

# HVA VIRKER FOR HVEM? OPPSUMMERING AV FORSKNING OM EFFEKTER AV ARBEIDSMARKEDSTILTAK PÅ SYSSELSETTING<sup>1</sup>

Av Kristine von Simson

## Sammendrag

*Arbeidsmarkedstiltak spiller en viktig rolle for å fremme sysselsetting og hindre utstøting fra arbeidsmarkedet. Det finnes etter hvert en stor forskningslitteratur som evaluerer effekten av arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting. I denne artikkelen oppsummerer jeg resultater fra denne forskningen med utgangspunkt i norske erfaringer fra årtusenskiftet til i dag. Målet er å sammenfatte kunnskap om hvilke arbeidsmarkedstiltak som ser ut til å virke best for hvem.*

*Hovedkonklusjonen er at arbeidsmarkedstiltak spiller en viktig rolle for å hjelpe folk ut i jobb; jevnt over ser arbeidsmarkedstiltak ut til å ha positiv effekt på deltakernes sysselsettingsmuligheter. Et gjennomgående resultat er at tiltak har større effekt jo mer det ligner et ordinært arbeidsforhold, som lønnstilskudd. Det er likevel stor forskjell mellom ulike tiltak og ulike grupper. Blant annet ser innvandrere, ungdom og lavt utdannede ut til å ha spesielt godt utbytte av opplæringstiltak, mens eldre og personer med helseproblemer ser ut til å ha bedre utbytte av tiltak som fokuserer på rask utplassering i arbeidslivet. De norske studiene tyder også på at arbeidsmarkedstiltak kan ha bedre effekt i gode tider, det vil si når ledigheten er lav og etterspørselen etter arbeidskraft er høy. I tillegg vil sammensetningen av arbeidsledige variere med konjunkturrene, der arbeidsledige i en høykonjunktur oftere har egenskaper som gjør at de har behov for bistand for å komme i jobb. Dette kan tilsa at omfanget av tiltak bør holdes på et mer stabilt nivå enn det konjunktursvingningene tilsier.*

.....  
<sup>1</sup> Artikkelen er en forkortet og bearbejdet versjon av rapporten «Hva virker for hvem? Kunnskapsoversikt over effekter av aktiveringstiltak på sysselsetting og arbeidstilbud. Norske erfaringer», opprinnelig utarbejdet på oppdrag for Sysselsettingsutvalget i 2019 og oppdatert januar 2023 (von Simson 2023). Fullstendig oversikt over inkluderte studier, samt detaljert beskrivelse av enkeltstudier, kan finnes her.

## Innledning

Arbeidsmarkedstiltak er et av de viktigste virkemidlene myndighetene har for å hjelpe personer som allerede står utenfor eller står i fare for å havne utenfor arbeidsmarkedet, å komme inn i eller beholde tilknytningen til jobb. Gjennom målrettede tiltak og oppfølging skal arbeidsmarkedstiltakene bidra til å gjøre koblingsprosessen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker enklere. Målet er å legge til rette for høy yrkesdeltakelse og god utnyttelse av arbeidskraften, og å hindre utstøting fra arbeidsmarkedet.

I 2022 deltok i gjennomsnitt 74 700 personer på arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV (figur 1). Av disse var 80 prosent (59 700) personer med nedsatt arbeidsevne. Personer med nedsatt arbeidsevne skiller seg fra ordinære arbeidssøkere ved at det først og fremst er helsemessige (fysiske og psykiske) årsaker til bistandsbehovet. Andre prioriterte grupper i arbeidsmarkedspolitikken er langtidsledige, ungdom og innvandrere fra land utenfor EØS-området. Arbeidsmarkedstiltak er rammefinansiert, og tiltaksnivået bestemmes ut fra bevilgninger over stats-

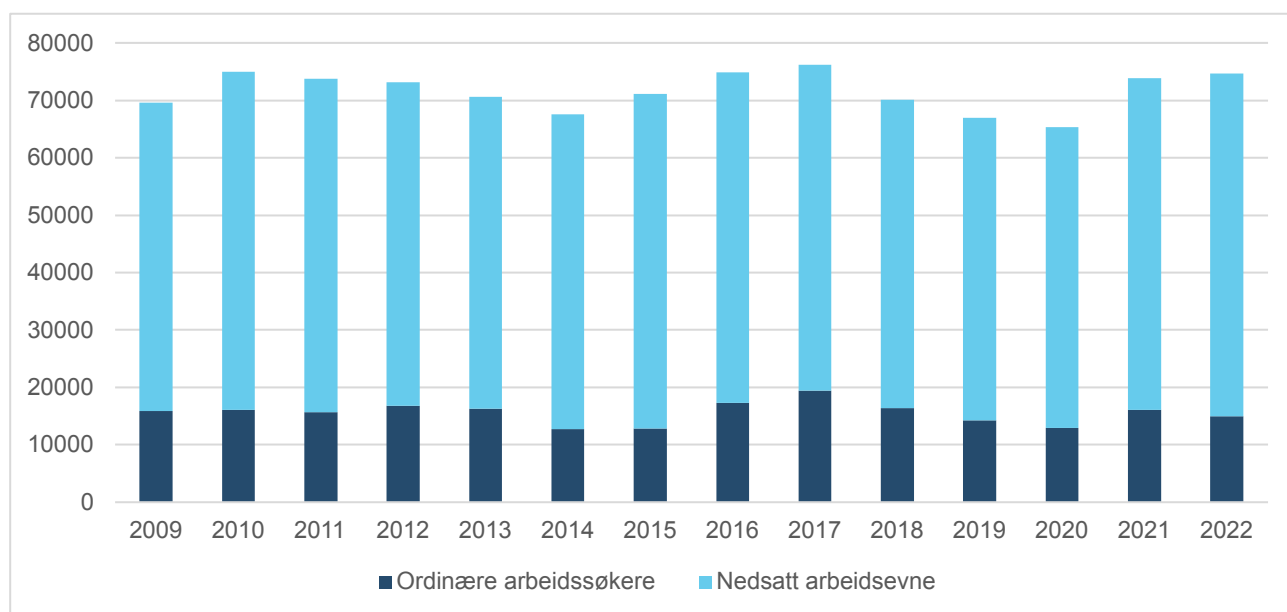
budsjettet. Hvor mye som bevilges hvert år avhenger både av konjunktursituasjonen og strukturelle forhold på arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedstiltak er en knapp ressurs, og i 2022 deltok i gjennomsnitt henholdsvis 19 og 29 prosent av ordinære arbeidssøkere<sup>2</sup> og personer med nedsatt arbeidsevne på tiltak.

Formålet med denne artikkelen er å oppsummere vitenskapelig forskning omkring effekter av arbeidsmarkedstiltak i Norge. Med utgangspunkt i eksisterende forskning fra årtusenskiftet til i dag vil jeg forsøke å besvare følgende spørsmål:

- Har de ulike arbeidsmarkedstiltakene hatt ønsket effekt på sysselsetting?
- Hvordan varierer tiltakseffektene mellom ulike grupper, som innvandrere, ungdom, personer med nedsatt arbeidsevne osv.?
- Hvilke grupper har best nytte av hvilke tiltak?

Det finnes etter hvert en stor forskningslitteratur som tar for seg effekter av arbeidsmarkedstiltak. Ved å samle og oppsummere denne forskningen, blir det lettere å oppdage mønstre på tvers av studier knyttet til

**Figur 1** Antall deltakere på arbeidsmarkedstiltak, 2009-2022.



Kilde: NAV

<sup>2</sup> Her har vi sett bort fra delvis ledige, og regnet helt ledige og arbeidssøkere i tiltak som ordinære arbeidssøkere.

hva slags type tiltak og hva slags type deltakere som i størst grad ser ut til å ha positive effekter. Kunnskap om hvilke arbeidsmarkedstiltak som virker for hvem er viktig for å sikre god utnyttelse av knappe ressurser og gode resultater for den enkelte.

## Arbidsmarkedstiltak og mulige virkninger

Utstrakt bruk av arbeidsmarkedstiltak er en av hovedkomponentene i den aktive arbeidsmarkedspolitikken. Det finnes et vidt spekter av ulike arbeidsmarkedstiltak som retter seg mot ulike målgrupper og innsatsområder. Selv om de fleste tiltakene har som hovedformål å styrke den enkeltes muligheter til å få eller beholde arbeid, kan tiltakene også brukes for å avklare arbeidsevnen, gi motivasjon til å fortsette eller starte en utdanning, eller gi meningsfull aktivitet til personer som har vanskeligheter med å få seg jobb på ordinære vilkår. Tabell 1 gir en oversikt over de statlige arbeidsmarkedstiltakene, slik de brukes i arbeidsmarkedspolitikken i dag.

**Tabell 1. Oversikt over de statlige arbeidsmarkedstiltakene.**

Anskaffede tiltak	Forhåndsgodkjente tiltak
Arbeidsrettet rehabilitering	Arbeidsforberedende trening
Avklaring	Varig tilrettelagt arbeid
Oppfølging	
Arbidsmarkedsopplæring (AMO)	
Fag- og yrkesopplæring	
Individuelle tiltak	Tiltak i egen regi
Arbeidstrening	Individuell jobbstøtte (IPS)
Inkluderingsstilskudd	Utvidet oppfølging
Mentor	
Midlertidig lønnstilskudd	
Varig lønnstilskudd	
Tilskudd til sommerjobb	
Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet	
Høyere utdanning	

Kilde: NAV

Tradisjonelt sett har arbeidsmarkedstiltakene vært rettet inn mot tilbudssiden i arbeidsmarkedet, altså mot potensielle arbeidstakere. Gjennom opplæring, oppfølging og arbeidstrening skal deltakerne gis kvalifikasjoner tilpasset arbeidslivets behov, som skal gjøre dem mer attraktive på arbeidsmarkedet. I den senere tid har det blitt lagt mer vekt på å bruke mer etterspørsensorienterte virkemidler. Tanken er at det ikke er tilstrekkelig å gjøre arbeidstakerne mer attraktive, men at det også er behov for å involvere arbeidsgiverne. Lønnstilskudd er et typisk eksempel på et etterspørselsorientert tiltak, der arbeidsgiver får deler av lønnsmidlene subsidiert for å ansette en person med lav eller usikker produktivitet, for eksempel på grunn av helseproblemer eller manglende kompetanse.

Arbidsmarkedstiltak kan påvirke arbeidsmarkedets virkemåte gjennom mange kanaler. Den mest opplagte kanalen er virkningen tiltakene har for de berørte individene, det vil si selve deltakerne eller de som får tilbud om tiltak. Dette kalles ofte direkte effekter av tiltak. Eksempler på slike direkte effekter er økt kompetanse og mer effektiv jobbsøking, som igjen bidrar til økt jobsannsynlighet for deltakeren. I en del tilfeller kan imidlertid tiltak også ha det vi kaller innlåsningseffekter: mens tiltaket pågår kan sannsynligheten for få jobb være redusert på grunn av ønske om å fullføre tiltaket eller mindre tid til jobbsøking. Slike innlåsningseffekter kan være med på å øke varigheten av ledighetsperioden. Arbidsmarkedstiltak kan også ha effekt *før* en eventuell deltakelse. For eksempel kan enkelte arbeidssøkere ønske å delta på arbeidsmarkedstiltak, fordi de får tilbud om kurs eller dekket utdanning. Dette kan føre til at de slutter å søke jobb i tiden før tiltaksdeltakelsen. For andre arbeidssøkere kan vissheten om at man må delta på arbeidsmarkedstiltak en gang i fremtiden fremstå som «trussel» - noe som gjør arbeidssøker-tilværelsen mer strevsom. De kan dermed øke innsatsen sin for å få seg jobb på egenhånd for å unngå tiltaksdeltakelse (trusseleffekten). Empirisk viser slike trusseleffekter seg å være vel så viktige som selve deltakereffekten av tiltak (Filges og Hansen 2017).

Arbidsmarkedstiltak kan også ha effekter utover de direkte effektene. For eksempel kan tiltaksdeltakeren få jobber som ellers ville bli gitt til ikke-deltakere (fortrenings- eller substitusjonseffekt). Den positive

effekten for tiltaksdeltakeren kommer dermed på bekostning av ikke-deltakere. Slike fortrenings-effekter kan være vanskelige å unngå, men de trenger ikke være utelukkende negative hvis jobbsøkeren som fortrenses lettere kan få seg jobb på egenhånd enn tiltaksdeltakeren. Dødvektseffekter oppstår dersom en arbeidssøker som får jobb gjennom et tiltak ville blitt ansatt i samme jobb på ordinære vilkår uten tiltak. Heller ikke dødvektseffekter trenger å være utelukkende negative, hvis lønnsmidlene som frigjøres brukes til å øke etterspørselen etter annen arbeidskraft. Fortrennings- og dødvektseffekter er særlig relevante for tiltak som endrer på kostnaden av arbeidskraft for arbeidsgiver, som lønnstilskudd og arbeidspraksis.

Det er særlig de direkte effektene av tiltak for de som faktisk deltar på eller blir tilbudt tiltak som er fokus for den norske forskningen rundt arbeidsmarkedstiltak, og da først og fremst de effektene som oppstår under eller etter tiltaksdeltakelsen. Det er få studier som eksplisitt tar for seg effekter som oppstår før tiltaksdeltakelse eller indirekte effekter av tiltak.

## Data og metode

Kunnskapsoppsummeringen tar utgangspunkt i kvantitative studier som har som mål å avdekke årsaks-sammenhenger, og som har en relevant sammenligningsgruppe. Med årsakssammenheng menes at det med høy sannsynlighet er arbeidsmarkedstiltaket som er årsak til en eventuell økning i sysselsetting, og ikke andre bakenforliggende faktorer som kan påvirke både hvorvidt man deltar på tiltak og sannsynligheten for å få jobb. Med relevant sammenligningsgruppe menes at studien ikke bare undersøker utviklingen i sysselsetting blant de som deltar på tiltak, men sammenligner sysselsettingsutviklingen blant tiltaksdeltakere med en mest mulig lik gruppe som ikke deltar på tiltak. Studiene er publisert i perioden 2000-2022. Tiltaksporteføljen har endret seg over tid, både når det gjelder organisering og innhold, og arbeidsmarkedstiltakene som omtales i oppsummeringen er derfor ikke nødvendigvis de samme som i tabell 1.

Som søkekilder har jeg benyttet nasjonale og internasjonale tidsskrift, biblioteksdata-baser og søketjenester på internett (Google Scholar). Det er ingen krav om at

studien må være publisert i fagfelle-vurderte fagtidsskrifter, og både rapporter, arbeidsnotater og egne memo-serier fra forskningsinstitutter osv. er inkludert i tillegg til fagfelle-vurderte artikler. Mer detaljert informasjon om inkluderte studier og datagrunnlag kan finnes i von Simson (2023).

## Noen perspektiver og utfordringer knyttet til måling av tiltakseffekter

### Seleksjonsproblemet

En sentral utfordring i alle effektevalueringer basert på observerbare data er det kontrafaktiske: hva ville skjedd med deltakeren i fravær av tiltaksdeltakelsen? Fordi det er umulig å observere samme person både som tiltaksdeltaker og ikke-tiltaksdeltaker på samme tidspunkt, blir løsningen ofte å sammenligne utfall for mest mulig like personer, der tiltaksdeltakelsen er det eneste som skiller dem. Dette gir opphav til det vi kaller seleksjonsproblemet: Det er ikke tilfeldig hvem som deltar på tiltak – både individet selv, saksbehandler/veileder og omstendighetene rundt kan være med å påvirke hvorvidt og hvilket tiltak som tilbys. Tiltaksdeltakerne kan for eksempel være valgt ut fordi de anses å ha spesielt stort behov for eller utbytte av tiltak, fordi de selv ønsker å delta, som krav for å motta en ytelse eller fordi en veileder i NAV ønsker å teste deres reelle vilje til å jobbe. I alle disse tilfellene er det grunn til å tro at sannsynligheten for å delta på tiltak er korrelert med egenskaper som har betydning for senere jobbsannsynlighet. Hvis forskeren hadde hatt tilgang til, og kunnskap om, alle faktorer som påvirker beslutningen om å delta på tiltak, ville seleksjonsproblemet vært løst. En del faktorer er imidlertid vanskelige å observere, slik som motivasjon og evner.

En randomisering (tilfeldig trekning) av hvem som får delta på ulike tiltak vil kunne løse seleksjonsproblemet. En slik randomisering medfører imidlertid en rekke etiske og politiske hensyn, blant annet fordi man i størst mulig grad ønsker å tilby tiltak til dem som har størst behov – og ikke minst størst utbytte – av deltakelse. Det er også en rekke praktiske hensyn knyttet til slike randomiserte forsøk. Eksperimenter utført i den virkelige verden krever aktiv deltakelse og samarbeid av de involverte aktørene, og det kan være dyrt og vanskelig å sikre tilstrekkelig antall deltakere.

De siste årene har det likevel kommet flere norske effektevalueringer av arbeidsmarkedstiltak med utgangspunkt i slike randomiserte forsøk, særlig gjelder dette utprøving av metodikken Supported Employment og IPS (se f.eks. Berg mfl. (2021), Dahl og Lima (2021), Reme mfl. (2015;2019) for noen eksempler).

Som et alternativ til rene eksperimentelle studier, forsøker en del av de norske studiene å utnytte såkalt naturlig eksperimentell variasjon for å minimere seleksjonsproblemet. Naturlig eksperiment refererer til en eksperimentlignende situasjon som har oppstått naturlig, uten at forskere har vært med på å skape dem. Slike naturlige eksperimenter kan oppstå hvis en regelendring berører noen individer, men ikke alle, eller hvis et tiltak innføres et sted og ikke et annet. Det avgjørende er at det fremstår som tilfeldig hvorvidt de berørte individene dekkes av regelendringen/tiltaket eller ikke. For eksempel utnytter Salvanes mfl. (2018) at aldersgrensen for ordinær utdanning som arbeidsmarkedstiltak ble hevet fra 22 til 26 år i 2004, noe som førte til at ellers sammenlignbare unge med nedsatt arbeidsevne ble vurdert under ulike regelverk.

I mange tilfeller har man imidlertid verken tilgang til ekte eller naturlige eksperimenter, og forskerne må benytte andre metoder for å minimere seleksjonsproblemet. Det finnes etter hvert flere sofistikerte statistiske metoder for å korrigere for seleksjon. Felles for disse er imidlertid at de ofte hviler på flere antakelser som må være oppfylt, eller de pålegger en struktur på sammenhengene, for å kunne tolke effekten som en årsakssammenheng. Det finnes flere meta-analyser av arbeidsmarkedstiltak som undersøker spesifikt om metoden som benyttes for å kontrollere for seleksjon har påvirkning på resultatene som fremskaffes. Disse analysene finner få tegn til at eksperimentelle metoder (RCT) gir opphav til mer positive eller negative resultater enn naturlige eksperimenter eller ikke-eksperimentelle metoder (Card mfl. 2018; Vooren mfl. 2018; Hardoy mfl. 2017).

### **Effektmål, sammenligningsgruppe og mekanismer**

Studiene inkludert i oppsummeringen opererer med ulike typer effektmål og med ulike sammenligningsgrupper. Dette har betydning for hvordan vi skal tolke resultatene. De fleste studiene måler effekten av tiltaks-

deltakelse for de som faktisk deltar på tiltak. Dette effektmålet kalles ofte eksponeringseffekten av tiltak. En del studier måler imidlertid det vi kaller intensjonseffekten av tiltak, altså effekten av å stå overfor et tilbud om tiltak uavhengig av deltakelse. En slik intensjonseffekt måles gjerne i situasjoner der man ikke har informasjon om faktisk deltakelse, samt i eksperimentelle design der man er bekymret for skjevheter i faktisk deltakelse innen randomiseringsgruppe. I noen tilfeller kan intensjonseffekten tolkes som en slags netto- eller totaleffekt av tiltak, som også tar inn over seg eventuelle truseeffekter i tillegg til den faktiske effekten av deltakelse. Begge effektmål kan være interessante og relevante, men de kan være svært forskjellige ved stort avvik mellom tilbud om tiltak og faktisk deltakelse.

Alle effekter måles også relativt til noe, og hva man bruker som sammenligningsgrunnlag har stor betydning for hva slags effekt man finner. Her er det store forskjeller mellom de inkluderte studiene. Mens noen studier måler effekten av tiltak relativt til ingen tiltak, måler andre studier effekten relativt til en annen type tiltak eller vanlig oppfølging (treatment-as-usual). Sistnevnte tilnærming er særlig vanlig i randomiserte forsøk, der det kan være etisk vanskelig ikke å gi noe tiltak til en av gruppene. Retningen og størrelsen på effektestimater vil naturlig nok variere med hva man sammenligner med. For eksempel kan et gitt tiltak ha positiv effekt på sysselsetting sammenlignet med å gå arbeidsledig i samme periode, men ha negativ effekt sammenlignet med å delta på et annet type tiltak.

Studiene inneholder også generelt lite informasjon om innholdet i og kvaliteten av tiltakene, noe som gjør det vanskelig å vite hvorfor tiltakene virker som de gjør. Et tiltak som har liten effekt kan for eksempel skyldes manglende oppfølging, stigmatisering eller at innholdet ikke er egnet for å hjelpe deltakeren ut i jobb. Kunnskap om hvilke mekanismer som gjør seg gjeldende er viktig for å kunne forbedre og målrette tiltakene, og bør være gjenstand for ytterligere forskning.

### **Faktiske virkninger av norske arbeidsmarkedstiltak**

Det finnes etter hvert en stor litteratur som evaluerer effekter av norske arbeidsmarkedstiltak. Ulike studier

tar imidlertid for seg ulike tiltak for ulike målgrupper i ulike tidsperioder, og benytter seg av ulike metoder for å komme nærmere hva som ville skjedd med deltakeren i fravær av tiltaksdeltakelsen. Alt dette gjør det vanskelig å sammenfatte resultater på tvers av studier. Noen systematiske trekk er likevel mulig å identifisere, når det gjelder virkningen av slike tiltak på sysselsetting.

### **Tiltak som ligger tett opp til det ordinære arbeidslivet ser ut til å ha best effekt**

Card mfl. (2018) oppsummerer den internasjonale litteraturen på arbeidsmarkedstiltak i perioden 1995-2014 ved hjelp av meta-analyse. Konklusjonen fra meta-analysen er at deltakelse på arbeidsmarkedstiltak øker sannsynligheten for sysselsetting med 4,5 prosentpoeng. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike tiltakene, der lønnstilskudd i privat sektor ser ut til å være forbundet med størst positive effekter (9,9 prosentpoeng), etterfulgt av opplæringstiltak (4,7 prosentpoeng). Bistand til jobbsøking er forbundet med mindre positive effekter (1,5 prosentpoeng), mens sysselsettingstiltak i offentlig sektor bidrar negativt til jobbsannsynligheten i gjennomsnitt. De norske studiene bekrefter i stor grad resultatene fra Card mfl. (2018). Samlet sett, når det tas hensyn til at arbeidsmarkedstiltakene også kan ha negative effekter under tiltaksdeltakelsen (innlåsningseffekter), finner de norske studiene jevnt over at tiltaksdeltakelse har en moderat positiv effekt på sysselsetting sammenlignet med ikke-deltakelse.

Også i de norske studiene peker lønnstilskudd seg ut som det tiltaket som har de største positive effektene på sysselsetting. Så å si alle grupper har positiv effekt av lønnstilskudd – både ordinære arbeidssøkere (Hardoy og Zhang 2011; von Simson 2012, 2016; Kvinge og Djuve 2006) og personer med nedsatt arbeidsevne (Westlie 2008a, b; Markussen og Røed 2014; von Simson og Hardoy 2020; Hall mfl. 2022). De fleste studiene finner imidlertid at deltakere på lønnstilskudd ser ut til å være positivt selektert – det vil si at de har kjennetegn som gjør at de antakeligvis enklere ville fått seg jobb, også uten lønnstilskuddet. Selv om de fleste norske studier forsøker å ta hensyn til slik seleksjon, er det en fare for at resultatene er for positive hvis slik seleksjon ikke kontrolleres tilstrek-

kelig for (Kvinge og Djuve 2006; Strøm mfl. 2015). Eventuelle dødsvektseffekter kan også være større hvis det er de beste tiltaksdeltakerne som deltar på lønnstilskudd, da sannsynligheten for at disse ville fått jobb uten tilskudd er stor.

### **Opplæringstiltak er stort sett forbundet med positive effekter**

Opplæringstiltak består av både korte AMO-kurs og lengre utdanningsløp i det formelle utdanningssystemet. Fram til 2019 var ordinær utdanning som arbeidsmarkedstiltak som hovedregel kun tilgjengelig for personer med nedsatt arbeidsevne. De fleste norske studier finner positive effekter av opplæringstiltak for ordinære arbeidssøkere (Hardoy mfl. 2006; Zhang 2016; Hardoy og Zhang 2011, 2013, 2019, Kvinge og Djuve 2006; von Simson 2016). Personer med nedsatt arbeidsevne ser også ut til å ha godt utbytte av opplæringstiltak, men her er det store forskjeller mellom AMO-kurs og ordinær utdanning. Mens AMO-kurs er forbundet med små eller ingen positive effekter, peker ordinær utdanning seg ut som et av tiltakene som har størst positiv effekt på overgang til jobb (Westlie 2008a,b; Markussen og Røed 2014; Hall mfl. 2022). Opplæringstiltak er imidlertid forbundet med betydelige innlåsningseffekter: mens tiltaket pågår, har deltakerne lavere sannsynlighet for ha en overgang fra ledighet til jobb. Slike innlåsnings-effekter gjør seg særlig gjeldende for tiltak av lang varighet, som ordinær utdanning, og det er derfor viktig å ha en tilstrekkelig lang oppfølgingsperiode for å måle effekter (Card mfl. 2018). Blant annet viser Markussen og Røed (2014) at det kan ta opptil fem år før de positive effektene av ordinær utdanning kommer til syne.

### **Arbeidspraksis har jevnt over dårlige resultater på sysselsetting for ordinære arbeidssøkere**

Arbeidspraksis virker jevnt over å ha dårlige resultater på sysselsetting for ordinære arbeidssøkere. Så å si ingen av de norske studiene finner positive effekter av arbeidspraksis; unntaket er for innvandrere, som ser ut til å ha en noe bedre effekt (Zhang 2016; Kvinge og Djuve 2006; Strøm 2015; Hardoy og Zhang 2019). Effektene er særlig dårlige for ungdom; her finner flere studier at arbeidspraksis har en negativ virkning på senere sysselsetting (Hardoy 2005; von Simson

2012, 2016; Zhang 2016).<sup>3</sup> Derimot ser arbeidspraksis ut til å gi bedre resultater når det brukes i en train-then-place-strategi, altså etter et opplæringstiltak (Zhang 2016). Enkelte studier finner også at arbeidspraksis har en positiv effekt på overgang til utdanning for unge, noe som kan tyde på at tiltaket motiverer til å gå tilbake til skole eller ta mer utdanning (von Simson 2012; 2016). I en del tilfeller brukes arbeidspraksis nettopp for å motivere unge til å returnere til skole, for eksempel unge som ikke har fullført videregående skole.

Arbeidspraksis for personer med nedsatt arbeidsevne kan deles inn i to: praksis i ordinær sektor og praksis i skjermet sektor. De fleste studiene skiller mellom de to sektorene, og finner svært ulike resultater. Jevnt over viser arbeidspraksis i ordinær virksomhet til å ha positive effekter på overgang til jobb for personer med nedsatt arbeidsevne. Arbeidspraksis i skjermet sektor, derimot, har stort sett ingen eller negative resultater på sysselsetting (Markussen og Røed 2014; Westlie 2008a,b; Møller 2005). Sammenlignet med andre tiltak, ser arbeidspraksis i ordinær sektor ut til å fungere bedre enn AMO-kurs, men dårligere enn lønnstilskudd og ordinær utdanning (Hardoy mfl 2006; Møller 2005; Westlie 2008a).

### **Nykommere på arbeidsmarkedet har best utbytte av opplæring**

Et generelt resultat fra litteraturen på arbeidsmarkedstiltak, er at unge har mindre utbytte av tiltaksdeltakelse enn eldre (Card mfl. 2018). Dette resultatet støttes overveiende av de norske studiene (Røed og Raaum 2006; Hardoy og Zhang 2013, Westlie 2008b, Aakvik mfl. 2005). Noe av dette kan skyldes at unge ofte har deltatt på arbeidspraksis, et tiltak unge generelt ser ut til å ha dårlig utbytte av (se over). Flere studier finner imidlertid at unge kan ha spesielt godt utbytte av tiltaksstrategier som fokuserer på opplæring, både som eneste tiltak eller som ledd i en train-then-place-strategi (Zhang 2016; von Simson 2012, 2016; Markussen og Røed 2014). Personer med lav utdanning (von Simson 2012, 2016; Zhang 2016;

Meneses-Echavez mfl. 2020) og innvandrere (Hardoy og Zhang 2011, 2019; Zhang 2016) ser også ut til å ha spesielt godt utbytte av opplæringsstrategier. Eldre arbeidssøkere og innvandrere med lenger botid ser derimot ut til å ha bedre utbytte av tiltak som fokuserer på rask utplassering i ordinært arbeidsliv (Markussen og Røed 2014; Røed mfl. 2019; Westlie 2008).

### **Tett oppfølging og individuell tilpasning**

Personer med nedsatt arbeidsevne utgjør en betydelig andel av tiltaksdeltakerne, og mange av disse har omfattende utfordringer knyttet til helse. For disse kan individuelle tilpasninger og god oppfølging underveis i tiltaksløpet være avgjørende. Supported Employment (SE) er en metodikk som får stadig større tilslutning i arbeidsmarkedspolitikken, og som brukes i en del av oppfølgingstiltakene i NAV. SE fokuserer på rask utplassering i ordinært arbeidsliv kombinert med tett oppfølging av en jobbspesialist både før og under arbeidsforholdet. Metodikken bygger på en femtrinnsprosess som indikerer retningslinjer for god praksis. Denne femtrinnsprosessen inkluderer blant annet tett kontakt mellom deltaker og jobbspesialist, kartlegging av deltakers jobbønsker og bistandsbehov, jobbutvikling og opplæring på eller utenom arbeidsplassen. De siste årene har det blitt gjort flere randomiserte kontrollerte forsøk som forsøker å kaste lys over effekten av SE (Berg mfl. 2021; Dahl og Lima 2021).<sup>4</sup> Generelt finner disse studiene små og usikre effekter av SE-metodikk, og særlig på lengre sikt er det vanskelig å trekke klare konklusjoner. Studien sammenligner imidlertid SE med det å motta vanlig oppfølging i samme periode, og i mange tilfeller innebar det deltakelse i andre typer oppfølgingstiltak som også benyttet seg av SE-metodikk.

Individual Placement and Support (IPS) er en vitenskapelig utprøvd variant av SE som retter seg mot personer med moderate/alvorlige psykiske lidelser eller rusproblematikk, og med en egen kvalitetsstandard (fidelity scale). Det er tett samarbeid mellom helsetjenesten og NAV, og jobbspesialisten inngår i et tverrfaglig behandlingsteam. I NAV brukes IPS-metodikk

<sup>3</sup> Hyggen (2017) finner indikasjoner på at den manglende effekten av arbeidspraksis for unge skyldes stigmatisering – at arbeidsgivere anser tidligere tiltaksdeltakere som mindre attraktive.

<sup>4</sup> Disse forsøkene ble gjennomført frem til 2017, og funnene er ikke nødvendigvis overførbare til SE i utvidet oppfølging og IPS-tiltak i NAVs egen regi i dag.

ken i tiltaket Individuell jobbstøtte. Randomiserte kontrollerte forsøk viser jevnt over gode effekter av IPS på sysselsetting sammenlignet med tilbudet målgruppen ellers ville fått, både på kort og lengre sikt (Holmås mfl. 2021; Nøkleby mfl. 2017; Reme mfl. 2015, 2019; Sveinsdottir mfl. 2020). Det er særlig personer som i utgangspunktet står langt unna arbeidsmarkedet som har ser ut til å ha god effekt av IPS, som langtidsmottakere av helserelaterte ytelser (Reme mfl. 2015; Øverland mfl. 2018), personer med alvorlige psykiske lidelser (Reme mfl. 2019; Holmås mfl. 2021), lavt utdannede (Holmås mfl. 2021) og unge (Holmås mfl. 2021; Sveinsdottir mfl. 2020).

### **Arbeidsmarkedstiltak ser ut til å ha bedre effekt i gode tider**

En del av de norske studiene undersøker om effekten av arbeidsmarkedstiltak varierer med konjunktursituasjonen. Disse studiene finner at effekten av tiltak er størst i gode tider (Hardoy 2005; Røed og Raaum 2006; Gaure mfl. 2012; Hardoy og Zhang 2013). Ikke bare er etter-tiltakseffekten større jo bedre konjunkturerne er – også innlåsnings-effekten er mindre negativ i gode tider enn i dårlige tider. Tiltakspolitikken er imidlertid syklisk, og det settes av mer midler til arbeidsmarkedstiltak i dårlige tider enn i gode tider. På bakgrunn av dette, anbefaler Røed og Raaum (2006) at tiltakspolitikken er mindre syklisk enn det jobbprospektene er: Ikke bare er effektene av tiltak større i gode tider enn i dårlige tider; i gode tider vil også de ledige være mer negativt selektert og kan ha større behov for bistand for å komme i jobb.

### **Oppsummering**

Samlet sett finner de fleste norske evalueringstudier at deltakelse på arbeidsmarkedstiltak har en positiv effekt på sysselsetting. Tiltaksdeltakelse kan imidlertid legge beslag på tid som ellers kunne blitt brukt til jobbsøking, og sysselsettingsgevinsten kan dermed komme med en kostnad av lengre ledighetsforløp. Hvilken effekt som dominerer avhenger av størrelsen på de to effektene, og varierer mellom tiltak og målgrupper. Konklusjonen fra både nasjonale og internasjonale studier er at tiltak som fokuserer på jobbformidling (lønnstilskudd, bistand til jobbsøking osv.) jevnt over har mindre innlåsnings-effekter enn tiltak

som fokuserer på kompetansebygging. Tiltaksdeltakelsen innebærer også i mange tilfeller verdiskapende arbeid, som også bidrar til å øke den samfunnsøkonomiske gevinsten.

Opplæringstiltak ser ut til å ha overveiende positive effekter på sysselsettingssannsynligheten for de fleste grupper, både ordinære arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne. Et gjennomgående resultat fra den internasjonale litteraturen er også at tiltak har større effekt jo mer tiltaket ligner et ordinært arbeidsforhold. De norske studiene bekrefter i stor grad dette resultatet. Midlertidig lønnstilskudd peker seg ut med nærmest utelukkende positive resultater uansett målgruppe, og har heller ingen innlåsnings-effekter forbundet ved seg. Deltakere på lønnstilskudd ser imidlertid ut til å være positivt selektert, noe som kan være med på å overvurdere effekten av tiltaket hvis det ikke kontrolleres tilstrekkelig for. De fleste norske studiene forsøker imidlertid å ta hensyn til slik seleksjon. Positiv seleksjon av deltakere kan også være med på å forsterke dødvekts- og fortrenings-effekter, noe som i utgangspunktet er en utfordring for tiltak som påvirker lønnskostnadene for arbeidsgiver. For å minimere slike utilsiktede effekter, kan det være verdt å spisse lønnstilskudd mot personer som i utgangspunktet har dårlige jobbsjanser. Samtidig krever lønnstilskudd et godt samarbeid og tillit mellom NAV og arbeidsgiver, og det er viktig at tiltaket brukes for personer som med høy sannsynlighet vil fungere i jobben.

Mens lønnstilskudd stort sett viser gode resultater, er resultatene mer nedslående for arbeidspraksis. Blant ordinære arbeidssøkere er de eneste gruppene som har noe positiv effekt av arbeidspraksis i ordinær sektor innvandrere og nyankomne flyktninger. Personer med nedsatt arbeidsevne, som tross alt utgjør majoriteten av tiltaksdeltakere, ser også ut til å ha noe bedre utbytte av arbeidspraksis. For alle andre grupper har arbeidspraksis i ordinær sektor ingen eller negative resultater. Særlig dårlig er effekten for ungdom, som er hovedmålgruppen for tiltaket. De siste årene har det imidlertid vært en dreining mot mindre bruk av arbeidspraksis, selv om tiltaket fortsatt blir mye brukt i oppfølging av ungdom. Arbeidspraksis ser likevel ut til å ha bedre effekter når det brukes i en train-then-place-strategi. Forskningen peker også på at opp-



læringstiltak, både brukt alene og som første tiltak i kjede med arbeidspraksis/lønnstilskudd (train-then-place) bør rettes inn mot personer som i utgangspunktet har behov for økt kompetanse. Innvandrere, lavt utdannede og ungdom er alle grupper som ser ut til å ha spesielt godt utbytte av slike opplæringsstrategier.

SE og IPS er strategier som fokuserer på rask utplassering i ordinært arbeidsliv, med tett oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver både før og underveis i arbeidsforholdet (place-then-train). Strategiene benyttes i hovedsak overfor grupper med mer omfattende bistandsbehov for å komme i jobb, som personer med nedsatt arbeidsevne og helseutfordringer. De senere årene er det gjennomført flere randomiserte, kontrollerte forsøk med SE og IPS for ulike målgrupper. De fleste av disse studiene finner positive effekter på sysselsetting av metodikken på kort sikt (12 måneder), mens det er vanskeligere å si noe sikkert om effekten på lengre sikt. Her er det behov for mer forskning. Personer med mer alvorlige helselidelser ser imidlertid ut til å ha godt utbytte av IPS, med positive sysselsettingseffekter på både kort og lang sikt.

Generelt bør omfanget av arbeidsmarkedstiltak være høyere i en lavkonjunktur enn i en høykonjunktur, blant annet fordi det er flere som trenger hjelp til å komme i jobb. Den norske forskningen tyder imidlertid på at omfanget av arbeidsmarkedstiltak bør holdes på et mer stabilt nivå enn det konjunktursvingningene tilsier. De positive effektene av arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting ser ut til å være større i gode tider enn i dårlige tider, samtidig vil arbeidsledige i gode tider utgjøre en mer utsatt gruppe enn de som mister jobben i dårlige tider. Det kan også være verdt å la tiltaksporteføljen til en viss grad følge konjunktorene. For eksempel kan det være mindre kostbart å «låse» tiltaksdeltakere inne i lengre opplæringsløp i dårlige tider, når etterspørselen etter arbeidskraft er lav. I gode tider, derimot, kan det lønne seg å fokusere på å plassere tiltaksdeltakere raskt ut i det ordinære arbeidslivet.

Arbeidsmarkedstiltak har imidlertid også effekter utover selve tiltaksdeltakelsen. Krav om tiltaksdeltakelse og annen aktivitet som betingelse for stønads-mottak kan gjøre det mindre attraktivt å motta ytelse,

og kan dermed stimulere til økt jobbsøking i perioden før kravet settes inn (Røed 2012). Enkelte studier finner tegn til slike trusseleffekter i det norske arbeidsmarkedet (Røed og Westlie 2012; Gaure mfl. 2012), og den internasjonale litteraturen peker på at trusseleffekten av tiltak kan være større enn selve tiltakseffekten (Filges og Hansen 2015). Aktivitetskrav og trusseleffekter behøver imidlertid ikke til å føre til økt overgang til jobb. Det kan også føre til substitusjon til andre ytelser eller tilbaketrekning fra arbeidsstyrken (Mogstad og Pronzato 2012; Reiso 2014). Her er det behov for mer kunnskap.

Oppsummert gir forskningen oss et godt grunnlag for å si at arbeidsmarkedstiltak virker på et overordnet nivå. Arbeidsmarkedstiltak utgjør en viktig del av NAVs innsats for å flere i arbeid som det er verdt å bruke ressurser på. Selv om forskningen også gir noen indikasjoner på hvilke tiltak som virker for hvem, er det fortsatt mye vi ikke vet om effekter av arbeidsmarkedstiltak. Blant annet trenger vi mer forskning rundt hvorfor tiltakene virker som de gjør. Her kan kvalitativ forskning gi en dypere forståelse for hvilken rolle innretning og innhold i tiltaket spiller for tiltakseffekten. Det er også behov for kunnskap om *når* i et arbeidsledighetsforløp et tiltak bør settes inn, og om varigheten av tiltaket har betydning for hvor godt det virker. Vi vet også relativt lite om indirekte og utilsiktede effekter av tiltak for norske forhold, som trusseleffekter og dødvekts- og fortrenings-effekter.

Til slutt, arbeidsmarkedstiltak har andre mål enn kun å øke sysselsetting. Tiltakene skal også hindre utstøting fra arbeidslivet. I tillegg kan tiltak bidra med å avklare arbeidsevne. Flere studier inkluderer utfall som overgang til trygd og utdanning. Mange av disse finner at tiltak spiller en viktig rolle for å forhindre langvarig tilbaketrekning, ved at deltakelse i mange tilfeller reduserer sannsynligheten for overgang til trygdeytelser og øker sannsynligheten for overgang til utdanning. Enkelte studier finner også at deltakelse i tiltak kan bidra til raskere avklaringsprosesser både mot jobb og uføretrygd.

## Referanser

Berg, Helene, Karen Evelyn Hauge, Simen Markussen og Tao Zhang (2021) *Supported Employment eller «vanlig» oppfølging? Resultater fra et stort randomisert forsøk i NAV*. Rapport 2021:2. Oslo: Frischsenteret.

Card, David, Jochen Kluge og Andrea Weber (2018) «What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations», *Journal of the European Economic Association* 16 (3), 894-931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>

Dahl, Espen Steinung og Ivar Lima (2021) «Supported employment ga flere i arbeid raskt, men etter tre år er forskjellen borte», *Arbeid og velferd*, 2021 (2), 3-22.

Filges, Trine og Anne Toft Hansen (2017) «The threat effect of active labor market programs: a systematic review», *Journal of Economic Surveys*, 31 (1), 58-78. <https://doi.org/10.1111/joes.12134>

Fure, Silje C. R., Emilie Isager Howea, Nada Andelic, Cathrine Brunborg, Unni Sveen, Cecilie Røe, Per-Ola Rike, Alexander Olsen, Øystein Spjelkavik, Helene Ugelstad, Juan Lu, Jennie Ponsford, Elizabeth W. Twamley, Torgeir Hellstrøm og Marianne Løvstad (2021) «Cognitive and vocational rehabilitation after mild-to-moderate traumatic brain injury: A randomised controlled trial», *Annals of Physical and Rehabilitation Medicine*, 64 (5). <https://doi.org/10.1016/j.rehab.2021.101538>

Gaure, Simen, Knut Røed og Lars Westlie (2012) «Job search incentives and job match quality», *Labour Economics*, 19 (3), 438-450. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.04.001>

Hall, Caroline, Ines Hardoy og Kristine von Simson (2022) *Policies for young adults with reduced work capacity. Labour market impact in Sweden and Norway*. IFAU working paper 2022:16. Uppsala: IFAU.

Hardoy, Ines (2005) «Impact of multiple labour market programmes on multiple outcomes: the case of Norwegian youth programmes», *Labour*, 19 (3), 425-467. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2005.00312.x>

Hardoy, Ines, Knut Røed, Kristine von Simson og Tao Zhang (2017) «Effekter av arbeidsmarkedspolitikken rettet mot ungdom i Europa – en meta-analyse», *Søkelys på arbeidslivet* 34 (3), 167-181. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-03-02>

Hardoy, Ines, Knut Røed og Tao Zhang (2006) *Aetats kvalifiserings- og opplæringstiltak – En empirisk analyse av seleksjon og virkninger*. Frisch-rapport 4/2006. Oslo: Frisch-senteret.

Hardoy, Ines og Tao Zhang (2011) «Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak?», *Søkelys på arbeidslivet* 27 (4), 343-364. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2010-04-05>

Hardoy, Ines og Tao Zhang (2013) *Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak?* Sluttrapport FARVE. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Hardoy, Ines og Tao Zhang (2019) «Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet», *Søkelys på arbeidslivet*, 36 (1-2), 55-78. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-04>

Holmås, Tor Helge, Karin Monstad og Silje E. Reme (2021) «Regular employment for people with mental illness—An evaluation of the individual placement and support programme», *Social Science and Medicine*, 270. <https://doi.org/10.1016/j.socsci-med.2021.113691>

Hyggen, Christer (2017) «Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgivers beslutninger ved ansettelse av unge i Norge», *Søkelys på arbeidslivet*, 34 (4), 236-251. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01>

Kvinge, Torunn og Anne Britt Djuve (2006) *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene?* Fafu-rapport 517. Oslo: Fafu.

Markussen, Simen og Knut Røed (2014) «The impacts of vocational rehabilitation», *Labour Economics*, 31, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.08.001>

- Meneses-Echavez, Jose F., Asbjørn Steiro, Christopher J. Rose, Hilde T. Myrhaug, Heid Nøkleby, Johan Siqueland (2020) *Education to improve labor market opportunities: a systematic review*. Rapport – 2020. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Mogstad, Magne og Chiara Pronzato (2012) «Are lone mothers responsive to policy changes? Evidence from a workfare reform in a generous welfare state», *The Scandinavian Journal of Economics*, 114 (4), 1129-1159. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2012.01722.x>
- Møller, Geir (2005) *Yrkeshemmede med psykiske lidelser. Tiltaksbruk og effekter*. Arbeidsrapport 6, 2005. Bø: Telemarksforskning.
- Nøkleby, Heid, Nora Blaasvær og Rigmor C. Berg (2017) *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*. Rapport. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Reiso, Katrine H. (2014) *The effect of welfare reforms on benefit substitution*. NHH Dept. of Economics Discussion Paper No. 22/2014. Bergen: Norges handelshøyskole.
- Reme, Silje E., Astrid L. Grasdahl, Camilla Løvvik, Stein A. Lie og Simon Øverland (2015) «Work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job support to increase work participation in common mental disorders: a randomised controlled multicentre trial», *Occupational & Environmental Medicine*, 72, 745-772. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2014-102700>
- Reme, Silje E., Karin Monstad, Tonje Fyhn, Vigdis Sveinsdottir, Camilla Løvvik, Stein A. Lie og Simon Øverland (2019) «A randomized controlled multicenter trial of individual placement and support for patients with moderate-to-severe mental illness», *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45 (1), 33-41. <https://www.jstor.org/stable/26567057>
- Røed, Marianne, Pål Schøne og Janis Umblijs (2019) *Flyktningers deltakelse i arbeid og utdanning, før og etter introduksjonsordningen*. Rapport 2019:8. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Røed, Knut (2012) «Active social insurance», *IZA Journal of Labor Policy*, 1 (8). <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-8>
- Røed, Knut og Oddbjørn Raaum (2006) «Do labour market programmes speed up the return to work?», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68 (5), 541-568. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2006.00177.x>
- Røed, Knut og Lars Westlie (2012) «Unemployment insurance in welfare states: the impacts of soft duration constraints», *Journal of the European Economic Association*, 10 (3), 518-554. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01064.x>
- Salvanes, Kari V., Rune B. Reiling, Astrid M. J. Sandsør (2018) «Utdanning som arbeidsrettet tiltak for ungdom med redusert arbeidsevne», *Søkelys på arbeidslivet* 35 (1-2), 23-42. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-02>
- von Simson, Kristine (2012) «Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv?», *Søkelys på arbeidslivet* 29 (1-2), 76-97. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2012-01-02-05>
- von Simson, Kristine (2016) «Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole», *Søkelys på arbeidslivet* 33 (3), 247-268. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-04>
- von Simson, Kristine (2023) *Hva virker for hvem? Kunnskapsoversikt over effekter av aktiveringstiltak på sysselsetting og arbeidstilbud*. Norske erfaringer. NAV-rapport nr. 1/2023. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

von Simson, Kristine og Ines Hardoy (2020) «Tackling disabilities in young age—Policies that work», *IZA Journal of Labor Policy*, 10 (1). <https://doi.org/10.2478/izajolp-2020-0013>

Strøm, Vegard, Inger Scheel, Therese Kristine Dalsbø og Ingvild Kirkehei (2015) *Effekt av arbeidsmarkedstiltak på deltakelse i arbeidslivet for innvandrere*. Rapport nr. 12–2015. Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten

Sveinsdottir, Vigdis, Stein A. Lie, Gary R. Bond, Hege R. Eriksen, Torill H. Tveito, Astrid L. Grasdahl og Silje E. Reme (2020) «Individual Placement and Support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial», *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 46 (1), 50-59. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3837>

Vooren, Melvin, Carla Haelermans, Wim Groot og Henriette M. van den Brink (2019) «The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis», *Journal of Economic Surveys* 33 (1), 125-149. <https://doi.org/10.1111/joes.12269>

Westlie, Lars (2008a) *Norwegian Vocational Rehabilitation Programs: Improving Employability and Preventing Disability?* Memorandum 24/2008. Oslo: Økonomisk institutt.

Westlie, Lars (2008b) *The long-term impacts of vocational rehabilitation*. Memorandum 25/2008. Oslo: Økonomisk institutt.

Zhang, Tao (2016) «Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål?», *Søkelys på arbeidslivet*, 33 (1-2), 45-65. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-03>

Øverland, Simon, Astrid L. Grasdahl og Silje E. Reme (2018) «Long-term effects on income and sickness benefits after work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job support: a pragmatic, multicentre, randomised controlled trial», *Occupational & Environmental Medicine*, 75 (10), <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2018-105137>

Aakvik, Arild, James J. Heckman og Edward J. Vytlačil (2005) «Estimating treatment effects for discrete outcomes when responses to treatment vary: an application to Norwegian vocational rehabilitation programs», *Journal of Econometrics*, 125 (1-2), 15-51. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2004.04.002>