 Deltakernes aktivitet i tillegg til IPS ung. Antall svar og prosentvis fordeling. Det var mulig å gi flere svar, og totalt ga de 98 deltakerne 110 svar.**

Aktivitet	Antall svar	Fordeling av svar (%)
Jeg er i skole eller utdanning	31	28,2
Jeg har lærlingplass	2	1,8
Jeg er i lønnet arbeid	24	21,8
Jeg har arbeid med lønnstilskudd fra NAV	12	10,9
Jeg er i praksis eller arbeidstrening	6	5,5
Jeg deltar i kurs via NAV	9	8,2
Jeg er ufør eller sykemeldt	5	4,5
Jeg er uten aktivitet	13	11,8
Jeg gjør noe annet	8	7,3
Totalt	110	100

*Spørsmålet stilt er: Hva gjør du nå? Tenk på den siste uken.*

I intervjuene med deltakerne fremgår det at oppfølging mot arbeidsplassen kan innebære ulike aspekter. For eksempel diskuterer jobbspesialister ofte tilrettelegging med arbeidsgiverne, for eksempel reduksjon av arbeidstid. Dette er en del av den helhetlige støtten deltakerne mottar. Som én deltaker beskriver det:

Og jobbspesialisten gjør ganske mye mer enn å bare hjelpe meg ut i jobb. [...] Tilrettelegger, prater med sjefen min, gjør såpass mye at jeg føler meg trygg når det kommer til jobbsituasjonen min. Er jeg i en dårlig periode, så er det bare å kontakte jobbspesialisten, og så får jeg hjelp videre (Deltaker, intervju 1).

Vanligvis møter jobbspesialisten deltakerne der de bor, eller på et passende sted, og i samtaler under en spasertur eller et kontormøte diskuteres arbeidslivet og fremtidsplaner. Deltakerne opplever at det å løfte utfordringer som gjelder jobb, ha samtaler om konflikter på arbeidsplassen og planlegge skolegang er viktige elementer i støtten de får. En av deltakerne uttrykker det slik:

Og jobbspesialisten gjør ganske mye mer enn å bare hjelpe meg ut i jobb. Den gjør... Tilrettelegger, prater med sjefen min, gjør såpass mye at jeg føler meg trygg når det kommer til jobbsituasjonen min. Er jeg i en dårlig periode, så er det bare å kontakte jobbspesialisten, og så får jeg hjelp videre (Deltaker, intervju 8).

I tillegg til jobbstøtte har jobbspesialistene også vært en viktig støtte for deltakerne i skolesituasjonen. De bistår med planlegging før skolestart, inkludert besøk på skolen og samtaler med rådgivere. Gjennom samtaler med jobbspesialisten diskuteres temaer som døgnrytme og planlegging av skolehverdagen. Noen deltakere har fått hjelp med å få på plass individuell undervisning eller tilpasse timeplanen slik at jobbspesialisten kan være til stede på skolen. Dette har hjulpet deltakerne med å få mest mulig ut av skolegangen og forberede seg på en fremtid som kombinerer både arbeid og utdanning. En av deltakerne beskriver sin erfaring med hjelp til å fullføre utdanning slik:

For åtte år siden, så startet jeg på en bachelor og så oppi eksamen så ble det mye press, så jeg måtte stoppe til slutt. Hoppe av. Og da manglet jeg ikke så veldig mye etter hvert, for å få godkjent. [...] Jeg trengte ikke ta et helt forløp, liksom. Jeg manglet fem og et halvt poeng, og da var det litt vanskelig å finne de poengene. Både at de var små, og uten å gjøre for mye jobb, arbeid i det. .... Der var han veldig behjelpelig, da. Uten han så hadde ikke det gått, kan man si (Deltaker, intervju 11).

Deltakerne ser også på en fremtid der de balanserer arbeid og skole. Noen planlegger å jobbe før de fullfører utdanning. Dette gir dem muligheten til å oppnå en kombinasjon av praktisk erfaring



og formell utdanning. Én deltaker uttrykker dette ønsket om en balanse mellom arbeid og studier slik:

Jeg håper at det er en miks. At jeg tar studie og at jeg jobber på siden. Det hadde jo vært veldig fint å kunne gå på studie og ha en jobb på siden. Og det har jo jobbspesialisten min sagt, at det er jo fullt mulig å fikse (Deltaker, intervju 3).

Dette reflekterer en styrke i IPS ung, hvor jobbspesialistene gir deltakerne den fleksibiliteten og støtten de trenger for å navigere gjennom arbeidsliv og utdanning.

### **3.2.4 Noen deltakere etterlyser bedre samarbeid med helsevesenet**

Noen av deltakerne har også hatt mer kritiske innspill. Dette gjelder spesielt lav økonomisk støtte fra NAV, behovet for bedre samarbeid mellom IPS ung og helsevesenet, samt ulike opplevelser med ulike jobbspesialister, dersom de har hatt flere. Én av deltakerne sier følgende:

Jeg tenker at kontakten mellom IPS-kontakt og helsevesenet kan være bedre. Og bedre forstå dypere psykologiske problem knyttet til anstrengelse ved arbeid. Der har jeg følt på mangel (Deltaker i IPS ung, åpent spørsmål i spørreundersøkelse).

Vi finner også andre kritiske innspill, som denne deltakeren som opplevde at hen ikke alltid ble hørt, men samtidig opplevde at det å bli utfordret av jobbspesialisten også førte noe bra med seg. Deltakeren forklarer det slik:

Hvis jeg måtte påpeke en ting, så er det bare at [jobbspesialist] kunne holdt seg mer åpen om ovenfor hva som hadde vært best for meg ... Eller, altså, la meg slippe mer til noen ganger. For han kunne fort bli revet med og gå ned en retning han ikke hadde med meg fullstendig. Og hvor kanskje ikke jeg var i stand til å si: "Stopp. Dette her blir feil. Jeg har ikke lyst til å gå i dette intervjuet, for jeg tror aldri jeg kommer til å jobbe her." Ja. Men det var også det som fikk meg med noen ganger, da. Som for eksempel i det intervjuet med [bedrift 5]. Jeg turte jo egentlig ikke å gå og møte salgsdirektøren for [bedrift 5], men da fikk [jobbspesialist] overtalt meg til en viss grad og det er jeg jo glad for at han gjorde (Deltaker, intervju 6).

Noen deltakere har også erfart dårlig kjemi med jobbspesialisten sin og har ytret ønske om å bytte:

Jeg har litt personlige problemer med dialogen mellom meg og ham, men det kan være på personlig nivå, tenker jeg. Jeg har prøvd å skille det unna hva jeg ønsker av jobb, da. At det ikke bare er jobbspesialisten sin skyld, men jeg tror at vi har noen kjemiproblemer, da (Deltaker, intervju 11).

Det første året, så gikk det ingen vei. Fordi han jobbspesialisten jeg hadde da, han var ikke særlig ... Jeg ville ikke være frekk, men jeg vil ikke si at han var så særlig god (Deltaker, intervju 5).

Vi finner også eksempler blant informantene på ungdom som ikke synes kontakten mellom de ulike hjelperne – i dette tilfellet jobbspesialist og psykolog – var så bra som den kunne ha vært:

Jeg tenker kontakten mellom jobbspesialisten og psykolog kunne kanskje vært tettere eller litt annerledes (Deltaker, intervju 11).

### 3.2.5 Oppsummering: Gode relasjoner, men varierende grad av oppfølging på skole eller arbeidsplass

Oppsummert viser kapittelet at de fleste deltakerne er tilfredse med IPS ung, og de opplever at jobbspesialisten har hjulpet dem med å komme i jobb eller utdanning, samt gitt oppfølging når de er i jobb eller utdanning. Imidlertid varierer erfaringene når det gjelder omfanget av oppfølgingen mens de er i jobb eller utdanning. Deltakerne gir også positive tilbakemeldinger om støtten de mottar fra jobbspesialisten. Et gjennomgående inntrykk er at deltakerne opplever å bli lyttet til og tatt på alvor, og at de opplever at jobbspesialisten er tilgjengelig og støttende. De fleste har gode erfaringer med IPS ung, men noen få forteller om negative erfaringer på grunn av lav økonomisk støtte fra NAV, dårlig samarbeid med helsevesenet eller varierende opplevelser med ulike jobbspesialister. Resultatene vitner også om en sårbar gruppe unge, der deltakerne i IPS ung, sammenlignet med unge generelt, opplever utfordringer med lav sosial støtte, dårlig selvrapportert helse og en høy grad av psykiske plager.

## 3.3 IPS ung fra jobbspesialistene og metodeveiledernes perspektiv

I dette kapittelet skriver vi om hvilken kompetanse jobbspesialister og metodeveiledere har, og hvordan de følger opp deltakere og samarbeider med andre aktører. Vi benytter også resultater fra spørreundersøkelsen blant jobbspesialistene og metodeveilederne, men refererer også underveis til funn fra kapittel 3.4.

### 3.3.1 Lang relevant utdanning og arbeidserfaring

Av de 89 jobbspesialistene og metodeveilederne som deltok i spørreundersøkelsen, er 57 kvinner (66 %) og 29 menn (33 %). Én svarte «annet», og to valgte å ikke svare. Den eldste ble født i 1961 og den yngste i 1997. Gjennomsnittlig fødselsår er 1982, som betyr at respondentene i gjennomsnitt er 41 år gamle.

Totalt 52 personer (59 %) har treårig høyskole- eller universitetsutdanning, 33 (37,5 %) har femårig utdanning fra universitet eller høyskole, mens de resterende har lavere utdanning. Om lag en tredjedel har utdanning innen helsefag, en tredjedel i sosialfag, og de resterende har annen utdanning. Eksempler på kategorien «annen utdanning» inkluderer økonomi, sosiologi, pedagogikk, journalistikk og reiseliv.

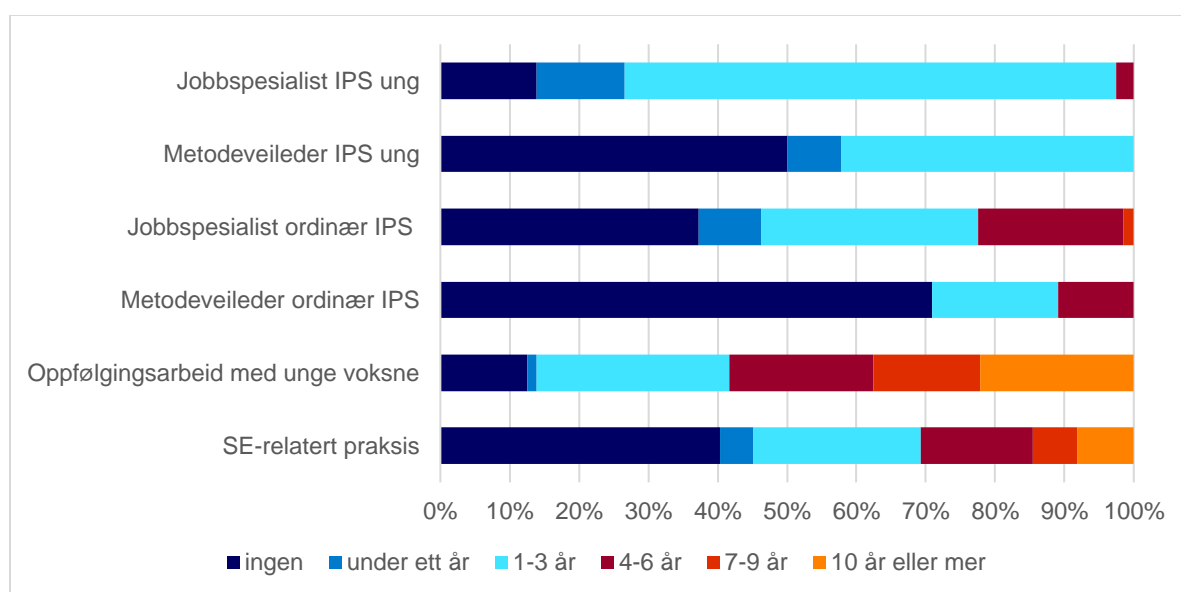
To av tre arbeider som jobbspesialister, mens en av tre er metodeveiledere. Alle er ansatt i NAV, og nesten alle jobber heltid. Totalt sett representerer de 43 ulike IPS ung-tjenester. Halvparten jobber i en dedikert IPS ung-tjeneste, og nær halvparten jobber i en «blandet» tjeneste med både ordinær IPS og IPS ung. Noen få respondenter jobber i en IPS ung-tjeneste organisert som en del av FACT ung, utvidet oppfølging eller andre ordninger.

Halvparten har tatt jobbspesialistkurs for IPS ung og nærmere en femtedel har tatt metodeveilederkurs. Seks av ti har tatt jobbspesialistkurs for ordinær IPS, mens en av fire har tatt metodeveilederkurs. Fire av ti har tatt kurs i SE-metoder. Omtrent halvparten sier at de har tatt annet relevant kurs eller videreutdanning i IPS. Eksempler på andre relevante kurs inkluderer motiverende intervju, samlinger for jobbspesialister, kurs via IPS Employment Center, kurs i FACT-modellen og kurs i karriereveiledning.

Figur 11 viser tidligere arbeidserfaring for jobbspesialistene og metodeveilederne. Figuren viser at har flere erfaring som jobbspesialister i IPS ung (1–3 år) og flere har erfaring som

metodeveiledere i IPS ung (1–3 år). Respondentene har også erfaring som jobbspesialister i ordinær IPS. En femtedel rapporterer erfaring på 4–6 år.

De har også lang erfaring fra oppfølgingsarbeid med unge voksne; over en tredjedel har en arbeidserfaring på 7–9 år eller mer på dette området. Erfaring med SE-relatert praksis er også ganske vanlig; omtrent en tredjedel har en erfaring på 4–6 år eller mer. Videre oppgir syv av ti at de har annen arbeidserfaring. Dette inkluderer blant annet psykiatrisk sengepost, barnevern, omsorgsbolig, relevant frivillig arbeid, ungdomsteam i NAV, helsevesen, arbeid i videregående skole og fagopplæring.



**Figur 11 Relevant arbeidserfaring blant jobbspesialister og metodeveiledere i IPS ung (N=62–79). Andeler i prosent for hver svarkategori.**

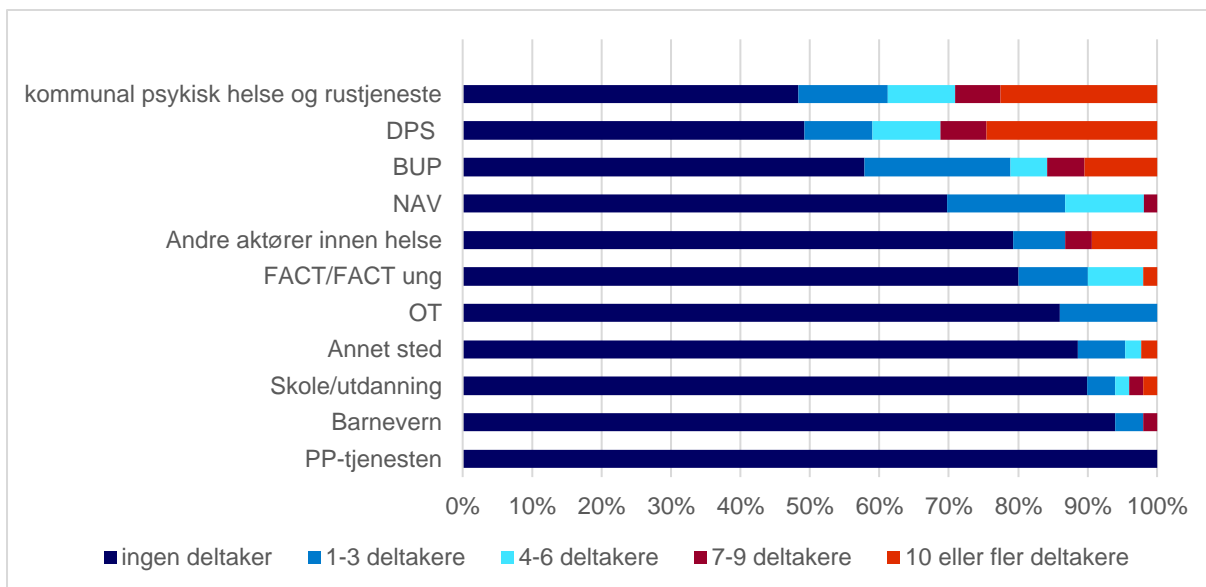
### 3.3.2 Største utfordringen er fidelitetskalaens krav om utetid

Vi spurte jobbspesialistene hvor mange deltakere de følger opp i IPS ung, og resultatene vises i tabell 11. Jobbspesialistene følger gjennomsnittlig opp 3,4 deltakere i alderen 16–18 år og 11,5 deltakere over 18 år. De følger også opp 2,3 deltakere i ordinær IPS, men de fleste respondentene følger ikke opp noen i denne kategorien. Vi har også spurt jobbspesialistene hva de mener er den beste porteføljestørrelsen i IPS ung for en jobbspesialist i heltidsstilling. Her svarte de 15,4 deltakere, som er tett på det de rapporterte at de fulgte opp i IPS ung da undersøkelsen ble gjennomført (januar–mars 2023).

**Tabell 11 Målgrupper og antall deltakere. Gjennomsnitt (M), N=49–57.**

Målgruppe	M
IPS ung-deltakere 16–18 år	3,4
IPS ung-deltakere over 18 år	11,5
Deltakere i ordinær IPS	2,3

Vi spurte hvor deltakerne blir henvist fra. Figur 12 viser at de vanligste henvisningskanalene er, kommunal helse- og rustjeneste, DPS (distriktpsikiatrisk senter), BUP (Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk), samt NAV. Mindre vanlige kanaler inkluderer PP-tjenesten, barnevern, skole/utdanning og OT (oppfølgningstjenesten). Noen rapporterer også at henvisninger kommer fra «annet sted». Dette inkluderer blant annet spesialisthelsetjenesten, miljøtjenesten og tildelingskontoret i kommunen.



Figur 12 Hvor blir deltakerne henvist fra? (N=44–62). Andeler i prosent for hver svarkategori.

Det er et sentralt prinsipp i IPS ung at deltakerne skal være under behandling samtidig med deltakelsen. Derfor spurte vi jobbspesialistene og metodeveilederne hvor mange av deltakerne de fulgte opp, som var under behandling. Av respondentene svarte 54 prosent at alle deres deltakere var under behandling, 28 prosent svarte at flertallet var det og 8 prosent svarte at halvparten var det, mens kun to respondenter svarte at «noen få» var under behandling og seks svarte at ingen av deres deltakere var under behandling. I innspillene fra jobbspesialistene (se 3.3.3) blir det fremhevet at behandlingsforløpene ofte er for korte i forhold til IPS-arbeidet, og at det derfor finnes deltakere som ikke har et aktivt behandlingsforløp.

Vi ba videre jobbspesialistene og metodeveilederne om å vurdere noen aspekter ved oppfølgingsarbeidet i IPS ung (tabell 12). Disse aspektene inkluderte rekruttering, tilgang til informasjon, dokumentasjon og utetid. Svarene varierte, men en betydelig andel (34 %) mente at det var vanskelig å dokumentere nødvendig informasjon om deltakerne. Spørreundersøkelsen ble sendt ut samtidig med innføringen av et nytt system for oppfølging, Jobbsporet. Dette kan ha påvirket svarene om vanskeligheter med tilgang til informasjon. Det som ble vurdert som mest utfordrende, var imidlertid å oppfylle fidelityskalaens krav om utetid. Her mente hele 82 % av jobbspesialistene og metodeveilederne at det var vanskelig.

Tabell 12 Hvor vanskelig eller lett er det å.... Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI), andel som svarte svært vanskelig eller vanskelig, og antall (N).

Påstand	M	95 % KI	% vanskelig	N
... rekruttere nye deltakere til IPS ung?	3,7	3,5–4,0	16,9	77
... få tilgang til nødvendig helserelatert informasjon om deltakere?	3,6	3,3–3,9	16,9	77
... kunne dokumentere nødvendig informasjon om deltakere?	3,1	2,8–3,3	33,8	77
... fyller kravene til utetid i IPS ung?	2,0	1,7–2,2	81,6	76

Svaralternativer; 1=svært vanskelig, 2=vanskelig, 3=verken lett eller vanskelig, 4=ganske lett, 5=svært lett. Svaralternativet «6» var «ikke aktuelt», og disse svarene ble kodet om til manglende data i tabellen.

### 3.3.3 Hyppig kontakt med aktører innen utdanning og helse

En sentral del av IPS ung er å opprettholde personlig kontakt med arbeidsgivere og samarbeide med ulike aktører, for eksempel innen skole og utdanning, samt helse. Dette samarbeidet er også fylldig beskrevet som en del av case-analysen (kapittel 3.4). I forbindelse med spørreundersøkelsen ba vi jobbspesialistene om å oppgi antall arbeidsgivere og aktører innen helse og utdanning de hadde hatt personlig kontakt med ansikt til ansikt den siste uken. I gjennomsnitt hadde de 55 jobbspesialistene som besvarte spørsmålet, hatt personlig kontakt med 3,4 arbeidsgivere siste uke. I IPS-Y fidelityskalaen er det et mål om at jobbspesialister skal ha ansikt-til-ansikt-møter med minst seks arbeidsgivere per uke for å få høyest skår. Dette resultatet er lavere, med betydelig variasjon i svarene, som spenner fra 0 til 10 kontakter.

Når det gjelder aktører innen helse og utdanning, hadde jobbspesialistene i gjennomsnitt hatt 5,1 personlige ansikt-til-ansikt-møter den siste uken. Også her er det stor variasjon blant de 55 jobbspesialistene som svarte på spørsmålet, med svar fra 0 til 13 kontakter. Basert på disse resultatene kan vi konkludere med at jobbspesialistene har hatt hyppigere kontakt med ulike aktører innen utdanning og helse enn med ulike arbeidsgivere. Det er likevel viktig å presisere at fidelityskalaen ikke fastsetter antallet ansikt-til-ansikt møter med aktører innen helse og utdanning.

Vi ba jobbspesialistene og metodeveilederne om å mer inngående vurdere hvor vanskelig eller lett de oppfatter samarbeidet i IPS ung. Svaralternativene varierte fra 1 (veldig vanskelig) til 5 (veldig lett). Vi inkluderte også et svaralternativ for «ikke aktuelt», som ble kodet som manglende data i analysene. I tabell 13 presenterer vi gjennomsnittet, konfidensintervallene og andelen jobbspesialister som svarte «ganske vanskelig» eller «svært vanskelig» på påstanden. Den første delen av påstandene omhandler jobbspesialistenes og metodeveilederens vurderinger av samarbeid med arbeidsgivere for å få deltakerne i jobb. Vi ser at det er få som opplever det som vanskelig å etablere kontakt med arbeidsgivere i nærmiljøet eller å tilby karriereutvikling/jobbutvikling til deltakerne. Imidlertid svarer en betydelig andel at det er vanskelig å få arbeidsgivere til å tilby deltakerne lønnet arbeid. Videre mener omtrent en tredjedel at det er vanskelig å få deltakerne til å begynne i jobb eller å følge dem opp etter at de har begynt i arbeid eller lærlingplass.

Den andre delen av påstandene omhandler jobbspesialistenes og metodeveilederens arbeid med å hjelpe deltakerne å komme i utdanning. Her ser vi generelt positive vurderinger. Det mest positive aspektet er hjelpen til deltakerne i søknadsprosessen til utdanning, med en gjennomsnittlig skår på 3,8. Samtidig anses det som noe vanskeligere å få deltakerne til å begynne i skole/utdanning og å følge dem opp etter at de har begynt utdanningen. Disse funnene ser også ut til å samsvare med inntrykkene fra case-studien (se kapittel 3.4).

Den tredje delen av påstandene omhandler jobbspesialistenes og metodeveilederens samarbeid med ulike aktører. Samarbeidet vurderes generelt et sted mellom «verken lett eller vanskelig» og «ganske lett». Resultatene viser også at samarbeid med pårørende vurderes som noe vanskeligere, mens samarbeidet med psykisk helse og rustjenesten i kommunen gis særlig positive vurderinger.

**Tabell 13 Tenk på deltakere du følger opp innen IPS ung. Hvor vanskelig eller lett er det å... Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI), andel som svarte svært vanskelig eller vanskelig, og antall (N).**

Påstand	M	95 % KI	% vanskelig	N
<i>Oppfølging mot arbeid</i>				
... få arbeidsgivere/arbeidsplass til å tilby lønnet arbeid for deltakere?	2,8	2,6–3,0	36,8	76
... utvikle kontakter med arbeidsgivere i nærmiljøet?	4,0	3,8–4,1	2,6	75
... samarbeide med arbeidsgivere for at deltakere skal få jobb?	3,5	3,3–3,7	12,0	74
... få deltakere til å begynne i jobb?	3,0	2,8–3,2	31,2	77
... følge opp deltakere når de begynt i arbeid eller lærlingeplass?	3,7	3,5–3,9	33,3	74
... få deltakere til å fortsette i arbeid?	3,2	3,0–3,4	17,8	75
... gi karriereutvikling/jobbutvikling?	3,8	3,6–4,0	10,5	76
<i>Oppfølging mot skole/utdanning</i>				
... hjelpe deltakere med søkeprosessen til skole/utdanning?	3,8	3,6–4,0	10,7	75
... få deltakerne til å begynne i skole/utdanning?	3,2	3,0–3,4	14,9	74
... følge opp deltakere når de har begynt i skole/utdanning?	3,4	3,2–3,6	19,4	72
<i>Samarbeid med aktører i skole/utdanning, helse og pårørende</i>				
... samarbeide med aktører innenfor skole/utdanning (eks. lærere, rådgiver, helsesykepleier, rektor)?	3,6	3,4–3,8	14,7	75
... samarbeide med aktører utenfor skole/utdanning (eks. oppfølgingstjeneste, opplæringskontor, PPT)?	3,6	3,4–3,8	12,5	72
... samarbeide med BUP?	3,5	3,2–3,8	14,0	43
... samarbeide med DPS?	3,6	3,3–3,9	15,7	51
... samarbeide med pårørende til deltakere i IPS ung?	3,3	3,0–3,5	18,7	75
... samarbeide med FACT/FACT ung?	3,4	3,1–3,9	10,3	29
... samarbeide med psykisk helse- og rustjeneste i kommunen?	3,8	3,5–4,1	10,2	59

Svaralternativer; 1=svært vanskelig, 2=vanskelig, 3=verken lett eller vanskelig, 4=ganske lett, 5=svært lett. Svaralternativet «6» var «ikke aktuelt». Disse svarene ble kodet om til manglende data i tabellen.

I et åpent spørsmål ba vi også respondentene om å utdype sine erfaringer fra samarbeid med ulike aktører i IPS ung. Flere av kommentarene er av generell karakter, for eksempel at samarbeidet er avhengig av personer, god kommunikasjon og er tidkrevende, og at det er mye møtevirksomhet som tar bort tid som kunne vært brukt på å følge opp deltakerne. Andre kommentarer fokuserer på at dokumentasjonsforventningene i IPS ung er for høye, at det er vanskelig å fylle utetiden, og at det er tidkrevende å spore og dokumentere alle bevegelser og hendelser med tilhørende forklaringer. Lignende kommentarer fant vi også i case-undersøkelsen (kapittel 3.4). Det vises ytterligere til utfordringer med å skaffe lønnet arbeid til deltakere under 18 år. Mange påpeker også at IPS ung krever mer tid og innsats enn ordinær IPS, da deltakerne i IPS ung trenger mer hjelp og det er hyppigere kontakt med pårørende i tillegg til flere samarbeidspartnere som lærere, rådgivere og arbeidsgivere. Også dette samsvarer med inntrykkene fra case-undersøkelsen (kapittel 3.4). Videre bytter deltakerne ofte mellom å ha jobb og utdanning som hovedmål, noe som gjør oppfølgingsarbeidet mer utfordrende.

En del kommentarer fra jobbspesialistene og metodeveilederne gir særlig innsikt i samarbeidet mellom IPS ung og skole/utdanning. Noen av kommentarene handler om at de ofte følger opp ungdom som allerede har en skoleplass, og at det sjeldnere handler om å skaffe dem skole- eller utdanningsplass. Deltakerne trenger derimot mer støtte for å beholde skoleplassen eller for å bytte skole eller gruppe for å lykkes i studiene. Noen deltakere ønsker også hjelp til jobbsøk ved siden av skolen, men det å gi støtte til både skole og jobb samtidig oppleves som utfordrende for jobbspesialistene.

Det påpekes videre at utdanningssystemet er rigid eller vanskelig å forstå, og at opplæringskontoret ikke alltid er kjent med alternativene som er relevante for IPS ung-deltakerne, som praksiskandidat og fagbrev. Opplæringskontoret fokuserer heller på «ordinære lærlinger».

Det nevnes også i de åpne svarene at sentrale aktører innen utdanning – som fylkeskommunen og opplæringskontoret – henviser til hverandre, noe som skaper utfordringer med å finne gode løsninger og er tidkrevende. Noen av jobbspesialistene mener også at det allerede finnes etablerte tjenester for ungdom i skolealder, som for eksempel rådgivere, skoleloser, miljøarbeidere på skolene, oppfølgingstjenester og FACT-rådgivere. Dermed kan det være vanskelig å finne sin rolle som jobbspesialist som kun fokuserer på arbeids- og utdanningsdelen.

Mens inntrykkene fra case-analysen (kapittel 3.4) i all hovedsak samsvarer med disse funnene fra spørreundersøkelsen, avviker de imidlertid på dette siste punktet om jobbspesialistene sett i forhold til de mange andre aktørene som følger opp unge. Et funn i kapittel 3.4 er at samarbeid med aktører i skole og helse opplever at jobbspesialistene har en friere og mer ambulansrolle enn dem selv, og at jobbspesialistene yter en bistand som er annerledes enn deres, og som fyller et tomrom i systemet, særlig gjennom at jobbspesialistene kan dra hjem til, gå sammen med og følge opp de unge «mellom» de ulike tjenestene/instansene.

Flere av kommentarene fra spørreundersøkelsen omhandler samarbeidet mellom IPS ung og helsetjenesten. Dette inkluderer DPS, BUP, FACT ung, spesialisthelsetjenesten og kommunal helsetjeneste for psykiatri og rus. Noen av punktene som trekkes frem, er at det oppleves som for mye å være tilknyttet to helseteam i tillegg til å være ansatt i NAV. Respondentene beskriver det som problematisk å være en integrert del av et helseteam hvis man ikke får delta på behandlingsmøter. Flere av respondentene påpeker utfordringene ved manglende tilgang til lese- og skriverettigheter i helsejournalene, noe som gjør arbeidet mer tidskrevende enn nødvendig og gjør at jobbspesialistene bruker mye mer tid på kommunikasjon og samarbeid med behandlere, noe som igjen går på bekostning av IPS ung-arbeidet.

Når det gjelder samarbeidet med DPS, blir det fremhevet at behandlingsforløpene ofte er for korte i forhold til IPS-arbeidet. Behandlingen avsluttes tidlig i IPS-forløpet, og jobbspesialisten står deretter alene med ungdommen. For ungdommene som er i FACT, er det også andre livsområder som tar mer plass enn jobb og utdanning, og i denne konteksten kan det være utfordrende å opprettholde rollen som jobbspesialist. Det er også utfordrende at tilgjengeligheten hos behandlere varierer, og at ungdommene får ulike behandlingsløp. Noen mener at det er IPS som tar ansvar for samarbeidet med behandlingen, og at samarbeidet avhenger av engasjementet hos den enkelte behandler. Samarbeidet blir også vanskelig på grunn av høy turnover i tjenestene og fordi IPS ung ikke er tilstrekkelig forankret i organisasjonens struktur. Det blir også kommentert at de fleste behandlere er positive, men at ansvaret for å lage planer for deltakerne blir pulverisert og uklart.

### **3.3.4 Oppsummering: Erfarne jobbspesialister, men de unge er krevende å følge opp**

Resultatene viser at jobbspesialistene har lang og relevant arbeidserfaring og høy formell kompetanse, der nesten alle har høyere utdanning, primært innenfor profesjonsfag. Både jobbspesialistene og metodeveilederne har betydelig erfaring fra både IPS ung og ordinær IPS, og flertallet har tatt metodeveileder- eller jobbspesialistkurs. Mange av dem har også lang erfaring fra oppfølgingsarbeid med unge voksne; over en tredjedel har arbeidet innen dette området 7–9 år eller mer. Jobbspesialistene mener at 15 deltakere utgjør den beste porteføljestørrelsen, noe som er nær det antallet deltakere de rapporterte at de fulgte opp da spørreundersøkelsen ble gjennomført. Deltakerne de følger opp, er i hovedsak enten i skole/utdanning, i ordinært lønnet arbeid eller uten aktivitet. De blir henvist fra flere instanser, men hyppigst fra den kommunale helse- og rustjenesten, DPS, BUP eller fra NAV. En tredjedel av jobbspesialistene opplever det som vanskelig å dokumentere nødvendig informasjon om deltakerne, og hele 4 av 5 anser det som vanskelig å oppfylle fidelityskalaens krav om utetid.

Jobbspesialistene rapporterer i gjennomsnitt å ha 3,4 arbeidsgiverkontakter per uke og litt over 5 kontakter per uke med andre aktører som skole og helse. Om lag hver tredje jobbspesialist opplever det som vanskelig å få arbeidsgiverne til å tilby deltakerne lønnet arbeid, og omtrent like mange sier det er vanskelig å få deltakerne til å begynne i en jobb eller å følge dem opp etter at de har begynt. Mange opplever også at mye tid går med til møtevirksomhet, og at IPS ung krever mer tid og innsats enn ordinær IPS fordi de unge trenger mer hjelp og ofte endrer mål for oppfølgingen.

### 3.4 Case-analyse av fire IPS ung-tjenester

For å få et bedre bilde av hvordan arbeidet i IPS ung foregikk i praksis ved noen konkrete lokasjoner gjorde vi i første del av prosjektet en case-studie av fire IPS ung-tjenester. Vi undersøkte særlig hvordan de samarbeidet med ungdommene og med de ulike aktørene i helse og/eller skole, samt hvilke erfaringer de hadde gjort seg med IPS ung, med hensyn til både utfordringer og muligheter de har erfart i arbeidet. I hvert av casene inviterte vi en teamleder og en jobbspesialist, samt aktører i NAV, helse og skole til intervju (se kapittel 2 for fyldigere beskrivelse av case-studien). I dette kapitlet presenterer vi hovedfunn og inntrykk fra case-studien. Av anonymiseringshensyn presenterer vi casene i all hovedsak samlet, selv om vi innimellom viser til erfaringer og kjennetegn i en av tjenestene mer spesifikt.

De fire IPS ung-tjenestene startet opp i 2021, hvilket innebærer at ingen av dem hadde særlig lang erfaring fra IPS ung da intervjuene ble gjennomført (mai–juni 2022). Flere av informantene hadde likevel lang erfaring fra IPS med andre målgrupper, eller fra arbeid med ungdom generelt. Samtlige ansatte i disse tjenestene hadde NAV som arbeidsgiver, og jobbspesialistene var i ulik grad integrert som en del av et psykisk helsetilbud, enten i et kommunalt tilbud eller i en spesialisttjeneste. De fleste hadde egen kontorplass ved den helselokasjonen hvor deltakerne ble rekruttert. Det varierte hvorvidt IPS ung og ordinær IPS var organisert i samme team i NAV. Ingen av IPS ung-teamene i denne undersøkelsen var organisert i team sammen med Utvidet oppfølging (nå Arbeid med støtte) eller andre ansatte i NAV som baserer sitt arbeid på Supported Employment.

#### 3.4.1 Metodeveiledere støtter og gir råd til jobbspesialister

Tre av de fire metodeveilederne har egne porteføljer med deltakere. Metodeveilederne har ansvar for resultatrapportering, oppfølging av mål og «alle de metodespesifikke kravene». Metodeveilederjobben innebærer møter med seksjonsledere og avdelingsledere, metodeveiledernettverket i fylket og oppfølging av punkter i skalaen som for eksempel utetider og arbeidsgiverkontakter. Metodeveilederne har månedlige individuelle møter med jobbspesialistene og hyppig kontakt utover de oppsatte møtepunktene.

Jobbspesialistene beskriver metodeveilederne som en de henvender seg til om det er noe som er vanskelig eller de står fast med, eller om det er noe de trenger å få avklart, for eksempel parkeringsgebyr eller reiseregning. En av jobbspesialistene ser på metodeveilederen som «en sparringspartner» som er litt dreven, og som kan gi tips og råd. Flere av informantene mener det er viktig at metodeveilederne holder seg faglig oppdatert ved å ta del i både oppfølging av deltakere og samarbeidet med instansene rundt.

Metodeveilederen i et av IPS ung-teamene har ikke selv jobbet som jobbspesialist og har ikke egne deltakere, noe som begrunnes med både størrelsen på teamet og oppgavebelastning. En av metodeveilederne opplever å ha «frie tøyler» fra avdelingsleder, men relasjonen til IPS



fylkeskontakt i NAV og regional IPS-rådgiver skapte en del utfordringer belastninger i oppstarten, med «behov for opprydding» knyttet til formell rolle- og ansvarsfordeling.

En annen metodeveileder med fire deltakere opplever på grunn av mange møter, opplæring og utfordringer med egne deltakere å ha «mistet kontroll over egen kalender», men sier likevel at det er viktig med egen portefølje:

Det tar ikke lang tid før man er litt på utsiden når man ikke jobber med det i det daglige. Det er jo samhandling med arbeidsgivere, det er med pasienter, det er med helse, det er med en NAV-veileder. Det er jo så mye som skjer på kort tid på de forskjellige stedene. Jobber du ikke med det hele tiden, så er det lett at du blir litt utdatert. Så jeg ønsker jo å kunne ha noen jeg følger opp også. (...). Det å være en ren metodeveileder, jeg vet ikke, jeg er litt redd for at ting vil bli litt distansert over tid da (Metodeveileder).

En annen metodeveileder som også har sin egen deltakerportefølje, gir uttrykk for at mye tid går med til å arbeide mye «med systemet» – med styringsgrupper og ledere, NAV-kontor og fylkeskommunen. Metodeveilederen mener det er viktig å holde kontakt med alle samarbeidspartnere for å redusere frustrasjon knyttet til at IPS ung er organisert «litt på utsida».

### **3.4.2 Jobbspesialister – relasjonsbygging og fleksibelt samarbeid med flere aktører**

Jobbspesialistene samarbeider med både arbeidsgivere, behandlere, NAV, foreldre og utdanningsinstitusjoner. Også fastleger, psykisk helse og ulike tilbud i andre og tredje linje kan være involvert i prosessen. Opplæringskontorene kan være en viktig samarbeidspartner i forbindelse med lærlingeplass.

Ifølge informantene inneholder en vanlig arbeidsdag for en jobbspesialist mye møtevirksomhet. Dette blir fremhevet som litt spesielt «med IPS ung sammenlignet med ordinær IPS». Det blir vist til interne team-møter, tavlemøter for gjennomgang av de ulike sakene, drøftingsmøter med aktører innen helse, møter med NAV-veiledere, med arbeidsgivere, med foresatte og selvsagt møter med ungdommene. I tillegg fortelles det om møter med aktører knyttet til skole og utdanning, som rektorer, lærere, oppfølgingstjenesten og opplæringskontoret.

En jobbspesialist med 12 deltakere i porteføljen opplyser at to deltakere er i fullt utdanningsløp, og at tre planlegger utdanning til høsten. En av deltakerne har nylig avsluttet sitt lærlingløp, mens de resterende er i kartleggingsfasen: «Kartleggingen tar en god del tid, vi må bruke veldig lang tid på å trygge dem». Det vises til at det er nødvendig å møte deltakerne flere ganger før relasjonen er tilstrekkelig på plass til at de kan si at de ønsker å få hjelp.

Flere av jobbspesialistene veksler på å oppholde seg på sin kontorplass på behandlingsstedet, på NAV, ute i bedrifter eller å møte deltakere. Én jobbspesialist forteller følgende:

Jeg har kontorplass da på (behandlingssted) og sitter der et par av dagene i uka og jobber tett med behandlerne der, for å samarbeide om pasientene deres. (...) Jeg har to faste dager som jeg minimum er der og det er jo i forbindelse med blant annet drøftingsmøter og sånn da. Jeg har en dag på NAV. Da har vi team-møte med IPS og IPS ung. Så da går mye av den dagen til møter. Det er også da jeg pleier å legge inn hvis jeg skal ha samtaler med NAV-veiledere. De resterende dagene er jeg ute. Det har vært et mål da å møte kandidatene ute og arbeidsgivere (Jobbspesialist).

En erfaring som trekkes frem av flere, er at bilen er en god arena for å bygge relasjoner til unge deltakere og få i gang en god samtale:

Sånn som i dag (...), kjører en time, kjører tilbake, drikker kaffe der, besøker bedrifter. Og spesielt med unge med gutter får jeg veldig gode samtaler når jeg kjører bil (...). Da er det mye lettere for dem å snakke, du får den sideveiskommunikasjon, vi ser ikke på hverandre. Så det er en veldig fin måte å bli kjent på (Jobbspesialist).

Informantene forteller om kjøring av deltakere hjem fra skolen og hyppig kontakt med de unge på SMS. Deltakernes utdanningsønsker blir kartlagt i forkant av å søke til skole/utdanning. De forteller om besøk sammen med deltakere til fysiske steder for å se på hva man gjør innen ulike yrker, og for å finne arbeidsplasser som kan være egnet for jobbsmak.

Jobben som jobbspesialist beskrives til dels som slitsom fordi det er tungt «å snakke med og forholde seg til folk så tett på hele tiden», samtidig som jobbspesialisten står alene i mye av det daglige arbeidet. Én jobbspesialist forteller at deres team innimellom tar bedriftsbesøk sammen og lærer hverandre hvordan man kan håndtere arbeidsgivere.

Samarbeidspartnere beskriver jobbspesialistene blant annet som entusiaster og som noen som både tør og kan få deltakerne til å prøve ting de ikke trodde de kunne.

Da griper jobbspesialisten fatt akkurat i det, snakker sammen med (primærkontakten), og så jobber de sammen om det – 'hvordan skal vi få han til å få tro på at det kan gå, hvordan skal vi få regulert døgnrytmen, eller hva må vi få til da?' (...) hen er veldig sånn løsningsorientert, veldig flink til å finne ressursene til den enkelte, finne hva det er vi kan styrke han eller henne til å få lyst til å gjøre noe annet enn å sitte hjemme da (...) Det var en som ikke ville snakke med oss som var 22 år og hadde sagt opp lærlingplassen sin og det var bare elendighet alt sammen. Det første vi sa, nesten i kor, var at 'dette er noe for jobbspesialisten, du må få han i gang igjen!' (Enhetsleder, kommunalt helsetilbud).

Jobbspesialistene kan ringe og vekke den unge om morgenen, dra hjem til dem, kjøre dem til jobb og snakke med arbeidsgiver. De jobber av og til med kosthold, økonomi og døgnrytme og hjelper de unge med å avslutte spilling eller andre aktiviteter og komme i seng i rimelig tid for å være klar for jobb neste dag. Jobbspesialistene beskrives også som en fysisk støtte som nærmest tar de unge «i hånda» for å få dem med seg ut.

Flere av informantene fremhever at et samarbeid rundt og med deltakerne er mulig fordi jobbspesialisten er en integrert del av arbeidsmiljøet ved behandlingseenheten, at alle vet hvor jobbspesialisten er, og at det er enkelt å finne tidspunkt for å raskt kunne prate sammen. Samtidig vises det til at jobbspesialisten får til opplegg med NAV, for eksempel busspenger, som man ved enheten neppe hadde fått til uten den formelle relasjonen med NAV.

Én jobbspesialist beskriver sin egen rolle i samarbeidet med at det begynner med en trekantsamtale med behandler og kandidat, og som fortsetter med en oppstartsamtale og kartleggingsfase sammen med deltakeren. I denne prosessen blir de kjent, og det blir klarere om deltakeren ønsker seg jobb eller utdanning.

Hvis de er interessert i tiltaket, avtaler vi en oppstartsamtale ganske raskt etter det, gjerne uken etter hvis de har anledning til det. Da møter jeg kandidaten alene. Ofte kan jeg møte dem hjemme første gangen sånn at vi har litt ro rundt det og det er mye som vi skal snakke om og bli kjent og sånn. Og da går vi jo litt gjennom en del sånn historikk, hva er det de har gjort før. Vi har jo de her skjemaene, ja hva heter det, IPS-plan eller yrkesprofil, vi har jo litt sånne skjemaer som vi bruker, så vi snakker jo en del i den oppstartsamtalen. Så snakker vi jo en del rundt de temaene og har da spesielt fokus på det her med åpenhet og hva de tenker om det, prøver å få dem til å reflektere rundt det (Jobbspesialist).

Etter den første oppstartsamtalet starter kartleggingsfasen. Da møtes jobbspesialisten og deltakeren ganske ofte, for eksempel en gang i uken, for å bli bedre kjent med hverandre. Noen møtes ute og tar møtet som en tur sammen. Dette kan særlig være fint for deltakere med angst. Andre møteformer kan være å spise sammen eller å kjøre rundt og titte på og snakke om arbeidsplasser. Etter hvert som jobbspesialisten og deltakeren blir kjent, blir det også tydeligere hva de ser etter, om det er jobb eller utdanning.

Én jobbspesialist forteller at arbeidet mot arbeidsgivere og skole er individuelt tilpasset deltakerens behov, og at relasjonsbyggingen med deltakerne står sentralt.

Med tanke på jobb, da, det å ha en sånn jobbstøtte når de kommer ut i arbeid, hvis det da dukker opp utfordringer knyttet til helse på arbeidsplassen, så er jo vi der og kan støtte i samtaler med arbeidsgiver, og med tilrettelegging hvis det trengs. Mot skole, så driver vi jo masse med karriereveiledning for dem som er usikre på hva de vil. Vi har blant annet vært med i møte med tilretteleggingstjenesten (universitet) for de som trenger ekstra støtte i studier, hvor lenge de kan studere, studere litt for seg selv, studieteknikk, hjelp til å delta i depresjonsmestring. Vi er med inn der det trengs, det er veldig individuelt tilpasset, vi møter deltakerne masse på kafeer, vi er ute og går og kikker rundt på hva som finnes av mulige arbeidsplasser. Ja, vi bruker mye tid på relasjonsbygging (Jobbspesialist).

Et gjennomgående inntrykk er at jobbspesialistene bruker mye tid og legger stor vekt på relasjonsbyggingen fordi de opplever at god tillit er forutsetningen for å kunne hjelpe deltakerne.

### 3.4.3 Deltakerne i IPS ung har komplekse utfordringer

For at pasientene skal komme inn i IPS ung er det en forutsetning at de går i behandling på et sted der IPS ung har en jobbspesialist. Det handler ofte om sammensatte utfordringer som krever et samarbeid mellom behandlere, NAV og andre, som helseteam i kommunene. Informantene viser til at det ofte er et stort apparat rundt ungdommene.

Informantene forteller om deltakere med mange ulike diagnoser, fra schizofreni til depresjon og angst. Mange av dem har aldri hatt jobb. Felles for flere av deltakerne er at de har strevd med skole i mange år:

Den ene er barnevernsbarn og har gått på forskjellige skoler og det har vært vanskelig. En annen har sosial angst. En tredje har en udiagnostisert ADHD som har gjort det problematisk. Men det som går igjen er at de har slitt på skolen, det har vært vanskelig enten faglig eller sosialt som har gjort at de ikke har klart å fullføre. Det er en del angst og mye rus. For 4 av mine 5 er det en rusproblematikk, hasj og alkohol. Den ene har hatt mye problemer med alkohol og så har det vært alkohol og en del sånn diverse opiater og sånt da hos en av dem. Det er jo litt forskjell på alvorlighetsgrad da på rusbruken, det er jo en nå som er innlagt på en rusinstitusjon (Jobbspesialist).

Flere av informantene forteller at det er tidkrevende å utvikle en relasjon med deltakerne: «de sitter her og ikke vet, de vet ikke hva de vil, så du må begynne helt på scratch (...) Det er litt ingenmannsland (...), det er klart det er tunge saker, altså». Flere av informantene trakk frem at en stadig større andel av ungdommene har spekter-diagnoser, og at foreldre ofte er slitne «etter år med oppfølging der de i stor grad har stått alene».

På spørsmål om det er jobb eller skole som er hovedmålet for deltakerne, svarer jobbspesialistene gjerne «begge deler» og viser til at målet for de unge raskt skifter mellom skole og jobb. Det blir vist til at mange av deltakerne mangler videregående opplæring, at «de har

hoppet av på et eller annet vis», og at det er «en utfordring å bistå dem med å se muligheter, hva de kan knyttes opp mot».

Felles for flere av informantene er at de erfarer at jobb kan bidra positivt for deltakere med ulike typer utfordringer. En erfaren jobbspesialist argumenterte for eksempel for bruken av jobb for det hen hadde erfart som tre hovedgrupper av deltakere:

- 1) Unge som fortsatt går i skole og har en mer midlertidig lidelsessituasjon. Jobbspesialisten hadde erfart at det å få en jobb ved siden av skolen bidrar til evnen til å fastholde på skolen fordi det gir økt samfunnsforståelse, mestring og funksjonsevne.
- 2) Unge med spekterdiagnoser. Mange av disse har allerede falt ut av skolen og har massiv skolevegring etter kanskje 10 år i en skole som har vært dårlig tilrettelagt for deres behov. Jobbspesialisten hadde erfart at det å tenke skole for disse umiddelbart er urealistisk, og at det er bedre å bruke jobb fordi det er en arena som gir et praktisk fundament for læring, og som setter læringen inn i en realistisk kontekst med mer substans. Jobbspesialisten hadde i noen tilfeller klart å få deltakere tilbake i skole gjennom å bruke ordningen fagbrev på jobb.
- 3) Unge der jobb gir rask funksjonsøkning, noe som også slår inn på videre skoledeltakelse. Jobbspesialisten mente at mange av disse klarer seg med oppfølging i et halvt år.

Også mange av de yngste ungdommene (16 til 21 år) ønsker å jobbe, men flere av jobbspesialistene erfarer at det er vanskelig å finne jobb til dem. Flere av disse har avsluttet skolen, og jobbspesialistene har forsøkt å finne jobb til dem i mellomtiden til de kan søke annen utdanningsplass eller starte opp igjen på skolen der de sluttet.

#### **3.4.4 Tett oppfølging støtter utdanningsmål for unge med komplekse utfordringer**

Informanter i IPS ung-teamene forteller at det spesielle med IPS ung, sammenlignet med ordinær IPS, er samarbeidet med skole og utdanningsinstitusjoner. Aktører i skolen gir uttrykk for at jobbspesialisten er en person som kan bevege seg mellom instanser i oppfølgingen av elever som sliter med rus eller psykisk helse – «å få de inn i skole, utdanning eller jobb, få de i gang med et eller annet, støtte dem i dette gapet typisk mellom NAV og voksenpsykiatrien, å være en sånn person som beveger seg mellom disse instansene». IPS ung oppfattes som en «ekstra støtte» til unge som står i fare for å verken ha tilknytning til skole eller jobb: Jobbspesialisten kan strekke seg langt i det å følge opp en elev, «alt fra skal jeg ringe, vekke i morgen, skal vi møtes på vei til skolen». Det kan også være etter skoletiden og på arenaer og områder som behandling, bolig eller fritid som er vanskeligere for skolens aktører, og som det blir lettere å komme i posisjon til med jobbspesialisten som sparringspartner.

Flere av informantene peker på mangler i systemet for god oppfølging av elever som sliter, og at jobbspesialisten slik sett fyller inn der hvor systemet ellers glipper. En rådgiver viser til erfaringene med oppfølgingstjenesten: «Jeg har jobbet lenge i skole og jeg har ikke enda sett en optimal oppfølgingstjeneste som har fungert. Derfor har jeg vært veldig glad for at den her IPS ung har liksom kommet inn fra sidelinja nå».

Da undersøkelsen ble gjennomført, var det i disse casene få enkeltsaker knyttet til skole og studieoppstart. Det virket som om jobbspesialistene hadde hjulpet mange med å søke skole, men hadde så langt ikke fulgt opp mange i skole. Med et større antall enkeltsaker vil det ifølge én metodeveileder bli mer system og rutine knyttet til det å bli kjent med kontakter og få til samarbeid på de ulike skolene. En annen metodeveileder fremhever at fokuset på utdanning gjør deltakerne

til en mer aktuell målgruppe for IPS ung, «fordi at det er så mange av dem som er så unge og som er mye mer aktuelle for skole enn for jobb».

Det blir vist til generelt gode erfaringer med tilrettelegging og individuell tilpasning i høyere utdanning. En av jobbspesialistene forteller at det har vært lite direkte kontakt med lærere: «Vi har vært i samtale primært på det litt mer øverste nivå. Men nå har ikke jeg kommet så langt i prosessen enda». Det blir vist til noen tilfeller der jobbspesialistene og NAV-veiledere i skolen «går litt oppå hverandre», og at «ansvaret kan bli litt fragmentert».

Et eget skoletilbud i et av casene tilbyr fellesfagene på VGS, der det å være pasient innen rus eller psykisk helse gir rett til skoleplass. Til forskjell fra de andre casene fremstår skolesamarbeidet her langt mer oversiktlig og forutsigbart. Her kan elevene ta videregående på deltid, eller bare ta ett fag. «Det er veldig sånn tilpasset», sier en av jobbspesialistene. Skolen har mer løpende opptak enn vanlig og har etablert samarbeid med noen av lokasjonene som har IPS ung, i tillegg til at samarbeidet med rektor har vært enkelt. Jobbspesialistene samarbeider også med rådgivingstjenesten om tilrettelagt og individuelt tilpasset høyere utdanningsforløp.

Ingen av teamene har saker der jobbspesialisten er direkte involvert i samarbeid med lærer og inn i klasse. Sakene handler mer om informasjonsformidling, møtevirksomhet og deltakelse sammen med eleven i forbindelse med omvisning og i skolemøter. Samlet har teamene flere lærlinger enn elever som skal ta generell studiekompetanse, og i mange av sakene handler det om å få fullført eller formalisert fagbrev.

Informanter blant samarbeidspartnere innen utdanning viser til at det er positivt at ungdommene gjennom IPS ung er kommet i lønnet arbeid, og at alternativet hadde vært arbeidstrening via NAV. Det blir også vist til at enkelte av de unge ikke er egnet for skole, og at kvalifisering i bedrift er et bedre alternativ. Samtidig blir det omtalt som særlig positivt at IPS ung kan holde fast på ungdommer i en kritisk oppstartsfasen på skolen, og at dette er ungdommer man ellers mister. Utfordringen med denne målgruppen er ifølge våre informanter at skolene kan tilrettelegge, men at det da er en forutsetning at de unge møter på skolen. Noen erfarer at jobbspesialistene bidrar til akkurat dette: «Hvis vi ikke hadde hatt IPS ung, hadde de blitt sittende hjemme», fortalte en OT-rådgiver. Den samme informanten påpekte viktigheten av god kommunikasjon og behovet for å bli regelmessig orientert om hva jobbspesialistene gjør i skolesamarbeidet, slik at det ikke blir uklarheter om rollefordeling.

I IPS ung beskrives arbeidet med skoler som veldig annerledes enn arbeidet med arbeidsgivere. Oppfølging i en hel- eller deltidsstilling i en bedrift fremstår som nokså enkelt og oversiktlig sammenliknet med oppfølging i skolesystemet:

Det er en stor forskjell på å kunne etablere kontakt med arbeidsgivere og å etablere en kontakt med skole og få tilrettelagt alt som kanskje må tilrettelegges, da. Med å få inn folk, støttelærere, og å få lærerne til å forstå situasjonen og sånne ting. Det er mye, det er en ganske stor prosess å gå inn i skolen. Vi må bane litt vei, skape kontakter og en allianse som ikke finnes på papiret (...) Og det tar mye lengre tid å etablere og man blir værende i saken lengre, da. Og det blir lengre prosesser for å finne løsningene, enn, kanskje, hos en arbeidsgiver (...) Det er liksom ingen knagger. Det er litt nytt. Hver gang vi får en sånn sak, så er det nytt (..) Om de vil gå på (navn på skole), da, så må vi ta en ny runde med den skolen. Og vil de gå på en annen, så er det en helt ny prosess på den skolen (...) Altså, man søker, så får man skoleplass, så den biten er jo ikke så komplisert sånn sett. Men, så er det alt det her, om man skal ha tilrettelegging og strukturen på hverdagen, og de her bitene, det er et større prosjekt (Metodeveileder).

Jobbspesialistene beskriver det som krevende å få oversikt over alle muligheter og fagkombinasjoner, regler og rammer, ungdomsrett og voksenrett, «fullføringsrett og hvor mange år har man brukt». Noen har erfart å få god hjelp fra fylkeskommunen i å sortere disse tingene.

Eksempler på hva jobbspesialistene har gjort, handler om å hjelpe de unge med planlegging av praktiske ting relatert til kommende skolestart, se på alternativer for bolig og være med på besøk ved skole og møter med rådgiveren. Jobbspesialistene forbereder også deltakerne på skolestart gjennom å snakke om døgnrytme, diskutere hvorfor de tidligere har sluttet på skolen, og på andre måter bidra til å planlegge kommende skolehverdag. Som eksempler på «gode grep» nevner en av jobbspesialistene fleksibilitet og å tilrettelegge for den enkelte, muligheter for individuell enkeltundervisning i stedet for å måtte være i klasserommet hele tiden, se etter rom i timeplanen der jobbspesialisten kan møte deltakeren på skolen, og å se etter muligheter for å ta skolen på deltid.

Jobbspesialistene samarbeider både med skoleetaten på overordnet nivå og med skolen konkret i enkeltsaker. Kontakten med etaten kan handle om å finne måter å opprette fagbrev i jobbforløp der skoleetaten står for det kontraktsmessige:

Hvis de tar fagbrev på jobb, så er det fire dager i uken og så en studiedag i fagene som privatist med oppfølging. Men så finner vi da ut at det teoretiske fungerer fortsatt ikke, boklig læring fungerer ikke. Så går det an å skru om riggen mot skoleetaten til at man for eksempel setter på et kompetansebrev som ikke da er et fullstendig fagbrev, men som allikevel gir en viss dokumentasjon på kvalifisering i forhold til det faget som man har valgt da (Jobbspesialist).

Dialogen med skolen handler om oppfølging av den enkelte ungdom, god kontakt med behandler, dialog med rådgiver om hvordan de kan tilrettelegge, og å skape forståelse som gjør at de kan lage så gode rammer som mulig. Samarbeidet kan gjøres gjennom møter mellom rådgiver og jobbspesialist, med eller uten eleven, eller over telefon. Det kan dreie seg om møter med kontaktlærer, samtaler med eleven og å snakke med faglærer om hvordan hen kan nærme seg eleven. Det kan også dreie seg om møter med foreldre. En rekke roller og funksjoner kan slik sett få oppfølging og støtte fra jobbspesialisten: rådgiver, kontaktlærer, faglærer, PP-tjenesten, ansvarsgrupper, FACT-team, støttekontakter og foreldre.

#### *Samarbeidet med skole i IPS ung er nytt og utfordrende*

Informanter i flere av IPS ung-teamene gir uttrykk for at arbeidet mot skole til dels er utfordrende. Det handler både om at skolen fremstår som en uoversiktlig organisasjon med mange aktører, og at oppfølgingsinnsatser mot skole virker å være sesongbaserte, slik at mengden saker følger opptakskalenderen. Skole fremstår i sum som et nytt felt, og teamene er i starten med å finne samarbeidspartnere og utforske IPS-rollen mellom skole, pasient, behandlingsteam og NAV.

En annen utfordring knyttes til skoletrethet blant deltakerne. Informantene nevner også som en utfordring hyppige endringer i deltakernes ønsker og mål for bistanden. Selv om deltakeren har utdanning som mål, for eksempel å ta opp igjen noen fag og så ta høyere utdanning, kan hen i mellomtiden heller ønske seg en jobb. Og selv om en deltaker har arbeid som mål, kan arbeidsfokuset raskt endres til skole og utdanning.

### **3.4.5 Jobbspesialister jobber aktivt opp mot arbeidsgivere**

En sentral del av IPS ung er oppfølgingen mot arbeid. Her er utvikling av relasjoner med arbeidsgivere et sentralt tema. Jobbspesialistene forteller at de «prøver å tenke på IPS ung-metodikken» og målene som skal nås i samarbeidet med arbeidsgivere. De prøver regelmessig å

«droppe inn» på arbeidsplasser der ungdommene kan ha lyst til å jobbe. En av jobbspesialistene forteller at hen sjekker på forhånd med kollegaer og i Salesforce om det har vært noen der allerede, eller om det er noen merknader. Ifølge våre informanter er «jobb» ensbetydende med inntektsgivende ordinært arbeid i hel- eller deltidstilling. Et vellykket forløp beskrives av en jobbspesialist som «når vi kan skrive de ut i jobb og de mestrer det og de kan rette seg opp i ryggen, er stolt og får et smil (...) Sånn som den ene jeg skrev ut i jobb her ikke sant, nå klarer hun seg og målet hennes var å ikke ha kontakt med NAV og jeg tenker det er et fint mål det, ikke sant».

Flere av jobbspesialistene benytter strategien «tre kopper te» for å utvikle relasjoner med arbeidsgivere, slik denne jobbspesialisten gir et eksempel på:

Jeg drar rundt til forskjellige arbeidsgivere og presenterer meg for dem for å fortelle litt om IPS og hva jeg driver med. Og så ber jeg om å få et nytt møte med daglig leder eller noen som har rekrutteringsansvar. I møte nummer to snakker vi mye om bedriften, de ulike jobbene de har der, går en del i detaljer da om bedriften, hva de ulike jobbene går ut på og rett og slett blir kjent med arbeidsplassen, arbeidsgiveren, yrket, bransjen og også gjerne litt om ansettelsesprosessen, hvordan den pleier å foregå og hva de ser etter i kandidater. Og så vil det være aktuelt å møtes kanskje for en tredje eller fjerde gang. Og hvis jeg har noen, begynner jeg da å introdusere noen aktuelle kandidater da som kunne passe på den arbeidsplassen (Jobbspesialist).

En av jobbspesialistene forteller at «av de kandidatene jeg har hatt som ønsket full opplæring i bedrift, da har jeg tatt kontakt med for eksempel tømmerfirmaer som tar imot lærlinger, og bruker litt opplæringskontorene for å få lite grann tips».

Jobbspesialistene bruker også brosjyrer, plakater og informasjon på hjemmesider i møter med arbeidsgivere for å synliggjøre tilbudet. I møter med de større bedriftene fremheves gjerne jobbspesialistens jobbstøtte, slik at de også skal være klar over tilbudet dersom de har arbeidstakere som kommer i behandling, og som trenger støtte til å stå i jobben eller har behov for støtte ved jobbskifte. En av jobbspesialistene mener dette er særlig viktig å kommunisere overfor offentlige arbeidsplasser, hvor det ofte er vanskelig å få inn deltakere.

Jobbspesialistenes arbeid ut mot arbeidsplasser for å støtte deltakerne til og i jobb kan handle om å diskutere reduksjon av arbeidstid med arbeidsgiver, for eksempel «at det har vært deltakere som har tatt på seg litt mye, som kanskje også har trengt litt ekstra tid på opplæringen, på det å komme inn i ting». I noen tilfeller handler oppfølgingen om støtte i jobbskifte:

Jeg hadde en inne som ville vekk fra den jobben hun var i og få seg ny jobb. Det eneste jeg trengte å gjøre var å bistå i det å skrive CV og å skrive jobbsøknader (...) og så viste det seg at hun hadde jo da fått såpass mye push på dette her og begynte å søke selv. Hun fikk god feedback og endte opp med å få seg en jobb hun ville da (Jobbspesialist).

Vi får inntrykk av at arbeidsgiverne i hovedsak har vært positive. «Det er mer i forkant, når man driver med markedsarbeid, at man har møtt på en del arbeidsgivere som ikke er interesserte», forteller en. En erfaring er likevel at sjansen for å bli avvist av arbeidsgiver er mindre dersom man møter opp ute på arbeidsplassen enn dersom man ringer. «For er du der og står og smiler, får du ikke den kalde avvisningen du kan få på telefon».

Jobbspesialistene kan ha en god blanding av deltakere i sine porteføljer. En av jobbspesialistene forteller at blant de tolv deltakerne i porteføljen er én i sommerjobb, mens fire deltakere er i en eller annen form for tilpasset videregående utdanning. «Resten jobber jeg på en måte arbeidsrettet med nå, mot å komme i arbeid eller utdanning». Våre informanter viser til at jobb kan være et middel for å få de unge til å holde på eller returnere til skolen. Ofte dreier det seg om

deltidsjobb samtidig som de går noe på skole. For unge som har falt ut og venter på oppstart på nytt neste høst, kan heltidsarbeid også være aktuelt. «Jobb er noe som mobiliserer ressurser og ungdommene på en helt annen måte enn bare å nærme seg det teoretiske, spesielt hvis det teoretiske er vanskelig», sier en jobbspesialist.

Flere jobbspesialister forteller om deltakere som ikke vil at jobbspesialisten skal ha kontakt med arbeidsgiveren. En av jobbspesialistene sier at de egentlig skal holde på deltakerne i 12 måneder etter at de fått jobb, men påpeker samtidig at oppfølgingen er basert på ønske fra deltakeren selv. Dette ser i flere tilfeller ut til å medføre at jobbspesialistene trekker seg ut fra oppfølgingen – gjerne med invitasjon til den unge om å komme tilbake – vel vitende om at den unge har utfordringer som kan gjøre arbeidsforholdet vanskelig etter en stund, for eksempel at «personen har tendens til å jobbe altfor mye, altfor lenge, helt til hun kollapser da». Det kan også være tilfeller der deltakeren, gjerne med hjelp fra familiemedlemmer, har ordnet jobb selv og ikke ønsker at jobbspesialisten skal ha kontakt med arbeidsgiver.

Informantene gir uttrykk for at jobbspesialistene er bindeleddet mellom behandler og arbeidsgiver. En leder ved en spesialisthelsetjeneste forteller at behandlers kontakt med arbeidsgiver går via jobbspesialisten, og at de ser det som hensiktsmessig å styrke jobbspesialistens direkte dialog med arbeidsgiverne, heller enn at spesialisthelsetjenesten involverer seg direkte ovenfor arbeidsgiver. Samtidig er en erfaring at noen arbeidsgivere ser det som verdifullt å være med i et samarbeid hvor behandler også deltar.

#### *Utfordringer i den arbeidsrettede oppfølgingen*

Jobbspesialistene forteller at det kan være utfordrende når de unge sier de vil jobbe og samtidig raskt ombestemmer seg. En av jobbspesialistene mistenker at noen sier de vil jobbe «grunnet aktivitetsplikten fra NAV». Da møter de kanskje ikke opp til avtalt intervju med en arbeidsgiver, «noe som er kjedelig for alle». I andre saker er det «deltakerens unnvikelse» og ambivalens som gjør den arbeidsrettede oppfølgingen vanskelig, og som medfører at den unge ikke møter opp til arbeid og sender melding om at «det her klarer ikke jeg». I slike tilfeller kontakter jobbspesialisten arbeidsgiver og forsøker å få utsatt oppstartstidspunktet, og snakker med deltakerne om å prøve igjen, foreslår endringer i tilrettelegging og opplegg for oppstarten som kan gjøre det tryggere, og diskuterer med behandler om dette er noe de kan ta tak i sammen.

Det kan være ganske omfattende utfordringer som ligger der helsemessig og som gjør at det tar lengre tid. Det betyr ikke at jeg ikke har vært i kontakt med arbeidsgivere på vegne av personen. Det var jo kontakt med en arbeidsgiver allerede etter fjorten dager og en ny innen en måned. Men så har jo personen vært veldig kravstor på hva slags jobber, sier noe i et øyeblikk og så, «nei, det var ikke helt det allikevel». Så må du liksom jobbe litt rundt det her da. Men når vi har vært ute en gang, blir det litt mer sånn rett på det jeg vet at han er god på neste gang. Da bare drar vi til for å skape et inntrykk og komme i gang (Jobbspesialist).

En utfordring knyttes til jobbspesialistenes arbeid ut mot arbeidsgivere. En av jobbspesialistene sier for eksempel at «mange synes det er ubehagelig å gå og snakke med arbeidsgivere, de føler seg til bry ikke sant». En annen utfordring er om det kommer frem informasjon om de unge underveis som jobbspesialisten burde ha visst om i samhandlingen med arbeidsgivere.

Den unge alderen på deltakerne er også en utfordring som begrenser mulighetene på arbeidsmarkedet. En av jobbspesialistene forteller at «det blir mye slike steder, sånn type isbar, hamburger og matbutikker og barnehager da. I dag har jeg vært på taco-restaurant, så det er mye den type jobber, steder som ikke krever utdanning».

En erfaring er videre at det ofte ikke er arbeidet i seg selv som er utfordringen, men snarere «det som skjer utenfor arbeidet som er utfordringen for de fleste av de vi har da». Andre forteller at



mange av deltakernes utfordringer er at de ofte ikke har arbeidserfaring og må lære hvordan det er å være i jobb.

Oppfølgingen mot og i jobb resulterer ikke alltid i ønsket resultat. En erfaring er at god dialog med arbeidsgiver likevel kan føre til en positiv opplevelse for arbeidsgiveren og kanskje gi nye muligheter fremover både for den enkelte deltaker og med tanke på flere ansettelse i den samme bedriften.

### 3.4.6 Jobbspesialistene samarbeider tett med behandlingsteam

Jobbspesialistene i våre caser er ansatt i NAV, men har kontor plass ved et behandlingstilbud. I dette avsnittet ser vi først på hvordan informantene fra behandlingstilbudene opplever IPS ung. Deretter vil vi beskrive jobbspesialistenes erfaringer fra samarbeidet med helse.

Behandlingstilbudene er gjerne tverrprofesjonelt sammensatt med medarbeidere som er sosionomer, psykiatriske sykepleiere, psykologer og leger. Ifølge en seksjonsleder i spesialisthelsetjenesten er dette en «kjempviktig arena for å kunne drøfte mulige IPS-forløp og ikke minst da en mulighet for at IPS settes på dagsorden i hvert enkelt av de behandlingsforløpene som vi er ansvarlige for på individnivå». En seksjonsleder ved spesialisthelsetjenesten forteller at samarbeidet foregår i samtaler i forbindelse med at pasientene har en avtale ved poliklinikken.

En del av timen går med til en samtale mellom IPS jobbspesialist, pasient og behandler. Dette er for å kunne holde en form for regelmessighet i koordineringen av oppfølgingen. Vi ser det jo som svært formålstjenlig at behandlingsprogresjon og behandlingsforløpet er i størst mulig grad synkronisert med planen for IPS for den enkelte (Seksjonsleder, spesialisthelsetjeneste).

Casestudiene gir inntrykk av at jobbspesialistene anses som viktige ressurser for mange av behandlerne, blant annet fordi de yter konkret og håndfast hjelp og veiledning til de unge slik at de kan mestre hverdagen, mens mye av hjelpen de ellers får fra behandling og andre, er mer abstrakt:

For den målgruppen her (...) handler det mye om mestring. Bare opplevelsen av en viss grad av kontroll. Nettopp hvor jeg tenker at det med IPS ung fungerer godt er at det handler om at de på en måte har støtten og får det stressreducerende med det. At de har noen de kan liksom snakke med underveis og at de får hjelp når du trenger det. Helt konkret hjelp tenker jeg også er viktig. Ofte kan veldig mye av hjelpen rundt ungdommer være ganske abstrakt, så det at den er helt konkret og håndfast. (...) for en typisk årsak til at mange faller ut er jo misforståelser eller konflikter, eller noe skjer som de ikke vet hvordan de skal løse. Da trenger de igjen liksom konkret veiledning og en som kan være tett på situasjonen. Det tenker jeg at er en viktig rolle jobbspesialistene har. Nettopp det at de kan være i dialog med arbeidsgiver eller en lærlingplass. Hvor de plutselig er borte en dag og så skammer ungdommen seg, tørr ikke helt å si fra til arbeidsgiver og så blir arbeidsgiver liksom usikker på hva som skjer, og så blir det en ny dag med fravær (Behandler, BUP).

En seksjonsleder i spesialisthelsetjenesten mener at jobbspesialisten spiller en viktig rolle i behandlingsteamet ved blant annet å kunne utfordre behandlerne litt ved å påpeke betydningen av arbeid og potensialet som ligger i det, samt ved å bidra til å muliggjøre behandling og arbeid som parallelle prosesser:

For at vi skal lykkes med behandlingsintervensjonene og terapien som vi tilbyr, så er IPS med fokus på arbeid, inkludering i arbeid og skole kjempviktig (...) Jobbspesialistene er en levende markør for betydningen av å fokusere på arbeid og utdanning for pasientene våre (...) Jobbspesialister kan også utfordre behandlerne litt. Behandlerne er kanskje litt overbeskyttende i forhold til hvilke utfordringer de skal

utsette pasientene for. Der tenker jeg at jobbspesialisten har konkret erfaringer i oppføring av pasienter og utprøving av arbeid og så videre som er utrolig verdifulle inn i dette behandlingsteamet. Vi har flere ganger opplevd at behandlere er blitt overrasket over hva pasienter faktisk har evne til mestre, noe man tvilte på innledningsvis. Der tenker jeg at jobbspesialisten har hatt en veldig viktig funksjon i å adressere betydningen av arbeid og det potensiale som ligger i det. Og det at dette kan være parallelle prosesser og ikke nødvendig sekvensielle (Seksjonsleder, spesialisthelsetjeneste).

En enhetsleder for en kommunal psykisk helse- og rustjeneste forteller at jobbspesialistene er «så veldig tett da, med både behandling og NAV. De ser alt fra hvor de bodde, økonomi, transport til en arbeidsplass, interesser som finnes og så videre, som er helt individuelt tilpasset da».

Informantene beskriver i hovedsak et tett og godt samarbeid mellom jobbspesialistene og behandlerne. IPS ung oppleves av flere informanter som en integrert del av behandlingen, med tette koblinger mellom det terapeutiske arbeidet og jobbspesialistens oppfølging i hverdagen. De har drøftet IPS-saker i behandlingsteamene, men sørget for anonymisering der pasienten ikke har gitt samtykke. Jobbspesialistenes erfaringer og observasjoner tas inn i samtaler/terapirommet, og behandlernes kunnskap om den unge benyttes av jobbspesialistene til å finne gode jobbmatcher.

Hos oss har jobbspesialistene vært en helt integrert del av enheten. Så de deltar på enhetsmøter og behandlingsmøter hvor vi drøfter saker. Når jeg har en ungdom så tar jeg kontakt med de to jobbspesialistene vi har og så hører jeg med de om dette er aktuelt i forhold til kapasitet. Og så er det ofte nyttig å drøfte dette i enhetsmøtet også for å løfte fokuset inn i gruppen, slik at det blir noe enheten eier mer sammen (Behandler, BUP).

En leder i en spesialisthelsetjeneste sier at det at IPS ung er «en del av vårt behandlingstilbud ser jeg på som enormt verdifullt og utrolig viktig» både fordi det utfordrer dem i måten å tenke på, og fordi de dermed kan bidra med informasjon tidlig til jobbspesialistene, pasientene og arbeidsgivere, «som har stor betydning for tidlig oppstart til arbeidslivet».

Noen av informantene forteller om usikkerhet innledningsvis knyttet til hvordan integreringen kunne gjøres på en forsvarlig måte. De viser til at retningslinjer fra Helsedirektoratet etter hvert kom på plass, noe «som bidro til å ta unna noe av dette». Samtidig viser noen av våre informanter til utfordringer knyttet til regelverk og retningslinjer som kan hemme jobbspesialistens integrasjon i helse når IPS ikke defineres som helsehjelp:

IPS ung blir fra vår side sett på som en del av behandlingen. Sånn som jeg har forstått det nå har helse og omsorgsdepartementet en føring om at IPS ikke skal defineres som helsehjelp. Det er jo et interessant dilemma, synes jeg da. I forhold til at fra vår side da, så tenker jeg at det er en veldig tett kobling mellom det terapeutiske arbeidet jeg gjør på poliklinikken og det som jobbspesialisten følger opp ute i verden (Behandler, BUP).

#### *Jobbspesialister blir sett som en ressurs i samarbeidet med helse*

Også jobbspesialistene opplever samarbeidet med helse på de ulike lokasjonene som godt. Ved helselokasjonene i våre caser er jobbspesialistene blitt godt tatt imot, selv om det varierer i hvor stor grad jobbspesialistene opplever seg integrert i helse. Jobbspesialistene forteller at aktørene på helsesida ser IPS ung som noe positivt og noe som kan hjelpe ungdommen å komme videre: «De liker måten vi jobber på, at vi ikke tenker helse først og så jobb, men at vi tenker samtidighet». Jobbspesialistene opplever å bli sett på som en ressurs som bidrar inn i teamet på lik linje med behandlerne.

En jobbspesialist med 19 deltakere i sin portefølje samarbeider for eksempel med 11–12 ansatte ved lokasjonen knyttet til disse. Mengden kan være utfordrende, «men samtidig så er det så liten distanse der ikke sant. Kontorene ligger rett ved siden av hverandre. De er veldig imøtekommende. Er det vanskelig å få tak i dem, sender jeg bare en e-post, 'kan vi ta en fem minutters prat eller kan vi møtes', og jeg får alltid god respons på det».

En annen jobbspesialist forteller at det er to behandlermøter i uken; ett der jobbspesialistene er sammen med behandlerne, og ett der også en veileder fra de involverte NAV-kontorene er med og hvor fellessaker tas opp. På møtene brukes initialene til deltakerne det blir snakket om. Jobbspesialist forteller at selv om de er en del av behandlingstilbudet, så er det behandler som treffer pasientene først.

#### *Kompleksitet og tverrprofesjonell kommunikasjon skaper utfordringer i samarbeidet med helse*

Inntrykket er at de fleste behandlere og andre samhandlingspartnere innen helse er interessert i å samarbeide, fordi de ser jobbspesialisten som en ressurs. Samtidig har de fleste erfart til dels store utfordringer i samarbeidet. En av jobbspesialistene sier at «det jeg ønsker, er å ha fokus og jobbe mot helse. Men behandler kan eventuelt si at det ikke er tilrådelig med arbeid. Og så kan NAV komme med sine press i forhold til ytelse». En annen jobbspesialist forteller om samtaler med behandlere for å få kandidater, men at mange av ungdommene har så mange aktører rundt seg at behandlerne ikke ser at det er nødvendig med en jobbspesialist «akkurat nå i hvert fall». Én jobbspesialist har erfart at det kan være vanskelig å få avtalt møter: «de er fryktelig travle. Og noen ganger er det sånn at 'det her tar jobbspesialisten, den biten der, og så gjør jeg det her' og så blir vi jobbende litt på hver vår tue».

Utskiftninger av behandlere har også skapt utfordringer. Nye behandlere som kommer inn, har ofte ikke kjennskap til IPS ung: «man må liksom begynne litt på nytt, det tar litt tid å bli kjent med behandlerne. Vi møtes i behandlermøtene, men vi jobbspesialistene er jo veldig mye ute fra kontoret, sånn at det er ikke sånn at vi treffer på alle hver dag».

En av metodeveilederne beskriver implementeringen av IPS -ung som «en sånn løpende greie» der det tidvis har vært vanskelig å få innpass hos behandlere, selv om det har vært etablert styringsgrupper og inngått samarbeidsavtaler. Selv med engasjerte seksjonsledere ved lokasjonene er det til syvende og sist behandleren som avgjør om jobbspesialisten blir koblet på. Det blir vist til at ikke alle behandlerne har kapasitet til eller ser nytten av å koble på en ekstra samarbeidspartner i behandlingen av en pasient. Det blir også vist til at kommunikasjonen mellom ulike nivåer i NAV og helse i noen tilfeller har vært dårlig: «Det er ofte langt fra styringsgruppen til seksjonsleder, og seksjonslederne har varierende påvirkningskraft på behandlerne».

En seksjonsleder i spesialisthelsetjenesten presiserer at tilstedeværelse i behandlingsteamet må vektlegges mer for at jobbspesialisten skal fungere integrert:

(Vi må) sørge for at det er den naturligste ting i verden at vedkommende er en del av vårt behandlingsteam. Sørge for at det er et eksklusivt fokus på arbeid, utdanning og skole for hver enkelt pasient som vi drøfter i dette behandlingsteamet. (...) Så jeg har vært veldig opptatt av at jobbspesialisten skulle liksom bli en del av gjengen her, være med på lunsj, rusle rundt i gangen her. At det er naturlig at behandler kommer inn til jobbspesialisten for å drøfte en sak. Eller at jobbspesialisten føler seg fri og at det er i orden at vedkommende er på døra til en behandler for å ta en formell eller uformell prat. Det tenker jeg at er en viktig faktor, det er noe med det velsmurte maskineriet i den polikliniske hverdagen (Seksjonsleder, spesialisthelsetjeneste).

Én utfordring knyttes også til turnover blant jobbspesialister. En seksjonsleder i spesialisthelsetjenesten viser til kontinuitetsutfordringer. De hadde jobbet lenge med å integrere

en jobbspesialist i behandlingsteamet, og så sluttet vedkommende: «Så er det et mellomrom hvor vi ikke har jobbspesialist, og så kommer det en ny igjen, og så skal vi etablere nye kontakter».

En informant fra helsesiden forteller at det er ventetid for å få kontakt med jobbspesialisten. Noen ganger er pasientene ferdig behandlet og avsluttes før de har fått kontakt med jobbspesialisten. Utfordringen ser ut til å skyldes at jobbspesialistene følger opp deltakerne over lengre tid enn behandlerne. Mens behandlingen ofte er kortvarig, vil deltakelsen i IPS ung pågå lengre, noe som også påpekes av en NAV-leder: «Så det er en utfordring med hvor langt IPS-løpet skal være. DPS og BUP er jo opptatt av å avslutte tidlig. De måles jo på gjennomstrømming. Og hva er liksom rutinen og grensesnittet da hvis man er avsluttet i behandling, men ikke er i mål med jobb eller skole?». Også ulik myndighetsalder mellom helse og NAV skaper utfordringer:

Altså man krever samtykke fra foresatte, men for oss så er jo ungdommen myndig når den er 16. Så da trenger jo ikke en 16 eller 17 år gammel ungdom å ha samtykke fra foreldrene for å være i BUP. Så det kan jo være grunner til at ikke de vil da at foreldrene skal vite at de er i BUP, ikke sant. Men hvis vi skal komme med i IPS, så må foresatte samtykke. For det er 18 år fra NAV, for vi har jo et annet lovverk, den helsemessige myndighetsalderen er jo da 2 år yngre, så det kan da skape dilemma som noen ganger gjør det vanskelig (Behandler, BUP).

Mens flere av våre informanter har erfart at jobbspesialistene bidrar inn i behandling gjennom sine observasjoner og erfaringer, mener andre at de i mindre grad har nytte av jobbspesialisten i behandlingen. En vanlig erfaring blant de fleste av våre informanter er likevel at det å komme i jobb og få en struktur rundt seg kan ha en terapeutisk effekt, slik at jobbspesialistens arbeid indirekte anses å ha en viktig betydning for behandlingen.

### **3.4.7 IPS ung som modell for målgruppen**

Alle våre informanter erfarer at IPS ung er relevant for målgruppen, men flere viser også til utfordringer knyttet til modellen. I dette avsnittet skal vi oppsummere noen erfaringer og utfordringer med IPS ung-modellen som kan avledes fra denne casestudien. Vi knytter disse til tre aspekter ved modellen: 1) Samarbeid og integrasjon anses som essensielt for gode forløp, 2) Ungdom er en mer krevende målgruppe enn voksne deltakere, og 3) Utfordrende å kombinere fleksibel bistand med fidelityevalueringer, rapportering, tempo og forventninger fra NAV.

#### *Integrasjonen mellom jobbspesialisten og andre aktører er avgjørende*

Representanter fra BUP, DPS og skole kjenner i hovedsak til IPS ung gjennom samarbeidet med jobbspesialisten. Det betyr de har relativt lite inngående kunnskap om IPS, og at de beskriver IPS ung-modellen ut fra samarbeidet med jobbspesialisten og observasjoner av dennes praksis. Jobbspesialisten beskrives som en som har spisskompetanse på det arbeidsrettede, en slags «støttekontakt» i prosessen, en som kjenner NAV-systemet, og en som avlaster behandleren basert på nettverk som kan komme til nytte i behandlingsprosessen.

Som vi har sett, fremhever flere informanter kvaliteten på samarbeidet som sentralt i IPS ung-arbeidet, og som en nøkkel til suksess. En leder i NAV mener at et vellykket forløp i IPS ung «er der hvor vi klarer å få til det samarbeidet mellom jobbspesialist og NAV-veileder og andre tjenester». En av metodeveilederne sier mye av det samme:

Når det går bra, er det jo faktisk når IPS er det IPS skal være. Og det er det at det er et tverrfaglig tiltak. At vi har flere ulike instanser som er med på reisen. At vi har de behandlerne som tenker likt, som tenker at de kunnskapene som vi jobbspesialister finner med deltakerne når vi er ute med dem, at behandleren forstår og vil anvende det i sitt arbeid med pasienten. Når skoler og arbeidsgivere har en forståelse for og rundt det, og at man kan gå så langt man kan (Metodeveileder).

Disse informantene viser til at forutsetningen for at IPS ung-forløpene går bra, er at samarbeidet mellom de involverte aktørene går bra. Det sentrale er integreringen av jobbspesialister i behandlingen:

Det som er det mest virksomme med IPS ung er at det er integrert i behandlingen. I så mye av det terapeutiske arbeidet vi gjør på BUP kan jo (jobbspesialisten) kobles på. Det blir en form for eksponering. Ved å ha disse trekantsamtalene, så har jobbspesialisten gjerne litt mer innsikt i hva den konkrete ungdommen strever med og hva som kan legges til rette for. Så gjøres det erfaringer som de da tar tilbake på BUP og som vi kan jobbe mere med og som ofte er knyttet til underliggende tema som ungdommen er henvist for. Og så blir det jo mye fokus på empowerment, mestringselementet av det, slik at de får konkrete erfaringer som man kan jobbe videre med (Behandler BUP).

En kjerneverdi i IPS ung-modellen ser ut til å være at jobbspesialisten supplerer behandleren/behandlingen med konkret hjelp i hverdagen, og at «det levde livet bringes inn i terapirommet»:

Gjennom IPS ung får man mere konkrete erfaringer som man kan snakke om sammen og jobbspesialisten kan komme med et annet blikk da. For ofte vil ungdommen ha opplevd situasjonen på sin måte (...) Det handler mye om den praktiske siden av det, at de liksom syr de ulike tiltakene litt sammen. Så er det veldig viktig det med at man får liksom det levde livet inn i terapirommet (...) At det både er erfaringer som man kan ta tilbake og se på hva som skjedde og samtidig er det å få konkrete mestringserfaringer, å få hjelp til det. For mange så er det jo det som kanskje blir noe av det viktigste til tider. (...) Det er det som ofte er det veldig virksomme da, den konkrete erfaringen. Det er litt det samme med skole (...) vi kan da jobbe i møter og har laget planer. Men selve det å hjelpe den eleven konkret inn på skolen igjen, der er det ofte en missing link da. Skolen står ofte klar og foreldrene ønsker det og så er det litt hva skjer imellom der. Og der kommer jo den fleksible biten med IPS ung, at de kan være med på å møte ungdommer fysisk, rett og slett følge til skolen og på en måte lage en plan for en tilbakeføring som vi i BUP og skole kan være enige om (Behandler, BUP).

### *Ungdom er en mer krevende målgruppe*

Et generelt inntrykk er at det i IPS ung ofte er flere samarbeidspartnere rundt de unge enn det som er vanlig i ordinær IPS. Dette kan føre til at jobbspesialistene bruker mer tid på ting som ikke er direkte jobbrelaterte, fordi de gjennom oppfølgingen av den unge kommer i kontakt med disse mange instansene.

Du har oppfølgingstjenesten og det er rådgiver og det er veldig mange som er rundt den ungdommen. Og mye som tar mye tid hvis man skal være med på de her tingene og følge ungdommen litt på de ulike arenaene som de er på, samarbeidsmøter og ja, så det går mye tid til sånne ting som ikke er direkte jobbrelatert i hvert fall (Jobbspesialist).

Mange av deltakerne har komplekse utfordringer som pårørende tidligere har håndtert, men som jobbspesialisten nå blir involvert i. Dette samt at mange av deltakerne er unge medførere at samarbeid med pårørende og oppfølging på flere områder blir viktigere enn med «voksne» IPS-deltakere:

Når man jobber med ungdommer, så er det jo da ting som de bare har hatt, som bare har vært der. Så de har liksom ikke behøvd å reflektere så mye over det (...) De har hatt problematikken, men mye av problematikken har de kanskje sluppet unna med, i og med at de har blitt hjemme, og at foreldrene har kostet og fikset, ordnet og ringt og gjort de bitene som de kanskje må gjøres når man skal klare å stå litt mer selv. Så løpet blir mye lengre. Det er jo første punktet, at det er mye komplekse og lengre løp

enn det det kanskje er lagt til rette til for i IPS-skalaen, da. At det er forventninger på aktivitet, raskt i aktivitet, for eksempel, med andre biter det er litt mindre av (Metodeveileder).

En av jobbspesialistene har ni deltakere, men forteller at de ni deltakerne «føles som minst femten». Det skyldes mye kontakt med pårørende, skole, helseteam og NAV, og at de unge selv trenger mye veiledning.

En annen jobbspesialist sier at pårørendekontakten er det spesielle med IPS ung og viser til at de pårørende iblant vil veldig mye på vegne av den unge, mens den unge ikke har den samme motivasjonen. Flere av våre informanter viser også til at mange i den aktuelle målgruppen trenger mer tid enn voksne på å komme i gang mot skole eller jobb. Informantene er også skeptiske til å trekke inn NAV for tidlig i den unges livsløp, noe som også avviker fra arbeidsrettet oppfølging av eldre deltakere:

Jobbspesialister for elever som ønsker yrkesfaglig, som er i lærlingeløp og skal ta fagbrev er midt i blinken for en del av den kompetansen vi har. Jobbspesialister basert i NAV på yngre elever der det er mer fokus på skole er jeg mer usikker på. Det har med min redsel for å knytte personer raskt opp til NAV-systemet å gjøre. Jeg tenker at det er noe som bør organiseres fra fylkeskommunal side. Jeg er redd for at man blander inn NAV i for mange saker der egentlig skole og helse burde hatt en direkte link. Det at man skal samarbeide med arbeidsgivere bør ikke nødvendigvis være noen fra NAV. Jeg mener jobbspesialistene kunne fint vært plassert hos fylkeskommunen eller for så vidt også i helse. Da slipper man den knyttingen til NAV. Fokuset er ikke nødvendigvis NAV og ytelse, men å finne en god måte på å få fagbrev og komme ut i jobb (Metodeveileder).

Det ligger også en ekstra utfordring i stadige endringer i de unges ønsker og planer:

Jeg har merket det at med ungdommen så endrer ting seg så sykt fort. Vi har et møte den ene uka og da vil dem starte opp og har liksom en plan for hva de vil framover. Og så treffes vi igjen uka etter og da er det en helt annen plan og noe helt annet på gang. Så ting skjer veldig fort (Jobbspesialist).

I sum gir casestudien et inntrykk av at jobbspesialistene jobber annerledes med deltakere i IPS ung enn mange tidligere har gjort med voksne i IPS: Det brukes mer tid på relasjonsutvikling og på deltakernes omskiftelige ønsker og behov, det er mindre arbeid ut mot arbeidsgivere, og mer tid går med til oppfølging mot skole og på apparatet rundt den enkelte deltaker.

*Utfordrende å kombinere fleksibel bistand med fidelityevalueringer, rapportering, tempo og forventninger fra NAV*

Våre informanter gir et samlet inntrykk av at selv om metodikken i IPS ung er satt, så er jobben som jobbspesialist fleksibel og dermed godt egnet for målgruppen. Det at unge som målgruppe ifølge jobbspesialistene medfører et behov for mer omfattende, tett og fleksibel oppfølging enn i ordinær IPS, ser likevel ut til å gi noen føringer for informantenes opplevelser av fidelityskåringer. Flere av jobbspesialistene er opptatt av at de kvalitative aspektene ved jobbspesialistenes tilnærminger som kreves i arbeid med unge, kan bli oversatt i fidelityevalueringene og resultatmålingene fordi de vanskelig lar seg måle. Det blir i den forbindelse gjerne vist til behovet for fleksibilitet i den arbeidsrettede oppfølgingen, som kan gi svakere skåring i fidelityevalueringer. Et eksempel er at selv om utvidelse av jobbsmak kan være individuelt meningsfylt, gir det trekk i fidelityskårene. Et annet eksempel er at en jobbspesialist kan nå høy skår ved å møte seks arbeidsgivere i uken og ha en gjennomsnittlig portefølje på tjue deltakere, men at dette ikke er noen garanti for god kvalitet i arbeidet med den enkelte deltaker.

En av jobbspesialistene mener at det å jobbe med unge og skole er annerledes, og at noen ganger «må man litt utenfor boka kanskje for å lykkes». Man blir målt på kontakt med arbeidsgiver innen 30 dager, «men hvordan skal dagene for unge som ikke har et uttalt jobbønske måles?». En av metodeveilederne viser til at fidelityskalaen ikke dekker alt som behøves i arbeidet med de unge: «Skalaen er jo gjeldende, med utetid og kaffekopper eller te og at man har aktivitet, det dekker jo skalaen. Men så er det jo kanskje innholdet i disse samtalenene, eller liksom anledningen til at vi har disse møtene, da, det er det vi savner litt». Én jobbspesialist sier at «fordi det er så mye mer med den her ungdommen, skulle kanskje porteføljestørrelsen vært hakket mindre enn på ordinær IPS».

En av jobbspesialistene beskriver IPS ung-modellen som «streng metodikk» og viser til måling av arbeidsgiverkontakter og utetid, men mener «at deltakerens eller ungdommens eget beste går foran det at man skal ha mest mulig kontakter». En annen jobbspesialist mener at styrken ved IPS ung er det at man jobber tett sammen med helse og NAV, noe som gir oversikt og lettere kontakt.

Flere av informantene viser til en motsetning mellom IPS ung-modellen og forventningene fra NAV. En av metodeveilederne erfarer at målene NAV, i motsetning til IPS ung-modellen, er «at det skal skje sånn og sånn og fort deg, fort!». Flere metodeveiledere og jobbspesialister viser til et opplevd press fra team-eksterne aktører i NAV-systemet:

NAV skal jo selvfølgelig ha sine tall. Vi har jo krav om så og så stor oppnåelse med folk ut i jobb eller utdanning. Så vi har det jo i bakhodet. Men jeg prøver å ikke la det påvirke meg for mye, og heller tenke på den personen som jeg har foran meg, for det er jo de jeg jobber for. Og det er ikke alltid at det går, for det er ungdommer med ekstra utfordringer, og det er ikke alltid det fungerer, og da må man jo prøve å tenke at fordi om vi ikke når målet til NAV med jobb eller skole, så kan vi jo ha nådd mange andre mål underveis. Små mål, sådd noen frø, som gjør at det blir et eller annet på sikt. Men det er klart, man kjenner på det presset, man gjør det. Det er ikke til å unngå (Jobbspesialist).

Flere av jobbspesialistene gir uttrykk for at metodeveilederne prøver å dempe dette ytre presset.

Noen av jobbspesialistene opplever press fordi de ikke har like gode resultater som andre i teamet. Mindre gode resultater knytter de til at mange av deltakerne i deres egen portefølje er uten erfaring fra skole og arbeid, «er ganske syke og som ting tar tid med, det må liksom knas og jobbes, mens jeg hører om andre (...) som får inn folk som har bachelorgrader, lang erfaring. Så jeg kjenner litt på det noen ganger at jeg ikke får til nok, da, med tanke på antall i jobb og utdanning».

Beskrivelser av jobbspesialistene går på at de tar stort ansvar for jobben sin, og at de ønsker å gjøre en best mulig jobb. Men flere opplever at de ikke strekker helt til. På den ene siden oppleves evalueringen og fidelityskalaen som en rettesnor, et arbeidsverktøy og som noe å strekke seg etter. På den andre siden må det brukes mye tid på ivaretagelse av den enkelte jobbspesialist i form av «tillatelser, trøst og bekreftelse» på at de gjør en god jobb. I tillegg beskrives signalene fra team-eksterne aktører i NAV som en forventning om å strekke til på alle punkter – «og hvis en ikke gjør det, så må det organiseres bedre». Målepunktene er med andre ord det man primært skal forholde seg til; dersom skåringen ikke er god, skyldes det ikke praktiske, deltakerindividuelle eller kontekstuelle utfordringer, men at teamet organiserer arbeidet feil.

En strategi metodeveilederne bruker mot et slik måleregime, ser ut til å være å utvikle IPS ung-team der frustrasjon kan komme til uttrykk i et miljø som har en støttende og ivaretagende funksjon. I IPS ung-modellen ser det med andre ord ut til at jobbspesialistene må lære seg å leve

med at det finnes et overordnet måleregime som de ikke nødvendigvis skal ta for bokstavelig på individnivå.

### **3.4.8 Oppsummering: Mye positivitet, men også noen utfordringer**

Det er mye positivitet til IPS ung blant våre informanter, både blant de som er i NAV, og de som er i helse. Det er positive erfaringer også i skolen, men kjennskapen til IPS ung i skolesystemet var begrenset da undersøkelsen ble gjennomført. Positiviteten er i våre data tydeligst blant informanter i helse, noe som kan skyldes at spesialisert oppfølging mot arbeid og skole representerer en nyskaping i behandlingstilbudet. Blant informantene i helse finner vi også den største usikkerheten knyttet til erfaring med manglende kontinuitet i IPS ung-tilbudet, samt faglige, juridiske og sosiale utfordringer knyttet til integrering av jobbspesialisten som en likeverdig del av behandlingstilbudet. En utfordring knytter seg for eksempel til at krav om rask gjennomstrømming i helse noen ganger medfører at behandling avsluttes før jobbspesialisten har fullført sin arbeids- eller skolerettede oppfølging av deltaker.

Jobbspesialistene fremstår som engasjerte og dedikerte, men flere gir uttrykk for utfordringer som kan ha ulike årsaker, som for eksempel at de er i en tidlig fase av implementeringen eller at de befinner seg mellom to systemer med ulike faglige tradisjoner, resultatkrav og mål. Mens informantene i helse ser ut til å være vant med at små fremskritt for de unge kan ha avgjørende betydning for videre tilfriskning, og at tilfriskningsprosesser ofte foregår i store bølgedaler og er tidkrevende, fremstår NAVs forventninger i våre case-data som mer absolutte. For jobbspesialistene virker det å være mer ros å hente i helse enn i NAV, der rapporterings- og dokumenteringsaktivitetene mer ubønnhørlig synliggjør manglende måloppnåelse. Flere av jobbspesialistene og metodeveilederne gir uttrykk for at det er for mye rapportering, og at forventninger om raske resultater skaper usikkerhet og frustrasjon som må håndteres i teamet.

Vi oppsummerer inntrykkene fra casestudien i følgende spørsmål og korte svar:

#### **Hvordan arbeider jobbspesialistene og samarbeidspartnerne?**

Samarbeidet utvikles i enkeltsaker, særlig gjennom fysiske møter med behandlere og andre aktører innen helse, men også ved bruk av telefon og SMS. I samarbeidet med helse om å levere IPS ung-tjenesten arbeider jobbspesialistene i noe ulik grad integrert med behandlere.

#### **Hva er vanskelig, barrierer eller hindringer hos ungdom, i skolesystemet eller i deres egen tilnærming som profesjonelle?**

Manglende erfaringer med skolerettet oppfølging, manglende kunnskap om skolesystemet og manglende systemer i skolen beskrives som en utfordring. Andelen av spekterdiagnoser løftes frem som en utfordring fordi det oppleves som både faglig krevende og tidkrevende. Case-studien avdekker at enkelte behandlere er skeptiske til IPS. Bortsett fra et sted der jobbspesialistene samarbeider med VGS som er spesialisert på elever med psykiske helseutfordringer, framstår skolesystemet som komplekst med svært mange involverte aktører å forholde seg til.

#### **Hva kjennetegner vellykkede og ikke-vellykkede forløp?**

Informantene knytter vellykkede forløp til godt samarbeid og god samhandling mellom de involverte aktørene.

#### **Hvem er sentrale samarbeidspartnere i skolesystemet?**

Utdanningsrettet oppfølging involverer fagskoler, videregående skoler, høyskoler og universitet. En rekke aktører både i og rundt skolesystemet nevnes, både på systemnivå og ved den enkelte



utdanningsinstitusjon. Casene viser at rådgiver, rektor, faglærer, kontaktlærer, OT og andre kan være sentrale ved den enkelte skole.

### **Hva slags faktorer må være på plass i skolesystemet for at de skal lykkes?**

Jobbspesialistene opplever større utfordringer i møte med skolesystemet enn i møte med arbeidsgivere. Innenfor skolesystemet ser det ut til å være lettere for IPS ung å følge opp elever på læreplass enn elever i klasserom. Det er ikke gjort nok erfaringer til å kunne fastslå hvilke faktorer som bør være på plass for at IPS ung skal kunne øke deltakernes utdanningsmuligheter. Både kunnskap om skolesystemet blant de som jobber i IPS ung, kunnskap om IPS for de som jobber i skolesystemet, samt systemer for smidig samarbeid mellom ulike involverte instanser ser ut til å være viktige faktorer.

### **I hvilken grad er IPS ung-modellen egnet, og hva slags tjenester har de unge behov for utover denne?**

Alle informantene anser IPS ung-modellen som egnet. Samtidig er det klart – særlig med bakgrunn i erfaringer fra skole – at IPS ung er avhengig av at andre instanser følger opp deltakerne med innsatser som ikke er arbeids- eller skolerettet. Deltakerne er i stor grad preget av at det er et høyt antall aktører rundt dem som også jobbspesialistene må forholde seg til. Når systemet rundt ikke fungerer tilfredsstillende for den enkelte deltakeren, eller deltakere stadig skifter fokus, skyves tidsbruken til jobbspesialistene over på relasjonsutvikling og varierte samtaler som ikke nødvendigvis handler om skole eller jobb. Dette nyter de unge godt av, men arbeidet til jobbspesialistene blir mer sammensatt, prosessene mer langvarige og de får større problemer med å innfri forventninger om raske resultater.

### **Hvor godt treffer IPS-prinsippene og fidelityskalaen i arbeidet med de unge, og hva i IPS treffer godt? Hva dekkes ikke av IPS-metodikken, og hvilke endringer eller tilpasninger gjør jobbspesialistene i IPS-metodikken?**

Inntrykk fra case-studien er at IPS-prinsippene og fidelityskalaen treffer bra. Samtidig er det mye mer enn vurderingspunktene i fidelityskalaen jobbspesialistene arbeider med, og som fremstår som viktig. Det blir vist til at det er flere aktører rundt deltakere i IPS ung enn i ordinær IPS, og at det er nødvendig å bruke mye tid på tillits- og relasjonsutvikling. Informantene viser også til at det er en rekke forhold som i mindre grad er på plass rundt denne yngre målgruppen, sammenlignet med deltakere i ordinær IPS, både når det gjelder oppfølgingssystem og instanser, kunnskap om hvilke utfordringer og behov deltakeren har, og hvordan disse skal håndteres.

IPS ung-modellen fremstår som mindre tilpasset skolesystemet. Samtidig er skolesystemet i liten grad kjent med og tilpasset IPS ung. For denne yngre målgruppen ser det også ut til at samtykkeproblematikk knyttet til pårørende kan være en utfordring. I sum kan det se ut til at jobbspesialistene justerer IPS-modellen ved å jobbe mindre rendyrket mot jobb eller skole. I helse ser justeringen ut til å bli verdsatt, mens inntrykk fra case-studiene peker i retning av at det er mindre aksept for den i NAV-systemet.

## **3.5 Implementering og metodetrohet**

I kapittel 3.4.7 skrev vi om overordnede erfaringer med IPS-ung modellen. I dette kapittelet undersøker vi nærmere hvordan IPS ung ble gjennomført og studerer jobbspesialistenes og metodeveiledernes bruk av den. Vi undersøker også metodetrohet ved hjelp av fidelityskjemaer og ser på sammenhengen mellom metodetrohet og jobbspesialistenes og metodeveiledernes vurderinger av måloppnåelse.

### 3.5.1 Variasjoner i implementering: ressurser, målgrupper og sluttårsaker i IPS ung

I det følgende gir vi en oversikt over ulike aspekter ved gjennomføringen av IPS ung, inkludert tilgjengelige ressurser, målgrupper og grunner til at deltakere avslutter programmet. Dataene som presenteres her, er basert på rapporteringer fra IPS ung-tjenestene til AVDir. Det er viktig å merke at rapporteringene kan variere noe mellom tjenestene. Detaljerte tall og tabeller er tilgjengelige i vedlegg 3.

#### *Ressurser og deltakerantall*

En av de første observasjonene er at det er betydelig variasjon i antall jobbspesialister og metodeveiledere mellom ulike fylker (tabell 1 og 2 i vedlegg 3). For eksempel rapporterte Oslo og Vestland høyest antall jobbspesialister i 2022 og 2023, mens fylker som Rogaland, Møre og Romsdal og Vestviken hadde betydelig færre jobbspesialister. Det er også interessant å merke seg at det har vært en reduksjon i antallet jobbspesialister i flere fylker fra 2022 til 2023. Samtidig viser dataene at det har vært en økning i antall deltakere i IPS ung-programmet i løpet av de samme årene. Flere fylker har rapportert en økning i deltakertallene fra januar til desember 2022. Denne økningen var spesielt merkbar i Nordland, Rogaland, Vestland og Troms og Finnmark.

#### *Få deltakere under 18 år og et tydelig flertall som har arbeid som hovedmål*

Dataene avdekker også forskjeller i målgrupper blant deltakerne i IPS ung-programmet (tabell 3 og 4 i vedlegg 3). Det er relativt få deltakere under 18 år som starter i IPS ung. Noen fylker, som Vestfold og Telemark og Rogaland, rapporterer at de ikke hadde noen deltakere under 18 år i 2022. Andre fylker rapporterte kun noen få deltakere i denne aldersgruppen. Oslo og Vestland hadde høyest antall deltakere under 18 år, med et månedlig gjennomsnitt på 8 og 3 deltakere som begynte i 2022, og 5 og 4 deltakere i 2023.

Når det gjelder deltakernes målsetting ved oppstart i programmet, er det flere deltakere som har arbeid som hovedmål enn utdanning. Dette mønsteret er særlig tydelig i Troms og Finnmark, Nordland og Vestfold og Telemark, samt Rogaland. I Møre og Romsdal og Oslo var det derimot en viss overvekt av deltakere med utdanning som hovedmål i 2022. I 2023 rapporterte alle IPS ung-tjenestene at flere deltakere hadde jobb som hovedmål enn utdanning ved oppstart i programmet.

#### *Deltakere under oppfølging parallelt med arbeid, lærlingplass eller utdanning*

Dataene gir også innsikt i omfanget av deltakere som mottar oppfølging i IPS ung samtidig som de er i arbeid, har lærlingplass eller er i utdanning (tabell 5 og 6 i vedlegg 3). Det er betydelige variasjoner mellom fylkene når det gjelder antall deltakere i disse ulike situasjonene. De fleste fylkene rapporterer at de fleste av deltakerne mottar oppfølging mens de er i arbeid. Dette er særlig påfallende i Nordland, der en betydelig andel av deltakerne er i arbeid samtidig som de får oppfølging. Samtidig er det både i 2022 og 2023 et begrenset antall deltakere som er i lære, lærekandidater eller praksisbrevkandidater parallelt med at de får oppfølging gjennom IPS ung. Når det gjelder deltakere som mottar oppfølging mens de er i utdanning, skiller Oslo seg ut med en høyere andel deltakere i utdanning begge årene.

#### *Overgang til arbeid eller utdanning vanligste årsaker til å avslutte IPS ung*

Selv om relativt få deltakere har avsluttet sin deltakelse i IPS ung, gir dataene en oversikt over årsakene til dette for de som har sluttet (tabell 7 og 8 i vedlegg 3). Vanlige årsaker til å avslutte programmet er overgang til ordinært arbeid, at deltakeren begynner eller fortsetter i utdanning, samt deltakelse i arbeidsrettede tiltak i regi av NAV. Sykdom er også en årsak i enkelte fylker. Det er verdt å merke seg at i flere fylker, inkludert Agder og Nordland i 2022, var arbeid sluttårsaken til halvparten av deltakerne.

## Oppsummering

Samlet sett avdekker rapporteringene fra IPS ung-tjenestene betydelige variasjoner i implementeringen av programmet. Dette inkluderer antall jobbspesialister og metodeveiledere, deltakertall og målgrupper mellom ulike fylker. Det er en klar tendens til at det er færre deltakere under 18 år i IPS ung-programmet, og de fleste deltakerne har arbeid som hovedmål ved oppstart, mens utdanning utgjør en mindre vanlig målsetting. Færre deltakere har lærlingplass parallelt med IPS ung, selv om det har vært en liten økning fra 2022 til 2023. De fleste deltakere er i arbeid mens de mottar oppfølging, spesielt i Nordland, mens i Oslo er en større andel av deltakerne i utdanning. I denne studien følger vi IPS ung i årene 2022 og 2023. Mange av deltakerne som er rekruttert i denne perioden har fremdeles ikke avsluttet programmet, men blant dem som har avsluttet er de vanligste årsakene overgang til ordinært arbeid, fortsettelse av utdanning, eller deltakelse i arbeidsrettede NAV-tiltak. Det er noen få tilfeller av sykdom som avslutningsårsak i enkelte fylker.

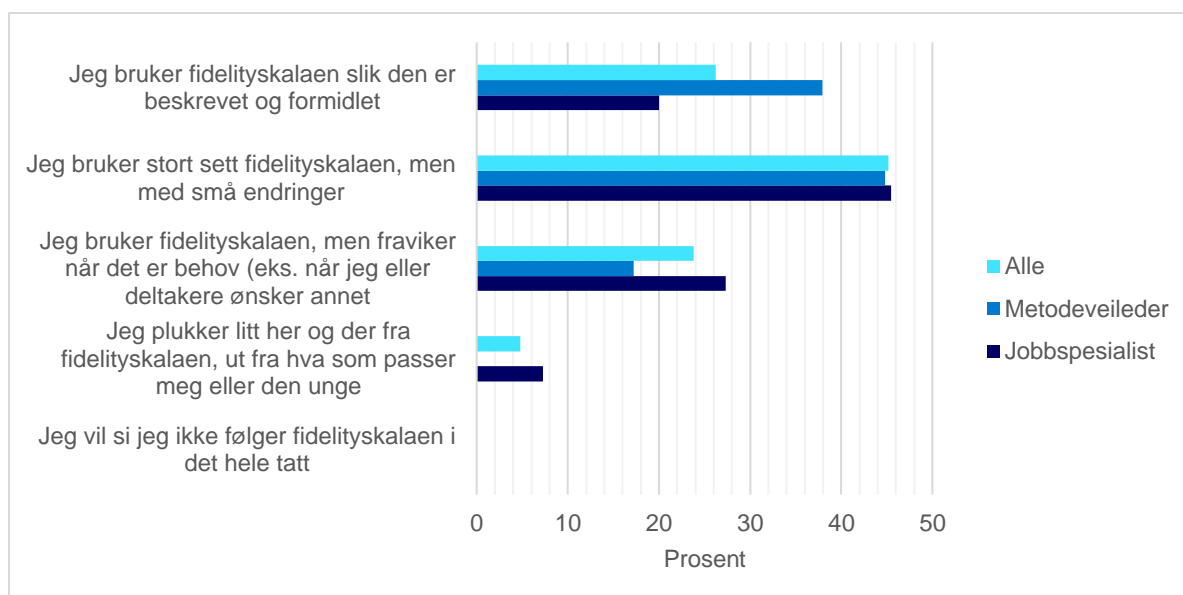
### 3.5.2 Jobbspesialister og metodeveiledere er godt kjent med modellen

I IPS ung er det viktig å bruke modellen slik den er beskrevet i manualer, prinsipper og fidelitetskalaer. I kapittel 1.2 presenterte vi IPS-prinsippene og fidelitetskalaen for IPS ung. I dette kapittelet skal vi undersøke i hvilken grad jobbspesialister og metodeveiledere er kjent med og bruker fidelitetskalaen og prinsippene, samt hvor «metodetro» de er i sitt arbeid.

I spørreundersøkelsen spurte vi jobbspesialistene og metodeveilederne om å vurdere sin kjennskap til fidelitetskalaen for IPS ung. Svaralternativene varierte fra 1 (ikke kjent) til 5 (veldig godt kjent). Ingen av de 86 respondentene svarte at de ikke kjente til skalaen. Én person (1 %) svarte at hen var litt kjent med den, 12 prosent svarte at de var noe kjent, over halvparten svarte at de var godt kjent, og en tredjedel svarte at de var svært godt kjent med fidelitetskalaen. Resultatet tyder på at de fleste jobbspesialistene og metodeveilederne anser å ha god kjennskap til fidelitetskalaen.

En viktig faktor er ikke bare hvor kjent jobbspesialistene og metodeveilederne er med skalaen, men også hvordan de bruker den. Figur 13 viser jobbspesialistenes og metodeveiledernes vurderinger av bruken. En fjerdedel av jobbspesialistene svarer at de bruker skalaen i tråd med hvordan den er beskrevet og formidlet, mens over en tredjedel av metodeveilederne gjør det samme. Omtrent 45 prosent i begge gruppene svarer at de benytter fidelitetskalaen med noen mindre endringer, mens 27 prosent av jobbspesialistene og 17 prosent av metodeveilederne svarer at de avviker fra den når det er behov, enten etter eget ønske eller etter ønske fra deltakeren. Kun et fåtall av jobbspesialistene og ingen av metodeveilederne svarer at de «plukker litt her og der fra fidelitetskalaen, ut fra hva som passer dem eller den unge», og ingen av respondentene svarer at de ikke følger fidelitetskalaen i det hele tatt. Kun to respondenter svarer «vet ikke» på spørsmålet.

Samlet sett ser vi at flertallet av metodeveilederne og jobbspesialistene vurderer at de gjør noen justeringer i hvordan de bruker fidelitetskalaen. Metodeveilederne viser høyere «metodetrohet» enn jobbspesialistene, noe som er naturlig gitt deres spesifikke rolle og ansvar.



**Figur 13 Hvordan bruker metodeveiledere og jobbspesialister fidelitetskalaen for IPS ung (angitt i prosent)?**

Case-undersøkelsen i kapittel 3.4 viste at det er flere aspekter ved jobbspesialistenes arbeid enn det som vurderes i fidelitetskalaen. Derfor spurte vi samtlige jobbspesialister og metodeveiledere om i hvilken grad de mener at ulike punkter i fidelitetskalaen dekker deres daglige arbeid. Av de 83 som svarte på spørsmålet, mente 74 prosent at det «dekker mye», 19 prosent mente at det «dekker noe», 6 prosent at det «dekker litt», og kun 1 prosent (én person) mente at punktene i fidelitetskalaen ikke dekker det daglige arbeidet. Ingen av respondentene svarte at fidelitetskalaen «dekker alt» av deres daglige arbeid.

De jevnligte fidelitetsevalueringene er sentrale for å utvikle og opprettholde metodetrohet. I spørreundersøkelsen spurte vi derfor respondentene hvor mange som hadde deltatt i slike evalueringer. Av de 87 respondentene som svarte på spørsmålet, sa 14 (16 %) at de ikke hadde deltatt i noen fidelitetsevalueringer, mens 40 (46 %) hadde deltatt i eksterne fidelitetsevalueringer og 30 (34 %) hadde deltatt i egevalueringer. Tre personer (3 %) svarte «vet ikke» på spørsmålet om de hadde deltatt i fidelitetsevalueringer.

De som hadde deltatt i fidelitetsevalueringer, ble bedt om å vurdere sine erfaringer i et åpent spørsmål, og 60 respondenter delte sine erfaringer. Kommentarene er overveiende positive. Flere understreker hvor nyttige fidelitetsevalueringene er, og hvordan de bidrar til læring og identifisering av områder der IPS-tjenesten kan forbedre seg. Respondentene uttrykker at de får en dypere forståelse av modellen og fidelitetskalaen gjennom evalueringene. Blant de som har gjennomført både egen og ekstern evaluering, fremhever flere egevaluering som mest nyttig. De mener at denne evalueringsformen engasjerer både metodeveiledere og jobbspesialister mer og gir større eierskap til modellen. Flere påpeker også at egevaluering egner seg bedre for refleksjon og læring enn ekstern evaluering.

Samtidig er det også noen læringspunkter som trekkes frem. Noen av de kritiske kommentarene omhandler skåring og vanskeligheten med å oppnå høyest mulig skår. Det påpekes at kravene i fidelitetskalaen kan føre til stress i hverdagen, og at evalueringen kun gir et øyeblikksbilde der evaluatorene ikke alltid treffer helt presist på alle punkter i skalaen. Noen mener også at evalueringen er for kort til å gi en grundig kartlegging av hvordan jobbspesialistene bruker arbeidstiden sin, særlig når det gjelder kontakt med arbeidsgivere og samarbeidspartnere på e-

post og telefon. Respondentene nevner også det problematiske ved uformelle møter med behandlere som ikke blir registrert.

Videre påpeker respondentene at evalueringene er tidkrevende, og noen understreker at ungdommenes situasjon ikke alltid passer inn i fidelitetskalaen. Det blir for eksempel nevnt at noen deltakere kunne hatt nytte av en lengre periode med jobbsmak for å få en bedre forståelse av yrkeslivet før de starter på et utdanningsløp. Dette er imidlertid lite forenlig med fidelitetskalaen, der jobbsmak kun kan foregå over noen dager, men det hadde vært viktig for ungdommer der det ikke er realistisk med et ordinært videregående skoleløp. Case-analysen i kapittel 3.4 viser lignende resultater.

### 3.5.3 Etterlevelsen av prinsippene og fidelitetskalaen vurderes høyt

IPS-modellen har åtte prinsipper, og for å få innsikt i hvordan metodeveilederne og jobbspesialistene iverksetter modellen ba vi dem om å vurdere riktigheten av påstander som tilsvarer disse prinsippene. Tabell 14 viser gjennomsnitt og konfidensintervaller for de åtte prinsippene. Samlet sett ser vi svært positive vurderinger, der de fleste påstandene gis en gjennomsnittlig vurdering på over 4 (i stor grad riktig), og noen nærmer seg 5 (helt riktig). Likevel er det noen påstander som får litt lavere vurderinger. Påstandene «Vi gir tilpasset ytelses- og stønadsveiledning i IPS ung» og «I IPS ung har vi ingen tidsbegrensing» oppnår noe lavere gjennomsnittsvurderinger, med verdier under 4. I tillegg får også påstandene «IPS er integrert i psykiske helsetjenester» og «Alle som ønsker jobb eller utdanning, er kvalifisert for IPS ung» noe lavere vurderinger (4,2 og 4,3).

**Tabell 14 Tenk på ditt arbeid i IPS ung. I hvilken grad er følgende påstander riktige? Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI) og antall (N).**

Påstand	M	95 % KI	N
Alle som ønsker jobb eller utdanning, er kvalifisert for IPS ung	4,2	3,9–4,4	85
Målet med IPS ung er ordinært lønnet arbeid eller skole/utdanning	4,8	4,7–4,9	85
IPS ung er integrert i psykiske helsetjenester	4,3	4,1–4,5	85
Vi gir tilpasset ytelses- og stønadsveiledning i IPS ung	3,8	3,5–4,1	85
Jobbsøkingen starter kort tid etter at deltakeren har uttrykt interesse for å jobbe	4,4	4,3–4,6	85
Jobbspesialistene bygger relasjoner til arbeidsgivere basert på deltakerens ønsker	4,8	4,7–4,9	85
I IPS ung har vi ingen tidsbegrensning	3,9	3,6–4,2	85
I IPS ung respekterer vi deltakerens ønsker og preferanser	4,8	4,8–4,9	85

*Svaralternativene var 1=ikke i det hele tatt riktig, 2=i liten grad riktig, 3=i noen grad riktig, 4=i stor grad riktig; 5=helt riktig*

Som beskrevet i kapittel 1.2 omfatter fidelitetskalaen for IPS ung 35 vurderingspunkter, hvorav 25 er arbeidsrettede, 9 utdanningsrettede og 1 punkt vurderer samarbeidet med pårørende (se vedlegg 1 for utdypende informasjon). Med utgangspunkt i fidelitetskalaen utformet vi påstander som måler tilsvarende aspekter. Dette ble gjort for å få innsikt i metodeveilederne og jobbspesialistenes vurderinger av fidelitetskalaen. Påstandene omfatter områder som bemanning, organisering og praktisk gjennomføring av arbeid og utdanning, samt kontakt med pårørende. Svarene ble gitt på en skala fra 1=aldri til 5=alltid. Jobbspesialistene hadde også mulighet å svare «6=vet ikke», og antallet respondenter som valgte dette alternativet, varierte mellom 1 og 10 for ulike påstander.

I tabell 15 har vi behandlet «vet ikke»-svarene som manglende data. Tabellen presenterer gjennomsnittet av respondentenes svar, samt konfidensintervaller (95 %), slik at vi kan

sammenligne svarene på forskjellige påstander. Når konfidensintervallene *ikke* overlapper, indikerer det at vurderingene av de ulike påstandene er statistisk forskjellige.

De tre første påstandene omhandler bemanning. Jobbspesialistene og metodeveilederne har svart at de «noen ganger» har maksimalt 20 deltakere. Nesten halvparten (45 %) oppgir at de «alltid» har maksimalt 20 deltakere. De mener også at de «ofte» gir arbeidsrettet oppfølging og svarer mellom «ofte» og «alltid» når det gjelder å gjennomføre alle fasene i oppfølgingen for de unge i deres portefølje. Når vi ser på konfidensintervallene, skåres påstanden om å gjennomføre alle fasene i den arbeidsrettede oppfølgingen høyere enn de to andre påstandene.

De neste åtte påstandene omhandler organiseringen av IPS ung. Generelt sett gis påstandene høye vurderinger, særlig når det gjelder ukentlig deltakelse i behandlingsteam, aktiv deltakelse i behandlingsteamene, organisering i en gruppe med minst to jobbspesialister og en metodeveileder, metodeveilederens bidrag til utviklingen av IPS-ferdigheter og organisasjonens fokus på ordinært arbeid. Noen av påstandene gis lavere vurderinger, slik som «ukentlig kontakt med NAV-veiledere for å diskutere felles deltakere og nye personer som kan henvises» og «organisasjonens ledergruppe bistår med implementering og utvikling av IPS ung». De fleste respondentene svarer «aldri» på påstanden om at «vi ekskluderer unge fra IPS ung grunnet rusmisbruk, psykiske symptomer eller andre årsaker».

De følgende 14 påstandene omhandler den praktiske gjennomføringen av arbeidet. Generelt sett skåres jobbspesialistene og metodeveilederne også disse påstandene høyt, med skårer på over 4 på flere av dem. Spesielt høye skårer finner vi for påstandene om å hjelpe deltakere med å vurdere hvordan de skal informere arbeidsgivere om sine utfordringer, identifisere ulike typer arbeidsgivere og unngå å bruke de samme, samt å følge opp deltakere i IPS ung når de er i ordinært lønnet arbeid. Her ser vi vurderinger som ligger mellom «ofte» og «alltid». Vurderingene er lavere for påstandene som gjelder å møte arbeidsgivere ansikt til ansikt innen 30 dager etter deltakerens oppstart i IPS ung, og å bygge relasjoner med arbeidsgivere gjennom flere personlige besøk. Spesielt lav skår gis påstanden om minst seks ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere hver uke i IPS ung. Påstanden om å avslutte IPS ung-deltakelse på grunn av brutte avtaler eller frafall fra jobb eller behandling skåres også lavt. Gjennomsnittsskåren her er 1,6, noe som tilsvarer et sted mellom «aldri» og «sjelden».

Den neste delen omhandler ulike aspekter ved utdanning, mens den siste delen omhandler kontakten med pårørende. Også her ser vi generelt sett høye skårer, men noe lavere skårer for påstandene om at «deltakere i min portefølje utfører alle fasene i den utdanningsrettede oppfølgingen», at «organisasjonen der IPS finnes, er opptatt av ordinær utdanning», og at «jeg hjelper deltakere med å undersøke de økonomiske rammene når de skal begynne eller har begynt i utdanning». Noen påstander gis også lavere vurderinger, med en gjennomsnittsskår på 4,2 for påstanden om kontakt med pårørende.

**Tabell 15 Vurdering av metodetrohet i IPS ung. Hvor ofte gjør du følgende? Gjennomsnitt (M), konfidensintervall (KI) og antall (N).**

Påstand	M	95 % KI	N
<b>Bemanning</b>			
Som jobbspesialist i fulltidsstilling har jeg maksimalt 20 deltakere	3,6	3,2–3,9	65
I arbeidet med deltakere i IPS ung yter jeg kun arbeidsrettet oppfølging, inkludert hjelp til utdanning	4,0	3,8–4,2	77
For de i min portefølje gjennomfører jeg alle fasene i den arbeidsrettede oppfølgingen	4,4	4,3–4,6	75
<b>Organisering</b>			
Jeg deltar i inntil to behandlingsteam der de fleste deltakere inngår	4,2	4,0–4,5	77

Evaluering av IPS ung

Jeg deltar aktivt i ukentlige behandlingsmøter der jeg diskuterer og brainstormer sammen med helsepersonell	4,1	3,8–4,4	76
Jeg har ukentlig kontakt med NAV-veiledere for å diskutere felles deltakere og nye personer som kan henvises	3,9	3,6–4,1	80
Vi har minst to jobbspesialister og en metodeveileder i IPS ung	4,3	4,0–4,6	79
Metodeveilederen i IPS ung bidrar til å utvikle IPS-ferdigheter hos jobbspesialistene	4,3	4,1–4,5	80
Vi ekskluderer unge voksne fra IPS ung grunnet rusmisbruk, psykiske symptomer eller andre årsaker	1,3	1,2–1,5	80
Organisasjonen der IPS ung finnes, er opptatt av ordinært arbeid	4,4	4,3–4,6	78
Organisasjonens ledergruppe bistår med implementering og utvikling av IPS ung	3,7	3,5–5,0	76
<b>Praktisk gjennomføring av arbeid</b>			
Jeg hjelper deltakerne å få tilgang til økonomisk veiledning før og når de fått jobb eller studieplass	4,3	4,1–4,5	77
Jeg hjelper deltakerne å vurdere om og hvordan de skal fortelle arbeidsgivere om sine utfordringer	4,8	4,7–4,9	76
Vi lager en karriereprofil umiddelbart etter oppstart i IPS ung	4,3	4,1–4,5	77
Jeg møter en arbeidsgiver ansikt til ansikt innen 30 dager etter deltakerens oppstart i IPS ung	3,9	3,7–4,1	77
Jeg tar kontakt med flere arbeidsgivere for en god jobbmatch	4,3	4,2–5,0	77
Jeg har minst seks ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere hver uke i IPS ung	2,5	2,3–2,7	76
Jeg bygger relasjoner med arbeidsgivere gjennom flere personlige besøk	4,1	3,9–4,2	77
Jeg hjelper deltakere i IPS ung å finne ulike type jobber	4,5	4,4–4,6	76
Jeg identifiserer ulike typer arbeidsgivere og unngår å bruke de samme	4,2	4,0–4,3	77
Jeg hjelper deltakere med å skaffe ordinært lønnet arbeid	4,5	4,4–4,6	77
Jeg følger opp deltakere i IPS ung når de er i ordinært lønnet arbeid	4,7	4,6–4,8	77
I samsvar med behovene og ønskene til de unge gir jeg mengder med støtte når de unge er i jobb	4,6	4,6–4,8	76
Jeg finner jobber i nærmiljøet	4,4	4,3–4,5	75
Vi avslutter IPS ung-deltakelse som følge av brutte avtaler eller frafall fra jobb eller behandling	1,6	1,4–1,8	75
<b>Utdanning</b>			
For deltakere i min portefølje utfører jeg alle fasene i den utdanningsrettede oppfølgingen	4,2	4,0–4,4	72
Organisasjonen der IPS ung finnes, er opptatt av ordinær utdanning	4,3	4,2–4,5	79
Jeg hjelper deltakere å vurdere om og hvordan de skal fortelle om sine utfordringer til ansatte på skole/utdanning	4,4	4,1–4,4	77
Jeg kartlegger deltakernes utdanningsinteresser, ferdigheter, preferanser og faglige ambisjoner	4,7	4,6–4,8	77
Jeg hjelper deltakerne å få kunnskap om ulike studier de er interessert i	4,5	4,3–4,6	76
Jeg hjelper deltakere å velge skole eller utdanning som tilsvarer deres interesser og akademiske evner	4,4	4,3–4,6	75
Jeg hjelper deltakere å søke til og fullføre ordinær utdanning	4,3	4,1–4,5	77
Jeg hjelper deltakere med å undersøke de økonomiske rammene når de skal begynne eller har begynt i utdanning	4,2	4,0–4,4	76
Jeg tilbyr konkret støtte til deltakere som er i utdanning, f.eks. gjennom kontakt med ansatte på studiestedet for å tilrettelegge undervisningen	4,3	4,1–4,5	74
<b>Kontakt med pårørende</b>			
Jeg holder personlig kontakt med deltakeres pårørende hvis jeg får samtykke til det	4,2	4,0–4,4	76

Svaralternativene var 1=aldri, 2=sjelden, 3=noen ganger, 4=ofte, 5=alltid. Svaralternativ 6= «vet ikke» ble omkodet til manglende data.

### 3.5.4 Fidelityskjemaene viser utetiden er utfordrende

I kapittel 3.5.3 ba vi jobbspesialistene og metodeveilederne om å vurdere sin etterlevelse av IPS-prinsippene og fidelityskalaen for IPS ung. Nå skal vi studere metodetrohet gjennom fidelityskåringene for IPS ung-tjenestene som er blitt gjennomført i forbindelse med eksterne evalueringer og egevalueringer. Mellom 14.3.2022 og 26.6.2023 ble totalt 52 fidelityevalueringer utført. Av disse ble 20 gjennomført som eksterne evalueringer, 22 som egevalueringer med støtte og 10 som egevalueringer.

Som beskrevet i kapittel 1.2 er hovedforskjellen mellom de eksterne evalueringer og egevalueringer at eksterne evaluatorene gjennomfører vurderingene i de eksterne evalueringene. I egevalueringer og egevalueringer med støtte er det primært metodeveiledere og styringsgrupper som gjennomfører fidelityevalueringene, eventuelt med støtte fra eksterne evaluatorene eller IPS-rådgivere. Fra høsten 2022 ble evalueringene i hovedsak endret fra eksterne evalueringer til egevalueringer eller egevalueringer med støtte, der støtten er noen med kjennskap til fidelityskalaen og hvordan punktene skal vurderes. Se vedlegg 1 for utdypende informasjon om hvordan fidelityevalueringene vurderes. Fidelityvurdering krever også kjennskap til manualen «Håndbok i kvalitetsevaluering», som er utviklet av Becker og Swanson (2008) og oversatt til norsk.

I tabell 16 ser vi vurderingene for den arbeidsrettede delen av fidelityskalaen. På flere områder av skalaen kan vi se relativt høye vurderinger, med verdier mellom 4 og 5. For eksempel kan vi observere at alle IPS ung-tjenestene har en deltakerportefølje på maksimalt 20 deltakere, som indikeres av en skår på 5. Vurderingspunktet om IPS-generalist i arbeidsoppfølgingen gis også en høy skår (4,9). Dette punktet innebærer at jobbspesialisten utfører alle fasene av oppfølgingen mot arbeid for den enkelte deltaker. Disse ulike fasene inkluderer inntak, forpliktende samarbeid, karriereveiledning, jobbutvikling, tilrettelegging og støtte på arbeidsplassen, samt langvarig oppfølging.

En særlig lav vurdering finner vi for punkt 24, der gjennomsnittsscoren kun er 1,6. Dette punktet handler om å finne jobber i nærmiljøet og beskrives som følger: «Jobbspesialister gjennomfører arbeids- og utdanningsrettet oppfølging som engasjement, finne jobber, skolevalg, møter relatert til utdanning og jobbstøtte i nærmiljøet utenfor IPS-tjenestens lokaler». Punktet vurderer «utetiden» til jobbspesialistene. For å få full skår, det vil si 5, skal 65 prosent av arbeidstiden skal være «utetid», det vil si at den brukes utenfor IPS-tjenestens lokaler. Fra en av fidelityrapportene kan vi lese at en tjeneste som har fått vurderingen «1=ikke implementert», ble begrunnet med at den beregnede utetiden i en periode på seks uker før evaluering var 30 prosent, hvilket ga en skår på 1.

Vi finner også en særlig lav vurdering for punkt 17, som omhandler jobbutvikling og hyppig kontakt med arbeidsgivere, samt punkt 10 A, som vurderer organisasjonens fokus på ordinært arbeid. Med organisasjon menes her helsetjenesten, ikke IPS-tjenesten. Punktet omhandler også samtlige pasienter tilknyttet behandlingsteamene, ikke kun IPS ung-deltakere. Punkt 17, som evaluerer ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere, der målet er minst seks slike møter per uke, synes å være utfordrende å oppnå, med en gjennomsnittsskår på kun 2,3. Punkt 10 A, som vurderer organisasjonens fokus på ordinært arbeid, har også en lav skår på 2,4. I rapportene kan vi lese at dette blant annet handler om hvorvidt inntaksprosedyrer inneholder spørsmål om arbeid, om organisasjonen benytter skriftlig informasjon om arbeid og om man i organisasjonen utvikler og følger opp statistikk for deltakernes arbeidsinkludering. Også her mener organisasjon helsetjenesten, ikke IPS ung. I en fidelityrapport med en vurdering på 1= «ikke implementert» for dette punktet betyr det for eksempel at det ikke er etablert praksis å følge opp andelen deltakere i utdanning eller arbeid innen spesialisthelsetjenesten, og at dette derfor ikke ble vurdert høyere i denne IPS ung-tjenesten.



**Tabell 16 IPS-arbeid: Gjennomsnitt (M) for de ulike vurderingspunktene (n=52).**

Vurderingspunkt	M	Vurderingspunkt	M
1 Deltakerportefølje maksimalt 20 deltakere	5,0	14 A Erfaringsbasert karrierekartlegging jobb	3,8
2 Kun fokus på arbeidsrettet oppfølging	4,1	15 Rask oppstart av jobbsøk eller eksponering for arbeidsmarkedet	4,6
3A IPS-generalister arbeid, der jobbspesialisten utfører alle fasene i den arbeidsrettede oppfølgingen	4,9	16A Individuelt tilpasset jobbsøk der brukermedvirkning er sentralt	4,1
4 Integrering av arbeidsrettet oppfølging med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid	4,2	17 Jobbutvikling: hyppig kontakt med arbeidsgivere	2,3
5 Integrering av arbeidsrettede programmer med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer	2,9	18 Jobbutvikling: kvalitet i kontakt med arbeidsgivere gjennom flere personlige besøk	4,1
6 Samarbeid mellom jobbspesialister og NAV-veiledere	3,6	19 Stor bredde i type jobber for å sikre jobbsøkernes individuelle ønsker	4,6
7 Organiseringen av jobbspesialist-teamet	4,5	20 Stor bredde i type arbeidsgivere	4,6
8 Metodeveileders rolle	3,0	21A Fokus på ordinært lønnet arbeid	4,2
9 Ingen eksklusjon av pasienter interessert i arbeid eller utdanning	2,9	22A Individuelt tilpasset jobbstøtte når deltakere er i arbeid	3,8
10A Organisasjonens fokus på ordinært arbeid	2,4	23 Frekvens og mengde jobbstøtte	4,1
11 Støtte til IPS fra ledergruppen	2,9	24 Arbeidsrettet oppfølging som er basert i lokalsamfunnet	1,6
12 Tilgang til arbeidsrettet økonomisk veiledning	3,8	25 Aktivt oppsøkende arbeid for å motivere deltakere	3,5
13A Gjennomtenkt åpenhet om hva som skal formidles til arbeidsgivere	3,9		

For å fastsette implementeringsgraden brukes en skala med svaralternativer fra 1 (ikke implementert) til 5 (meget godt implementert), der skårene for de ulike vurderingspunktene legges sammen til en poengsum. På den arbeidsrettede delen av fidelitetskalaen vil en poengsum på under 75 indikere at modellen «ikke er implementert», en poengsum på mellom 75 og 99 at modellen «er implementert», en poengsum på mellom 100 og 114 at modellen er «godt implementert» og en poengsum på mellom 115 og 125 at modellen er «meget godt implementert».

Tabell 17 presenterer implementeringsgraden for de evaluerte IPS ung-tjenestene for den arbeidsrettede delen av skalaen (IPS ung, arbeid). Fra tabellen kan vi se at flertallet av tjenestene (32) ligger på nivået «implementert», 19 tjenester er vurdert som «godt implementert» og én tjeneste er vurdert som «ikke implementert». Ingen av tjenestene er blitt vurdert som «meget godt implementert».

**Tabell 17 Implementeringsgrad i tjenestene, IPS ung, arbeid.**

IPS ung, arbeid	Antall tjenester
Ikke implementert (<75)	1
Implementert (75–99)	32
Godt implementert (100–114)	19
Meget godt implementert (115–125)	0
Totalt	52

Tabell 18 viser enkeltvurderingene for den utdanningsrettede delen av fidelitetskalaen. Når vi ser på disse vurderingspunktene, er de lavest vurderte punktene «10B Organisasjonens fokus på

ordinær utdanning», med et gjennomsnitt på 2,5, og «26 Jobbspesialist-teamet har kontakt med pårørende», med et gjennomsnitt på bare 3,0. På den annen side finner vi særlig høye vurderinger for «21B: Ordinære utdannings- eller studieprogrammer som mål», med en gjennomsnittsskår på 4,3, og «IPS-generalister utdanning, der jobbspesialisten utfører alle fasene i den utdanningsrettede oppfølgingen», også med et gjennomsnitt på 4,3.

**Tabell 18 IPS utdanning: gjennomsnitt (M) for de ulike vurderingspunktene (n=34\*).**

Vurderingspunkt	M
3B IPS-generalister utdanning, der jobbspesialisten utfører alle fasene i den utdanningsrettede oppfølgingen	4,3
10B Organisasjonen fokus på ordinær utdanning	2,5
13B Gjennomtenkt åpenhet om hva som skal formidles til ansatte på utdanningssted	3,7
14B Erfaringsbasert utdanningsveiledning, kartlegging av ønsker	3,3
16B Individuelt tilpasset karriereutforskning, utvikle relasjoner til utdanninger	4,0
16C Individuelt tilpasset studiesøk, å lære om ulike utdanninger	3,6
21B Ordinære utdannings- eller studieprogrammer som mål	4,3
22B Hjelp med økonomisk støtte ved studier	3,4
22C Individualisert tilpasset støtte etter oppstart av studie: utdanningsstøtte	3,8
26 Jobbspesialist-teamet har kontakt med pårørende	3,0

*\*18 IPS ung-tjenester oppfylte ikke kravene til å bli vurdert med fidelitetskalaen for IPS utdanning, på grunn av for få deltakere i utdanning ved tidspunktet for fidelitetsevaluering.*

Når det gjelder den utdanningsrettede delen av fidelitetskalaen, vil en poengsum på under 30 indikere en «lav grad av implementering», en poengsum fra 30 til 39 en «godkjent grad av implementering», en poengsum fra 40 til 45 en «høy grad av implementering» og en poengsum fra 46 til 50 en «meget høy grad av implementering». Når vi ser på fordelingen i tabell 19, har flertallet (15 tjenester) oppnådd en «godkjent grad av implementering», 12 har en «høy grad av implementering», mens 5 har en «lav grad av implementering». Kun to tjenester oppnår «en meget høy grad av implementering».

**Tabell 19 Implementeringsgrad i tjenestene, IPS ung, utdanning.**

IPS ung, utdanning	Antall tjenester
Lav grad av implementering (<30)	5
Godkjent grad av implementering (30–39)	15
Høy grad av implementering (40–45)	12
Meget høy grad av implementering (46–50)	2
Totalt	34

*\*18 IPS ung-tjenester oppfylte ikke kravene for å bli vurdert med fidelitetskalaen for utdanning, grunnet for få deltakere i utdanning ved tidspunktet for evaluering.*

Høsten 2022 ble fidelitetsevalueringene i hovedsak endret fra eksterne evalueringer til egevalueringer og egevaluering med støtte, der støtten er noen med kjennskap til fidelitetskalaen og hvordan vurderingspunktene skal skåres. For å undersøke denne endringen viser tabell 20 poengsummene for fidelitetskalaene for arbeid og utdanning, fordelt på evalueringstype. Gjennomsnittlig skår for tjenestene er 93,5 på den arbeidsrettede skalaen og 36,2 på den utdanningsrettede skalaen. Generelt ser vi at egevalueringer og egevalueringer med støtte har en noe høyere fidelitetskår enn eksterne evalueringer. Dette er særlig tydelig for den arbeidsrettede delen av skalaen, der egevalueringene har en gjennomsnittlig score på 98,1, egevalueringer med støtte har en skår på 97,0, mens de eksterne evalueringene har en score på 87,2. Dette viser en statistisk signifikant forskjell ( $p=0,000$ ). I den utdanningsrettede delen av fidelitetskalaen er egevalueringer med støtte også vurdert noe mer positivt enn eksterne evalueringer, men forskjellene er ikke like tydelige ( $p=0,274$ ).

**Tabell 20 Tjenestenes (N= 52) skåringer på fidelitetskalaene for IPS ung arbeid og IPS ung utdanning, fordelt på evalueringstype. Gjennomsnitt (M).**

Fidelitetskala	Alle M	Ekstern evaluering M	Egenevaluering med støtte M	Egenevaluering M
IPS ung, arbeid (25–125)	93,5	87,2	97,0	98,1
IPS ung, utdanning (10–50)	36,2	34,4	38,8	33,0

Resultatene kan ha flere forklaringer. En mulig forklaring er riktignok at eksterne evaluatorene kan ha en strengere vurderingspraksis, særlig for arbeidsdelen av skalaen, der de besitter grundig kompetanse og lang erfaring. En annen forklaring kan være at IPS ung-tjenestene begynte med egenevalueringer relativt sent i utprøvingen (høsten 2022), og at de derfor har fått mer innarbeidet IPS ung-modellen sammenlignet med tidligere eksterne evalueringer.

### **3.5.5 Lite sammenheng mellom implementering og ansattes vurderinger av måloppnåelse**

I dette kapittelet studerer vi implementeringsgrad og ansattes vurderinger av måloppnåelse. Det er rimelig å anta at jobbspesialister og metodeveiledere vil være mer tilfredse med måloppnåelsen i team der implementeringsgraden er høy, sammenlignet med når den er lav. For å studere ansattes vurderinger av måloppnåelse har vi definert tre variabler. Den første variabelen måler måloppnåelse innen temaområdet arbeid, den andre vurderer måloppnåelse innen temaområde skole/utdanning, og den tredje vurderer samarbeidet med ulike aktører innen skole/utdanning og helse. For videre analyser utvikler vi tre indekser som representerer gjennomsnittet av flere spørsmål innenfor hvert temaområde; måloppnåelse arbeid, måloppnåelse utdanning og måloppnåelse samarbeid. I det følgende viser vi hvilke spørsmål som inngår i de ulike indeksene.

#### ***Måloppnåelse arbeid***

*Hvor vanskelig eller lett er det å...*

- ... få arbeidsgivere/arbeidsplass å tilby deltakere lønnet arbeid?
- ... utvikle kontakter med arbeidsgivere i nærmiljøet?
- ... samarbeide med arbeidsgivere for at deltakere skal få jobb?
- ... få deltakere til å begynne i jobb?
- ... følge opp deltakere når de har begynt i arbeid eller lærlingplass?
- ... få deltakere til å fortsette i arbeid?

#### ***Måloppnåelse utdanning***

*Hvor vanskelig eller lett er det å...*

- ... hjelpe deltakere med søkeprosessen til skole/utdanning?
- ... få deltakere til å begynne i skole/utdanning?
- ... følge opp deltakere når de har begynt i skole/utdanning?

#### ***Måloppnåelse samarbeid***

*Hvor vanskelig eller lett er det å...*

- ... samarbeide med aktører innen skole/utdanning (eks. lærere, rådgiver, helsesykepleier, rektor)?
- ... samarbeide med aktører utenfor skole/utdanning (eks. oppfølgingstjeneste, opplæringskontor, PP-tjenesten)?

... samarbeide med BUP?  
 ... samarbeide med DPS?

For hvert spørsmål ble respondentene gitt svaralternativer på en skala fra 1 til 5, der 1 indikerte «svært vanskelig», 2 «ganske vanskelig», 3 «verken lett eller vanskelig», 4 «ganske lett» og 5 «svært lett». Tabell 21 gir en oversikt over antallet spørsmål som ble inkludert i hver av de tre indeksene, samt informasjon om reliabiliteten målt ved Cronbachs alfa. I tillegg viser tabellen gjennomsnittssvarene på indeksen (som spenner fra 1 til 5), konfidensintervallene og antall besvarelser fra jobbspesialister og metodeveiledere. Generelt sett observerer vi en tendens til at vurderingene av måloppnåelse på arbeidsområdet er noe lavere enn for utdanning og samarbeid. Det er viktig å merke seg at konfidensintervallene overlapper, noe som indikerer at det ikke er statistisk signifikante forskjeller i vurderinger av måloppnåelse mellom de ulike temaområdene. Jobbspesialistene og metodeveilederne plasserer seg et sted mellom «verken lett eller vanskelig» og «ganske lett» innenfor alle de tre temaområdene.

**Tabell 21 Jobbspesialisters og metodeveilederes vurderinger av måloppnåelse på arbeid, utdanning og samarbeid.**

	Måloppnåelse arbeid	Måloppnåelse utdanning	Måloppnåelse samarbeid
Antall spørsmål	6	3	4
Cronbachs alfa	0,68	0,72	0,71
Gjennomsnitt	3,4	3,5	3,5
Konfidensintervall	3,2–3,5	3,3–3,6	3,4–3,7
N	76	74	74

*Svaralternativene var: 1=svært vanskelig, 2=ganske vanskelig, 3=verken lett eller vanskelig, 4=ganske lett, 5=svært lett. De som har svart «ikke aktuelt», er ikke inkludert i analysen.*

For å undersøke sammenhenger mellom implementeringsgrad og ansattes vurderinger av måloppnåelse innenfor arbeid, utdanning og samarbeid har vi kombinert fidelitetskårene med ansattes vurderinger av måloppnåelse. Vi har også kategorisert fidelitetskårene i fastsatte terskelverdier for lav, middels og høy implementeringsgrad (jf. kapittel 3.5.4). Tabell 22 viser implementeringsgraden for den arbeidsrettede fidelitetskalaen og jobbspesialistenes og metodeveilederens vurderinger av måloppnåelse innenfor arbeid, utdanning og samarbeid. Det er viktig å merke seg at det er relativt få respondenter i de ulike kategoriene, og resultatene må derfor tolkes med forsiktighet.

Resultatene fra tabell 22 viser små forskjeller i selvrapportert måloppnåelse mellom team med ulik implementeringsgrad. Det samme mønsteret går igjen på tvers av målområdene arbeid, utdanning og samarbeid. Det er en svak tendens til at respondentene fra team med god implementering er noe mer tilfredse med måloppnåelsen innenfor utdanning, sammenlignet med de som jobber i team med noe lavere implementeringsgrad («implementert»), men forskjellen er ikke signifikant. Dermed kan vi ikke fastslå at den selvopplevde måloppnåelsen er bedre hos team med høyere implementeringsgrad. Vi ser også at konfidensintervallene er relativt store og overlappende, noe som tyder på ikke-signifikante forskjeller mellom de ulike implementeringskategoriene og ansattes vurderinger av måloppnåelse.

**Tabell 22 Grad av implementering (fidelitetskala arbeid) og ansattes vurderinger av måloppnåelse for arbeid, utdanning og samarbeid (N=73–75). Gjennomsnitt (M) og konfidensintervall (KI).**

Fidelitetskala, arbeid	Måloppnåelse arbeid	Måloppnåelse utdanning	Måloppnåelse samarbeid
<b>Grad av implementering</b>	M (95 % KI)	M (95 % KI)	M (95 % KI)
Ikke implementert (<75)	-	-	-
Implementert (75–99)	3,3 (3,2–3,5)	3,5 (3,2–3,7)	3,6 (3,4–3,7)
Godt implementert (100–114)	3,4 (3,2–3,5)	3,6 (3,3–3,8)	3,5 (3,3–3,7)
Meget godt implementert (115–125)	-	-	-

Tabell 23 viser selvrapportert måloppnåelse innenfor arbeid, utdanning og samarbeid for team med ulike skårer på den utdanningsrettede fidelitetskalaen, altså mellom team med ulik implementeringsgrad. Den selvrapporterte måloppnåelsen varierer. Vi kunne forventet at jobbspesialistene og metodeveilederne var mer tilfredse med måloppnåelsen når implementeringsgraden var høy. Dette er ikke tilfellet. I stedet ser vi at de med svak implementering (kun 3 ansatte) er forholdsvis tilfredse med egen måloppnåelse, mens de som har høy implementeringsgrad er mindre tilfredse med egen måloppnåelse. De tydeligste forskjellene i selvrapportert måloppnåelse finner vi mellom de som har godkjent grad av implementering (30 ansatte), og de som har høy grad av implementering (16 ansatte). Det er generelt viktig å ikke trekke forhastede konklusjoner basert på disse resultatene, da antallet respondenter i de ulike kategoriene er lavt.

**Tabell 23 Grad av implementering (fidelitetskala utdanning) og ansattes vurderinger av måloppnåelse for arbeid, utdanning og samarbeid (N=54–56). Gjennomsnitt (M) og konfidensintervall (KI).**

Fidelitetskala, utdanning	Måloppnåelse arbeid	Måloppnåelse utdanning	Måloppnåelse samarbeid
<b>Grad av implementering</b>	M(KI)	M (KI)	M (KI)
Lav grad (<30)	4,1 (3,6–4,5)	3,9 (3,4–4,4)	3,8 (2,3–5,3)
Godkjent grad (30–39)	3,2 (2,9–3,4)	3,4 (3,1–3,7)	3,4 (3,2–3,6)
Høy grad (40–45)	3,5 (3,3–3,6)	3,7 (3,2–4,2)	4,0 (3,7–4,4)
Meget høy grad (46–50)	3,5 (3,1–3,8)	3,5 (2,7–4,3)	3,4 (2,7–4,1)

### 3.5.6 Oppsummering: Godt kjent med modellen, men enkelte elementer er vanskelige å oppfylle

I dette kapittelet har vi på ulike måter undersøkt hvordan jobbspesialister og metodeveiledere benytter seg av IPS ung-modellen, hvordan de vurderer den, samt ulike aspekter ved implementeringen, som ressurser og gjennomføring, og resultater fra fidelityevalueringer. Sammenhengen mellom fidelityevalueringer og ansattes vurderinger av måloppnåelse er også beskrevet.

Resultatene avdekker betydelige variasjoner mellom ulike tjenester og fylker innenfor IPS ung. Variasjonene gjelder både antallet jobbspesialister, metodeveiledere, deltakere og målgrupper. Resultatene viser at de ansatte har god kjennskap til IPS-prinsippene og fidelitetskalaen for IPS ung, og de mener selv at de følger den relativt godt. Samtidig opplever de noen elementer i fidelitetskalaen som utfordrende å oppfylle, som for eksempel målet om utetid, samt å ha tilstrekkelig med ukentlige ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere. Fidelityevalueringer blir opplevd som nyttige og lærerike. De som har deltatt i både eksterne evalueringer og egevalueringer, opplever at egevalueringer gir mest læringsutbytte. Analyser av fidelityevalueringer viser at egevalueringer gis høyere vurderinger enn eksterne evalueringer. Vi observerer ingen tydelig sammenheng mellom graden av implementering basert på fidelitetskår og de ansattes vurderinger av måloppnåelse innenfor områdene arbeid, utdanning og samarbeid, men det er viktig å påpeke at antallet respondenter i disse analysene er lavt.

## 4. Sammendrag og diskusjon

Dette oppdraget hadde som formål å vurdere måloppnåelsen med IPS ung, identifisere faktorer som bidrar til gode resultater på deltakelse i utdanning og arbeid, samt å undersøke metodetrohet og dens innvirkning på resultatene. Konkret har vi undersøkt følgende tre problemstillinger:

- Bidrar IPS ung til deltakelse i arbeid, lærlingløp eller utdanning, og hva er deltakernes erfaringer?
- Hvordan kan IPS ung legge til rette for deltakelse i utdanning og arbeid?
- Hvor metodetro er implementeringen av IPS ung, og hvordan henger dette sammen med måloppnåelse?

Vi la vekt på å samle inn ulike typer data, som har gitt oss et grundig bilde av implementeringen av og erfaringene med IPS ung. I dette kapittelet vil vi besvare og diskutere spørsmålene stilt i oppdraget.

### 4.1 Bidrar IPS ung til deltakelse i arbeid, lærlingløp eller utdanning, og hva er deltakernes erfaringer?

Målet med IPS ung er å bistå flere unge i å få ordinært lønnet arbeid og øke deltakelsen i skole og utdanning. Resultatene viser at både jobbspesialister og deltakere legger mest vekt på arbeid som hovedmål. Halvparten av deltakerne som svarte på spørreundersøkelsen, mente de ville være i arbeid om ett år. I IPS ung brukes også jobberfaringer for å lære mer om og støtte fremtidige utdanningsvalg og interesser. Å mestre en jobb er verdifullt for de unge.

Det er også flere unge som har arbeid som hovedmål ved oppstart i IPS ung, enn de som har utdanning som mål. I alle fylker unntatt Oslo er det flere unge som er i ordinært arbeid og får oppfølging gjennom IPS ung. I Oslo er flere i utdanning enn i ordinært arbeid. Fra resultatene får vi et bilde av skoletrøtte unge der utsiktene til å få ordinært arbeid virker motiverende. Samtidig planlegger to tredjedeler av de som svarte på spørreundersøkelsen, å ta mer utdanning på lengre sikt. Det vil derfor være viktig å undersøke ved hjelp av registerdata om IPS ung på sikt bidrar til økt deltakelse i utdanning.

Betydningen av arbeid støttes også av registerdataanalysene, som viser en tydelig økning på 6,4 prosentpoeng i arbeidsdeltakelse 4–6 måneder etter oppstart i IPS ung. Denne trenden fortsetter, og 7–9 måneder etter oppstart øker deltakelsen ytterligere med 4,3 prosentpoeng. Når det har gått minst 9 måneder etter oppstart i IPS ung, ser vi fortsatt en økning, denne gangen med 3,6 prosentpoeng. Økningen er sterkest for deltakere over 20 år, blant menn og for deltakere uten sosialhjelpshistorikk. Vi gjør to sensitivitetsanalyser av overgang til arbeid etter IPS, en der vi ser om IPS ung øker sannsynligheten for å jobbe mer enn fire timer per uke, og en der vi ser om IPS ung øker sannsynligheten for å jobbe mer enn ti timer per uke. Resultatene er robuste, de endres ikke nevneverdig avhengig av hvordan vi definerer arbeid.

Til tross for en viss økning i bruken av lærlingplasser over de to årene er dette marginalt gjennom hele prosjektperioden. Det er noen utfordringer knyttet til bruk av lærlingplasser, der tilbakemeldinger fra jobbspesialister blant annet peker på at opplæringskontoret heller konsentrerer seg om «ordinære lærlinger» enn å tilrettelegge for behovene til IPS ung-deltakere. Vi ser også at omtrent 1 av 5 deltakere fortsetter å delta i andre tiltak samtidig som de er i IPS ung.

Deltakerne selv er tilfredse med IPS ung og opplever sterk støtte fra jobbspesialisten. Dette samarbeidet går langt utover deltakelse i utdanning og/eller arbeid. De unge får også hjelp til praktiske ting i hverdagen, som å strukturere dagen, møte opp til avtaler og oppnå mestring. Jobbspesialisten er tilgjengelig der andre aktører ikke er det. Det virker avgjørende at jobbspesialisten møter de unge «ute» på fleksible tidspunkter, snarere enn på et kontor slik andre aktører gjør.

## 4.2 Hvordan kan IPS ung legge til rette for deltakelse i utdanning og arbeid?

Undersøkelsen viser at IPS ung legger til rette for deltakelse i utdanning eller arbeid på flere måter. Jobbspesialistene evner i mange tilfeller å bygge tette og trygge relasjoner med deltakerne, noe som bidrar til at mange kommer ut av isolasjon og får troen på at de kan finne og mestre jobb eller skole. Vi har også observert at jobbspesialistene, i samarbeid med deltakerne, utforsker jobbmuligheter i det lokale arbeidsmarkedet. De hjelper til å etablere kontakt med relevante arbeidsgivere og samarbeider om tilpasning og tilrettelegging av arbeidssituasjonen for den enkelte. **Jobbspesialistene fungerer i mange tilfeller som coacher og samtalepartnere som hjelper deltakerne med å planlegge og mestre arbeids- og skolehverdagen på en bedre måte. Vi har også observert at jobbspesialistene – når samarbeidet med helse er godt – supplerer og utfyller det som skjer i behandlingen gjennom konkret og praktisk bistand i hverdagen, og at de tilfører andre perspektiver og erfaringer enn behandlerne ellers har tilgang til.** Flere aktører vurderer også jobbspesialistene som en mer ambulant tjeneste sammenlignet med de fleste andre som jobber med denne målgruppen, da de følger opp de unge i overgangene mellom ulike tjenester og der systemet ellers ofte svikter.

Å arbeide mot utdanning er et nytt aspekt ved IPS ung, sammenlignet med ordinær IPS, og jobbspesialistene opplever dette arbeidet til dels som utfordrende. Vi ser at jobbspesialistene bidrar til å etablere en tilpasset skolehverdag og velegnede oppfølgingssystemer rundt den enkelte elev. **Erfaringene viser også at skolene i begrenset grad har erfaring med samarbeid med jobbspesialister, og at slike oppfølgingssystemer må etableres fra bunnen av for hver enkelt deltaker. Det er mange aktører i skole og utdanning, og det kan være krevende for en jobbspesialist å finne sin egen rolle i samarbeidet. Samtidig er tilbakemeldingen fra samarbeidspartnere innen utdanning og skole at jobbspesialisten fyller en rolle som andre aktører ikke kan erstatte. De sier at jobbspesialistene gjør en verdifull innsats fordi de kompenserer for tjenester som ellers ikke er tilgjengelige. Jobbspesialistene opplever utdanningssystemet som noe uklart og komplekst, og som vanskelig å navigere i, mens arbeidsmarkedet og jobbstøtten til de unge som søker jobb, er mer kjent for dem.** Elever får mye hjelp og støtte på skolen, men det er vanskelig å få dem til skolen, og her kan jobbspesialisten blant annet være til hjelp. Det virker sannsynlig at IPS ung også kan bidra med betydelig støtte overfor elever som sliter på læreplass.

Utover det vi har redegjort for i denne rapporten, er det ennå ikke tilstrekkelig erfaring til å fastslå hvilke faktorer som må være på plass for at IPS ung skal kunne bedre deltakernes utdanningsmuligheter. Basert på våre analyser ser det likevel ut til at kunnskap om skolesystemet blant de som jobber i IPS ung, og kunnskap om IPS ung for de som jobber i skolesystemet, samt et velfungerende samarbeid mellom involverte instanser, er viktige faktorer for å forbedre utdanningsmuligheter. Samarbeidspartnere innen utdanning fremhever også betydningen av kommunikasjon og regelmessige møter, der både jobbspesialister og aktører innen utdanning blir orientert om hverandres arbeid.

### 4.3 Hvor metodetro er implementeringen av IPS ung, og hvordan henger dette sammen med måloppnåelse?

Spørreundersøkelsen og intervjuene samt analysene av fidelitetskjemne viser at metodeveiledere og jobbspesialister er opptatt av metodetrohet; de er godt kjent med IPS ung-modellen, de fleste oppgir at de bruker den i henhold til planen, og enkelte elementer skårer høyt i fidelitetevalueringer. Likevel mener en fjerdedel av respondentene at vurderingspunktene i fidelitetskalaen bare dekker litt eller noe av det daglige arbeidet de utfører. Jobbspesialistene gjør mer enn det som vurderes av fidelitetskalaen, og de opplever det som frustrerende at for eksempel møter med utdanningsinstitusjoner ikke gir poengskår på lik linje med møter med arbeidsgivere. For noen deltakere er møter med arbeidsgivere ikke relevant, særlig hvis de ikke har arbeid som hovedmål. Vi ser også at det brukes en del tiltak parallelt med IPS ung, og en av fire deltakere i IPS ung var også registrert som deltakere i tiltak.

Generelt anser jobbspesialistene og metodeveilederne fidelitetevalueringene som nyttige for å utvikle IPS ung og sin egen rolle. Egenevalueringene anses som mer nyttige enn eksterne evalueringer, da de bidrar til et større eierskap til modellen. Egenevalueringer skåres høyere enn eksterne evalueringer. Det er viktig å merke seg denne forskjellen, men hva det kommer av, er noe usikkert. Våre analyser av fidelitetskårene og jobbspesialistenes og metodeveilederens vurderinger av måloppnåelse på temaområdene arbeid, utdanning og samarbeid pekte på noen viktige trender, men ingen tydelige og signifikante sammenhenger.

I vår undersøkelse kommer det mer spesifikt frem at flere av jobbspesialistene opplever målet om 19–20 deltakere som for høyt, da deltakerne i IPS ung har omfattende oppfølgingsbehov og dette også krever samarbeid med flere aktører enn i ordinær IPS. Jobbspesialistene og metodeveilederne vurderte målet om 15 deltakere som passende.

Flere av jobbspesialistene uttrykker et ønske om at IPS ung tilpasses «bedre i tiden». Det blir blant annet vist til behov for økte bruk av digitale møter, og at møter gjennomført på andre måter enn ansikt til ansikt burde telle med.

Det er generelt utfordringer med å klare målene til utetid, særlig når det gjelder ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere. Det blir også vist til utfordringer med dobbel journalføring, mangel på tilgang til helsejournaler og at man ikke kan kopiere mellom fagsystemene på grunn av ulike systemer og terminologi. Jobbspesialistene har i flere tilfeller ingen eller begrenset tilgang til helseinformasjon om deltakerne, noe som vanskeliggjør samarbeidet mellom behandlere og jobbspesialister. Det er videre utfordringer med fidelitetskalaens vurderingspunkt om «bredde i type jobber», både fordi jobbspesialistene arbeider ut fra ønskene til de unge, og fordi det er begrenset med deltidsjobber som passer unge. For ufaglærte uten utdanning er det ikke mange relevante jobber.

Mens modellen forutsetter at det ikke brukes noen eksklusjonskriterier, kan kravet om samtykke fra pårørende fungere ekskluderende. Jobbspesialistene anser det som problematisk at man ikke trenger samtykke fra pårørende hvis man er mellom 16 og 18 år og får oppfølging fra helsevesenet innenfor psykisk helse, mens samtykke kreves for oppfølging mot jobb og skole innen IPS ung. Innhenting av samtykke fra pårørende med foreldrerett kan være vanskelig dersom den unge bor hos én av foreldrene mens den andre bor i en annen del av landet eller et annet land, eller hvis den unge ikke ønsker at foreldrene informeres.



## 5. Anbefalinger

Selv om vi har presentert flere positive resultater, avdekket evalueringen også visse utfordringer, spesielt knyttet til samarbeidet mellom helsevesenet og NAV, samarbeidet med skolesystemet, samt rollen og erfaringene til jobbspesialistene. I de påfølgende avsnittene vil vi belyse områder innenfor IPS ung som, basert på resultatene, kan være aktuelle for videreutvikling.

### 5.1 Utfordringer med integrering i NAV og helse

IPS ung-teamene opererer i skjæringspunktet mellom NAV og helse, og en vellykket implementering av IPS ung krever integrasjon av disse to systemene. Flere steder gir vi eksempler på vellykket samarbeid, men undersøkelsen har også avdekket enkelte organisatoriske utfordringer. Kommunikasjonen mellom NAV og helse er ikke alltid tilstrekkelig koordinert, og for jobbspesialistene kan det være utfordrende å tilpasse kommunikasjonen til begge systemene. Begrenset tilgang til helseinformasjon, utfordringer med innpass, og ulike målsettinger i systemene skaper ytterligere kompleksitet. Jobbspesialistenes arbeid betraktes ikke alltid som en integrert del av psykisk helsebehandling verken innenfor helsevesenet eller NAV. Implementering av IPS ung som arbeidsrettet tiltak i NAV gir spesifikke utfordringer i norsk kontekst, som tidligere studier, inkludert Moe et al. (2021) og Fyhn et al. (2021), også har påpekt. Korte behandlingløp, ventetid på jobbspesialist og utskiftning av behandlere og jobbspesialister kan lede til manglende kontinuitet i samarbeidet. Resultatene peker på behovet for bedre integrering av IPS ung i NAV og helse, tydeligere lederforankring, forpliktende retningslinjer for samarbeid, samt en felles forståelse av hvordan jobbspesialistene best kan støtte unge mennesker i deres vei mot arbeid eller utdanning.

### 5.2 Samarbeid med skolesystemet

Skolesystemet spiller en sentral og ny rolle i implementeringen av IPS ung, men dette samarbeidet har vist seg å være delvis krevende. Mangfoldet av aktører i skolen og begrenset kunnskap om skolesystemet i IPS ung – og omvendt – har ført til visse utfordringer. Det er også en viss skepsis i skolesammenheng når det gjelder å knytte unge mennesker til NAV-systemet. IPS ung-teamene legger betydelig vekt på jobbstøtte sammenlignet med utdanningsstøtte, men det er viktig å understreke at både jobbspesialistene og de unge selv anser utdanning som et langsiktig mål. For å styrke et samarbeid med skole og utdanning mener vi det trengs avklaring av roller og ansvar og målrettet opplæring og bevisstgjøring blant skoleansatte om IPS ung og blant jobbspesialister om hvordan skole og utdanning er organisert. Det er også viktig å utvikle lederforankrede retningslinjer for samarbeid mellom skoler og jobbspesialister.

### 5.3 Tilpasning av IPS ung-modellen

Målgruppen for IPS ung er sammensatt, med noen deltakere som trenger mindre oppfølging, mens andre står overfor komplekse utfordringer (jf. Bond, 2023c). Hyppige endringer i ønsker, interesser og motivasjon, spesielt blant de yngste i målgruppen, krever tilpasning. IPS ung fidelityskalaen og fidelityevalueringene anses som viktige retningslinjer, men det er vanskelig å oppnå toppskår, noe som kan være demotiverende (jf. Bakkeli et al., 2020). IPS ung-modellen har vært vellykket for mange unge deltakere, men den må tilpasses det brede spekteret av utfordringer ungdommene står overfor. Noen aspekter av oppfølgingsarbeidet i IPS ung gir begrenset uttelling, og jobbspesialistene har funnet det nødvendig å investere mer tid i helhetlig

oppfølging og relasjonsbygging for å møte individuelle behov. Noen områder, som å oppfylle utetiden, ansikt-til-ansikt møter med arbeidsgivere, oppnå dokumentasjonsforventninger og det å finne jobb til ufaglærte og de som er under 18 år, oppleves spesielt som utfordrende. Sammenlignet med ordinær IPS er IPS ung mer tidskrevende på grunn av økt behov for oppfølging og samarbeid med foresatte og andre aktører. I enkelte tilfeller har egne IPS ung-team vist seg å være mer faglig relevante sammenlignet med å være en del av det ordinære IPS-programmet.

## 5.4 Jobbspesialistenes opplevelse av press på resultater

Jobbspesialistene opplever press, spesielt fra NAV, når det gjelder forventninger om resultater og mål. Dette presset har ført til utfordringer, blant annet engstelse for slitasje og turnover blant jobbspesialistene. Deltakelse i to behandlingsteam i tillegg til å være ansatt i NAV og tett samarbeid med ulike aktører oppleves som krevende. Møter og dokumentasjon tar opp mye tid som ellers kunne vært brukt til oppfølging av deltakere. **En tilnærming til måloppnåelse som jobbspesialistene anser som realistisk, og en forståelse for at det er tidkrevende å jobbe med sårbare unge mennesker, er viktig.** Jobbspesialistene må ha rom for å bygge tillitsfulle relasjoner og tilpasse oppfølgingen til deltakernes behov. Det er avgjørende å investere tid og energi på å ivareta den enkelte jobbspesialist. Selv om jobbspesialistene kan oppnå fremgang og resultater i arbeidet med deltakere, er det et inntrykk fra case-studiene at fremgang som ennå ikke har ført til jobb eller skole ikke nødvendigvis anerkjennes like mye i NAV-systemet som i helsesystemet.

## 5.5 Randomisert studie

For pålitelige og upåvirkede beregninger av effekter av IPS ung, anbefaler vi å inkludere en kontrollgruppe i fremtidige studier. Den ideelle tilnærmingen for å minimere feilkilder, er å generere kontrollgruppen tilfeldig gjennom randomisering. Randomiserte kontrollerte studier (RCTer) gir en robust metodologisk ramme for å evaluere effekten av intervensjoner som IPS ung. Dersom slike studier har tilstrekkelig statistisk styrke, vil de også sikre robuste effektestimater i subgrupper. Det er viktig å påpeke at gjennomføringen av RCTs er fullt mulig, og tilsvarende studier har allerede blitt gjennomført i Norge for den ordinære IPS-modellen (Reme et al., 2019; Sveinsdottir et al., 2020). Randomisering bidrar til å sikre at eventuelle observerte effekter kan tilskrives intervensjonen, og ikke andre faktorer. Å inkludere en randomisert kontrollgruppe vil styrke validiteten av funnene, og dermed gi en mer solid basis for informerte beslutninger om implementering og videreutvikling av IPS ung-programmet.

## 5.6 Konklusjon

Implementeringen av IPS ung gir verdifull innsikt i utfordringene og mulighetene knyttet til å støtte unge mennesker på veien mot arbeid eller utdanning. **Våre resultater viser at IPS ung bidrar til økt arbeidsdeltakelse, særlig blant de eldre aldersgruppene og blant menn, og oppfyller dermed hovedmålet om å hjelpe unge mennesker inn i ordinært arbeid. Studien kan imidlertid ikke si noe om kvaliteten og varigheten på arbeidet.** Oppfølging av de unge på et senere tidspunkt, inkludert registerdata om utdanningsdeltakelse, vil være avgjørende. Evalueringen har også identifisert noen utfordringer. Gjennom felles innsats for å håndtere utfordringer vi har pekt på i denne rapporten kan IPS ung fortsatt være en verdifull ressurs for å støtte unge mennesker mot arbeid og utdanning.

## Referanser

- Bakken, A. (2023). Ung i Oslo 2023. Ungdomsskolen og videregående skole. NOVA Rapport, 6/23, Oslo: NOVA, OsloMet.
- Bakkeli, V., K. Frøyland, Ø. Spjelkavik (2020). Kvalitetsarbeid i Supported Employment-tjenester. AFI-rapport 2020:04. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.
- Bakken, A. & Myrøld Osnes, S. (2021). Ung i Oslo 2021. Ungdomsskolen og videregående skole. NOVA Rapport, 9/21, Oslo: NOVA, OsloMet.
- Becker, D. R., Swanson, S. J., Reese, S. L., Bond, G. R. & McLeman, B. M. (2015). *Håndbok i kvalitetsevaluering IPS Supported Employment*. Hentet fra <https://napha.no/multimedia/8993/-Supported-Employment-Fidelity-Review-Manual>
- Bond, G. R., Al-Abdulmunem, M., Marbacher, J., Christensen, T. N., Sveinsdottir, V. & Drake, R. E. (2023a). A Systematic Review and Meta-analysis of IPS Supported Employment for Young Adults with Mental Health Conditions. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 50(1), 160–172. <https://doi.org/10.1007/s10488-022-01228-9>
- Bond, G. R., Swanson, S. J., Becker, D. R., Ellison, M. L., & Reeder, K. E. (2019). The IPS-Y: IPS Fidelity Scale for Young Adults. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 22, 239–255. <https://www.muse.jhu.edu/article/797612>
- Bond, G. R., Swanson, S. J., Becker, D. R., Al-Abdulmunem, M., Ressler, D. R. & Marbacher, J. (2023b). Individual placement and support for young adults: One-year outcomes. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, <https://doi.org/10.1037/prj0000580>
- Bond, G. R. (2023c). IPS supported employment and peer support for young adults: Next steps, *Early Intervention in Psychiatry*, 17(6), 535–536.
- Brinchmann, B., Widding-Havneraas, T., Modini, M., Rinaldi, M., Moe, C. F., McDaid, D., ... Mykletun, A. (2020). A meta-regression of the impact of policy on the efficacy of individual placement and support. *Acta Psychiatr Scand*, 141(3), 206–220. <https://doi.org/10.1111/acps.13129>
- Bøen, H., Dalgard, O. S., & Bjertness, E. (2012). The importance of social support in the associations between psychological distress and somatic health problems and socio-economic factors among older adults living at home: a cross sectional study. *BMC geriatrics*, 12, 27. <https://doi.org/10.1186/1471-2318-12-27>
- de Winter, L., Couwenbergh, C., van Weeghel, J., Bergmans, C. & Bond, G. R. (2020). Fidelity and IPS: does quality of implementation predict vocational outcomes over time for organizations treating persons with severe mental illness in the Netherlands? *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 55(12), 1607–1617. <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01890-0>
- Del Piccolo, M., Valmaggia, L., Henderson, C., Spencer, T., Lewis, D., Fitzell, S., Edwards, S., Evans, C., & Tognin, S. (In press). Individual Placement and Support focusing on employment and education for young people at clinical high risk of psychosis: a feasibility study. *Psychiatric Rehabilitation Journal*.
- Derogatis, L. R., Lipman, R. S., Rickels, K., Uhlenhuth, E. H. & Covi, L. (1974). The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A self-report symptom inventory. *Behavioral science*, 19(1), 1–15.
- Ellison, M. L., Reeder, K. E., Stone, R., Hayes, M., Swanson, S. J. & Bond, G. R. (2023). Individual Placement and Support (IPS) for High School Aged Youth: Provider Perspective and Practice. *Community Ment Health J*, 59(3), 471–476. <https://doi.org/10.1007/s10597-022-01028-3>
- Finbråten, H. S., Kleppang, A. L. & Steigen, A. M. (2021). Using the Rasch measurement theory to assess the psychometric properties of the Hopkins Symptom Checklist-10 in adolescents. *Health Qual Life Outcomes*, 19(1), 248. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01884-9>
- Fyhn, T., Øygarden, O., Monstad, K. & Skagseth, M. (2021). Evaluering av samarbeidet mellom NAV og helsetjenesten om individuell jobbstøtte (IPS).1/2021.
- Frøyland, K. (2016). Applicability of IPS principles to job inclusion of vulnerable youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 249-265.

- Hatcher, R. L. & Gillaspay, J. A. (2006). Development and validation of a revised short version of the working alliance inventory. *Psychotherapy Research*, 16(1), 12–25.  
<https://doi.org/10.1080/10503300500352500>
- Heggebø, K., M. Bråthen & H. Hermansen (2020). Deltakelse på arbeidsmarkedstiltak – hjelp til selvhjelp? - Helse relatert ulikhet i sysselsetting blant langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp. *Søkelys på arbeidslivet*, 37, 67–91.
- Kaarbø, E. (2009). Kombinerte metoder. *Sykepleien forskning*, 4(3), 244–248.
- Moe, C., Brinchmann, B., Rasmussen, L., Brandseth, O. L., McDaid, D., Killackey, E., ... Mykletun, A. (2021). Implementing individual placement and support (IPS): the experiences of employment specialists in the early implementation phase of IPS in Northern Norway. The IPSNOR study. *BMC Psychiatry*, 21(1), 1–13.
- Natland, S., Bjerke, E. & Torstensen, T. B. (2019). «Jeg fikk blankpusset håpet om at jeg hadde en framtid» Opplevelser av god hjelp i møter med Nav, *Fontene Forskning*, 12 (1),
- Hansen, H.C., & Natland, S. (2017) The working relationship between social worker and service user in an activation policy context, *Nordic Social Work Research*, 101–114, DOI: [10.1080/2156857X.2016.1221850](https://doi.org/10.1080/2156857X.2016.1221850)
- Hellevik, O. (2009), «Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy». *Quality & Quantity*, 43, 59–74
- Lystad, J. U., Rognli, E. B., Moen, E. Å., Brinchmann, B., Spjelkavik, Ø., & Aamodt, H. L. (2022). Arbeidsrettet behandling ved alvorlig psykisk lidelse i spesialisthelsetjenesten. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 59(10), 874–883. <https://doi.org/10.52734/2h82w7yP>
- Noel, V. A., Oulvey, E., Drake, R. E., Bond, G. R., Carpenter-Song, E. A. & DeAtley, B. (2018). A preliminary evaluation of individual placement and support for youth with developmental and psychiatric disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(2), 249–255.
- Pelizza, L., Ficarelli, M. L., Vignali, E., Artoni, S., Franzini, M. C., Montanaro, S., ... Pupo, S. (2020). Individual placement and support in Italian young adults with mental disorder: Findings from the Reggio Emilia experience. *Early Interv Psychiatry*, 14(5), 577–586.  
<https://doi.org/10.1111/eip.12883>
- Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Sveinsdottir, V., Løvvik, C., Lie, S. A. & Øverland, S. (2019). A randomized controlled multicenter trial of individual placement and support for patients with moderate-to-severe mental illness. *Scand J Work Environ Health*, 45(1), 33–41.  
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3753>
- Statistisk sentralbyrå (2019) Levekårsundersøkelsen 2019, Oslo: Statistisk sentralbyrå, <https://www.ssb.no/helse/helseforhold-og-levevaner/statistikk/helseforhold-levekarsundersokelsen>
- Sveinsdottir, V., Bull, H. C., Evensen, S., Reme, S. E., Knutzen, T., & Lystad, J. U. (2020). A short history of individual placement and support in Norway. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 43(1), 9–17. <https://doi.org/10.1037/prj0000366>
- Sveinsdottir, V., Lie, S. A., Bond, G. R., Eriksen, H. R., Tveito, T. H., Grasdahl, A. L. & Reme, S. E. (2020). Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial. *Scand J Work Environ Health*, 46(1), 50–59. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3837>
- Swanson, S. J., Becker, D. R (2008). Håndbok i kvalitetsevaluering IPS supported employment, Tilgjengelig via <https://napha.no/multimedia/8993/-Supported-Employment-Fidelity-Review-Manual>
- Swanson, S. J., Becker, D. R., Bond, G. R., Reeder, K.E., & Ellison, M. L. (2020). IPS supported employment for transition age youth: Helping youth with serious mental health conditions to access jobs, education, and careers. Worcester, MA: University of Massachusetts Medical School, Department of Psychiatry, Transitions to Adulthood Center for Research.
- Van der Wel, K., Östergren, O., Lundberg, O., Korhonen, K., Martikainen, P., Andersen, A-M., Urhoj, S. (2019). A gold mine, but still no Klondike: Nordic register data in health inequalities research. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(6), 618–630.



## Bemanning

### 1. Størrelse på porteføljen

*Forskningen har vist at den enkelte jobbspesialist ikke skal ha for mange, men heller ikke for få deltakere i sin portefølje. Antallet er for å sikre at jobbspesialistene kan levere effektiv arbeidsrettet oppfølging til personer i alle faser av oppfølgingen, f.eks. innledende og forpliktende samarbeid, jobbutvikling og individuelt tilpasset oppfølging.*

#### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene har individuelle porteføljer bestående av deltakere med arbeid og/eller med utdanning som mål. Maksimal portefølje for en fulltids jobbspesialist er 20. Den samme standarden gjelder for en jobbspesialist som kun gir hjelp til utdanning. (Porteføljen til deltidsansatt jobbspesialist i proporsjon til stillingsstørrelse).

#### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Vurdering:**

Velg et element.

### 2. Kun fokus på arbeidsrettet oppfølging

*Erfaringer viser at jobbspesialister med flere roller/oppgaver tenderer å fokusere mer på andre oppgaver (økonomi, bolig eller helseutfordringer) Hensikten med dette punktet er å sikre at jobbspesialistene har nok tid til å bygge relasjoner med arbeidsgivere, samarbeide med skoler, NAV-veiledere og behandlingsteam.*

#### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene yter kun arbeidsrettet oppfølging. Hjelp til utdanningsmål regnes som en del av den arbeidsrettet oppfølging.

#### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Vurdering:**

Velg et element.

### 3 A. IPS generalister (for arbeid)

*Intensjonen er at den enkelte deltaker får en jobbspesialist å forholde seg til gjennom hele forløpet. Deltakerne gir oftere opp når de må bytte jobbspesialist, og det viser seg at mange arbeidsgivere også foretrekker å forholde seg til en jobbspesialist gjennom hele ansettelsesprosessen.*

#### **Underlag for vurdering**

Hver jobbspesialist utfører alle fasene i den arbeidsrettet oppfølging for alle unge voksne med mål om arbeid i sin portefølje, inkludert (1) inntak, (2) innledende og forpliktende samarbeid, (3) karriereveiledning(karriereprofil), (4) jobbutvikling, (5) tilrettelegging og jobbstøtte på arbeidsplassen og (6) oppfølging over tid..

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## Organisering

### 4. Integrering av arbeidsrettet oppfølging med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid

*Intensjonen med dette punktet er å sikre at IPS organiseres på en slik måte at jobbspesialistene arbeider med et begrenset antall henvisningskilder. Dette for å oppnå målet om integrering av arbeidsrettet rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid. Jobbspesialistene forventes å bruke tid til samordning av program med NAV og terapeutene og bruke tid ute av kontoret og i nærmiljøet. Hensikten med den tette tilknytningen til et eller to team er at jobbspesialistene skal få frigjort så mye som mulig av sin arbeidstid til arbeidsrettede program.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene deltar i inntil to behandlingsteam, som omfatter minst 90 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

### 5. Integrering av arbeidsrettede program med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer

*Intensjonen er god kommunikasjon mellom terapeuter og jobbspesialister for planlegging og samordning til det beste for deltaker. Målet er å levere sømløse program, slik at de som får IPS som del i sin behandling får samme budskap fra alle involverte. En indikasjon på god samordning vil være at terapeutene kommer med innspill til jobbspesialisten om strategier som kan bidra til at deltakeren lykkes på jobben. Det er derfor viktig at arbeidsrelatert dokumentasjon som yrkes-/karriereprofilen er en del av de regulære journalene sammen med fremdriftsplanen og notater for jobbsøk.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene deltar aktivt i ukentlige møter i behandlingsteamet (kan ikke erstattes av administrative møter), der unge voksne og deres jobbmuligheter diskuteres individuelt. Jobbspesialisten og psykisk helsepersonell diskuterer saker sammen og «brainstormer» mulige løsninger. Jobbspesialistens kontor er plassert i nærheten av (eller deles med) ansatte i behandlingsteamet. Dokumentasjon av behandling av psykiske lidelser og arbeidsrettet oppfølging er integrert i samme journal<sup>1</sup>.

- Hver heltids jobbspesialist deltar på behandlingsteammøtene ukentlig.
- Jobbspesialisten og psykisk helsepersonell diskuterer situasjoner sammen og «brainstormer» mulige løsninger.
- Dokumentasjon for den arbeidsrettede oppfølgingen (f.eks. karriereprofil, planer og fremdriftsnotater) er integrert i deltakernes journal ved behandlingsstedet<sup>1</sup>.
- Jobbspesialistenes kontor er plassert i nærheten av (eller deles med) ansatte i behandlingsteamet.
- Jobbspesialister hjelper behandlingsteamet med å tenke på arbeid og karriere-relatert utdanning for personer som ennå ikke har blitt henvist til IPS.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 6. Samarbeid mellom jobbspesialister og NAV-veiledere

*Brukere som mottar oppfølging fra både NAV og IPS, har bedre muligheter for å komme i arbeid. Dette må samordnes, slik at brukerne få samme informasjon. Både NAV-veiledere og jobbspesialister har kunnskap og erfaring som er viktig for deltakerens utvikling, og begge parter bør være involvert i planleggingen og oppfølging.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialister og NAV-veiledere har hyppig kontakt for å diskutere felles deltakere og finne frem til personer som kan henvises.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

**Vurdering:**

Velg et element.

---



## 7. Jobbspesialistteam

*Formålet med møtene og å jobbe i et team, er å hjelpe hverandre med utarbeidelse av strategier, få faglig støtte, utveksle jobbmuligheter og glede seg over felles, gode resultater.*

### Underlag for vurdering

Det arbeidsrettede teamet kjennetegnes av følgende.

- Minst 2 fulltids jobbspesialister.
- En metodeveileder med kompetanse om IPS.
- Ukentlige, personlige teammøter.
- Deltakerbasert gruppeveiledning.
- Teammedlemmer deler strategier for å arbeide med deltakerne, pårørende, arbeidsgivere, behandlere og andre, og de deler jobbspør/muligheter og informasjon om utdanningsprogrammer.
- Jobbspesialistene dekker opp for hverandres porteføljer ved behov.

### Kilder:

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### Begrunnelse

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### Vurdering: av

Velg et element.

## 8. Metodeveileders rolle:

*Metodeveiledere med for mange ansvarsområder kan ha vansker med å ha nok tid til å følge opp utviklingen til jobbspesialister, koordinere informasjon med behandlingsteam, NAV-veiledere og andre. Metodeveiledere gjør seg kjent med de fleste deltakerne i programmet for å kunne gi individuell oppfølging til jobbspesialistene. Metodeveiledere jobber med å forbedre IPS-program gjennom å utvikle teamet og setter opp individuelle mål for forbedring og evaluere disse.*

### Underlag for vurdering

Jobbspesialist-teamet ledes av en metodeveileder. Metodeveilederen bruker resultatbasert veiledning for å bidra til å utvikle IPS-ferdigheter hos jobbspesialister.

- Én heltidsansatt metodeveileder har ansvaret for maksimalt syv jobbspesialister. Heltid betyr at metodeveileder ikke har ansvarsområder utenfor Jobbspesialist-teamet. I team med færre enn syv jobbspesialister kan metodeveilederen bruke en tilsvarende andel av sin tid på andre oppfølgingsaktiviteter. For eksempel er en halvtids (20 timer/uke) metodeveileder passe for et team med 4 heltids jobbspesialister. Om teamet betjener både unge og eldre voksne, er standard for maksimalt team 8 jobbspesialister.
- Metodeveileder har møtt og samhandlet med 80 prosent eller flere av de yngre deltakerne i IPS-porteføljen (f.eks. ved å bli med jobbspesialister i inntakssamtaler eller andre avtaler).
- Metodeveileder gjennomfører ukentlig oppfølging med deltakerrelatert veiledning og identifisere strategier og ideer for å hjelpe deltakere i arbeid og utdanning.

- Metodeveileder kommuniserer med leder for behandlingsteamene for psykisk helse hvert kvartal for å sikre at behandling og arbeidsrettet oppfølging integreres med hverandre, løse strukturelle problemer i forbindelse med gjennomføring av programmet (f.eks. i henvisningsprosessen eller ved overføring av oppfølging til behandlere), og for å holde fokus på verdien av arbeid og karriereutvikling gjennom utdanning/opplæring.
- Metodeveileder blir med nye jobbspesialister, eller jobbspesialister som har problemer med IPS-ferdigheter, ut i felten hver måned for å styrke kompetansen ved observasjon, vise hvordan arbeidet skal utføres, og gi tilbakemelding på ferdigheter, dette inkluderer møter med arbeidsgivere i forbindelse med jobbutvikling.
- Metodeveileder gjennomgår ansettelses- og utdanningsresultater med jobbspesialistene og setter mål for teamet og/eller den individuelle jobbspesialisten for å forbedre ytelsen minst hvert kvartal.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 9. Ingen eksklusjonskriterier

*Forskningen har vist at verken behandlere, veiledere eller jobbspesialister kan forutsi hvem som vil lykkes i arbeid. Mennesker som ønsker å jobbe kan overvinne mange utfordringer med samtidig støtte av jobbspesialist, behandler og veileder.*

**Underlag for vurdering**

Ingen pasienter som er interessert i arbeid og/eller utdanning, er ekskludert fra IPS basert på vurdering av klarhet for jobb, rusmisbruk, symptomer, historikk med voldelig atferd, hjemløshet, mangel på arbeidserfaring, kognisjonsutfordringer, følger ikke opp behandling og personlig fremtoning. Når personer mottar IPS, tilbyr jobbspesialister å hjelpe dem med en annen jobb eller utdanningsprogram når de har sluttet i en jobb, uavhengig av årsaken til avslutningen. Hvis NAV eller andre eksterne program har avklaringskriterier, skal man for deltakere i IPS ikke bruke disse for å ekskludere noen. Pasienter blir ikke screenet ut formelt eller uformelt, og det finnes muligheter for selvhenvisninger.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 10A. Organisasjonens fokus på ordinært arbeid

*Intensjonen med dette punktet er å sikre at alle brukere/pasienter og deres familier får informasjon om muligheten for å få hjelp og støtte til å jobbe og at et slikt tilbud tar utgangspunkt i deltakers ønsker og interesser. Personer som har stått utenfor arbeidslivet, eller risikerer å falle ut kan trenge hjelp til å finne ut hvordan arbeid kan passe inn i livene deres. Behandlere, jobbspesialister og NAV veiledere hjelpe pasienter/brukere, gjennom jevnlig samtaler, for å bygge opp troen på at de kan lykkes i en ordinær jobb.*

### **Underlag for vurdering**

Organisasjonen fremmer ordinært arbeid i hele organisasjonen ved å ta i bruk flere strategier. ("Organisasjonen" refererer til enheten som administrerer IPS-tilbudet eller til den opprinnelige henvisende virksomheten.).

- Organisasjonens inntaksprosedyre inkluderer spørsmål om interesse for arbeid.
- Organisasjonen spør om interesse for arbeid og utdanning ved alle årlige (eller halvårlige) vurderinger eller gjennomganger av behandlingsplanen.
- Organisasjonen benytter skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om arbeid, utdanning, karriereveiledning og IPS-program i resepsjonen eller venterom. Offentliggjøring av IPS-tilbudet via nettsteder og sosiale medier (for eksempel Facebook) er andre alternativer. For å telle, må offentliggjøringen være synlig på to steder eller på to plattformer.
- Organisasjonen støtter opplegg der deltakere minst to ganger per år kan dele arbeidserfaringer med andre pasienter/deltakere og med personalet (f.eks. arbeidsfokusede arrangementer for hele organisasjonen, opplæring i arbeidstiden, likepersongrupper, artikler i nyhetsbrev, foredragsholdere for behandlingsgrupper.).
- Følger opp ansettelsesresultater for hele organisasjonen og fører egen statistikk for deltakere registrert i IPS.
- Utarbeider statistikk i minst en årlig rapportering og deler med samarbeidspartnere (f.eks. behandlere i psykisk helse, ledelsen, deltakere og styringsgrupper).

### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Vurdering:**

Velg et element.

## 11. Støtte til IPS fra ledergruppen:

*Formålet med dette punktet er at ansvaret for implementeringen og drift av SE/IPS-programmet ikke hviler utelukkende på jobbspesialistene og behandlerne i teamet. Forskning viser at god ledelsesforankring er avgjørende for en vellykket implementering og videre utvikling. Dette omfatter ledelsen i alle samarbeidende organisasjoner og samarbeidet mellom dem.*

### Underlag for vurdering

Organisasjonens ledergruppe bistår med implementeringen og bærekraftig utvikling av tilbudet. Ledelsen forstår og støtter IPS' mål og rammer når det gjelder sysselsetting, inkludert karriereutvikling gjennom utdanning og yrkesfaglig teknisk opplæring.

- Daglig leder og klinikkssjef viser en generell forståelse av prinsippene i IPS og støtter formålet med IPS.
- Organisasjonens kvalitetssikringsprosess inkluderer en egen evaluering av IPS tilbudet eller komponenter i IPS metoden minst hver 6. måned ved å bruke IPS fidelity skalaen eller til høy grad av implementering av IPS-metoden er nådd, og deretter minst årlig.
- Minst en leder med beslutningsmyndighet deltar aktivt på IPS ledermøter (styringsgruppe) som skjer minst hver sjettede måned for program med høy grad av implementering og minst hvert kvartal for program som ennå ikke har oppnådd høy grad av implementering. Ledergruppen er en bredt sammensatt gruppe av interessenter som er ansvarlig for gjennomgang av evalueringer, implementeringen, og leveransen av IPS tilbudet. Gruppen utarbeider skriftlige handlingsplaner som tar sikte på å utvikle eller opprettholde program med høy grad av implementering.
- Organisasjonens administrerende direktør/daglig leder informerer om hvordan IPS-program støtter organisasjonens formål, og definerer klare og spesifikke mål for IPS til alt personale minst én gang per år (dvs. i kickoff-samlinger, i møter med hele organisasjonen, i nyhetsbrev.). Denne oppgaven delegeres ikke til en annen leder.
- Metodeveileder formidler informasjon om utfordringer og fremgangsfaktorer til ledergruppen (inkludert administrerende direktør) minst to ganger per år. Ledergruppen hjelper metodeveilederen med å identifisere og sette i verk tiltak for å løse utfordringene

### Kilder:

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### Begrunnelse:

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### Vurdering:

Velg et element.

## Tjenester

### 12. Arbeidsrettet økonomisk veiledning:

*Intensjonen med dette punktet er å sikre at alle deltakere har tilgang til så omfattende og nøyaktig informasjon som mulig om hvordan eksisterende stønadsordninger vil bli berørt ved for eksempel oppstart i ny jobb og hvilke muligheter som finnes.*

### Underlag for vurdering

Deltakerne og deres familier har tilgang til enkel, individualisert økonomisk veiledning ved viktige overganger slik som før de starter i en ny jobb, tilgang på støtteordninger og hjelp når de tar beslutninger om endringer i arbeidstid og lønn. Arbeidsrettet økonomisk veiledning inkluderer trygdeytelser, medisinsk hjelp, subsidierte medikamenter, bostøtte, sosialstøtte, stønader relatert til partnere og barn, og alle andre mulige inntektskilder. IPS tilbudet sikrer at deltakerne og deres familier får informasjon og hjelp vedrørende rapportering av inntjening til NAV, Husbanken med flere. Jobbspesialister hjelper ikke deltakerne direkte med å søke om ytelser (kan omdirigere til NAV veiledere, sosialarbeidere eller andre ansatte).

- IPS tilbudet har prosedyrer for å sikre tilgang til individuell rådgivning ved overgangspunkter og dokumenterer dette ved å inkludere sammendrag av den arbeidsrettede økonomiske veiledningen i journalen og/eller dokumenterer oppmøte til arbeidsrettet økonomisk veiledning i fremdriftsnotater.
- Arbeidsrettet økonomisk veiledning er omfattende og inkluderer alle relevante ytelser og rettigheter.
- Den arbeidsrettede økonomiske veiledningen blir gitt av en fagperson med ekspertkunnskap og ferdighetene til å kunne søke på relevante ytelser i spesifikke saker.
- Jobbspesialister hjelper ikke deltakerne direkte med å søke om stønader/ytelser (kan omdirigere til NAV veiledere, sosialarbeidere eller andre ansatte).

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

### 13A. Åpenhet (Arbeid):

*Deltakernes preferanser er et viktig SE/IPS-prinsipp, og problemstillingen knyttet til informasjon til arbeidsgiver om eventuelle helseplager eller andre utfordringer er et viktig element for deltakernes valg og medvirkning. Mange deltagere er bekymret for stigmatisering og ønsker ikke å dele informasjon om sine utfordringer, men for andre betyr det å dele en trygghet. Essensen i dette punktet er at deltagere skal ha muligheten til å ta et informert valg i forhold til hvilken informasjon de ønsker å dele samt hvordan. Dette skal ikke påvirke oppfølgingen de mottar.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene gir deltakerne informasjon og hjelp til å fatte gjennomtenkte beslutninger om hva som skal formidles til arbeidsgiveren og kollegaer om egne utfordringer eller annen personlig informasjon

**Jobbspesialister:**

- Krever ikke at deltakerne er åpne om sine psykiske utfordringer på arbeidsplassen for å motta IPS-tilbudet.

- Diskuterer med deltakeren mulige ulemper og fordeler med åpenhet på arbeidsplassen i forkant av enhver beslutning om å dele informasjon på arbeidsplassen; spør om den unge personens håp og bekymringer ved å utlevere personlig informasjon til leder i forkant av eventuell åpenhet på arbeidsplassen, inkludert en diskusjon om hvordan beslutningen om åpenhet påvirker muligheten for tilpasninger, og jobbspesialistens mulige rolle i å kommunisere med arbeidsgivere.
- Gir eksempler på hva som kan sies, når og til hvem (det vil si arbeidsgiver og kolleger).
- Diskuterer åpenhet ved flere anledninger etter behov (f.eks. hvis en deltaker ikke har funnet arbeid etter gjentatte forsøk, eller rapporterer vanskeligheter på jobben).
- Diskusjoner rundt åpenhet dokumenteres i journalen (kan bruke skjema for åpenhet).

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

#### 14A. Erfaringsbasert karrierekartlegging:

*Standardiserte tester og arbeidsforberedende aktiviteter viser seg å ikke være gode til å forutsi om personer med psykiske helseutfordringer vil lykkes i arbeid. Det kan også virke mot sin hensikt og ødelegge motivasjon for deltakere som bare ønsker en jobb eller utdanning. Det som er viktig er at det innhentes og samles informasjon som er direkte knyttet til deltakers ønske, interesser og ferdigheter for å finne frem til ønsket type arbeid og støtte som kreves for at deltaker skal lykkes i arbeidslivet. Dette dokumenteres i en karriere/yrkesprofil som oppdateres etter hver ny jobb eller utdanningserfaring.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialist og deltaker begynner å lage en karriereprofil umiddelbart etter oppstart av arbeidsrettet oppfølging. Innholdet er basert på faktiske arbeidserfaringer og/eller besøk på arbeidsplasser for å lære om ulike jobber. Det er ikke ønskelig med utstrakt bruk av frivillig arbeid, kortsiktig utplassering i bedrift eller standardiserte tester. Jobbspesialistene oppdaterer profilen med informasjon fra utforskning av arbeidsmarkedet og nye, ordinære jobberfaringer. Et karriereprofilskjema inneholder informasjon om preferanser, erfaringer, kompetanse, gjeldende tilpasning, sterke sider og personlige nettverk og kommer fra flere kilder.

- Man starter å lage en karriereprofil umiddelbart etter oppstart, ved å systematisk gjennomgå interesser, erfaringer og styrker, og analysere tidligere jobbtap (eller problemer i tidligere jobber) og jobbsuksesser, ved hjelp av flere kilder (f.eks. deltakeren, pårørende, behandlingsteam, kliniske journalnotater og tidligere arbeidsgivere).
- Man oppdaterer karriereprofil med informasjon fra utforskning av arbeidsmarkedet og hver ny jobberfaring, inkludert vurdering av arbeidsmiljø og behov for tilpasninger.
- Unngår bruk av kontorbaserte vurderinger og standardiserte tester.

- Man unngår arbeidsrettet prekvalifisering (f.eks. arbeidsprøving i et dagtilbud), frivillige jobber, praksisplasser, eller spesielle jobber avsatt for personer med spesielle behov (f.eks. skjermede jobber, og andre arbeidsrettede avklaringstiltak). Man unngår også kortsiktige arbeidspraksis selv når NAV-veiledere anbefaler dette..

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 15. Rask oppstart av jobbsøk/eksponering for arbeidsmarkedet:

*Ved å hjelpe deltagere direkte og raskt med sine mål får jobbspesialisten vise at de er interessert, tar deltaker på alvor og at de har tro på at deltaker kan lykkes. Det gjør også at deltakere kommer raskt i kontakt med relevante arbeidsgivere i forhold til ordinært lønnede jobber og ikke blir sittende i en lengre kartleggingsprosess, jobbklubb eller lignende som kan virke demotiverende.*

**Underlag for vurdering**

Første ansikt til ansikt-møte med arbeidsgiver for deltaker eller jobbspesialist om en ordinært lønnet jobb, skjer innen 30 dager etter første møte med jobbspesialist, ELLER etter at jobbønske er uttalt, i de tilfellene der jobbønske ikke er klart ved oppstart. Hvis deltakeren har liten eller ingen arbeidserfaring og er usikker på jobbønske, kan innledende kontakter være turer til mulige arbeidsplasser. Tidlige kontakter kan også være rene informasjonsmøter hos arbeidsgivere.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 16A. Individuelt tilpasset jobbsøk:

*Individuelt tilpasset jobbsøk bygger opp under målet om brukermedvirkning som et sentralt prinsipp i SE/IPS. Det er mer sannsynlig at en person lykkes å finne og beholde en jobb om jobben er noe en ser frem til og som er en god match ut ifra personen evner, interesser og ressurser. Jobbspesialistene skal hjelpe deltakerne med å lete etter jobber som samsvarer med deltakerens angitte interesser, bygger på deres styrker og de skal ta hensyn til andre faktorer når de hjelper deltakeren med å definere sysselsettings mål. Preferansene trenger heller ikke å være relatert bare til jobbtype. Noen har sterkere preferanser med hensyn til sted, lønn eller arbeidsmiljø.*

**Underlag for vurdering**

For deltakere med mål om arbeid, tar jobbspesialister kontakt med arbeidsgivere med mål om å få til en god jobbmatch.

For deltakere med mål om arbeid, gjør jobbspesialistene dette:

- Oppretter en individuell jobbutviklingsplan og oppdaterer den med informasjon fra karriereprofilen og med ny arbeids-/utdanningserfaring.
- Tar kontakt med arbeidsgivere for å få til en god jobbmatch basert på deltakernes ønsker og behov (inkludert erfaring, ferdigheter, symptomer og helse).
- Utvider søk utover jobber som er lett tilgjengelige.
- Godtar deltakerens beslutninger om å endre retning (f.eks. revidere mål) og samarbeide med dem om reviderte planer, selv om dette betyr å bytte fra arbeid til utdanning som neste trinn.
- Når deltakere raskt selv finner og slutter i jobben på egen hånd, fortsetter jobbspesialister med jobbutvikling (selv når deltaker er i jobb) for å finne stillinger ut fra deltakers ønsker og nye jobberfaringer.

**Kilder:**

Jobbsporet, Metodeveileder, Fagdiskusjoner i team, Jobbspesialist

**Begrunnelse:**

Delmål i jobbsporet bør i større grad benyttes for å sikre god plan å jobbe etter for å nå hovedmålet samtidig sikre og trygge en god oppfølging av deltager hele veien mot jobb/utdanning. Vi utfyller derfor ikke komponent 1. De andre komponentene mener vi at teamet oppfyller kriteriene for.

**Vurdering:**

Godt implementert (4)

## 17. Jobbutvikling: hyppig kontakt med arbeidsgivere (med ansettelsesmyndighet)

*Jobbutvikling er et viktig steg i å hjelpe deltakere med å skaffe arbeid og kan være med på å gi flere mulige ansettelsesmuligheter for deltakerne. Dette punktet oppfordrer jobbspesialistene å sette av tid hver uke for å lære mer om lokale bedrifter og holde fokus på antall kontakter. Jobbutvikling er gjort med en spesifikk deltaker i tankene. Selv når deltakerne ikke er interessert i at jobbspesialisten skal kontakte arbeidsgivere direkte på deres vegne, skal jobbspesialistene kjenne til krav som stilles i ulike jobber, samt hvilke arbeidsgivere som finnes i nærmiljøet og hvilke behov de har.*

**Underlag for vurdering**

Hver jobbspesialist har minst seks ansikt til ansikt-møter per uke med arbeidsgivere (med ansettelsesmyndighet) på vegne av deltakere som ønsker arbeid. Arbeidsgiverkontakter dokumenteres i et skjema som gjennomgås ukentlig av metodeveileder.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.



## 18. Jobbutvikling: kvalitet i kontakt med arbeidsgivere:

*Formålet med jobbutvikling er å utvikle relasjoner til arbeidsgivere for å finne en god match mellom jobbsøkers behov/ønsker, og arbeidsgivers behov for relevante ressurser og avdekke muligheter for evt. tilrettelegginger. Gjennom gjentagende kontakt med arbeidsgiver viser jobbspesialisten at de ønsker langsiktige relasjoner og er pålitelige.*

### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene bygger relasjoner med arbeidsgivere med ansettelsesmyndighet gjennom flere personlige besøk for å kartlegge arbeidsgiverens behov, formidle hva IPS kan tilby arbeidsgiveren, og beskrive sterke sider hos deltaker som kan være en god match med arbeidsgiverens behov.

### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Vurdering:**

Velg et element.

## 19. Stor bredde i typer jobber

*IPS-jobbspesialister må kunne hjelpe deltakere med å skaffe en rekke ulike jobber for å kunne imøtekomme interesser, styrker, behov og erfaring. Dette punktet er med for å sikre at jobbsøkers individuelle ønske om type jobb mer enn arbeidsmarkedet eller tilfeldigheter styrer hva slags jobb deltaker havner i. Dersom flerparten i programmet har de samme type jobbene vurderes det som at individuelle preferanser ikke blir tatt godt nok hensyn til.*

### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene hjelper deltakere med å finne ulike typer jobber.

### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Vurdering:**

Velg et element.

## 20 Stor bredde i typer arbeidsgivere:

*Dette punktet skal være med på å sikre, som over, at det er jobbsøkers ønsker som styrer kontakten med hvilke arbeidsgivere man kontakter og ikke jobbspesialistens allerede etablerte kontaktnett. Ved noen tilfeller kan IPS jobbspesialisten også avslå arbeidsgivers ønske om å skaffe flere ansatte til bedriften dersom det allerede er mange fra IPS programmet som jobber der.*

### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialistene hjelper deltakere med å identifisere en rekke mulige arbeidsgivere og unngår å styre alle deltakerne mot de samme arbeidsgiverne.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 21A. Ordinært arbeid:

*Dette viser programmets fokus på ordinære jobber og ikke kortvarig engasjement eller jobber som er «reservert» for personer med funksjonshemninger. Ordinære jobber bidrar til at deltagerne ikke kjenner seg stigmatisert i forhold til sine utfordringer, men føler seg som en del i samfunnet på linje med andre.*

Jobbspesialister hjelper deltakere med å skaffe ordinært lønnet arbeid. Ordinært lønnet arbeid er jobber som lønnes med minimum minstelønn, som alle kan søke på, som ikke har noen tidsbegrensninger pålagt av IPS, og som ikke er reservert for personer med nedsatt arbeidsevne. Sesongarbeid, jobb som freelance eller selvstendig næringsdrivende, og jobber fra bemanningsbyråer som andre innbyggere bruker, regnes som ordinært lønnet arbeid. Stilling som trainee som alle kan søke på (det vil si ikke satt til side for personer med nedsatt funksjonsevne) og betales med minimum minstelønn er også klassifisert som ordinært lønnet arbeid.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 22A. Individuelt tilpasset oppfølging (Arbeid)

*Å støtte personer i å mestre og beholde jobb er like viktig som å hjelpe dem til rett jobb/utdanning, og ved å tilby riktig støtte er det mer sannsynlig at deltaker vil klare å beholde jobben. Det er viktig at støtten som gis er individuelt tilpasset da den enkelte har forskjellige behov og ønsker som det må tas hensyn til.*

**Underlag for vurdering**

Det kommer frem i deltakerens journal/ fremdriftsnotater og intervjuer at jobbspesialisten følger opp deltakere som er i jobb.

- Jobbspesialisten tilbyr personlig støtte til minst 90 % av alle deltakerne som jobber.
- Jobbspesialisten kontakter deltakere i jobb som ikke ønsker jobbstøtte minst månedlig.
- Jobbspesialisten tilbyr ulike typer støtte iht. deltakers ønske, arbeidshistorikk, behov, etc.
- Jobbspesialisten lager jobbstøtteplaner (i samarbeid med hver deltaker) som inkluderer naturlige støtte (for eksempel pårørende, kolleger, leder og venner).
- Jobbspesialisten tilbyr ekstra støtte når personer i jobb opplever problemer på jobben.

- Jobbspesialisten støtter også arbeidsgiveren hvis deltakeren ber om dette (f.eks. informasjon om opplæring og tilrettelegging på arbeidsplassen).

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 23 Frekvens og mengde jobbstøtte:

*Intensjonen med dette punktet er å sikre at deltakerne får oppfølging også etter at de har kommet i jobb. Forskning viser at det er størst fare for å miste jobben tett på jobbstart og at god integrert oppfølging er avgjørende for at deltakeren blir værende i jobben. Jobbspesialist og behandlere oppfordres derfor til tettere kontakt og oppfølging rundt jobbstart og at jobbstøtten avtrappes etter hvert og kan tas over av mer naturlig støtte.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialister gir mengde jobbstøtte, inkludert ansikt til ansikt møter, i samsvar med deltakers behov og ønske.

Jobbspesialisten tilbyr følgende:

- ekstra støtte i løpet av uken før og uken etter at deltakeren starter i jobb.
- øker støtten når arbeidstakere opplever vanskeligheter eller befinner seg i nye situasjoner.
- kontakter deltakeren umiddelbart etter å ha fått høre om tap av jobb (f.eks. teksting og personlig oppfølging innen 3 dager).
- gir det meste av støtten personlig.
- gir støtte på tider og steder som passer for den som er i jobb.
- når deltakeren er stabil i jobben, tar de kontakt minst månedlig i 12 måneder eller mer, avhengig av deltakerens behov og ønsker.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 24. Arbeidsrettet oppfølging som er basert i nærmiljøet:

*Forskning viser at IPS program har bedre effekt av å tilby oppfølging ute i lokalsamfunnet. Jobbspesialistene tilbyr seg å møte deltakerne der deltakerne allerede ferdes og hvor de trives og er trygge. Møter ute i lokalsamfunnet kan også være mer praktisk for deltakerne og deres familier. Det*

viser seg også at noen deltakere føler seg stigmatisert ved å møtes på NAV, kommunehelsetjenesten eller ved spesialisthelsetjenesten.

#### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialister gjennomfører arbeids- og utdanningsrettet oppfølging som engasjement, finne jobber, skolevalg, møter relatert til utdanning og jobbstøtte i nærmiljøet utenfor IPS tilbudets lokaler.

#### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Vurdering:**

Velg et element.

### 25. Aktivt oppsøkende arbeid:

*Det å ikke møte opp til avtaler betyr ikke nødvendigvis at man ikke ønsker arbeid. Årsaken til at noen uteblir kan variere. Jobbspesialisten bruker flere strategier for å få tak i personen igjen og for å lære om problemet. Jobbspesialisten jobber sammen med deltaker, behandler, familie (med tillatelse) for å gjøre IPS tilgjengelig for deltakeren og beholde motivasjonen til tross for brutte avtaler.*

#### **Underlag for vurdering**

IPS tilbudet avsluttes ikke på grunn av brutte avtaler eller tidsbegrensninger. Jobbspesialister dokumenterer oppsøkende forsøk, inkludert hjemmebesøk, telefon, tekstmeldinger og kontakter med støttenettverk (f.eks. pårørende dersom deltakerne gir tillatelse til det). Fraværproblemer diskuteres raskt i teammøtet til jobbspesialistene. Engasjement og oppsøkende arbeid utføres fra de ansatte i det integrerte teamet. Flere besøk i hjem/nærmiljøet. Kontakt med pårørende når det er hensiktsmessig. Oppsøkende virksomhet stopper når deltakeren gjør det klart at han/hun ikke lenger ønsker IPS.

Vi finner dokumentasjon på at følgende strategier gjennomføres:

- arbeidsrettet oppfølging avsluttes ikke på grunn av brutte avtaler eller tidsbegrensninger
- systematisk dokumentasjon på forsøk på oppsøkende arbeid minst en gang i måneden
- diskuterer problemer med manglende oppmøte/fravær under jobbspesialistenes teammøte
- oppsøkende arbeid utføres av de ansatte i det integrerte teamet
- flere besøk i hjem/nærmiljøet
- koordinerte besøk mellom jobbspesialist og andre ansatte i det integrerte teamet
- kontakt med pårørende når det er hensiktsmessig.

#### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Vurdering:**

Velg et element.

## Summering IPS ung - Arbeid

Punkter		Vurdering
1.	Deltakerportefølje	
2.	Kun fokus på arbeidsrettet oppfølging	
3A.	IPS generalister (Arbeid)	
4.	Integrering (teamtilordning)	
5.	Integrering (hyppig kontakt)	
6.	Samarbeid mellom jobbspesialister og NAV-veiledere	
7.	Jobbspesialist-teamet	
8.	Metodeveileders rolle	
9.	Ingen eksklusjonskriterier	
10A.	Organisasjonens fokus på ordinært arbeid (Arbeid)	
11.	Støtte til IPS fra ledergruppen	
12.	Arbeidsrettet økonomisk veiledning	
13A.	Åpenhet (Arbeid)	
14A.	Erfaringsbasert karrierekartlegging (Arbeid)	
15.	Rask oppstart av jobbsøk	
16A.	Individuelt tilpasset jobbsøk (Arbeid)	
17.	Jobbutvikling: Hyppig kontakt	
18.	Jobbutvikling: Kvalitet	
19.	Stor bredde i typer jobber	
20.	Stor bredde i typer arbeidsgivere	
21A.	Ordinært arbeid (Arbeid)	
22A.	Individuelt tilpasset oppfølging (Arbeid)	
23.	Frekvens og mengde oppfølging	
24.	Arbeidsrettet oppfølging basert i lokalsamfunnet	
25.	Aktivt oppsøkende arbeid	
	<b>Totalresultat</b>	

### Referanse (Benchmarks)

Meget godt implementert:	115 -125
Godt implementert:	100–114
Implementert:	75 - 99
Ikke implementert:	< 75

## Utdanning:

### 3B. IPS-generalister (Utdanning):

*Intensjonen er at den enkelte deltaker får en jobbspesialist å forholde seg til gjennom hele forløpet. Deltakerne gir oftere opp når de må bytte jobbspesialist, og det viser seg at mange arbeidsgivere også foretrekker å forholde seg til en jobbspesialist gjennom hele ansettelsesprosessen.*

#### Underlag for vurdering

Hver Jobbspesialist utfører alle faser i de utdanningsrettede oppfølgingen for alle unge voksne med mål om utdanning i sin portefølje, inkludert (1) inntak, (2) innledende og forpliktende samarbeid, (3) karriereveiledning (karriereprofil), (4) skolevalg og søknad, (5) registreringsstøtte, (6) kontakt med pedagogisk personale, og (7) løpende støtte under utdanningen. Dette er eksplisitt dokumentert i fremdriftsnotatene for hver ung voksen som mottar denne oppfølgingen, eller i skjemaer som er skapt for å dokumentere disse aktivitetene.

#### Kilder:

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### Begrunnelse:

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### Vurdering:

Velg et element.

### 10B. Organisasjonens fokus på utdanning:

*Intensjonen med dette punktet er å sikre at alle brukere/pasienter og deres familier får informasjon om muligheten for å få hjelp og støtte til utdanning og at et slikt tilbud tar utgangspunkt i deltakers ønsker og interesser. Personer som har stått utenfor utdanningssystemet, eller risikerer å falle ut kan trenge hjelp til å finne ut hvordan utdanning kan passe inn i livene deres. Behandlere, jobbspesialister og NAV veiledere hjelpe pasienter/brukere, gjennom jevnlig samtaler, for å bygge opp troen på at de kan lykkes med å gjennomføre en utdanning.*

#### Underlag for vurdering

Organisasjonen som primært/hovedsakelig henviser til IPS-programmet fremmer ordinær utdanning i hele organisasjonen ved hjelp av flere strategier. Om IPS-programmet er tilknyttet en psykisk helse- eller psykiatrisk rehabiliteringsvirksomhet, er denne organisasjonen vanligvis den primært henvisende enheten. Hvis IPS-programmet samarbeider med en koordinert spesialistbehandling for første gangs psykose, antas det at det teamet er primært henvisende enhet.

- Organisasjonens inntaksprosedyre inkluderer spørsmål om interesse for utdanning.
- Organisasjonen spør om interesse for utdanning ved alle årlige (eller halvårlige) vurderinger eller gjennomganger av behandlingsplanen.
- Organisasjonen benytter skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om arbeid, utdanning, karriereveiledning og IPS tilbudet i resepsjonen eller venterom. Offentliggjøring av IPS tilbudet via nettsteder og sosiale medier (for eksempel Facebook) er andre alternativer. For å telle, må offentliggjøringen være synlig på to steder eller på to plattformer.

- Organisasjonen støtter opplegg for deltakerne minst to ganger per år der de kan dele historier om utdanning med andre deltakerne og med personale (f.eks. arrangementer for hele organisasjonen, opplæring i arbeidstiden, likepersongrupper, artikler i nyhetsbrev, foredragsholdere).

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

### 13B. Åpenhet (Utdanning):

*Deltakernes preferanser er et viktig SE/IPS-prinsipp, og problemstillingen knyttet til informasjon til arbeidsgiver om eventuelle helseplager eller andre utfordringer er et viktig element for deltakernes valg og medvirkning. Mange deltagere er bekymret for stigmatisering og ønsker ikke å dele informasjon om sine utfordringer, men for andre betyr det å dele en trygghet. Essensen i dette punktet er at deltagere skal ha muligheten til å ta et informert valg i forhold til hvilken informasjon de ønsker å dele samt hvordan. Dette skal ikke påvirke oppfølgingen de mottar.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialister hjelper ungdom/unge voksne med å ta informerte beslutninger om hva de forteller om egen psykisk helsetilstand, funksjonsnedsettelse, eller annen personlig informasjon til veiledere/rådgivere i ulike skoleinstitusjoner, andre studenter og ansatte i utdanningsprogrammer, inkludert ansatte ved tilretteleggingstjenester ved utdanningsstedet.

- Krever ikke at deltakerne skal være åpne om sine psykiske utfordringer på utdanningsstedet for å motta IPS tilbudet.
- Tilbyr seg å diskutere fordeler og ulemper med åpenhet i utdanningsssituasjonen i forkant av enhver beslutning om å dele informasjon, inkludert hvordan beslutningen om åpenhet påvirker tilgang til tilpasning og jobbspesialistens rolle i å kommunisere med pedagogisk personale og fakultet.
- Drøfter spesifikk informasjon som kan deles (f.eks. mottar behandling for psykiske lidelser, har en psykisk lidelse, problemer med angst, eller droppet ut av skolen i en periode) og gir eksempler på hva som kan sies og til hvem.
- Diskutere åpenhet ved flere anledninger etter behov (f.eks. dersom en deltaker har problemer med eksamener og trenger tilpasning eller ekstra støtte i studiene).
- Diskusjoner rundt åpenhet dokumenteres i journalen (kan bruke skjema for åpenhet)

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 14B. Erfaringsbasert utdanningsveiledning:

*Standardiserte tester og arbeidsforberedende aktiviteter viser seg å ikke være gode til å forutsi om personer med psykiske helseutfordringer vil lykkes i arbeid. Det kan også virke mot sin hensikt og ødelegge motivasjon for deltakere som bare ønsker en jobb eller utdanning. Det som er viktig er at det innhentes og samles informasjon som er direkte knyttet til deltakers ønske, interesser og ferdigheter for å finne frem til ønsket type arbeid og støtte som kreves for at deltaker skal lykkes i arbeidslivet. Dette dokumenteres i en karriere/yrkesprofil som oppdateres etter hver ny jobb eller utdanningserfaring.*

### **Underlag for vurdering**

For unge voksne med mål om utdanning kartlegger jobbspesialister utdanningsinteresser, talenter, ferdigheter, nettverk, ressurser, preferanser, akademisk bakgrunn, faglige ambisjoner, barrierer for utdanning, og tilpasning/støttebehov. Elementene er dokumentert i karriereprofilen, som oppdateres med jevne mellomrom med nye erfaringer.

- utdanningsinteresser,
- talenter, ferdigheter, nettverk, ressurser
- preferanser,
- akademisk bakgrunn
- faglige ambisjoner
- barrierer for utdanning, og
- tilpasning/støttebehov.
- Elementene er dokumentert i karriereprofilen, som oppdateres med jevne mellomrom, med nye erfaringer.

### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

### **Vurdering:**

Velg et element.

## 16B. Individuelt tilpasset karriereutforskning:

*Formålet med karriereutforskning er å utvikle relasjoner til arbeidsgivere og utdanningsprogrammer for å finne en god match mellom deltakerens behov/ønsker, og mulige utdanningsretninger.*

### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialister hjelper unge voksne på individuell basis å lære om ulike studier knyttet til deres interesser. (Gruppearrangemeter, for eksempel å invitere en foreleser til organisasjonen, teller ikke her.) Strategier inkluderer å møte en leder og/eller ansatt på en arbeidsplass for å lære om karrieremuligheter (informasjonsmøter), ta kontakt med pårørende eller andre som har jobbet i et spesifikt yrke eller bransje for å lære om krav og erfaringer, besøke jobbmesser, møte akademiske rådgivere eller studierådgivere for å lære om opplæring/utdanningsprogrammer, besøke høyskolearrangementer og åpne hus. Uformell kortsiktig jobbsmak/jobbskygging (en dag



eller mindre) regnes som karriereutforskning. Formell jobbsmak/jobbskygging – både betalte og ubetalte – teller ikke som karriereutforskning. Jobbspesialister dokumenterer aktiviteter i deltakerens journal.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Begrunnelse:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

### 16C. Individuelt tilpasset studiesøk:

*Potensielle studenter og deres familier får utbytte av å lære mer om ulike muligheter for utdanning og opplæringsprogram og hvordan disse matcher deres akademiske evner. Dess mer de lærer dess lettere er det å finne frem til det deltakeren faktisk er gode på og selv om unge voksne oftere skifter mål så er prosessen i seg selv lærerik og jobbspesialistens støtte i dette underletter prosessen.*

**Underlag for vurdering**

For deltakere med mål om utdanning hjelper jobbspesialister dem å velge skole-/opplæringsprogrammer knyttet til deres interesser og akademiske evner.

- Jobbspesialisten hjelper dem å velge skole/opplæringsprogrammer knyttet til deres interesser og akademiske evner.
- Jobbspesialisten er med å opprette en individuell utdanningsplan og oppdaterer den med informasjon fra karriereprofilen og ny arbeids-/utdanningserfaring.
- Jobbspesialisten tilbyr hjelp i valgprosessen ved å undersøke legitimiteten på utdannings-/opplæringsprogrammet med den unge voksne, for å avgjøre om utdanningsprogrammet har verdi i forhold til omfatning og kostnadene som er involvert (unngå kommersielle høykostnadsprogrammer som ikke forbereder studenter for en karriere i yrkeslivet).
- Jobbspesialisten godtar unge voksnes beslutninger om å endre retning (f.eks. revidere mål) og samarbeider med dem om revidering av planer, selv om dette betyr å bytte fra utdanning til arbeid som neste trinn.
- Jobbspesialisten dokumenterer oppdateringer i deltakerens journal.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Kommentar:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

### 21B. Ordinære utdannings- eller studieprogrammer:

*Det å ta en ordinær utdanning eller sertifisering har stor påvirkning på en persons liv og påvirker både mulig inntektsnivået og sannsynligheten for å ikke havne utenfor arbeidslivet. De fleste deltakere foretrekker ordinære utdanningsprogram fordi de vil fokusere på sine styrker og ikke sine*

*utfordringer. (Spesial- videregående skoler aksepteres fordi det å fullføre videregående skole er så kritisk for videre tilknytning til arbeidslivet og mulig inntekt).*

#### **Underlag for vurdering**

Jobbspesialister hjelper deltakere med å melde seg på og fullføre utdanningsprogrammer som er åpne for alle og ikke begrenset til personer med nedsatt funksjonsevne eller med alvorlig psykisk lidelse. Praksisplasser og lærlingplasser som er tilknyttet eller som er krav for å gjennomføre en utdanning, (som for eks. elektriker, sosionom, sykepleier, lærer osv.) kvalifiseres som ordinært (uten hensyn til om det er ubetalt eller betaler mindre enn minstelønn). Jobbspesialister erkjenner at bestått videregående skole er avgjørende for å øke karrieresjansen, og støtter også deltakelse på alternative skoler og andre alternativer som skolemyndigheter og pårørende initierer, og som tar sikte på dette målet. Ordinær utdanning eller opplæring kan inkludere kurs og opplæring på nett når de er fullt akkreditert

#### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Kommentar:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Vurdering:**

Velg et element.

## 22B. Hjelp med økonomisk støtte (for etterutdanning og opplæringsprogrammer).

*Det å skulle manøvrere seg i lover og regler for hva deltaker kan ha rett på fra Lånekassen eller NAV når det gjelder å finansiere en utdanning er komplisert og kan oppleves vanskelig. Dette kan være en faktor som gjør at deltakere tidligere har avstått eller valgt bort utdanning. Det å få hjelp med dette kan være kritisk for at deltaker starter i ønsket utdanningsløp.*

#### **Underlag for vurdering**

I samarbeid med økonomiske institusjoner/ordninger for utdanning tilbyr jobbspesialister å hjelpe unge voksne med å undersøke økonomiske rammer under og etter innmelding, og gi hjelp etter behov.

Jobbspesialisten samarbeider med forskjellige aktører når det er hensiktsmessig, for å sikre at følgende trinn blir fullført:

- sende søknad om lån til Lånekassen, inkludert innsamling av relevant finansiell informasjon (f.eks. kontoutdrag fra bank og skattemelding), før hvert års frist.
- identifisere kilder til økonomisk bistand (f.eks. stipend, legater, lån, tilgang til finansiering gjennom NAV).
- få oversikt over og løse mislighold av tidligere studielån og sikre en plan for løpende lån.
- forvalter løpende lån og forstår forpliktelser;
- hjelpe studentene med å skaffe verktøy og utstyr (det vil si datamaskiner, verneøvler) som er nødvendig for å kunne fullføre utdanningen.

#### **Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

#### **Kommentar:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 22C. Individualisert tilpasset støtte etter oppstart av studiet:

*Å støtte personer i å mestre situasjoner som oppstår under utdanningen er like viktig som å hjelpe dem til rett utdanning, og ved å tilby riktig støtte er det mer sannsynlig at deltaker vil klare å gjennomføre utdanningsprogrammet. Det er viktig at støtten som gis er individuelt tilpasset da den enkelte har forskjellige behov og ønsker som det må tas hensyn til.*

**Underlag for vurdering**

Jobbspesialister bidrar til å knytte deltakerne til ordinære utdanningsprogrammer, eller (når det er nødvendig) tilbyr direkte hjelp på følgende områder, dokumentert i journal, sjekklister eller andre typer register. Eksempler på utdanningsstøtte kan omfatte: (1) omvisning i utdanningsinstitusjonen, (2) introduksjon til ressurser og personell ved studiestedet, inkludert å ta kontakt med pedagogisk personell tidlig i programmet, (3) lokalisere studierådgivning om nødvendig, (4) akademiske tilpasninger og ta kontakt med tilretteleggingstjeneste for praktisk støtte, (5) tidsstyring, (6) møte med pedagogisk personell, (7) slutte i fag/emne eller trekke seg fra programmet, (8) finne relevante selvhjelpsgrupper, (9) deltakelse i individualiserte utdanningsprogrammer og overgangsplaner (inkludert møter med skolepersonell).

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Kommentar:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## 26. Jobbspesialist-teamet har kontakt med pårørende:

*Forskning viser at det ved alvorlige psykiske problemer er viktig å få til et godt samarbeid mellom pasient/deltaker, pårørende og de profesjonelle. Bland annet viser det at psykoedukativt familiesamarbeid er en av de best dokumenterte behandlingsmetodene ved alvorlige psykiske problemer. Pårørende er også ofte viktige påvirkere når det gjelder å gjennomføre utdanning eller stå i jobb. Pårørende samarbeidet er viktig både der pårørende har et positivt eller skeptisk forholdningssett til prosessen mot arbeid eller utdanning.*

**Underlag for vurdering**

Med deltakerens tillatelse har jobbspesialist personlig kontakt med en pårørende (kan være forelder eller slektning, men kan være hvem som helst deltakerne ser på som pårørende). Pårørende kan være involvert i registrering, individuell økonomisk veiledning, utdanning og studieplanlegging, og planlegging av studiefinansiering. Det er ikke krav om et minimum antall kontakter med pårørende her. Vurderingen er basert på kontakt med pårørende uten hensyn til et ansettelses- eller utdanningsformål.

**Kilder:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Kommentar:**

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Vurdering:**

Velg et element.

## Summering IPS ung - Utdanning

Punktene		Vurdering
3B.	IPS-generalister	
10B.	Organisasjonens fokus på utdanning	
13B.	Åpenhet	
14B.	Erfaringsbasert utdanningsveiledning	
16B.	Individuelt tilpasset karriereutforskning	
16C.	Individuelle tilpasset studiesøk	
21B.	Ordinære utdannings- eller studieprogrammer	
22B.	Hjelp med økonomisk støtte	
22C.	Individualisert tilpasset støtte etter oppstart av studiet	
26.	Kontakt med pårørende	
	<b>Totalt</b>	

**Referanse (Benchmarks)**

Meget godt implementert: 46 - 50

Godt implementert: 40 - 45

Implementert: 30 - 39

Ikke implementert: ≤ 29

## Vedlegg 2

**Tabell 1 Arbeid i mer enn 4 timer, regresjon med faste effekter (endring i individer). Koeffisientene kan tolkes som forskjell i sannsynlighet målt i prosentpoeng, med tilhørende konfidensintervall (KI).**

	Modell 1	Modell 2	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c	Modell 2d	Modell 2e	Modell 2f	Modell 2g
	Alle	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS
			Under 20 år	20–24 år	Eldre enn 24 år	Ikke mottatt sosialhjelp før IPS	Mottatt sosialhjelp før IPS	Menn	Kvinner
	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)
IPS ung, 0–3 md.	0,3 (-1,2 – 1,8)								
IPS ung, 4–6 md.	6,2*** (4,6 – 7,8)								
IPS ung, 7–9 md.	3,6*** (2,0 – 5,2)								
IPS ung, mer enn 9 md.	3,9*** (2,3 – 5,4)								
IPS ung		5,8*** (3,4 – 8,2)	5,8* (-0,3 – 11,9)	7,9*** (3,8 – 11,9)	7,5*** (3,9 – 11,9)	6,9*** (3,8 – 11,9)	4,6* (-0,2 – 9,5)	9,6*** (6,2 – 13,1)	2,4 (-1,1 – 5,8)
<b>Kontrollvariabler</b>									
Tidstrend (dummy)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Antall observasjoner	39 240	26 157	5 691	10 086	10 380	19 399	6 758	12 487	13 670
Antall personer	1 308	1 308	284	510	514	977	331	627	695

**Tabell 2 Arbeid i mer enn 10 timer, regresjon med faste effekter (endring i individer). Koeffisientene kan tolkes som forskjell i sannsynlighet målt i prosentpoeng, med tilhørende konfidensintervall (KI).**

	Modell 1	Modell 2	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c	Modell 2d	Modell 2e	Modell 2f	Modell 2g
	Alle	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS	Før og etter IPS
			Under 20 år	20–24 år	Eldre enn 24 år	Ikke mottatt sosialhjelp før IPS	Mottatt sosialhjelp før IPS	Menn	Kvinner
	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)	% (KI)
IPS ung, 0–3 md.	0,4 (-1,1 - 1,8)								
IPS ung, 4–6 md.	5,5*** (4,0 - 7,1)								
IPS ung, 7–9 md.	3,8*** (2,3 - 5,4)								
IPS ung, mer enn 9 md.	5,3*** (3,8 - 6,9)								
IPS ung		6,8*** (4,4 - 9,2)	4,3 (-1,6 - 10,1)	8,0*** (4,1 - 12,0)	9,2*** (5,6 - 12,9)	7,5*** (4,7 - 10,3)	6,2** (1,5 - 10,9)	10,6*** (7,2 - 14,0)	3,2* (-0,1 - 6,6)
<b>Kontrollvariabler</b>									
Tidstrend (dummy)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Antall observasjoner	39 240	26 157	5 691	10 086	10 380	19 399	6 758	12 487	13 670
Antall personer	1 308	1 308	284	510	514	977	331	627	695

## Vedlegg 3

**Tabell 1 Antall jobbspesialister, metodeveiledere og deltakere per fylke 2022. Antall IPS-ung- tjenester i parentes.**

Fylke (antall tjenester)	Antall jobbspesialister, gjennomsnitt 2022	Antall metodeveiledere, gjennomsnitt 2022	Antall aktive deltakere, januar 2022	Antall aktive deltakere, desember 2022
Møre og Romsdal (3)	3,7	0,5	13	37
Agder (2)	6,9	1,5	35	82
Vestfold og Telemark (2)	4,6	1,3	16	47
Innlandet (5)	8,3	1,0	33	98
Nordland (6)	7,7	1,5	23	90
Oslo (5)	12,6	5,0	76	134
Vest-Viken (2)	3,7	1,0	20	60
Øst-Viken (5)	9,9	0	32	117
Vestland (10)	11,7	5,0	48	183
Rogaland (1)	2,6	1,0	6	34
Troms og Finnmark (3)	7,5	2,6	22	84
Trøndelag (3)	9,5	1,6	59	130

**Tabell 2 Antall jobbspesialister, metodeveiledere og deltakere per fylke 2023 (januar-juli). Antall IPS-ung- tjenester i parentes.**

Fylke (antall tjenester)	Antall jobbspesialister, gjennomsnitt 2023 (januar-juli)	Antall metodeveiledere, gjennomsnitt 2023 (januar-juli)	Antall aktive deltakere, januar 2023	Antall aktive deltakere, juli 2023
Møre og Romsdal (3)	4,7	0,4	37	64
Agder (2)	5,7	1,5	79	86
Vestfold og Telemark (2)	3,7	2,0	47	66
Innlandet (5)	7,7	2,0	104	124
Nordland (6)	7,0	2,8	90	96
Oslo (5)	6,5	3,6	137	136
Vest-Viken (2)	3,3	1,0	55	56
Øst-Viken (5)	9,8	0	116	155
Vestland (10)	10,1	4,3	164	194
Rogaland (1)	3,0	1,0	34	35
Troms og Finnmark (3)	5,6	2,5	84	77
Trøndelag (3)	8,4	2,0	127	116

**Tabell 3 Antall deltakere under 18 som har startet opp, samt antall deltakere med hovedmål jobb eller utdanning. Månedlige gjennomsnitt for år 2022.**

Fylke (antall tjenester)	Antall deltakere under 18 år startet opp 2022	Antall deltakere med hovedmål jobb startet opp 2022	Antall deltakere med hovedmål utdanning startet opp 2022
Møre og Romsdal (3)	0,2	7	10
Agder (2)	0,3	41	17
Vestfold og Telemark (2)	0	32	8,0
Innlandet (5)	2	32	21
Nordland (6)	0,4	27	5
Oslo (5)	8	19	21
Vest-Viken (2)	1	18	12
Øst-Viken (5)	0,4	18	12
Vestland (10)	3	67	51
Rogaland (1)	0	19	4
Troms og Finnmark (3)	1	25	6
Trøndelag (3)	0,2	43	22

**Tabell 4 Antall deltakere under 18 som har startet opp, samt antall deltakere med hovedmål jobb eller utdanning. Månedlige gjennomsnitt for år 2023 (januar-juli).**

Fylke (antall tjenester)	Antall deltakere under 18 år startet opp 2023	Antall deltakere med hovedmål jobb startet opp 2023	Antall deltakere med hovedmål utdanning startet opp 2023
Møre og Romsdal (3)	0,3	29	19
Agder (2)	0,3	37	18
Vestfold og Telemark (2)	0	35	18
Innlandet (5)	1	48	43
Nordland (6)	2	45	8
Oslo (5)	5	11	3
Vest-Viken (2)	0	41	18
Øst-Viken (5)	1	51	33
Vestland (10)	4	77	73
Rogaland (1)	0	32	5
Troms og Finnmark (3)	1	7	3
Trøndelag (3)	0	24	21

**Tabell 5 Antall aktive deltakere under oppfølging som er i jobb, har lærlingeplass eller er i utdanning per fylke. Månedlige gjennomsnitt for år 2022.**

Fylke (antall tjenester)	Antall deltakere i jobb med oppfølging 2022	Antall deltakere i utdanning med oppfølging 2022	Antall deltakere som lærling, lærekandidat eller praksisbrev-kandidat med oppfølging 2022
Møre og Romsdal (3)	8	5	1
Agder (2)	20	14	2
Vestfold og Telemark (2)	14	5	2
Innlandet (5)	18	11	1
Nordland (6)	23	3	2
Oslo (5)	27	51	2
Vest-Viken (2)	13	5	2
Øst-Viken (5)	25	10	2
Vestland (10)	45	34	6
Rogaland (1)	8	2	0
Troms og Finnmark (3)	17	10	1
Trøndelag (3)	43	28	5

**Tabell 6 Antall aktive deltakere under oppfølging som er i jobb, har lærlingeplass eller er i utdanning per fylke. Månedlige gjennomsnitt for år 2023 (januar-juli).**

Fylke (antall tjenester)	Antall deltakere i jobb med oppfølging 2023	Antall deltakere i utdanning med oppfølging 2023	Antall deltakere som lærling, lærekandidat eller praksisbrev-kandidat med oppfølging 2023
Møre og Romsdal (3)	18	7	2
Agder (2)	25	17	4
Vestfold og Telemark (2)	21	8	4
Innlandet (5)	41	15	0
Nordland (6)	33	3	1
Oslo (5)	21	55	3
Vest-Viken (2)	24	7	3
Øst-Viken (5)	43	11	4
Vestland (10)	57	40	7
Rogaland (1)	11	4	0
Troms og Finnmark (3)	31	11	3
Trøndelag (3)	43	29	2



Tabell 7 Antall sluttårsaker per fylke år 2022, akkumulert.

Fylke (antall tjenester)	Arbeid uten lønnskudd	Arbeid med lønnskudd	Arbeid i kombinasjon med andre ytelser fra NAV	Arbeid i kombinasjon med gradert uføretrygd	Lærling, lærekandidat eller praksisbrevkandidat	Overgang til utdanning (fagskole, høyere utdanning, enkeltfag)	Kjedning til arbeidsrette de tiltak i regi av NAV	Andre aktive tiltak i samråd med NAV	Avsluttet på grunn av sykdom	Søkt/innvilget uføretrygd	Annet (militær, svangerskap, flyttet osv.)	Antall sluttet, totalt
Møre og Romsdal (3)	0	0	0	0	0	1	1	5	1	1	1	10
Agder (2)	18	0	0	0	0	6	5	3	4	1	8	45
Vestfold og Telemark (2)	6	0	0	1	1	2	0	4	0	0	2	16
Innlandet (5)	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	5	9
Nordland (6)	15	1	0	0	0	4	4	1	5	1	6	37
Oslo (5)	35	3	4	0	2	36	32	5	7	2	4	131
Vest-Viken (2)	4	0	3	0	0	1	1	1	2	1	2	15
Øst-Viken (5)	8	3	1	0	0	7	6	3	11	0	8	47
Vestland (10)	21	1	0	0	3	11	13	0	6	2	6	65
Rogaland (1)	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5
Troms og Finnmark (3)	3	2	0	0	0	1	0	0	3	2	7	18
Trøndelag (3)	24	1	2	2	1	14	14	18	26	1	6	109

Tabell 8 Antall sluttårsaker per fylke år 2023 (januar-juli), akkumulert.

Fylke (antall tjenester)	Arbeid uten lønnskudd	Arbeid med lønnskudd	Arbeid i kombinasjon med andre ytelser fra NAV	Arbeid i kombinasjon med gradert uføretrygd	Lærling, lærekandidat eller praksisbrevkandidat	Overgang til utdanning (fagskole, høyere utdanning, enkeltfag)	Kjedning til arbeidsrette de tiltak i regi av NAV	Andre aktive tiltak i samråd med NAV	Avsluttet på grunn av sykdom	Søkt/innvilget uføretrygd	Annet (militær, svangerskap, flyttet osv.)	Antall sluttet, totalt
Møre og Romsdal (3)	4	0	0	0	0	1	2	1	0	1	1	10
Agder (2)	4	0	0	0	3	3	5	4	1	0	5	25
Vestfold og Telemark (2)	7	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	13
Innlandet (5)	6	1	0	0	0	3	1	4	18	2	7	42
Nordland (6)	19	1	1	0	0	0	6	2	5	1	16	51
Oslo (5)	9	1	1	0	0	32	15	1	3	0	4	66
Vest-Viken (2)	10	0	0	1	0	3	1	0	1	0	3	19
Øst-Viken (5)	8	0	0	0	0	1	3	4	7	0	8	31
Vestland (10)	15	2	2	1	6	9	2	4	5	1	6	53
Rogaland (1)	10	0	0	0	1	1	0	4	1	0	2	19
Troms og Finnmark (3)	9	0	0	0	2	3	9	2	8	4	4	42
Trøndelag (3)	25	3	0	0	6	19	10	9	9	2	3	86

**POSTADRESSE:**

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Stensberggata 26  
Postboks 4, St. Olavs Plass  
0130 Oslo

**TELEFON:**

93 29 80 30

**E-POST:**

[postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)