

NY ARBEIDSINDIKATOR I NAV: HVORDAN KAN DEN TOLKES?

Av Othilde Skjøstad, Mia Danielsen og Inger Cathrine Kann¹

Sammendrag

I samarbeid med forskere fra Oslo Economics og Frischsenteret har Nav utviklet en måte å måle Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse. Den nye arbeidsindikatoren tar hensyn til både kjennetegn ved Navs brukere og situasjonen på arbeidsmarkedet. Indikatoren viser hvordan Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse utvikler seg over tid.

I denne artikkelen gir vi eksempler på hvordan arbeidsindikatoren kan brukes til å sammenligne arbeidsdeltakelse over tid, på tvers av ulike fylker, Nav-kontor og brukergrupper, og hvordan den kan tolkes.

Indikatoren er et relativt mål, som viser om Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse er bedre eller dårligere enn gjennomsnittet for hele observasjonsperioden. Endringer i indikatoren kan bety at Nav har gjort endringer i organisasjonen eller måter å jobbe på, som har betydning for brukernes arbeidsdeltakelse.

Indikatorresultatene sier ikke noe om årsaker til utviklingen. Arbeidsindikatoren gir likevel Nav et bedre grunnlag enn tidligere til å vurdere om endringer Nav gjør fungerer. Indikatoren kan også bidra til at organisasjonen lærer av hverandre på tvers i Nav. Det er viktig å forstå konteksten og begrensningene ved indikatoren. Den må brukes sammen med andre kunnskapskilder for å forbedre kvaliteten på Navs arbeidsrettede tjenester.

<https://doi.org/10.60847/NAV.5536>

¹ Takk til redaksjonsrådet, spesielt takk til Åshild Male Kalstø. Takk også til Ida Jacobsen for gode innspill og kommentarer

Abstract

In collaboration with researchers from Oslo Economics and the Frisch Centre, Nav has developed a method to measure its contribution to users' employment participation. This new employment indicator considers both the characteristics of the users that Nav assists and the labour market situation. The indicator shows how Nav's contribution to users' employment participation develops over time.

In this article, we provide examples of how this employment indicator can be used to compare employment participation over time, across different counties, Nav offices, and user groups, and how it can be interpreted.

The indicator is a relative measure, showing whether Nav's contribution to users' labour participation is better or worse than the average for the entire observation period. Changes in the indicator may indicate that Nav has made changes in the organisation or ways of working that impact users' labour participation.

The indicator results do not explain the causes of the development. However, the employment indicator provides Nav with a better basis than before to assess whether the changes Nav makes are effective. The indicator can also help the organisation learn from each other across Nav. It is important to understand the context and limitations of the indicator, and that it must be used together with other sources of knowledge to improve the quality of Nav's work-oriented services.

Innledning

Et av hovedmålene til Nav er å hjelpe brukerne sine med å få eller beholde en jobb (Nav-loven, 2006, §4). Navs mulighet til å hjelpe brukerne sine med dette avhenger både av kjennetegn ved brukerne og situasjonen på arbeidsmarkedet. Når det er høy arbeidsledighet og få ledige stillinger er det vanskeligere å finne en passende jobb enn når det er stor mangel på arbeidskraft og mange ledige stillinger.

Det er vanskelig å finne gode måter å måle Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse. I samarbeid med forskere fra Oslo Economics og Frischsenteret har Nav utviklet en ny måte å måle dette (Oslo Economics & Frischsenteret, 2022). Den nye arbeidsindikatoren tar hensyn til både kjennetegn ved brukerne som Nav hjelper og situasjonen på arbeidsmarkedet.

I denne artikkelen viser vi hvordan den nye arbeidsindikatoren kan tolkes og brukes til å undersøke Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse. Gjennom flere tolkningseksempler vil vi vise hvordan indikatorresultatene kan sammenliknes mellom fylker og mellom ulike brukergrupper. I tillegg viser vi hvordan betydningen av kjennetegn ved brukerne, som for eksempel fødeland, kan tolkes. Eksempelene vil belyse muligheter og begrensninger ved den nye arbeidsindikatoren og dermed bidra til opplyste diskusjoner om tolkning og bruk.

Dette er den andre artikkelen i en serie av publikasjoner om den nye arbeidsindikatoren, hvordan den kan tolkes og hvordan den kan tas i bruk for å bidra til mer kunnskap om Navs bidrag til arbeidsdeltakelse. For mer detaljert informasjon om hva arbeidsindikatoren er, hvordan arbeidsdeltakelse blir målt, hvilke variabler den kontrollerer for, populasjonen som brukes for å estimere modellene, samt hvordan indikatoren ser ut, se Skjøstad et al. (2025) og Nav (2025).

En indikator på Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse over tid

Hittil har den gamle indikatoren for overgang til arbeid blitt brukt for å måle Navs resultater med å

hjelpe brukerne i arbeid (Nav, 2024a).² Denne indikatoren tar ikke hensyn til at noen brukere er vanskeligere å hjelpe over i jobb enn andre, og at det noen steder, og i noen perioder, er større etterspørsel etter arbeidskraft enn andre. I tillegg blir arbeidsdeltakelse kun målt for brukere som har avsluttet en periode som registrert i Nav.³

Den nye arbeidsindikatoren inkluderer alle Navs brukere som mottar arbeidsrettet oppfølging, ikke bare de som ikke lenger er registrert i Nav. På den måten inkluderes mange flere brukere.

Arbeidsindikatoren måler Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse ved å ta hensyn til kjennetegn ved brukerne og arbeidsmarkedet. Dermed kan Navs bidrag til arbeidsdeltakelse isoleres fra andre faktorer som kan påvirke brukernes muligheter for å jobbe.

Arbeidsindikatoren er definert som forskjellen mellom faktisk arbeidsdeltakelse, og statistisk forventet arbeidsdeltakelse (Nav, 2025). Den forteller om Nav denne måneden bidrar til høyere eller lavere arbeidsdeltakelse enn forventet.

Statistisk forventet arbeidsdeltakelse blir beregnet i indikatormodeller basert på kjennetegn ved personene som får oppfølging, og forholdene på det lokale arbeidsmarkedet.

Det er fire regresjonsmodeller, en for hvert av arbeidsindikatorens fire mål på arbeidsdeltakelse:

1. Gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke personen har jobbet de neste tre månedene etter måletidspunktet
2. Gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke personen har jobbet de neste 12 månedene etter måletidspunktet

² Den gamle indikatoren for overgang til arbeid tar utgangspunkt i personer som har vært registrert hos Nav som enten arbeidsøkere eller med nedsatt arbeidsevne. Deretter måles andelen som er i jobb seks måneder etter at de slutter å være registrert hos Nav.

³ Se Skjøstad et al. (2025) for mer informasjon om utfordringene ved denne måten å måle overgang til arbeid.

3. Hvorvidt personen er i jobb tre måneder etter måletidspunktet⁴
4. Hvorvidt personen er i jobb 12 måneder etter måletidspunktet

Koeffisientene for hver forklaringsvariabel fra regresjonene brukes til å beregne forventet arbeidsdeltakelse for hver måned for hvert enkelt individ i populasjonen basert på deres individuelle kjennetegn og det lokale arbeidsmarkedet de er en del av (Nav, 2025).

Hvordan kan arbeidsindikatoren tolkes?

Indikatorresultatene kan brukes til å tolke utviklingen i arbeidsdeltakelse for alle Navs brukere, og vise om Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse er bedre eller dårligere enn gjennomsnittet i perioden. Indikatorresultatene kan også brukes til å studere arbeidsdeltakelse for en brukergruppe over tid, og sammenlikne arbeidsdeltakelse mellom ulike brukergrupper i Nav, mellom ulike fylker eller Nav-kontor.

Indikatorresultatene kan presenteres for en rekke ulike undergrupper av brukere. Tolkningen er imidlertid avhengig av om brukergruppen er definert av egenskaper det er kontrollert for i regresjonsmodellene eller ikke. I det videre vil vi forklare hva dette innebærer for hvordan indikatorresultatene kan tolkes.⁵

Tolkes relativt til gjennomsnittlig Nav-bidrag

Arbeidsindikatoren blir regnet ut på en måte som gjør at gjennomsnittet av indikatoren for hele observa-

sjonsperioden er null.⁶ Verdien null kan altså tolkes som Navs gjennomsnittlige bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse fra 2017 og fram til nå.

En indikatorverdi lik null betyr at faktisk arbeidsdeltakelse er lik det vi statistisk forventer. Vi kan tolke dette som at Nav bidrar gjennomsnittlig til brukernes arbeidsdeltakelse. Det er verken positivt eller negativt resultat.

En positiv indikatorverdi betyr at faktisk arbeidsdeltakelse er bedre enn statistisk forventet og at Nav bidrar mer enn gjennomsnittlig til brukernes arbeidsdeltakelse. En negativ indikator betyr at faktisk arbeidsdeltakelse er dårligere enn forventet og at Nav-bidraget er dårligere enn gjennomsnittet. Siden tolkningen av indikatorresultatene til enhver tid er knyttet til om Nav gjør det bedre eller dårligere enn gjennomsnittet, er arbeidsindikatoren et relativt mål på Navs bidrag til arbeidsdeltakelse.

En negativ indikatorverdi betyr at faktisk arbeidsdeltakelse er dårligere enn statistisk forventet. Det betyr *ikke* at Nav bidrar negativt til personenes arbeidstilknypning, men at Navs resultater er dårligere enn Navs gjennomsnittlige bidrag.

Indikatoren for Nav som helhet ligger like mye over null som under null i observasjonsperioden. Det innebærer at Nav tidvis lykkes bedre enn gjennomsnittet og tidvis dårligere enn gjennomsnittet. Trenden over tid kan likevel være positiv eller negativ.

Arbeidsindikatoren målt som arbeidstid måler forskjellen mellom faktiske og forventede gjennomsnittlige arbeidstimer per uke henholdsvis de neste tre og 12 månedene etter måletidspunktet. En positiv indikatorverdi betyr at brukerne i Nav en gitt måned i gjennomsnitt jobbet flere timer per uke de tre eller 12 neste månedene enn statistisk forventet (Nav, 2025). Tilsvarende betyr en negativ indikatorverdi at brukerne i

⁴ Å være regnet som «i jobb» innebærer en gjennomsnittlig arbeidstid på 19 timer eller mer per uke. Dette avviker fra den gamle indikatoren for overgang til arbeid, der å være «i jobb» innebærer å jobbe fire timer eller mer per uke. Dette avviker også fra annen arbeidsmarkedsstatistikk der kravet til å være i jobb er en time (Statistisk sentralbyrå, 2025). Måletidspunktet refererer til den måneden en person er registrert som bruker i Nav.

⁵ Alle tolkninger forutsetter at modellene er korrekt spesifisert. Forbehold om dette må derfor tas i alle tolkningseksemplene. Det er også viktig å merke seg at endringer over tid, og forskjeller mellom fylker ikke skyldes de variablene modellene kontrollert for, som alder, kjønn og landbakgrunn. Se også diskusjon av dette i Skjøstad. et al., (2025).

⁶ Det kvadrerte restleddet er null når modellen estimeres med OLS. Når vi beregner forventede verdier i regresjonsmodellene vil modellene per definisjon bestemme at forskjellen mellom faktisk og forventet verdi vil summeres til null for hele perioden den estimeres på (Skjøstad. et al., (2025).

gjennomsnitt jobbet færre timer per uke de tre eller 12 påfølgende månedene enn statistisk forventet. Verdien på indikatoren viser gjennomsnittlig antall timer per uke i forskjell mellom faktisk og forventet arbeidstid de neste månedene.

Arbeidsindikatoren målt som andel i jobb kan tolkes som forskjellen mellom faktisk og statistisk forventet andel som er i jobb henholdsvis tre og 12 måneder etter måletidspunktet. For eksempel innebærer en positiv indikatorverdi at en høyere andel av registrerte brukere i Nav en gitt måned var i jobb tre eller 12 måneder senere enn statistisk forventet for alle brukere. Verdien på indikatoren viser antall prosentpoeng høyere andel i jobb (Nav, 2025).

Når indikatorresultater brytes ned etter variabler som inngår i beregningen

Noen av kjennetegnene som inngår i regresjonsmodellene benyttes også til å definere brukergrupper vi ønsker å bryte resultatene ned på. For eksempel er innvandrerkategori et kjennetegn modellene kontrollerer for, som også brukes til å definere grupper som indikatoren brytes ned på fordi Nav skal følge utviklingen til disse.

Når indikatoren brytes ned etter variabler det kontrolleres for i modellen, for eksempel landbakgrunn, gir det ikke mening å sammenligne nivået til indikatorene. Det er fordi vi lar disse variablene være med og bestemme hva som skal forventes av de ulike brukerne og da vil indikatorverdiene per definisjon være null i gjennomsnitt. Vi kan da ikke se om Nav bidrar mer eller mindre ovenfor innvandrere enn norskfødte, siden begge har null som gjennomsnittsnivå.

Over tid vil det derimot være forskjeller i hvor godt Nav hjelper ulike grupper, og disse forskjellene i utvikling over tid kan sammenlignes. Stabil indikatorcurve for en brukergruppe samtidig med økende eller synkende indikatorcurve for en annen brukergruppe, kan indikere endringer i hvordan Nav følger opp gruppene.

En positiv indikatorverdi kan som ellers tolkes som at Nav bidrar bedre til økt arbeidsdeltakelse for brukergruppen enn Nav pleier. Avstanden fra null indikerer hvor mye bedre. En indikatorverdi lik null betyr at

faktisk arbeidsdeltakelse er lik det vi statistisk forventer av gruppen (Nav, 2025). Det er verken positivt eller negativt, og tilsvarer gjennomsnittlig Nav-bidrag. Tilsvarende innebærer en negativ indikatorverdi lavere arbeidsdeltakelse enn statistisk forventet (Nav, 2025). Tolkningen av dette er at i denne perioden eller for denne gruppen er Navs bidrag lavere enn Navs gjennomsnittlige bidrag for denne gruppen.

Indikatorresultater som brytes ned etter variabler som ikke inngår i beregningen

Indikatorresultater som brytes ned etter variabler som ikke inngår i beregningen av forventet arbeidsdeltakelse, vil derimot ikke ha null som gjennomsnitt. Forskjellen i nivå kan da tolkes relativt til gjennomsnittlig Nav-bidrag. Det innebærer at vi kan tolke både nivåforskjeller i indikatoren mellom to brukergrupper og forskjeller i utviklingen over tid. Indikatorresultater for fylker, Navs innsatsgrupper og brukere som omfattes av ungdomsgarantien kan tolkes på denne måten.

Et fylke med positiv indikator på et gitt tidspunkt gjør det bedre enn det gjennomsnittlige Nav-bidraget, og bidrar til å trekke gjennomsnittet opp. Omvendt bidrar et fylke med negativ indikator til å trekke gjennomsnittet ned. Fylket kan dermed se om deres resultater ligger over eller under gjennomsnittet, enten i forhold til alle brukere samlet, eller i forhold til gjennomsnittet for en spesifikk brukergruppe, for eksempel brukere som omfattes av ungdomsgarantien.⁷

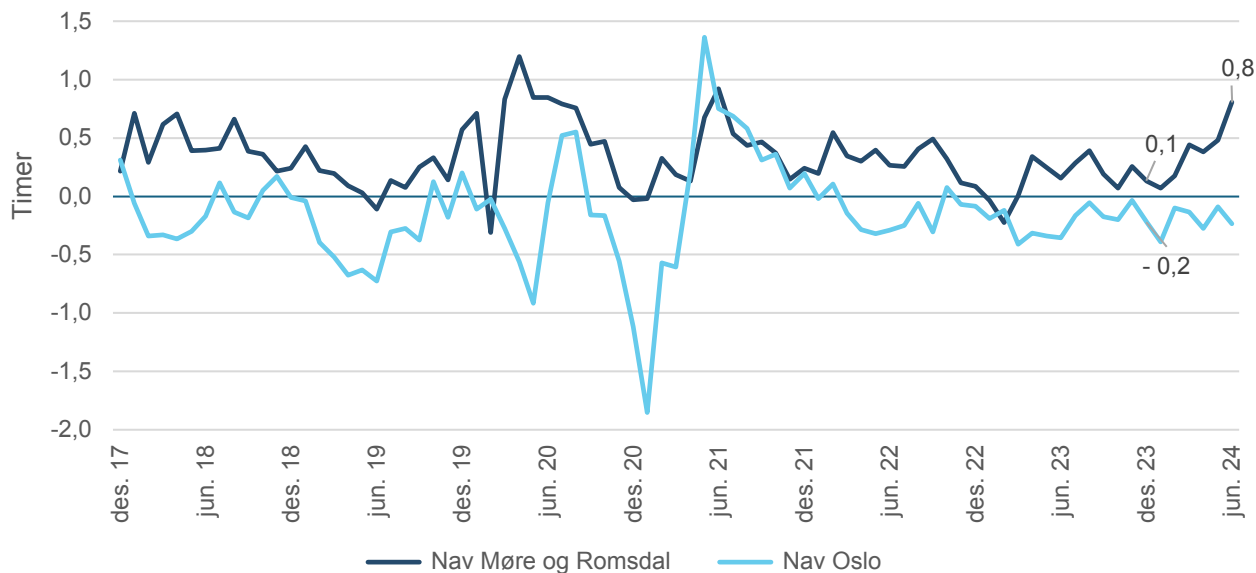
I det videre vil denne artikkelen vise forskjellige tolkningseksempler på hvordan arbeidsindikatoren kan tolkes for variabler som både inngår og ikke inngår i modellene. Vi bruker i hovedsak gjennomsnittlig arbeidstid per uke de tre påfølgende månedene som mål på arbeidsdeltakelse i eksemplene.

Tolkningseksempel 1: Er det forskjell mellom fylker?

Hvilket fylke en bruker er registrert i inngår ikke som forklaringsvariabel når forventet arbeidsdeltakelse regnes ut, og derfor kan vi sammenlikne nivåforskjel-

.....
⁷ Se figur 12 i Nav (2025).

Figur 1. Arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene etter måletidspunktet for Nav Oslo og Nav Møre og Romsdal.



Kilde: Nav

ler i indikatorresultatene mellom Nav-fylkesenheter, i tillegg til utviklingen over tid. For å sammenligne arbeidsdeltakelse mellom brukergrupper i ulike Nav-fylker, bruker vi Nav Oslo og Nav Møre og Romsdal som eksempler.

Indikatorresultatene målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene, varierer over tid i begge fylkene, men indikatorkurven i Møre og Romsdal ligger over indikatorkurven for Oslo i nesten hele observasjonsperioden (figur 1). Tolkningen av dette er at brukergruppen som er registrert i Nav Møre og Romsdal i gjennomsnitt har bedre arbeidsdeltakelse enn gruppen som er registrert i Nav Oslo på samme tidspunkt, når vi justerer for brukernes kjennetegn og lokale arbeidsmarkedsforhold.

I desember 2023 jobbet for eksempel brukerne registrert i Møre og Romsdal 0,1 timer mer enn forventet, i gjennomsnitt per uke i januar, februar og mars 2024. Det er 0,3 timer mer enn brukerne i Nav Oslo, som jobbet 0,2 timer mindre enn forventet i samme periode. Et lite regnestykke viser oss hvor mye dette utgjør i flere årsverk per uke. Nav Møre og Romsdal hadde 12 638 registrerte brukere i desember 2023. At disse i snitt jobbet 0,1 timer mer enn forventet i uken

de neste tre månedene utgjør samlet sett 1 264 timer. Det tilsvarer timene i ett årsverk mer enn det som er statistisk forventet per uke gitt sammensetningen av brukerne deres og det lokale arbeidsmarkedet.⁸

I tillegg til at vi kan sammenligne nivået på indikatorkurvene i de to fylkene, kan vi også sammenligne forskjeller i kurvenes utvikling over tid. Hvis indikatorkurven i det ene fylket stiger raskere enn indikatorkurven i det andre fylket, kan det tolkes som at arbeidsdeltakelsen forbedres raskere i dette fylket sammenliknet med det andre (Nav, 2025). Indikatorkurvene i Møre og Romsdal og Oslo varierer tidvis litt ulikt (figur 1). I 2024 har for eksempel Møre og Romsdal hatt en stigende trend, mens Oslo har hatt en mer flat utvikling. Dersom Møre og Romsdal kjenner til at de har gjort endringer på dette tidspunktet der økningen i indikatoren begynner kan det være en indikasjon på at disse endringen har forbedret Nav Møre og Romsdal sitt bidrag ovenfor sine brukere, og kan være en indikasjon på at disse endringen har hatt effekt. Men det kan også være tilfeldige svingninger vi ikke kan finne

⁸ 1 264 timer/uke tilsvarer 169 timer/dag (dagsverk). Det utgjør ett årsverk når vi legger til grunn at et årsverk tilsvarer 230 dager.

årsaken til. Det er også påfallende at de to fylkene har så ulike resultater under koronapandemien. Det kan skyldes at de var ulikt rustet til å håndtere en så ressurskrevende situasjon, gjennom ulik organisering eller bemanning. En annen forklaring kan være at arbeidsmarkedet i Oslo og Møre og Romsdal ble rammet svært ulikt av nedstengninger under pandemien, og at disse endringene i arbeidsmarkedet ikke fanges opp av arbeidsmarkedsvariablene.

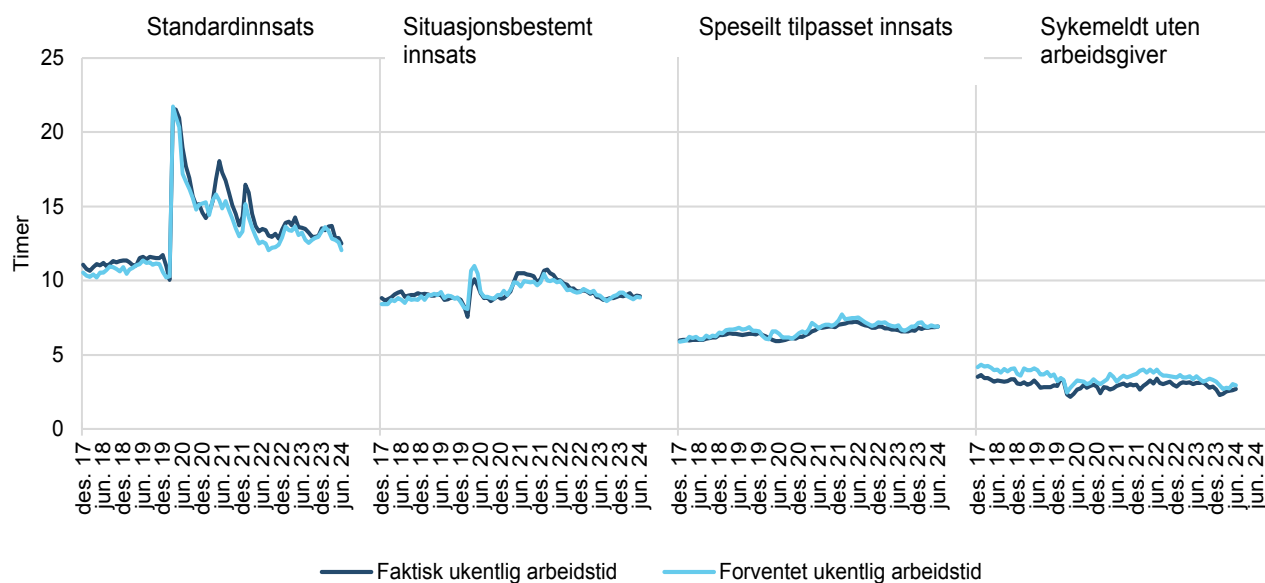
Tolkningseksempel 2: Hvordan går det med dem Nav bruker mest ressurser på?

Ifølge loven har alle som henvender seg til Nav, og som trenger hjelp og støtte for å komme i jobb eller beholde jobb, rett til å få vurdert sitt behov for bistand (Nav-loven, 2006, §14a). En slik bistandsvurdering resulterer i det som omtales som et oppfølgingsvedtak. Til grunn for dette vedtaket ligger Navs vurdering av personens muligheter på arbeidsmarkedet og behovet for hjelp til å komme i jobb (Galaasen & Lima,

2014). Det er fire forskjellige innsatsgrupper som reflekterer hvor mye bistand den enkelte vil trenge: *standardinnsats*, *situasjonsbestemt innsats*, *spesielt tilpasset innsats* og *varig tilpasset innsats*.⁹ I likhet med fylker, inngår ikke innsatsgrupper som variabler i modellene for utregning av forventet arbeidsdelta-kelse. Det betyr at vi kan sammenlikne nivåforskjeller i indikatoren mellom innsatsgrupper i tillegg til utviklingen over tid.

Det er flere ting å merke seg ved forskjellene i faktisk og forventet gjennomsnittlig arbeidstid mellom innsatsgruppene (figur 2). Nav sorterer gruppene ganske godt, ettersom de med størst innsatsbehov (spesielt tilpasset innsats) har langt lavere faktisk og forventet arbeidstid enn de andre gruppene. Mens de med spesielt tilpasset innsats har en gjennomsnittlig forventet arbeidstid de neste tre månedene på drøyt syv timer i uka, har de med situasjonsbestemt innsats en forventet arbeidstid på rundt ni timer. Brukere som Nav regner med at stort sett klarer seg selv (standardinnsats), har

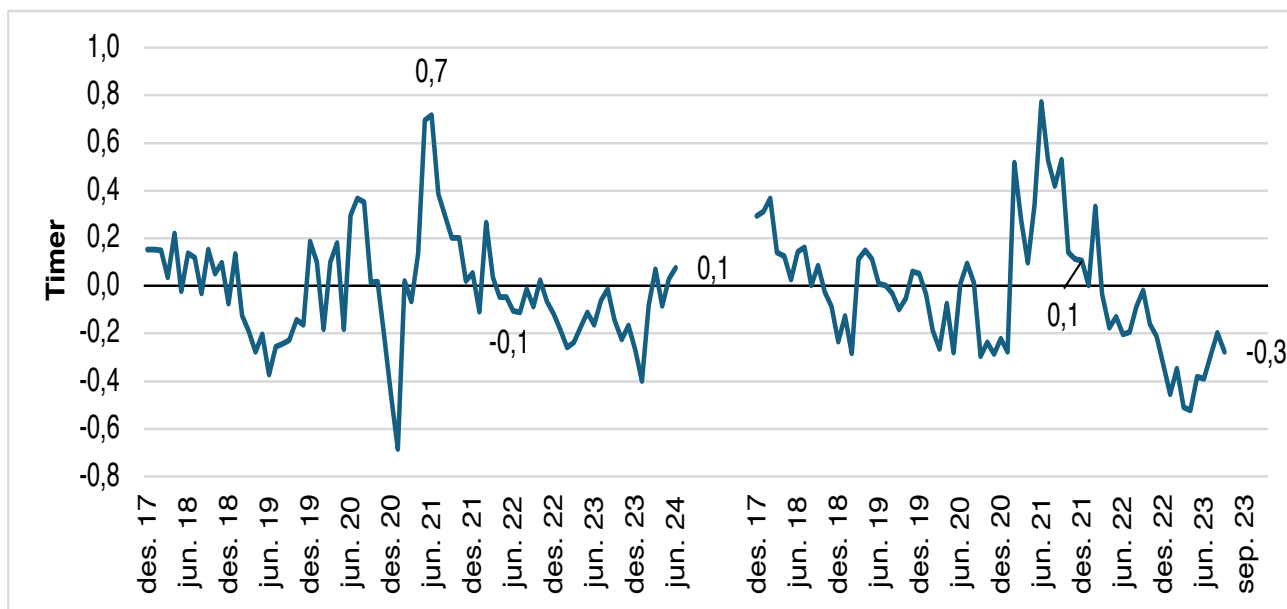
Figur 2. Faktisk gjennomsnittlig arbeidstid og forventet gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene etter måletidspunktet for innsatsgrupper og sykemeldte uten arbeidsgiver.



Kilde: Nav

⁹ Se faktaboks «Bistandsbehov og innsatsgrupper i Nav» i Skjøstad et al. (2025) for mer informasjon om bistandsbehov og innsatsgrupper i Nav. Personer med varig tilpasset innsats inngår ikke i populasjonen.

Figur 3. Arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene etter måletidspunktet for innsatsgrupper og sykemeldte uten arbeidsgiver.



Kilde: Nav

en forventet arbeidstid på rundt 13 timer. Alle innsatsgruppene har en svak men positiv trend i både faktisk og forventet arbeidstid, noe som viser at alle innsatsgruppene øker arbeidsdeltagelsen. Det gjør imidlertid også den statistisk forventede arbeidsdeltagelsen. Det kan skyldes at gruppene består av personer med sterkere arbeidsmarkedstilknytning, eller at arbeidsmarkedet er i en positiv utvikling. Arbeidsindikatoren har ikke en slik positiv trend siden den er differansen mellom faktisk og forventet. Navs bidrag til å få disse gruppene i arbeid er altså ikke forbedret (figur 3).

De med situasjonsbestemt innsatsbehov jobber tidvis mer og tidvis mindre enn det modellene forventer at denne gruppa skal jobbe ut ifra deres kjennetegn. Arbeidsindikatoren svinger dermed relativt mye rundt null (figur 3). På det minste jobber gruppen i gjennomsnitt en time mindre de tre neste månedene enn det vi forventer (april-juni 2020). Gruppen med spesielt tilpasset innsatsbehov jobber stort sett mindre enn statistisk forventet ut ifra deres kjennetegn, slik at indikatoren stort sett er negativ.

Både gruppen med situasjonsbestemt innsatsbehov og gruppen med spesielt tilpasset innsatsbehov har utfor-

dringer som kan gjøre det vanskelig å være i arbeid. Det ser vi ved at faktisk og forventet arbeidstid er lav. Nav klarer heller ikke å hjelpe disse gruppene til å jobbe mer enn det som er statistisk forventet. Disse gruppene ble i liten grad påvirket av koronapandemien.

Brukere med standardinnsats jobber stort sett mer enn modellene forventer, slik at indikatoren for det meste er positiv. For disse brukerne, ble både faktisk og forventet arbeidstid samt indikatoren i stor grad påvirket av koronapandemien (figur 2 og 3). Dette er som forventet siden de aller fleste som ble arbeidsledige under pandemien ikke trengte hjelp fra Nav, utover inntektssikring. Mange registrerte arbeidssøkere var permitterte og visste hvilken arbeidsgiver de skulle tilbake til når samfunnet åpnet igjen (Nav, 2020).

Sykemeldte uten arbeidsgiver har en negativ arbeidsindikator i hele observasjonsperioden. Denne gruppen jobber i gjennomsnitt en halv time mindre enn det vi forventer. For denne gruppen bidrar Nav mindre enn for alle de andre innsatsgruppene, så for denne gruppen bør kanskje oppfølgingsrutinen endres.

Er bildet det samme om vi bruker et annet mål på arbeidsdeltakelse?

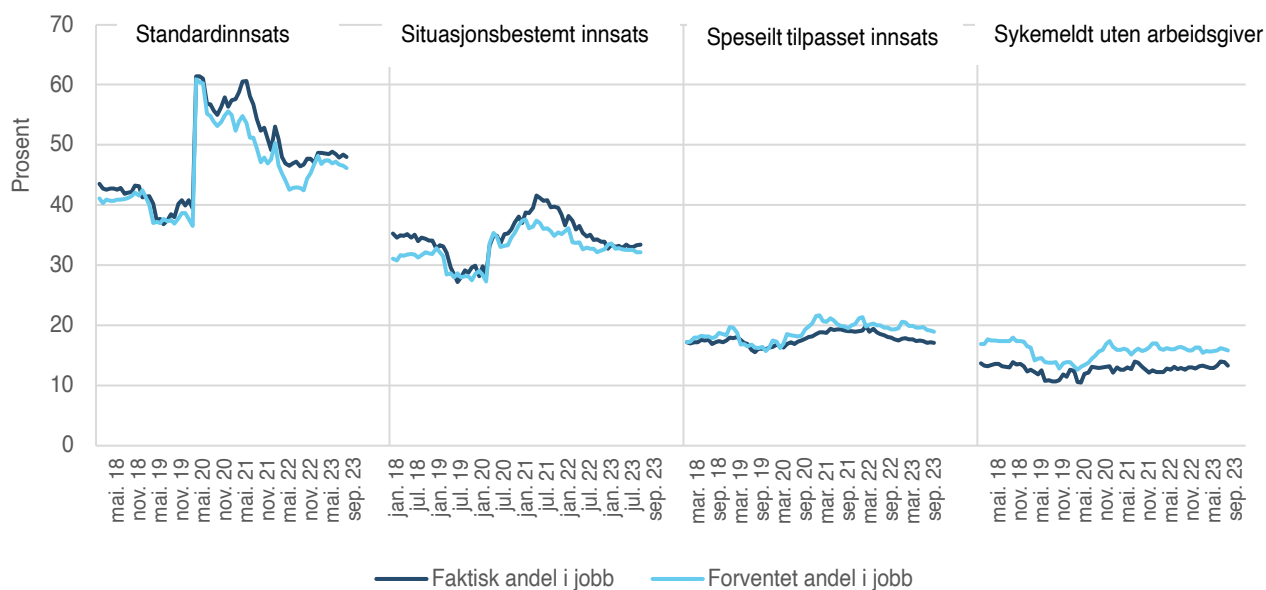
Arbeidsindikatorens fire mål på arbeidsdeltakelse måler ulike aspekter av brukernes arbeidsmarkedstilknnytning. Det er ikke sikkert at indikatorresultatene for gjennomsnittlig arbeidstid gir et fullstendig bilde av Navs innsats. For eksempel kan det være at arbeidstiden ikke blir påvirket på kort sikt av Navs bidrag. Dette kan skje hvis en bruker deltar på et tiltak og dermed ikke har mulighet til å jobbe så mye på måletidspunktet. På lenger sikt kan likevel arbeidstiden øke. Dette kan bety at effekten av Navs innsats ikke blir synlig før det har gått mer tid, og at vi kan få et annet bilde av Navs innsats hvis vi bruker et annet mål på arbeidsdeltakelse. Vi undersøker derfor indikatoren målt som andelen i jobb 12 måneder etter måletidspunktet for innsatsgruppene, og ser om disse resultatene gir et annet inntrykk av forskjellene mellom gruppene og utviklingen over tid.

Faktisk og forventet andel i jobb 12 måneder etter måletidspunktet er svært forskjellig for de ulike innsatsgruppene (figur 4). Blant de med spesielt tilpasset innsats er faktisk og forventet andel i jobb langt lavere

enn i de andre innsatsgruppene. Mens det blant brukere med spesielt tilpasset innsats i gjennomsnitt er 17 prosent i jobb i observasjonsperioden, er det blant de med situasjonsbestemt innsats 34 prosent i jobb. Brukere med standardinnsats, har en gjennomsnittlig andel i jobb på 48 prosent.

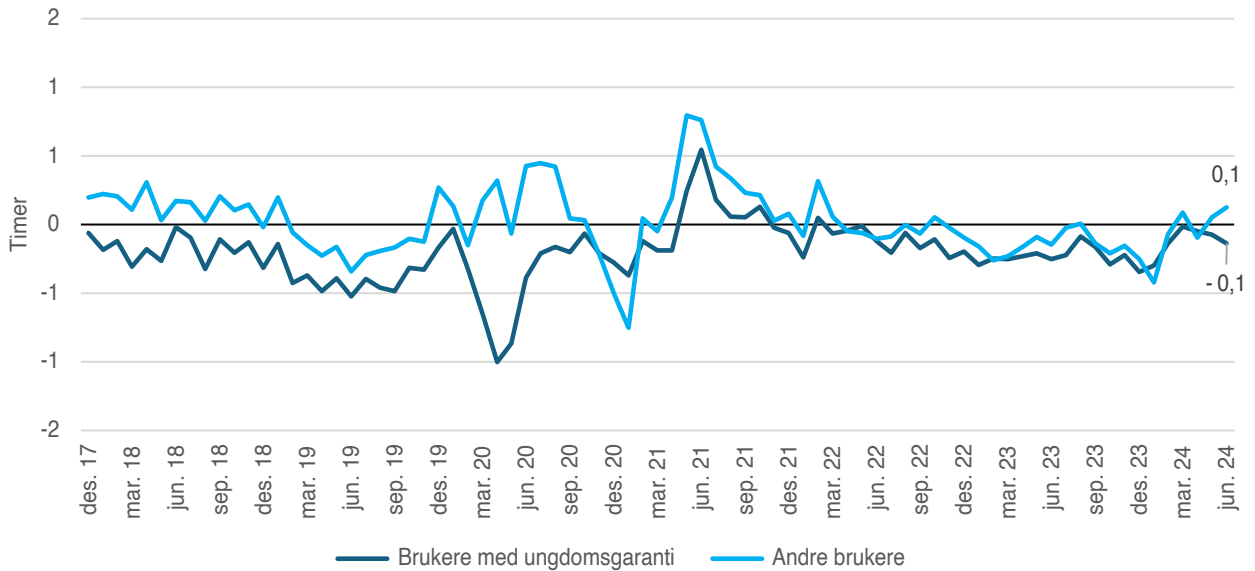
Arbeidsindikatoren målt som andel i jobb 12 måneder etter måletidspunktet (figur 5), gir et annerledes bilde enn indikatoren målt som gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid de neste tre månedene (figur 3). Gruppen med situasjonsbestemt innsats har en positiv indikator i nesten hele perioden (figur 5). Det betyr at i denne gruppen er det en større andel som er i jobb 12 måneder etter måletidspunktet enn det modellene forventer ut ifra deres kjennetegn. På det meste i september 2021 var det fem prosentpoeng flere i jobb i denne gruppa enn statistisk forventet. Siden høsten 2021 har det vært en negativ trend i faktisk andel i jobb, slik at indikatoren har gått mot null. Indikatoren bikket også under null rundt årsskiftet 2022/2023, men har økt litt igjen utover i 2023. På det seneste måletidspunktet i september 2023, var det ett prosentpoeng flere i jobb i september 2024 enn statistisk forventet.

Figur 4. Faktisk andel i jobb og forventet andel i jobb 12 måneder etter måletidspunktet for innsatsgrupper og sykemeldte uten arbeidsgiver.



Kilde: Nav

Figur 6. Arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene etter måletidspunktet for brukere med ungdomsgaranti og andre brukere.

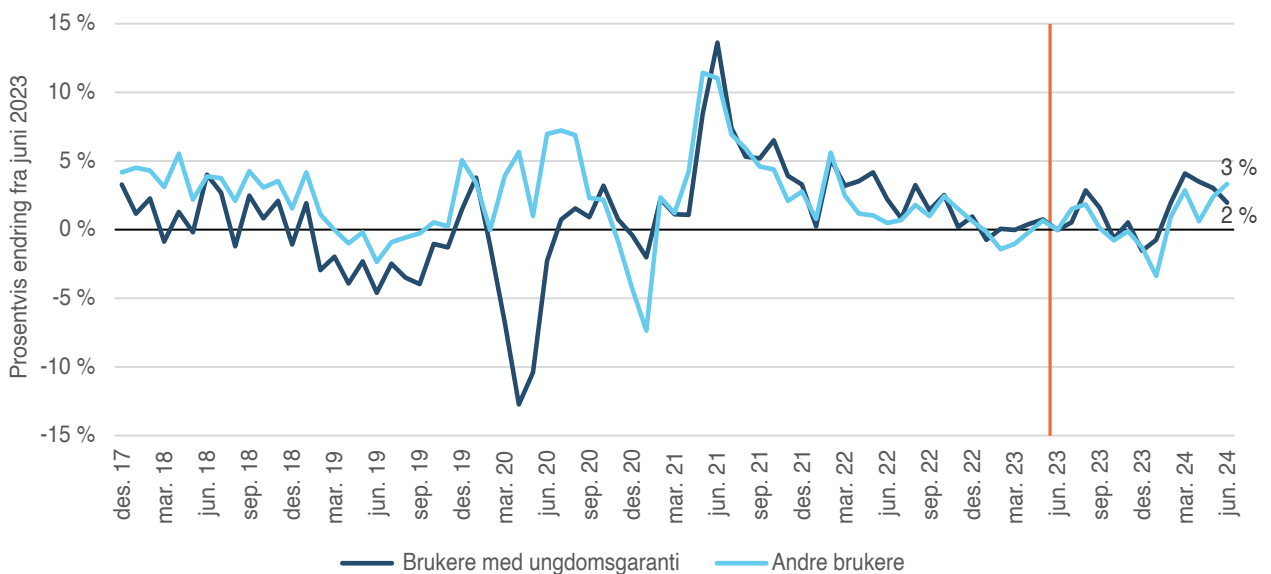


Kilde: Nav

domsgaranti og for andre brukere (figur 6). Kurvene for begge grupper følger hverandre ganske tett, unntatt i første del av pandemien. Våren 2024 er utviklingen også litt ulik. I juni 2024 jobbet for eksempel bru-

kere med ungdomsgaranti 0,1 timer mindre enn forventet i gjennomsnitt per uke i juli-september 2024. Det er 0,2 timer mindre enn andre brukere, som jobbet 0,1 timer mer enn forventet i samme periode.

Figur 7. Prosentvis endring i arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene etter måletidspunktet for brukere med ungdomsgaranti og andre brukere. Indeks (juni 2023 = 0)



Kilde: Nav

Faktaboks: Indeks for utregning av prosentvis endring

En indeks er en måte å regne prosentvis endring på (Statistisk sentralbyrå, 2019). Når vi beregner indeksen for arbeidsindikatoren målt som arbeidstid de neste tre månedene har vi lagt til faktisk arbeidstid i juni 2023 til alle måletidspunkt. Årsaken til det er at vi ønsker å måle endring i arbeidsdeltagelse relativt til hvilket nivå arbeidsdeltagelsen er på for den gruppen vi undersøker. Juni 2023 er satt som referansepunkt siden det var måneden før ungdomsgarantien ble innført. Det betyr at juni 2023 = 0. Indeksen kan brukes til å vise prosentvis endring i arbeidstid i periode t, sammenlignet med juni 2023. Vi kan da se om gruppen vi undersøker jobber mer eller mindre per uke sammenlignet med juni 2023. Indeksen for endring i andelen i jobb vil tilsvarende vise om en høyere eller lavere andel av brukerne jobber sammenlignet med juni 2023.

$$\text{prosentvis endring i arbeidstid}_t = \left(\frac{(\text{atid3}_t + \text{faktisk arbeidstid}_{\text{juni2023}})}{(\text{atid3}_{\text{juni2023}} + \text{faktisk arbeidstid}_{\text{juni2023}})} - 1 \right) * 100$$

$$\text{prosentvis endring i andel i jobb}_t = \frac{(\text{jobb12}_t + \text{faktisk andel i jobb}_{\text{juni2023}})}{(\text{jobb12}_{\text{juni2023}} + \text{faktisk andel i jobb}_{\text{juni2023}})} - 1$$

For å studere den relative Nav-innsatsen overfor brukere med ungdomsgaranti og andre brukere, sammenligner vi utviklingen i indikatoren for gruppene over tid. Til dette bruker vi en indeks med juni 2023 som referansepunkt. Indeksen viser prosentvis endring i arbeidsindikatoren ut ifra nivået arbeidsdeltagelsen for hver av de to gruppene var på referansetidspunktet, og vil gi svar på hvor mye arbeidsdeltagelsen for de to gruppene har endret seg siden garantien ble innført.¹⁰

Mellom juni 2023 og juni 2024 øker arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid de neste tre månedene med to prosent for brukere med ungdomsgaranti (figur 7) (referansepunktet er markert med oransje vertikal linje). Det betyr at faktisk arbeidstid har økt mer enn forventet arbeidstid, og at arbeidsdeltakelsen i juni 2024 er bedre enn da ungdomsgarantien ble innført. For andre brukere øker indikatoren med tre prosent i samme periode. Selv om Navs innsats har bidratt til å løfte ungdomsgaranti-gruppa til å jobbe mer, er altså resultatene for andre brukere bedre i perioden.

Dette til tross for at resultatene for brukere med ungdomsgaranti har ligget på samme nivå eller over andre brukere i nesten hele perioden etter at garantien ble innført (figur 7). Våren 2024 har derimot resultatene for de med ungdomsgaranti blitt dårligere, mens resultatene for andre brukergrupper har blitt bedre. Hvorfor de med ungdomsgaranti kommer dårligere ut enn andre brukere i juni 2024 vet vi ikke. Det kan være tilfeldige svingninger, og vi vil derfor være forsiktige med å tolke dette før indikatoren ligger stabilt over eller under en annen gruppe flere måneder i strekk.¹¹

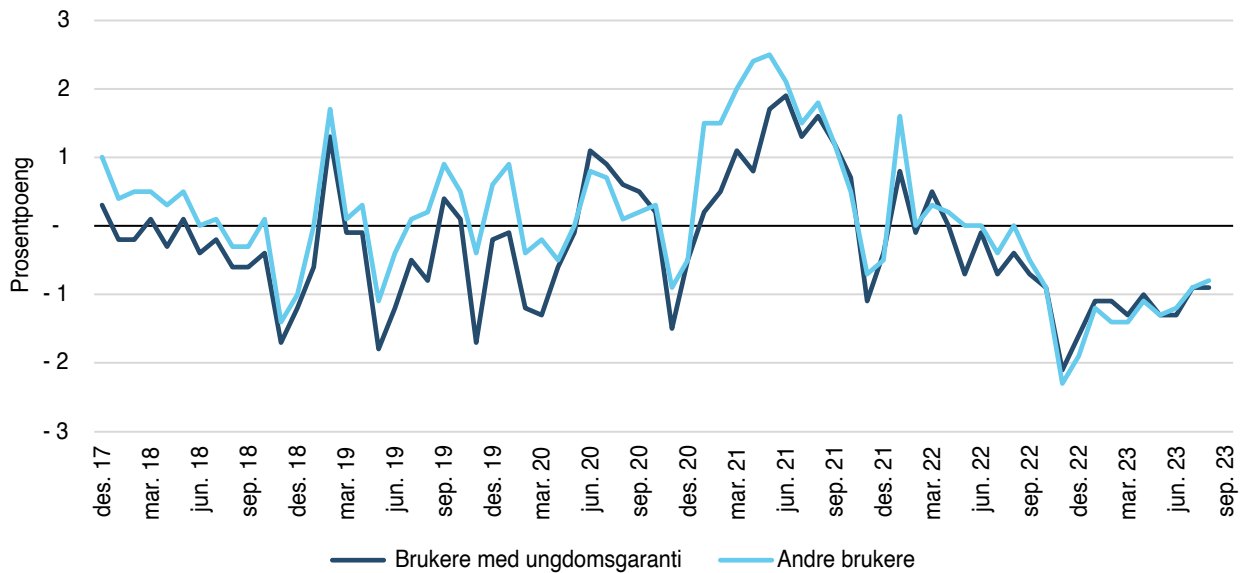
Er bildet det samme om vi bruker et annet mål på arbeidsdeltakelse?

Det er et litt annet bilde som tegner seg når vi ser på hvor stor andel av brukerne som er i jobb 12 måneder etter måletidspunktet (figur 8) enn da vi så på gjennomsnittlig antall arbeidstimer i uka de neste tre månedene (figur 6). Brukere med ungdomsgaranti jobber stort sett like mye som modellene forventer, og indikatorresultatene ligger stort sett rundt null. Utviklingen for brukere med ungdomsgaranti ser veldig lik ut som for andre brukere. Begge gruppene har en positiv utvikling i starten av pandemien, men siden midten av 2022 har indikatorresultatene vært nega-

¹⁰ Se faktaboksen «Indeks for utregning av prosentvis endring» for mer informasjon om utregning av indeksen. Samme fremgangsmåte kan benyttes for eksempel for å sammenligne utviklingen for unge brukere med ungdomsgaranti i hvert av fylkene.

¹¹ Slike sammenligninger kan gjøres for hvert fylke, det kan også sammenlignes mot andre grupper enn «alle som ikke omfattes av ungdomsgarantien».

Figur 8 Arbeidsindikatoren målt som andel i jobb 12 måneder etter måletidspunktet for brukere med ungdomsgaranti og andre brukere.

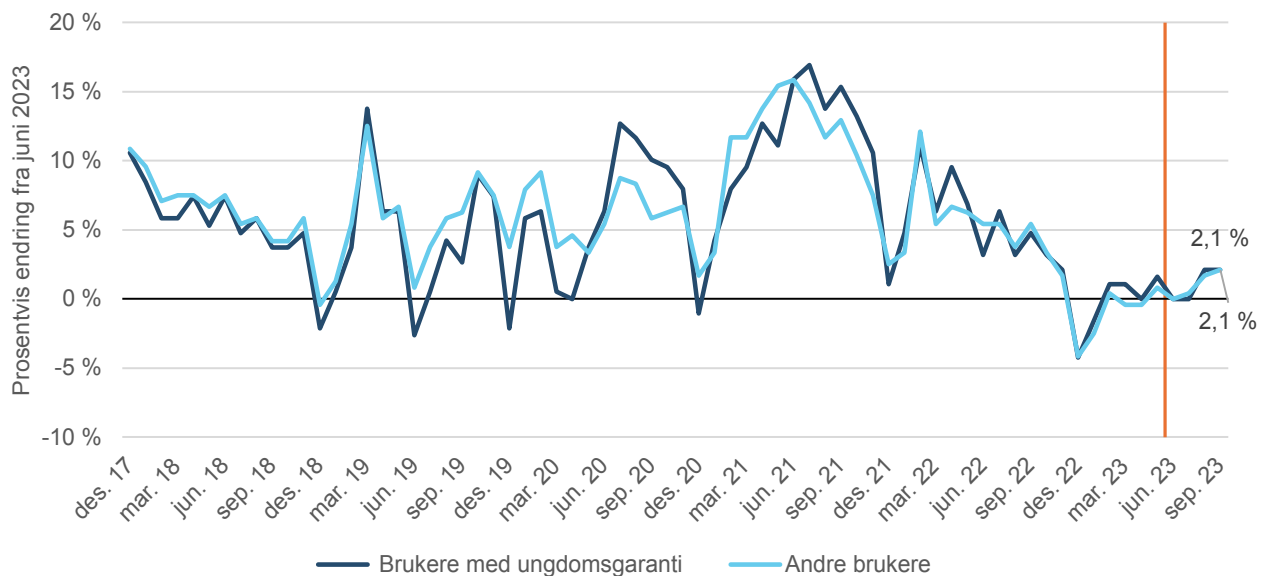


Kilde: Nav

tive. Når vi så på arbeidstid de neste tre månedene fant vi at utviklingen var mye dårligere for de unge enn for andre gruer under korona, men når vi ser dette etter 12 måneder er utviklingen ganske lik som for andre brukere også under korona.

For å studere den relative innsatsen overfor brukere med ungdomsgaranti sammenliknet med andre brukere, sammenligner vi også her utviklingen i indikatoren for gruppene over tid ved å bruke en indeks. For brukere med ungdomsgaranti, er indikatoren målt

Figur 9. Prosentvis endring i arbeidsindikatoren målt som andel i jobb 12 måneder etter måletidspunktet for brukere med ungdomsgaranti og andre brukere. Indeks (juni 2023 = 0)



Kilde: Nav

som andel i jobb etter 12 måneder to prosent høyere i september 2023 enn i juni 2023 (figur 9 – referansepunktet er markert med oransje linje). Det betyr at faktisk andel i jobb har økt mer enn forventet andel i jobb. Det kan tolkes som at Navs bidrag til arbeidsdeltakelse for denne brukergruppa har økt i perioden. Indikatorresultatene for andre brukere har økt like mye (figur 9).

Indikatoren målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene på samme tidspunkt, viser derimot en interessant forskjell mellom gruppene. I september 2023 var arbeidsindikatoren for ungdomsgaranti-brukere to prosent høyere enn i juni 2023 (ikke vist i figur). For andre brukere var indikatoren lik som i juni 2023. Det tyder på at Navs resultater for brukere med ungdomsgaranti er bedre på kort sikt (tre måneder) enn på lang sikt (12 måneder) etter at garantien ble innført. En mulig forklaring på det kan være at disse brukerne ikke klarer å jobbe mer enn 19 timer i uken. På grunn av langvarige kompetansehevende tiltak kan det også være at det tar lenger tid enn ett år å komme i en jobb der de jobber mer enn 19 timer i uken. Det kan også være at resultatet ville vært bedre hvis arbeidsindikatoren målte utdanning i tillegg til arbeid, siden mange unge har utdanning som mål for den arbeidsrettede oppfølgingen de mottar fra Nav.

Tolkningseksempel 4: Hvordan bidrar Nav til å hjelpe ikke-vestlige innvandrere i jobb?

Personer med innvandrerbakgrunn er ofte utsatt for vedvarende lavinntekt grunnet manglende tilknytning til arbeidslivet (Kane & Spjelkavik, 2021). Den svake tilknytningen til arbeidsmarkedet kan i mange tilfeller skyldes manglende språkkunnskaper, kompetanse, utfordrende familiesituasjoner og helseproblemer. Videre har flyktninger og innvandrere ofte omfattende og sammensatte bistandsbehov og trenger derfor særlig tett arbeidsrettet oppfølging. I et arbeidsliv med økte utdanningskrav, rasjonalisering, omstilling og teknologiutvikling er det utfordrende å inkludere personer med særlige utfordringer og behov for bistand (Kane & Spjelkavik, 2021). Innvandrere fra ikke-vest-

lige land,¹² skal prioriteres ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak på samme måte som brukere med ungdomsgaranti og langtidsledige som er særlig utsatte i arbeidsmarkedet (Nav, 2024).

Frem til desember 2019 har ikke-vestlige innvandrere en relativt stabil utvikling i arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid de neste tre måneder, og de jobber stort sett mindre enn forventet (figur 10). Gjennom pandemien svinger indikatoren mye opp og ned. Fra 2023 er utviklingen ganske flat, og indikatoren ligger stabilt rundt null. Indikatorresultatene for norskfødte brukere utvikler seg nokså likt som resultatene for ikke-vestlige innvandrere, men svingningene gjennom pandemien er ikke like kraftigere. Etter 2021 er utviklingen ganske lik eller lavere enn før pandemien.

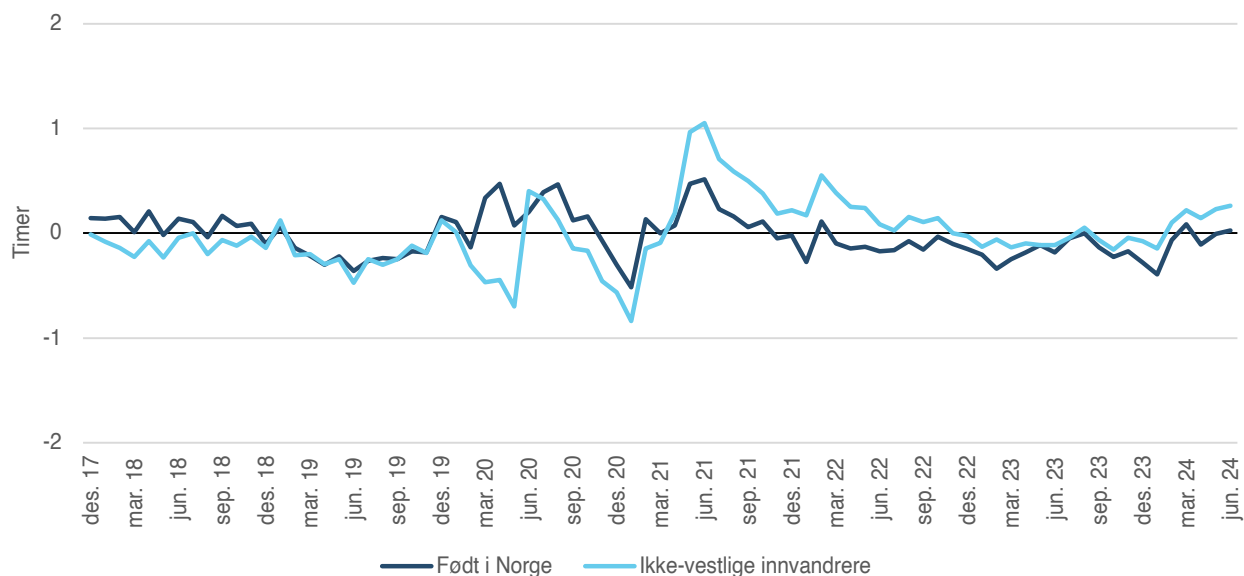
Siden landbakgrunn inngår som en forklaringsvariabel i modellene som beregner forventet arbeidsdeltakelse, kan vi ikke sammenligne nivåforskjeller i indikatorresultatene for brukere med ulik landbakgrunn og tolke dette som at Navs bidrag overfor gruppene er ulikt (figur 10). For å studere den relative innsatsen overfor brukere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn sammenlignet med andre brukere, bruker vi også her en indeks med referansepunkt juni 2023 (markert med oransje vertikal linje i figur 11).¹³

I juni 2023 var arbeidsindikatoren målt som ukentlig arbeidstid de neste tre månedene for ikke-vestlige innvandrere fem prosent høyere enn i juni 2019 (figur 11). I samme periode har indikatorresultatene for norskfødte brukere økt med to prosent. Faktisk arbeidstid har økt mer enn forventet arbeidstid for begge grupper i perioden, og Nav har bidratt til økt arbeidsdeltakelse. I perioden mellom juni 2023 og juni 2024 har ikke-vestlige innvandrere også hatt en bedre utvikling i indikatorresultatene enn norskfødte. Arbeidsdeltakelsen for ikke-vestlige innvandrere har

¹² Inkluderer innvandrere fra land i Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, Oseania (unntatt Australia og New Zealand) og Europa (unntatt EU/EØS). Disse omtales i teksten som ikke-vestlige innvandrere.

¹³ Valg av juni 2023 som referansepunkt til dette eksempelet ble gjort for å få kunne sammenligne et år tilbake i tid fra siste måletidspunkt, men et hvilket som helst tidspunkt i observasjonsperioden kunne blitt valgt.

Figur 10. Arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene etter måletidspunktet for brukere født i Norge og ikke-vestlige innvandrere.

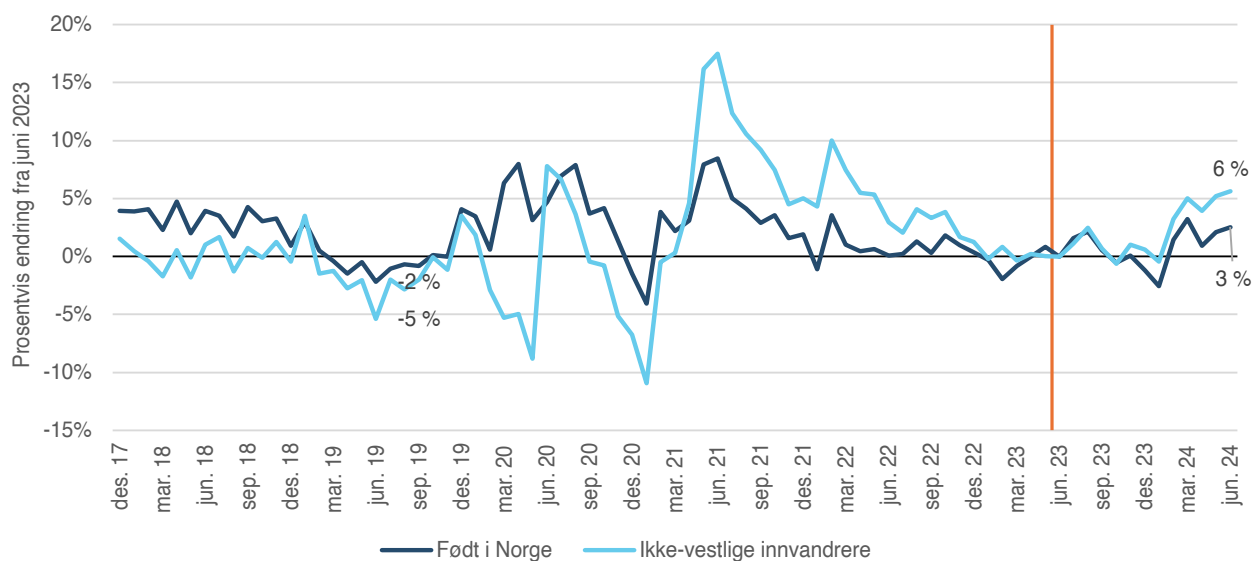


Kilde: Nav

økt med seks prosent, mens den for norskfødte har økt med tre prosent, noe som kan tolkes som at Nav har klart å løfte denne gruppa til å jobbe mer enn norskfødte i 2024 (figur 11). Siden februar 2024 har indika-

atoren for ikke-vestlige innvandrere vært positiv (figur 10), noe som kan tolkes som at Nav etter dette bidrar mer til deres arbeidstilknytning enn Nav gjør i gjennomsnitt.

Figur 11. Prosentvis endring i arbeidsindikatoren målt som gjennomsnittlig arbeidstid de neste tre månedene etter måletidspunktet for brukere født i Norge og ikke-vestlige innvandrere. Indeks (juni 2023 = 0)



Kilde: Nav

Diskusjon og oppsummering

En av Navs viktigste oppgaver er å bidra til at flere kommer i jobb. Arbeidsindikatoren gir Nav bedre grunnlag enn tidligere til å vurdere om innsatsen Nav gjør hjelper brukerne. Den innsikten kan Nav bruke til å forbedre seg.

Det er viktig å følge utviklingen i indikatoren over tid. Endringer i indikatoren på samme tidspunkt som Nav har gjort endringer lokalt eller sentralt i organisasjonen kan være indikasjoner på at endringen Nav har gjort har hatt betydning for Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltagelse.

Indikatoren kan også bidra til at Nav lærer av andre på tvers i organisasjonen. Noen har lykket godt med å få unge i jobb, andre har lykket bedre med innvandrere.

Dersom indikatorkurven for Nav som helhet eller for en brukergruppe øker i en periode, kan det skyldes at Navs bidrag til økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen er bedre enn før, eller at Nav klarer å holde arbeidsdeltagelsen blant brukerne oppe til tross for et mer utfordrende arbeidsmarked. Dette kan tolkes som at Navs «netto-bidrag» har økt, og at Nav bidrar mer enn gjennomsnittlig til brukernes arbeidsdeltakelse.

Måler ikke alt

For å kunne tolke arbeidsindikatoren som Navs bidrag, og for å kunne bruke den på en god måte, er det viktig å huske hva den forsøker å måle. Indikatoren gir et mål på om brukerne er i jobb og hvor mye de jobber, og om dette er mer eller mindre enn forventet gitt individenes egenskaper og faktiske forhold i arbeidsmarkedet. Den måler ikke andre kvaliteter ved Navs arbeid, og den måler heller ikke overgang til utdanning. Resultatene gir likevel et mer presist mål på Navs bidrag til arbeidsdeltakelse enn Nav har hatt tidligere. Se også diskusjon i Oslo Economics & Frischsenteret (2022).

Indikatoren er et relativt mål på Navs bidrag til arbeidsdeltakelse, som viser om Navs bidrag til brukernes arbeidsdeltakelse er bedre eller dårligere enn gjennomsnittet for alle Nav-brukere i hele observasjonsperioden. Det er viktig å forstå konteksten og begrensningene ved indikatoren, og at den må brukes

sammen med andre kunnskapskilder for å forbedre kvaliteten på Navs arbeidsrettede tjenester.

Må tolkes sammen med andre kilder

Hva som er årsaken til at resultatene er som de er, må undersøkes gjennom forskning og analyse. Men endringer Nav gjør kan gi indikasjon på hva som virker. For å forstå og tolke utviklingen i indikatoren er det derfor viktig å ha kjennskap til Navs tjenester og målgrupper, lokal variasjon i tjenestetilbud og organisering (Nav, 2025). Når resultater fra arbeidsindikatoren ses i sammenheng med annen kunnskap, kan de bidra til kvalitetsutvikling og mer effektiv ressursutnyttelse i Nav (Meld. St. 33 (2023-2024)).

Hvilke faktorer kan påvirke arbeidsindikatoren?

Det å tolke opp- og nedganger i indikatoren som endringer i Navs netto-bidrag eller kvalitet i oppfølgingen forutsetter at det ikke har skjedd store endringer i Navs brukere eller i arbeidsmarkedsforholdene, som modellene ikke kontrollerer for (Nav, 2025). Vi kan imidlertid ikke utelukke at egenskaper ved brukerne eller de lokale arbeidsmarkedsforholdene som modellene ikke kontrollerer for kan bidra til å forklare indikatorresultatene (Skjøstad et al., 2025). Et eksempel kan være plutselige endringer i sammensetning av personer innenfor gruppen av ikke-vestlige innvandrere. Dersom brukere med bakgrunn fra Ukraina på et tidspunkt dominerer gruppen ikke-vestlige innvandrere, og disse har andre egenskaper enn de som har utgjort flertallet av gruppen tidligere, kan endringer i indikatorresultatene skyldes dette.¹⁴

Faktorer som bevisst er utelatt fra modellene kan bidra til å forklare resultatene og endringer i indikatoren. Eksempler på slike variabler er interne Nav-forhold som er en del av Navs forutsetninger for å følge opp brukerne. Disse er utelatt som forklaringsvariabler fra modellene fordi de kan påvirkes av Nav selv. Og det er nettopp slike endringer Nav kan gjøre noe med. Dette kan være endringer både sentralt i organisasjonen og lokalt på et Nav-kontor. Slike endringer

¹⁴ Arbeidssøkere med bakgrunn fra Ukraina er en viktig forklaring til at arbeidsledigheten i Norge har økt de siste to årene (Mykklathun et al., 2025).

kan være med på å forklare indikatorresultatene, og kan brukes av Nav til å justere kursen. Det er derfor viktig å sammenligne tidspunkt for endringer i indikatoren, men tidspunkter for endringer Nav gjør i organisasjonen sentralt eller lokalt.

Endringer felles for hele Nav

Mye av variasjonen i indikatorkurvene i fylkene er lik i hele landet (Nav, 2025). Det gjelder også for Nav Oslo og Nav Møre og Romsdal (vist i figur 1), selv om disse fylkene også tidvis varierer ulikt. Det kan skyldes endringer som påvirker hele Nav-organisasjonen. Felles endringer i Nav-organisasjonen som gjelder for hele organisasjonen, vil påvirke resultatene for alle enheter. Det kan eksempelvis være regler for hvilke grupper som skal prioriteres (som ungdomsgarantien) og hvordan brukere skal fordeles i ulike innsatsgrupper. Det kan også være innføring av nye datasystemer og nedbemanning eller oppbemanning på ulike områder. Dersom endringer i indikatorresultatene som er felles i mange deler av Nav, skjer samtidig som endringer Nav har gjort som berører hele organisasjonen, bør det undersøkes om det kan være en årsaksammenheng. Dette kan gjøres gjennom forsøk og analyser, og indikatoren kan da være et bidrag til å gjøre mer av noe, eller justere kursen.

Endringer som gjøres sentralt for hele organisasjonen vil være forutsetninger for lokalkontor og fylker, og det kan ramme ulike deler av organisasjonen ulikt. Derfor skal ikke indikatoren brukes til å rangere kontor. Innsatsen et lokalkontor gjør kan være svært god, men deres rammevilkår kan være vanskeligere.

Endringer lokalt i Nav

Endringer i ressurs situasjonen på det enkelte Nav-kontor kan være et eksempel på en endring lokalt i Nav som kan påvirke indikatorresultatene. Det kan også

være lokal variasjon i arbeidsmetoder eller hvordan bemanning fordeles mellom Nav-kontor med ulikt antall brukere, og mellom ledelse og saksbehandlernivå i et fylke. Hvis et Nav-kontor som har brukere med store hjelpebehov kan få hjelp fra andre kontor i fylket, kan de samlet klare å bidra til større arbeidsdeltagelse for brukerne. Det kan også være at det store forskjeller i Nav kontorenes måte å ha kontakt med arbeidsgivere på. Hvordan ungdomsarbeidet organiseres osv.

I tillegg til andre egenskaper ved brukerne og de lokale arbeidsmarkedsforholdene, kan også det enkelte Nav-kontor påvirkes av flere utenforliggende forhold vi ikke kontrollerer for i modellen (Oslo Economics & Frischsenteret, 2022; Nav, 2025).

Sier ikke noe om årsak

Selv om arbeidsindikatoren viser resultater for Nav-enheter som Nav-kontor og fylker, er det viktig å presisere at indikatoren ikke skal brukes til å rangere ulike enheter. Indikatoren er egnet som grunnlag for egenevaluering av etatens innsats og kunnskapsgrunnlag for lokal tjenesteutvikling.

For Nav og for det enkelte Nav-kontor kan det være utfordrende at indikatorresultatene ikke sier noe om årsakene til at noen Nav-kontor har bedre resultater enn andre. I likhet med annen statistikk, er indikatorresultatene i seg selv bare en indikasjon på hvordan Nav-kontoret lykkes med å bidra til arbeidsdeltakelse. Ved å avdekke forskjeller, kan imidlertid indikatorresultatene bidra til tjenesteutvikling gjennom å fremme diskusjoner lokalt basert på annen lokal kunnskap i tillegg til arbeidsindikatoren. Dette understreker viktigheten av at indikatoren ikke kan tolkes alene, men må ses i sammenheng med annen kunnskap og relevant forskning på området.

Referanser

- Galaasen, A. M., & Lima, I. A. (2014). *Arbeidsevne- vurderinger i Nav: Kunnskapsstatus og veien videre. Arbeid og velferd, 3*, 57-58
- Hernes, T., Heum, I., & Haavorsen, P. (Red.). (2010). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kalstø, Å. M. (2022). *Aktivitet og samhandling – hvilken oppfølging får unge som kommer til Nav? Arbeid og velferd, 1*, 22-35.
- Kane, A. A., & Spjelkavik, Ø. (Red.). (2021). *Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i Nav*. Orkana Akademisk.
- Lamøy, E., & Myhre, A. (2021). Mulig samfunnsgevinst av arbeid fremfor uføretrygd. *Arbeid og velferd*.
- Markussen, S., & Røed, K. (2014). The impacts of vocational rehabilitation. *Labour Economics*.
- Meld. St. 33 (2023-2024) En forsterket arbeidslinje – flere i jobb og færre på trygd: <https://www.regjeringen.no/contentassets/6c89bf4309654a0aaa24a5c6b-123b7f1/no/pdfs/stm202320240033000dddpdfs.pdf>
- Myklathun, K., Skjøstad, O., & Sørbø, J. (2025). Utviklingen på arbeidsmarkedet. Navs arbeidsmarkedsprognose. *Arbeid og velferd, 1*, 4-15
- Nav-loven. (2006). Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven (LOV-2006-06-16-20). Lovdata. *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven) [Nav-loven] - Lovdata*
- Nav. (2020). Tabell 11. Tilgang: Antall nye registrerte arbeidssøkere i perioden fordelt på registreringsgrunnelse og kjønn. Antall. [Statistikk]. *Hovedtall om arbeidsmarkedet. Mars 2020.pdf*
- Nav. (2025). Navs arbeidsindikator. Dokumentasjon av datagrunnlag og metode. DOI: <https://doi.org/10.60847/NAV.5410>, ISBN: 978-82-551-2549-5, ISSN: 2703-8823
- Oslo Economics og Frischsenteret (2022). *Hvordan kan vi måle om Nav lykkes med å få flere i arbeid? Rapport 2022:10*. Oslo: Oslo Economics.
- Skjøstad, O., Danielsen, M., & Kann, I. C. (2025). Ny arbeidsindikator i Nav. En beskrivelse. *Arbeid og velferd, 2025(2)*.
- Statistisk sentralbyrå. (2018). Innvandrere utenfor arbeidsmarkedet, Hvorfor er det vanskeligere for innvandrere å komme i jobb? SSB analyse 2018/23 <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvorfor-er-det-vanskeligere-for-innvandre-re-a-komme-i-jobb> Hentet 25.04.2025
- Statistisk sentralbyrå. (2019). *Hva er en indeks? Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/artikler/hva-er-en-indeks*.
- Statistisk sentralbyrå. (2025). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet 25.03.2025.
- Strand, A. H., Grønningsæter, A. B., Nielsen, R. A., & Holte, J. H. (2020). Tid for aktivering: Evaluering av forsterket ungdomsinnsats i NAV. *Fafo-rapport 2020:07*. Fafo.