



# Forsøk med AAP som lønnstilskudd

– En effektevaluering

---

Rapport 2019 - 13



Proba-rapport nr. 2019-13, Prosjekt nr. 13025

ISSN: 1891-8093

HB, OSL, 13.09.2019

--

Offentlig

--

# Forsøk med AAP som lønnstilskudd

En effektevaluering

Utarbeidet for Arbeids- og sosialdepartementet

# Forord

Prosjektet har vært et samarbeidsprosjekt mellom Arbeidsforskningsinstituttet og Proba samfunnsanalyse. Det har bestått av to adskilte deler; en følgeevaluering gjennomført av AFI og en effektevaluering gjennomført av Proba. Øystein Spjelkavik ved AFI har vært prosjektleder. I Proba har Helene Berg vært prosjektleder og Otto Lillebø prosjektmedarbeider.

I rapporten presenteres resultatene av effektevalueringen som er gjennomført ved bruk av data fra Statistisk sentralbyrå.

Arbeids- og sosialdepartementet har vært oppdragsgivere.

Oslo, september 2019

Proba samfunnsanalyse

# Innhold:

SAMMENDRAG .....	1
1 INNLEDNING .....	2
1.1 Bakgrunn .....	2
1.2 Problemstillinger .....	2
1.3 Gjennomføring og målgruppe for forsøket .....	3
1.4 Datagrunnlag, utvalg og definisjoner .....	4
2 DELTAKELSE I FORSØKET .....	5
2.1 Kjennetegn ved tiltaksdeltakerne .....	5
2.2 Varighet av tiltaket og lønnstilskuddet .....	6
2.3 Forløp før og etter tiltaket .....	8
3 EFFEKTER AV AAP SOM LØNNSTILSKUDD .....	12
3.1 Analysestrategi .....	12
3.2 Forskjell-i-forskjeller .....	13
3.3 Resultater .....	15
3.4 Sluttkommentarer .....	17
LITTERATUR .....	18
VEDLEGG .....	19



## Sammendrag

I rapporten undersøker vi effekten av et forsøk med bruk av arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd. Forsøket var organisert som en tradisjonell tiltaksmodell i utvalgte NAV-kontorer i fem fylker, og gjennomført fra 2013 og ut 2018. I tillegg til lønnstilskuddet fikk deltakerne utvidet oppfølging.

Vi har gjennomført en effektevaluering av forsøket, ved å sammenlikne utviklingen i jobbsannsynligheten blant AAP-mottakere på NAV-kontor som innførte forsøket med jobbsannsynligheten blant AAP-mottakere på NAV-kontor som ikke innførte forsøket.

Vi har benyttet registerdata fra Statistisk sentralbyrå for i underkant av 1900 deltakere som begynte på tiltaket i årene 2013-2017.

Nesten  $\frac{1}{4}$  av deltakerne ble rekruttert inn fra arbeidstrening (arbeidspraksis). Dette kan tyde på en viss grad av «fløteskumming» idet mange av dem hadde en relasjon til arbeidsgiveren fra før. På den annen side hadde mange av dem hatt AAP i relativt lang tid før de kom inn på tiltaket.

Selv om tiltaket skulle inkludere et lønnstilskudd, var det i underkant av halvparten av de som startet i tiltaket som avsluttet det uten at man fikk til en jobb med lønnstilskudd. De fleste av disse var relativt kort tid i tiltaket. Blant de som fikk et lønnstilskudd var det over halvparten som fikk oppfølging i tiltaket i mer enn ett år.

For å undersøke effekter har vi benyttet en «forskjeller-i-forskjeller»-metode. Det er ikke mulig å finne noen god sammenlikningsgruppe av AAP-mottakere som ikke deltok på tiltaket. Vi har derfor sammenliknet sysselsettingsandelen for alle AAP-mottakere ved forsøkskontorene med sysselsettingsandelen for alle AAP-mottakere ved utvalgte kontrollkontorer. Vi har dermed undersøkt om forsøket hadde en positiv effekt på forsøkskontorenes resultater for *hele* målgruppa (AAP-mottakere).

Vi finner en positiv, men liten, effekt av forsøket på sannsynligheten for at AAP-mottakere skal være sysselsatt 12 og 24 måneder etter at de fikk AAP. Forskjellen er på 1,0 prosentpoeng etter 12 måneder og 1,8 prosentpoeng etter 24 måneder. Det er usikkerhet knyttet til resultatet.

Vår tolkning er at tiltaket i gjennomsnitt hadde en liten positiv effekt for de som deltok, sammenliknet med den oppfølgingen de ellers ville fått. Den måten forsøket ble gjennomført på, gjør det imidlertid umulig å fastslå hvilke av elementene i tiltaket som har (eller ikke har) hatt betydning.

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Forsøket Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd ble inkludert i revidert statsbudsjett for 2012 som en forsøksordning med varighet fra januar 2013 og ut 2018. Formålet med forsøket var å øke tilknytningen til arbeidsmarkedet for personer med en helserelatert nedsatt arbeidsevne, og personer under 30 år skulle prioriteres. Ettersom nedsatt arbeidsevne sannsynligvis medfører en reduksjon i produktivitet, ble arbeidsgiver kompensert for produktivitetsgapet i form av et lønnstilskudd. I forsøket var det brukernes arbeidsavklaringspenger som ble brukt som lønnstilskudd. Det betyr at kostnadene til lønnstilskuddet ble dekket gjennom de utgiftene folketrygden ellers ville hatt i form av utbetaling av AAP. I tillegg til lønnstilskuddet besto tiltaket av utvidet oppfølging fra NAV rettet mot både arbeidsgiver og tiltaksdeltaker, og det ble gitt utvidet adgang til midlertidig ansettelse.

Forsøket var organisert som en tradisjonell tiltaksmodell ved utvalgte NAV-kontorer i fem fylker. Ordinær NAV-veileder, som hadde ansvaret for AAP-mottakeren, søkte brukeren inn i tiltaket. De som var ansatt i tiltaket ved NAV-kontoret, jobbrådgiverne, hadde ansvaret for iverksetting av lønnstilskuddet ved ansettelse og for å gi «utvidet oppfølging». Det var ikke nærmere presisert om «utvidet oppfølging» innebar, men i løpet av forsøksperioden ble det lagt økende vekt på at jobbrådgiverne skulle jobbe etter en forholdsvis strengt definert Supported Employment-metodikk (SE) som blant annet innebar at brukeren skulle raskt inn i et ansettelsesforhold (i dette tilfellet med lønnstilskudd) uten at det benyttes praksisplasser.<sup>1</sup>

Forsøket ble følgeevaluert av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), som publiserte sin sluttrapport i 2016 (Spjelkavik og Terjesen 2016), mens Proba har hatt ansvar for å gjennomføre en effektevaluering. Prosjektet er gjennomført på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet.

I følgeevalueringen fant AFI at både arbeidsgivere og arbeidstakere var fornøyde med ordningen. Av de elementene tiltaket besto av la arbeidsgiverne mest vekt på lønnstilskuddet og muligheten for midlertidig ansettelse, mens deltakerne la stor vekt på oppfølgingen. Mange av dem så det som den avgjørende faktoren for at de skulle kunne forbli i jobb. Følgeevalueringen tyder på at lønnstilskuddet fungerte som en døråpner inn til arbeidsgiver, mens oppfølgingen hadde stor betydning når det gjelder jobbfastholdelse.

## 1.2 Problemstillinger

Målsettingen i vår analyse var å undersøke effektene på overgang til arbeid for arbeidssøkere som deltok i forsøket med AAP som lønnstilskudd. Hypotesen er at de tre elementene som tiltaket består i til sammen skal øke tilknytningen til arbeidsmarkedet for personer med en helserelatert nedsatt arbeidsevne, gjennom å redusere risiko for og trygge både arbeidssøkerne og arbeidsgiverne.

---

<sup>1</sup> Supported employment (SE) kan beskrives med en femtrinnsprosess: (1) Innledende kontakt mellom jobbspesialist og bruker, med avklaring og relasjonsbygging, (2) yrkes- og karriereplanlegging, (3) å finne en passende jobb/arbeidspraksis, (4) samarbeid med arbeidsgiver for å utvikle og beholde jobber, samt (5) opplæring og trening på arbeidsplassen. Utviklet av European Union of Supported employment (2010).



I rapporten presenterer vi analyser og konklusjoner fra effektevalueringen. I tillegg gjør vi rede for en del kjennetegn ved deltakerne og tiltaksdeltakelsen.

### 1.3 Gjennomføring og målgruppe for forsøket

Arbeids- og velferdsdirektoratet var ansvarlig for gjennomføringen av forsøket, og valgte ut fylker/NAV-kontorer som ble forespurt om å delta. Viktige kriterier for utvelgelsen var antall mottakere av arbeidsavklaringspenger (altså størrelse på målgruppa) og at de aktuelle distriktene skulle ha et differensiert arbeidsmarked (Pettersen og Spjelkavik, 2014). Det ble derfor valgt ut relativt store byer, i første omgang Sarpsborg, Fredrikstad, Kristiansand, Bergen (tre kontorer) og Oslo (alle NAV-kontorene). I tillegg kom Tromsø med i forsøket fra 2014. Det var med andre ord ikke tilfeldig hvilke byer som deltok.

Gjennom forsøket ble det finansiert egne stillinger ved NAV-kontorene, og ansatt jobbrådgivere som kun skulle jobbe med tiltaket. Deltakerne ble rekruttert via de ordinære NAV-veilederne. I utgangspunktet skulle dette skje på linje med hvordan deltakere rekrutteres til andre tiltak, men i praksis var det et større innslag av dialog mellom jobbrådgiverne og de ordinære NAV-veilederne.

Målgruppa for tiltaket var personer med nedsatt arbeidsevne og som mottar AAP. Ved de deltakende NAV-kontorene var det en årlig tilgang på rundt 4 000 nye AAP-mottakere til sammen i forsøksperioden.<sup>2</sup> Alle disse er ikke i målgruppe for et arbeidsrettet tiltak, for eksempel fordi de er for syke, og/eller mottar behandling som vanskeliggjør tiltaksdeltakelse. Det er vanligvis rundt 30 prosent av personer med nedsatt arbeidsevne som til enhver tid er på et arbeidsrettet tiltak. I gjennomsnitt var det 375 nye deltakere på AAP som lønnstilskudd hvert år. De utgjorde dermed ca 9 prosent av alle nye AAP-mottakere, men en god del mer av antall personer som var aktuelle for et arbeidsrettet tiltak.

Tiltaket som ble prøvd ut hadde som nevnt tre elementer: Lønnstilskudd, utvidet adgang til midlertidig ansettelse og såkalt utvidet oppfølging.

Lønnstilskudd er et virkemiddel/tiltak som er en del av NAVs ordinære virkemiddelapparat. Det består av en subsidiering av lønnen til en person som kan antas å ha lavere produktivitet enn det som i utgangspunktet kreves i en jobb og/eller der arbeidsgivere har grunn til å oppfatte en risiko for at det er slik. Det kan gjelde for eksempel langtidsledige, innvandrere, personer med nedsatt funksjonsevne eller andre. I forsøket ble lønnstilskuddet lagt inn som en «integret» del av tiltaket, der deltakerens arbeidsgiver fikk et lønnstilskudd, mens deltakeren ikke lenger fikk arbeidsavklaringspenger. Det ble også sørget for at prosessen med å få innvilget lønnstilskuddet skulle være ubyråkratisk.

I forsøket kunne lønnstilskuddet være basert på midlertidig ansettelse i inntil tre år, mens det «vanlige» lønnstilskuddet kun tillot ett års midlertidig ansettelse. Formålet var å redusere arbeidsgivernes opplevde risiko ytterligere.

Jobbrådgiverne i forsøket skulle gi «utvidet oppfølging» både til deltakerne og til arbeidsgiverne etter ansettelse. I begrepet ligger at det skal følges opp tettere enn det de ordinære NAV-veilederne har kapasitet til, siden de har ansvar for svært mange brukere. I utgangspunktet var det ikke klart spesifisert hvordan oppfølgingen skulle gjennomføres, men relativt tidlig i forsøksperioden ble det lagt føringer fra direktoratets

---

<sup>2</sup> Kilde: Registerdata fra Statistisk sentralbyrå

side om at det skulle følges en Supported Employment-metodikk. Dette regnes for god praksis innenfor oppfølgingstiltak.

## 1.4 Datagrunnlag, utvalg og definisjoner

I analysen baserer vi oss på aidentifiserte registerdata på individnivå fra Statistisk sentralbyrå.

Informasjon om AAP-mottakere generelt og deltakere i forsøket spesielt er hentet fra NAVs saksbehandlingssystem Arena. I tillegg benytter vi informasjon om arbeidssøkere fra Forløpsdatabasen Trygd (FD-trygd), som også inneholder sysselsettingsforløp. Fra skatteetaten inkluderer vi årlig inntekt, som også inkluderer utbetalinger av AAP og sykepenger ettersom disse ytelsene inngår i selvangivelsens lønnsbegrep. Dette kobles så med informasjon om kjønn, fødselsår, landbakgrunn og høyeste fullførte utdanning. Forløpsdataene inneholder start- og stoppmåned for hvert forløp i perioden januar 2011 til og med desember 2017.

Informasjonen om hvem som deltok på tiltaket er altså hentet fra Arena, med tilgangs- og avgangsdato for tiltaket. Deltakelse ble registrert manuelt av den enkelte jobbrådgiver og på siden av de ordinære tiltaksregistreringene, noe som innebærer en svakhet ved datakvaliteten. Informasjonen er koblet med informasjon om det faktisk ble utløst et lønnstilskudd («AAP som lønnstilskudd»). Det var ikke automatikk i at personer rekruttert inn på tiltaket faktisk fant en jobb der det ble utløst et lønnstilskudd. Vi skiller derfor mellom tilgangen til selve tiltaket (basert på jobbrådgivernes registrering) og det å komme inn i en jobb der det ble utløst lønnstilskudd. Tilsvarende definerer vi avgang fra tiltaket basert på dato registrert av jobbrådgiverne i Arena. Vi antar at der det ikke er registrert en avgangsdato var personene fortsatt i tiltaket utover desember 2017.

Når det gjelder utfallet vi er interessert i, sysselsetting, bruker vi informasjon fra AA-registeret.<sup>3</sup> En person anses som sysselsatt hvis vi identifiserer dem i AA-registeret og de jobber minst 4 timer i uken. Vi har ikke tilgang til lønnsinntekter uten trygdeytelser og følgelig er AA-registeret den mest pålitelige kilden for å definere sysselsetting.

Totalt er 2 033 personer registrert i Arena som deltakere i tiltaket. I den deskriptive analysen har vi utelatt 147 personer av ulike grunner, hvorav 142 fordi de er registrert med (AAP som) lønnstilskudd før registrering om tiltaksdeltakelse. Siden selve tiltaksdeltakelsen skulle registreres manuelt, er det trolig her feilen har oppstått. I slike tilfeller har vi ingen mulighet til å vurdere hva som er korrekt tidspunkt for tiltaket. Beskrivelsen av deltakerne og tiltaksdeltakelsen i kapittel 2 inkluderer dermed 1 886 personer registrert på tiltaket mellom 2013 og 2017.

---

<sup>3</sup> Arbeidstimer i AA-registeret ble i 2015 endret fra kontraktfestet til faktisk arbeidstid. Dette er i utgangspunktet ikke noe problem for denne artikkelen ettersom vi er interessert i om personene er i jobb og ikke hvor mye personene faktisk jobber. Basert på definisjonen om 4 timer i uken bør derfor ikke endringen ha noen substansielle effekter på våre resultater.

## 2 Deltakelse i forsøket

Vi gjør her rede for kjennetegn ved de som deltok på AAP med lønnstilskudd, og registrerte kjennetegn ved tiltaksdeltakelsen, samt deltakernes arbeidsmarkedsstatus før og etter tiltaket.

### 2.1 Kjennetegn ved tiltaksdeltakerne

I Tabell 2.1 viser vi deskriptiv statistikk med enkelte kjennetegn ved tiltaksdeltakerne målt den første måneden de var registrert på tiltaket, for de 1 886 deltakerne på AAP som lønnstilskudd som er inkludert i utvalget.

Tabellen viser at 48 prosent av deltakerne var kvinner, og gjennomsnittsalderen ved starten av tiltaket var 36 år. Gjennomsnittsalderen står delvis i kontrast til noe av intensjonen med tiltaket, det vil si at det skulle være særlig rettet mot personer under 30 år. Rundt 1/3 av deltakerne var mellom 30 og 39 år gamle da de startet på tiltaket, mens 30 prosent var yngre enn 30. I tillegg var 36 prosent 40 år eller eldre da de startet på tiltaket.

Tabell 2.1 *Kjennetegn ved deltakerne på AAP som lønnstilskudd*

Totalt antall personer	1 886
Kvinner (i %)	48,2
Gjennomsnittsalder	36,2
<b>Aldersfordeling (i %)</b>	
24 eller yngre	11,1
25 – 29	21,7
30 – 39	32,0
40 – 49	21,5
50 eller eldre	13,6
<b>Utdanningsnivå (i%)</b>	
Grunnskole	32,3
Videregående	27,5
Noe høyere utdanning	18,2
Lang høyere utdanning	4,2
Ukjent utdanning	17,8
<b>Fødeland (i %)</b>	
Norge	78,9
Europa/Nord-Amerika/Oceania	8,1
Afrika	2,9
Asia/Sør-/Mellom-Amerika	10,0

Det var 1/3 av deltakerne som ikke hadde fullført videregående opplæring, mens litt over 22 prosent hadde en form for høyere utdanning. 79 prosent av deltakerne er født i Norge, og andelen som er født i utlandet kan trolig forklare fraværet av utdanningsinformasjon for 18 prosent av utvalget.

## 2.2 Varighet av tiltaket og lønnstilskuddet

Våre data viser at nesten halvparten av de som var registrert som deltakere i tiltaket *ikke* fikk lønnstilskudd i løpet av forsøksperioden. Av de 1 886 personene som var registrert på tiltaket, kom 957 personer i en jobb med lønnstilskudd som del av tiltaket, mens 929 personer var registrert som tiltaksdeltakere, men fikk ikke (AAP som) lønnstilskudd. Det var altså en betydelig andel som avsluttet tiltaket uten at man fikk til en jobb med lønnstilskudd. Noen av dem kan ha kommet direkte ut i en jobb uten at det ble brukt lønnstilskudd, noe vi ser på senere.

I Tabell 2.2 viser vi varigheten av tiltaksdeltakelsen, for alle deltakerne, og avhengig av om AAP ble utbetalt som lønnstilskudd eller ikke. Vi ser at 1/4 av alle som ble rekruttert inn i tiltaket hadde en varighet på under fire måneder. Det var totalt 55 prosent som avsluttet tiltaket innen ett år etter at de startet. Til sammen 29,1 prosent hadde en varighet på over et år.

Tabellen viser at varighetsfordeling for tiltaket er svært ulik avhengig av om AAP ble utbetalt som lønnstilskudd eller ikke. Så mye som 45 prosent av tiltaksdeltakerne hvor det aldri ble utbetalt lønnstilskudd, er registrert med en varighet på under 4 måneder etter tiltaksstart, og 19 prosent med en varighet på mellom 4 og 6 måneder. Til sammen 80 prosent av de som ikke fikk utbetalt AAP som lønnstilskudd er registrert med avslutning innen et år etter tiltaksstart.

Tabell 2.2 Varigheten av tiltaksdeltakelse. Prosent

	Alle	Tiltaksdeltakere uten lønnstilskudd	Tiltaksdeltakere med (AAP som) lønnstilskudd
< 4 måneder	25,2	45,0	6,0
4 – 6 måneder	13,7	19,2	8,5
7 – 9 måneder	9,1	10,2	7,9
10 – 12 måneder	6,9	5,8	7,9
13 – 18 måneder	10,5	5,8	14,9
19 – 24 måneder	7,3	1,5	13,0
25 – 36 måneder	7,8	1,0	18,3
37 – 56 måneder	3,5	0,1	6,8
Fortsatt på tiltak i januar 2018	14,1	11,4	16,7
Antall personer	1 886	929	957

Blant de som *fikk* utbetalt lønnstilskudd i løpet av forsøksperioden er det stor spredning i varigheten av tiltaket, men varigheten var gjennomgående lengre enn for personer som

aldri fikk utbetalt AAP som lønnstilskudd. 30 prosent hadde en varighet på inntil 12 måneder og 53 prosent over 12 måneder. Det er i tillegg 17 prosent som ikke hadde registrert avgangsdato utover dataperioden (etter desember 2017).

Hvor lang tid tok det før tiltaksdeltakerne eventuelt fikk en jobb med lønnstilskudd? Tabell 2.3 viser varighet i måneder fra registrert tiltaksstart til registrert lønnstilskudd, blant de som fikk et lønnstilskudd. Til sammen 65 prosent av dem ble registrert med lønnstilskudd enten samme måned som tiltaket startet, måneden etter, eller to måneder etter tiltaksstart. 23 prosent ble registrert med et lønnstilskudd mellom 3 og 6 måneder etter tiltaksstart, mens 13 prosent ble registrert med AAP som lønnstilskudd 7 måneder eller mer etter tiltaksstart.

*Tabell 2.3 Varighet fra tiltaksstart til AAP ble utbetalt som lønnstilskudd. Prosent*

Samme måned	31,0
1 måned	21,8
2 måneder	11,8
3 – 6 måneder	22,6
7 – 10 måneder	6,3
11 måneder eller mer	6,6
<b>Totalt antall personer</b>	<b>957</b>

Tabell 2.4 viser varighet av perioden med lønnstilskudd, det vil si at personen var i et arbeidsforhold der AAP ble utbetalt som lønnstilskudd. Rundt 22 prosent avsluttet forløpet innen 6 måneder etter startdato for lønnstilskuddet, mens 18 prosent hadde lønnstilskudd i mellom 7 og 12 måneder. Videre viser tabellen at til sammen 20 prosent er registrert med lønnstilskudd lenger enn 24 måneder, mens 17 prosent er registrert med en ukjent stoppdato. Dette er forløp som ved utgangen av desember 2017 fortsatt var registrert med lønnstilskudd, og som ikke er registrert på en måte som skulle tilsi at lønnstilskudd faktisk var avsluttet.

*Tabell 2.4 Varighet av lønnstilskuddet. Prosent*

Til og med 6 måneder	21,9
7 – 12 måneder	17,5
13 – 18 måneder	14,1
19 – 24 måneder	10,1
25 – 30 måneder	7,4
31 – 36 måneder	11,0
37 – 51 måneder	1,3
Ukjent sluttdato	16,7
<b>Totalt antall personer</b>	<b>929</b>

## 2.3 Forløp før og etter tiltaket

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvordan deltakerne i forsøket beveger seg mellom forskjellige arbeidsmarkedsstatuser før og etter tiltaket AAP som lønnstilskudd. Tabell 2.5 beskriver status i NAVs registre måneden før tiltaket startet.

I tabellen ser vi at noe over halvparten av tiltaksdeltakerne ikke var registrert i noe arbeidsrettet tiltak måneden før AAP som lønnstilskudd startet.

I delrapport 1 fra AFIs evaluering diskuteres det hvorvidt det var en viss «fløteskumming» av kandidater i starten av forsøksperioden (Pettersen og Spjelkavik 2014). Mye tydet på at det ofte ble rekruttert blant arbeidssøkere som allerede var på en praksisplass og hadde en relasjon til arbeidsgiver. Funnene våre støtter opp om AFIs konklusjoner, idet nesten 1/4 av deltakerne ble rekruttert fra arbeidstrening/arbeidspraksis. Videre ble henholdsvis 12 og 9 prosent rekruttert fra oppfølgingstiltak eller opplæringstiltak.

Tabell 2.5 Status måneden før AAP som lønnstilskudd. Prosent

Ikke arbeidsrettet tiltak	51,4
Arbeidspraksis/-trening	24,2
Oppfølgingstiltak	12,2
Opplæringstiltak	9,3
Lønnstilskudd	1,0
Avklaring	1,2
Annet tiltak/Ukjent	0,7
<b>Totalt antall personer</b>	<b>1 886</b>

Følgeevalueringen tydet på at rekrutteringen av deltakere endret seg i løpet av forsøksperioden. I Tabell 2.6 utvider vi Tabell 2.5 med å se på rekrutteringen år for år. Tallene bekrefter at det var en avtakende andel som ble rekruttert fra arbeidspraksis, men det fortsatte likevel å være en relativt betydelig andel. I 2013 kom 27 prosent av deltakerne fra arbeidspraksis, mens andelen var redusert til 23 prosent i 2017. Andelen som ikke ble rekruttert direkte fra noe annet tiltak økte fra 52 prosent i 2013 til 62 prosent i 2017. Det er en del variasjoner fra år til år i andelen av deltakerne som kom fra et oppfølgings- eller opplæringstiltak. Dette kan ha sammenheng med omlegging av tiltaksstrukturen i samme periode, med innføring av et nytt anbudsbasert oppfølgingstiltak.

Tabell 2.6 Status måneden før AAP som lønnstilskudd, etter tilgangså. Prosent

	2013	2014	2015	2016	2017
Ikke arbeidsrettet tiltak	51,5	45,9	48,9	56,0	62,2
Arbeidspraksis	26,5	25,2	23,8	20,8	22,9
Oppfølgingstiltak	14,7	16,2	8,8	10,1	4,8
Opplæringstiltak	4,7	9,5	14,1	10,7	8,4
Lønnstilskudd	1,5	0,8	1,6	0,6	0,0
Avklaring	0,7	1,9	1,9	0,3	0,8
Annet tiltak/Ukjent	0,5	0,5	0,9	1,6	0,8
<b>Totalt</b>	<b>408</b>	<b>592</b>	<b>319</b>	<b>318</b>	<b>249</b>

Det var en forutsetning for å delta i forsøket at man var AAP-mottaker. Tabell 2.7 viser hvor lenge tiltaksdeltakerne hadde mottatt AAP før de ble registrert inn på tiltaket, etter tilgangså på tiltaket. Noen av periodene er venstresensurert, ettersom vi ikke har informasjon om hvorvidt personer mottok AAP eller de tidligere ytelsene før 2011.

Tabellen tyder på at deltakerne på tiltaket i liten grad ble rekruttert kort tid etter at de fikk AAP. Selv om andelen som ble rekruttert inn i tiltaket innen ett år etter at de fikk AAP økte fra 7 prosent i 2013 til 25 prosent i 2017, var det i alle årene mer enn halvparten av de som startet på tiltaket som hadde mottatt AAP mer enn ett år.

Tabell 2.7 Antall måneder som AAP-mottaker før oppstart på tiltaket, etter tilgangså. Prosent

	2013	2014	2015	2016	2017
Til og med 6 måneder	1,7	6,8	10,6	5,5	11,9
7 – 12 måneder	5,8	6,4	7,8	11,0	12,9
13 – 18 måneder	8,3	8,3	7,8	10,0	9,5
19 – 24 måneder	9,1	8,3	6,5	9,0	10,9
25 – 30 måneder	10,7	8,4	9,9	8,6	8,5
31 – 36 måneder	-	5,8	5,6	6,2	6,1
37 – 51 måneder	-	-	29,2	13,5	12,2
52 måneder eller mer	-	-	22,7	36,2	28,1
Ikke observert startdato	64,5	56,1			
<b>Totalt</b>	<b>363</b>	<b>606</b>	<b>322</b>	<b>290</b>	<b>295</b>

Hva skjedde med deltakerne etter tiltaksslutt? Tabell 2.8 beskriver status for deltakerne på tiltaket henholdsvis 1, 3, 6, 9 og 12 måneder etter avgang fra tiltaket. Ettersom 470 personer enten avsluttet tiltaket i desember 2017 eller fortsatt var registrert på tiltaket ved dataperiodens slutt har vi ikke fullstendig informasjon om utfall etter tiltaket for alle.

Vi finner at i alt 57 prosent av de deltakerne vi kan observere er registrert med jobb måneden etter tiltaksslutt, med eller uten trygdeytelser. 36 prosent har en jobb i kombinasjon med mottak av trygdeytelser, mens 21 prosent er i jobb uten å motta noen form for trygdeytelser. Den siste andelen øker til 29 prosent etter 12 måneder, mens andelen som er i jobb mens de mottar trygdeytelser avtar til 27 prosent. Det vil si at den samlede andelen som er sysselsatt, uavhengig av om dette er i kombinasjon med en trygdeytelse, er forholdsvis stabil i perioden vi observerer, men flere er etter hvert i jobb uten trygdeytelser.

Den neste hovedgruppa er de som ikke er i jobb og fortsetter å motta AAP etter tiltaksslutt. En måned etter tiltaksslutt er det 35 prosent som ikke er i jobb og fortsetter å motta AAP. 12 måneder etter tiltaksslutt er det 26 prosent som ikke er i jobb og fortsetter å motta AAP.

Vi har fordelt den siste gruppa (ikke i jobb, mottar AAP) på to undergrupper: De som ikke er på noe tiltak, og de som er på ulike typer tiltak. En måned etter tiltaksslutt er 26 prosent av deltakerne registrert med AAP, men ikke på noe arbeidsrettet tiltak. Denne andelen avtar gradvis til 15 prosent 12 måneder etter avgang fra tiltaket. Det er relativt få som går over i andre arbeidsrettede tiltak mens de fortsetter å motta AAP. Noen går rett over til arbeidspraksis, det gjelder 3,5 prosent. Henholdsvis 1,4 og 2,4 prosent blir registrert med oppfølgingstiltak eller opplæringstiltak den første måneden etter avsluttet AAP som lønnskudd.

Tabell 2.8 Status 1, 3, 6, 9 og 12 måneder etter AAP som lønnskudd. Prosent

	1 mnd.	3 mnd.	6 mnd.	9 mnd.	12 mnd.
I jobb – uten trygdeytelser	20,6	23,9	26,3	27,3	28,7
I jobb – med trygdeytelser (AAP/UFP)	36,2	31,6	29,2	26,8	27,1
Ikke i jobb – med AAP	34,5	34,3	29,6	27,9	26,2
Ikke arbeidsrettet tiltak	26,3	23,0	19,5	17,2	15,2
Arbeidspraksis	3,5	4,8	4,5	3,9	4,2
Oppfølgingstiltak	1,4	3,5	3,5	4,5	4,2
Opplæringstiltak	2,4	1,5	1,7	1,7	2,1
Lønnskudd	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Avklaring	0,6	0,7	0,2	0,3	0,3
Annet tiltak/Ukjent	0,3	0,6	0,2	0,2	0,2
Ikke i jobb – med andre ytelser	0,9	1,8	2,9	4,9	6,3
Dagpenger	0,1	0,6	0,9	1,4	1,2
Uføretrygd	0,8	1,2	2,0	3,5	5,1
Annet	7,8	8,3	12,0	13,1	11,7
Totalt antall personer	1416	1362	1269	1157	1069

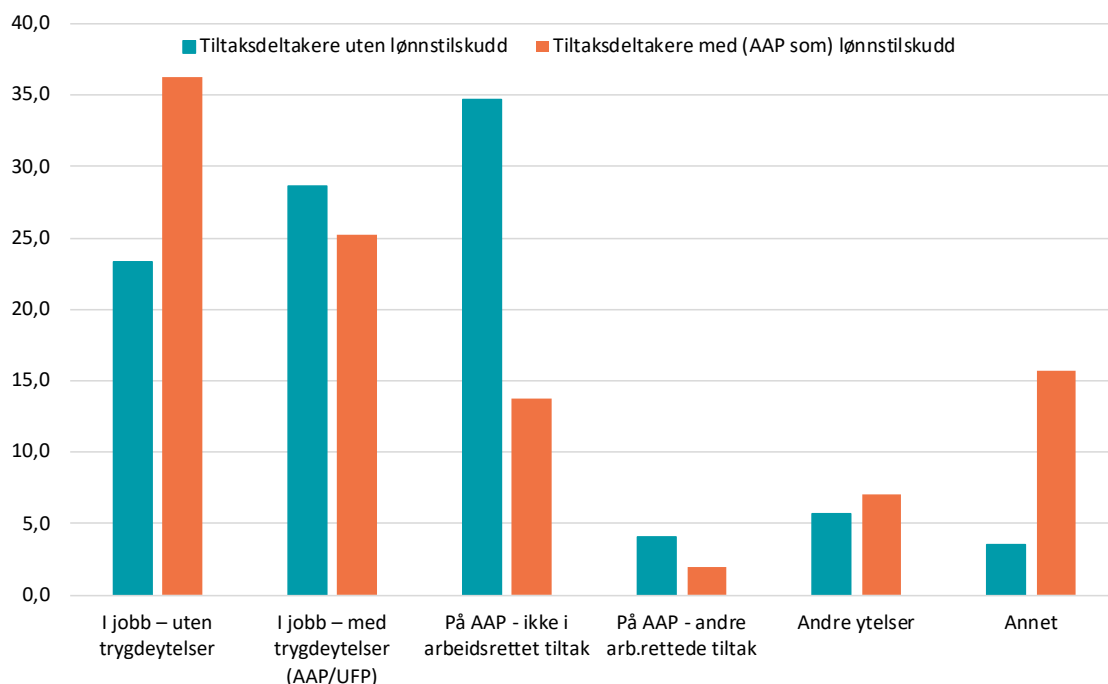
Tabellen viser også at 0,9 prosent ikke er i jobb men mottar andre ytelser enn AAP måneden etter avgang fra tiltaket, noe som økte til 6,3 prosent 12 måneder etter avgang fra



tiltaket. De fleste av dem har uføretrygd. I tillegg har vi en residualkategori «annet», som består av personer som enten er registrert i Arena uten å motta noen ytelse eller personer som vi ikke finner igjen i noen av de tilgjengelige registrene.

I Figur 2.1 viser vi utfall for tiltaksdeltakerne 12 måneder etter tiltakslutt, etter hvorvidt AAP ble utbetalt som lønnstilskudd eller ikke. Figuren viser at tiltaksdeltakere som fikk AAP utbetalt som lønnstilskudd i større grad er sysselsatt uten trygdeytelser (36 prosent) enn tiltaksdeltakere som aldri fikk AAP utbetalt som lønnstilskudd (23 prosent). Sistnevnte gruppe er derimot i noe større grad sysselsatt med trygdeytelser (29 prosent) enn tiltaksdeltakere som fikk AAP utbetalt som lønnstilskudd (25 prosent).

**Figur 2.1** Status 12 måneder etter avgang fra AAP som lønnstilskudd, avhengig av om lønnstilskuddet ble utbetalt eller ikke. Prosent



Det er videre 35 prosent av de som ikke fikk utbetalt AAP som lønnstilskudd som fortsatt har AAP uten å være i et arbeidsrettet tiltak og 4 prosent som er i et annet arbeidsrettet tiltak. Tilsvarende tall for personer som fikk utbetalt AAP som lønnstilskudd var henholdsvis 14 og 2 prosent. I tillegg var det henholdsvis 6 og 7 prosent i de to gruppene som var registrert med andre ytelser (herunder dagpenger og uføretrygd).

Til slutt har vi inkludert en residualkategori «annet». Dette er personer som er registrert i Arena men uten å motta noen form for stønad, eller personer som vi ikke finner igjen i noen av de tilgjengelige registrene. 4 prosent av personer som aldri mottok AAP som lønnstilskudd finner vi i denne gruppa, mens tilsvarende tall for personer som mottok AAP som lønnstilskudd er 16 prosent.

## 3 Effekter av AAP som lønnstilskudd

Som nevnt innledningsvis bygger vi på en hypotese om at de tre elementene som tiltaket består i til sammen skal øke tilknytningen til arbeidsmarkedet for personer med en helse relatert nedsatt arbeidsevne, gjennom å redusere risiko for og trygge både arbeidssøkerne og arbeidsgiverne. Ambisjonen har vært å undersøke hvorvidt tiltaket hadde en slik effekt.

### 3.1 Analysestrategi

I en effektstudie ønsker man å identifisere hvorvidt en intervensjon/tiltak gir ønsket resultat, i dette tilfelle økt jobbsannsynlighet for målgruppa, samtidig som et eventuelt resultat kan tilskrives tiltaket og ikke andre forhold. Effekten av et tiltak kan forstås i lys av det kontrafaktiske tilfellet: Vi vil sammenlikne utfallet *med* tiltaket med hva utfallet ville vært *uten* tiltaket. Det kontrafaktiske tilfellet kan imidlertid ikke observeres.

En vanlig strategi for en effektevaluering er derfor å sammenlikne utfallet for deltakere på et tiltak med utfall for en kontrollgruppe bestående av personer som ikke deltok på tiltaket. Med en slik metode støter man på det såkalte seleksjonsproblemet, som innebærer at tildeling og aksept av tiltaket ikke skjer tilfeldig. Observerte forskjeller i utfall fanger dermed opp en kombinasjon av tiltakseffekter og eventuelle andre systematiske, men uobserverte, forskjeller mellom deltakere og ikke-deltakere. Slike systematiske forskjeller kan oppstå som følge av administrativ seleksjon i prosessen med tildeling av tiltak, eller som følge av individuell seleksjon (selv-seleksjon) til tiltaket. For eksempel kan en tenke seg at personer med relativt gode forutsetninger for suksess, det vil si jobb uten tiltak, blir valgt fremfor personer med en antatt lavere sannsynlighet for suksess.

Ved bruk av randomiserte eksperimenter der deltakere trekkes tilfeldig til en forsøks- og sammenlikningsgruppe sikrer man at forsøks- og kontrollgruppa i gjennomsnitt er «like». I samfunnsvitenskapen er det imidlertid ofte vanskelig å gjennomføre randomiserte eksperimenter, ut fra juridiske, økonomiske, praktiske og/eller etiske hensyn. I tillegg er ofte tiltaket som skal evalueres, som i dette tilfellet, allerede gjennomført. Alternativet er gjerne å velge en kontrollgruppe som antas å være noenlunde lik forsøksgruppa, og benytte statistiske metoder for å kontrollere for flest mulig kjennetegn som kan innebære ulik jobbsannsynlighet for personer i de to gruppene. Det vil likevel være usikkerhet knyttet til om det er ytterligere (uobserverte) forskjeller mellom deltakere og ikke-deltakere som påvirker utfallet.

I følgeevalueringen av AAP som lønnstilskudd avdekket Spjelkavik og Terjesen (2016) flere forhold som har betydning for muligheten til å gjennomføre en effektevaluering. Det gjelder særlig hvordan og hvem som ble rekruttert til tiltaket. AFIs undersøkelse tyder på at det var sterk seleksjon inn i tiltaket AAP som lønnstilskudd, samtidig som så å si «alle» brukere som jobbrådgiverne oppfattet som aktuelle deltakere ble rekruttert inn. Mange hadde allerede en relasjon til arbeidsgiver (Delrapport 1; Pettersen og Spjelkavik 2014). Den deskriptive analysen i kapittel 2 viser at en stor andel av deltakerne ble rekruttert inn fra andre arbeidsrettede tiltak, særlig arbeidspraksis, der deltakeren allerede hadde en relasjon til en arbeidsgiver. Vi har konkludert med at det i dette tilfellet ikke vil være mulig å finne/konstruere en kontrollgruppe som er rimelig lik deltakergruppa. Vi har derfor valgt å sammenlikne effekter på NAV-kontor- og ikke individnivå.

Et annet viktig spørsmål er «hva tiltaket besto av». I en effektevaluering er det viktig å kunne identifisere entydig hva vi måler effekten av og hva som ville være alternativet for de som mottok tiltaket. Dette viste seg å være særlig problematisk for AAP som

lønnstilskudd. I utgangspunktet skulle tiltaket være en pakke bestående av utvidet oppfølging, lønnstilskudd og utvidet mulighet for midlertidig ansettelse. Fordi NAV-veilederne hadde problemer med å identifisere AAP-mottakere som raskt kunne få en midlertidig ansettelse med lønnstilskudd brukte de ofte en periode med praksisplass/ arbeidstrening før det var aktuelt med ansettelse og iverksetting av lønnstilskudd (Spjelkavik og Terjesen, 2016). I andre tilfeller ble brukerne fulgt opp i en periode, og fikk bistand til å finne en jobb, men man klarte ikke å oppnå en midlertidig jobb med lønnstilskudd. En del deltakere fikk altså en «ufullstendig pakke», mens en annen del fikk en annen «pakke» enn den forutsatte.

Alternativet for de fleste av deltakerne på AAP som lønnstilskudd ville trolig vært deltakelse på et arbeidsrettet tiltak som gjennomføres av eksterne leverandører, et ordinært lønnstilskudd eller arbeidstrening. En del av dem ville altså fått noen av de samme tilbudene som de fikk i forsøket. Noen av dem ville trolig ikke ha fått tilbud om et tiltak, men fått «vanlig oppfølging» av sin NAV-veileder.

De to problemene vi har drøftet her gjør det lite hensiktsmessig å studere effekter av tiltaket for de som deltok. Det alternativet vi har valgt er å studere aggregerte effekter av forsøket på NAV-kotornivå, det vil si *forsøkseffekter* snarere enn bare tiltakseffekter. Vi velger å gjennomføre effektanalysen ved å sammenlikne sysselsetting for alle AAP-mottakere ved NAV-kontorer som innførte AAP som lønnstilskudd, med sysselsetting for alle AAP-mottakere ved NAV-kontorer som ikke innførte forsøket, men som ellers er mest mulig lik forsøkskontorene. Sistnevnte kontorer er dermed sammenlikningsgruppe (kontrollgruppe). En eventuell forsøkseffekt vil være en sum av effekter av tiltaket for de som deltar og effekter for andre brukere ved det samme kontoret. Det siste kan for eksempel være en positiv effekt forårsaket av at «god praksis» blant de som jobber i forsøket sprer seg til andre deler av kontoret, eller det kan være en negativ effekt ved at ressurser kanaliseres inn i forsøket og dermed gir andre brukere ved kontoret mindre/dårligere bistand.

## 3.2 Forskjell-i-forskjeller

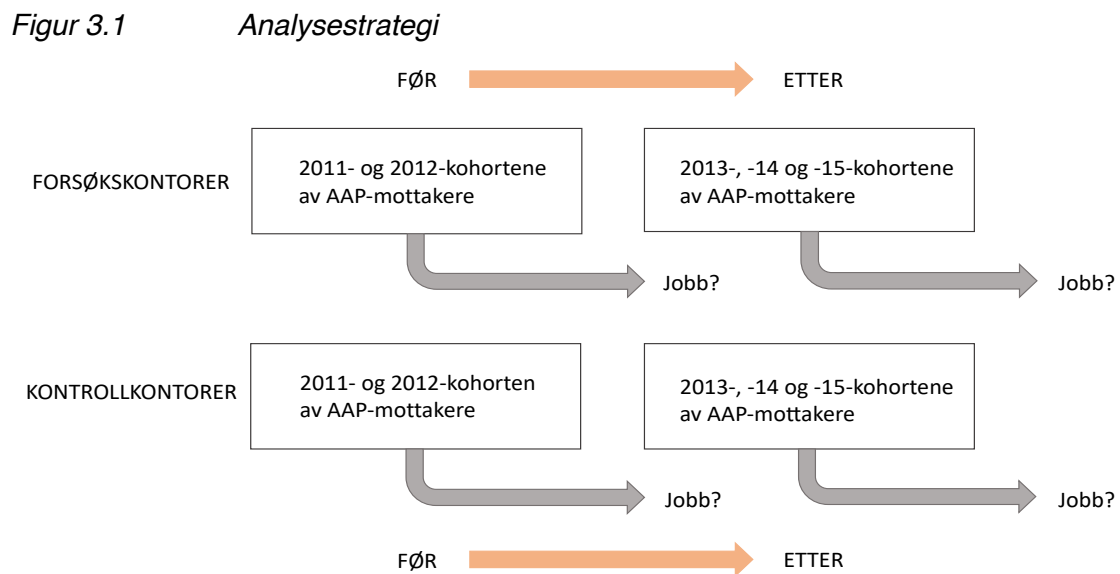
I analysen måler vi NAV-kontorenes resultater for den aktuelle målgruppa, og sammenlikner disse før og etter at forsøket ble innført. Utviklingen på NAV-kontorer som innførte AAP som lønnstilskudd sammenliknes i tillegg med utviklingen på NAV-kontorer som ikke innførte AAP som lønnstilskudd. Dette innebærer at vi bruker den såkalt forskjell-i-forskjeller-metoden (difference-in-differences) (FIF). Når vi utnytter denne metoden i regresjonssammenheng tar vi også hensyn til (kontrollerer) for uobserverbar heterogenitet.

Vi beskriver her de definisjonene og avgrensningene vi har gjort når det gjelder den avhengige variabelen («NAV-kontorenes resultater»), valg av kontrollgruppe og tidsperiode for analysen.

Den avhengige variabelen indikerer om AAP-mottakerne ved kontoret er sysselsatt eller ikke, henholdsvis 12 og 24 måneder etter at de fikk AAP. Som nevnt tidligere har vi kun tilgang til informasjon fra AA-registeret, og ikke lønnsinntekt. Vi følger definisjonen med at en person er i jobb hvis de identifiseres i AA-registeret og jobber minst 4 timer i uken. Vi velger å ikke skille mellom hvorvidt personer er i jobb med eller uten trygdeytelser eller i hvilken grad personer jobber heltid eller deltid. For å beskrive nyansene i det sistnevnte kreves ytterligere data om både gradering og inntektsinformasjon som skiller ytelses og lønnsinntekter, noe vi ikke har hatt tilgang til.

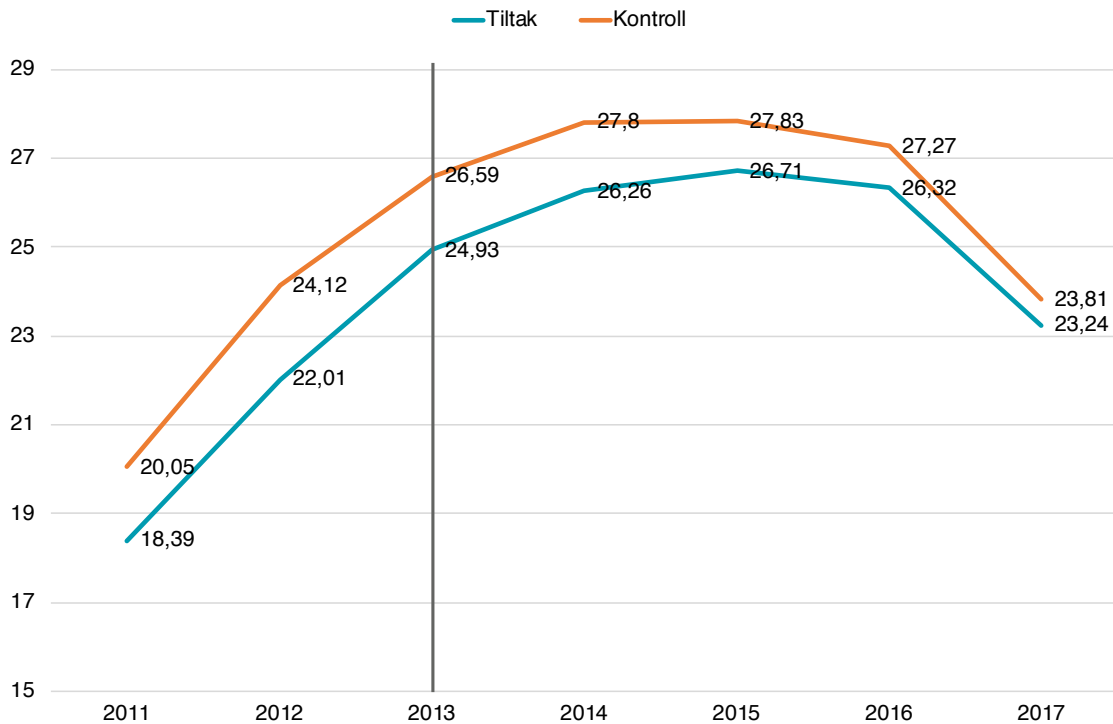
Ettersom forsøket ble innført i større norske byer, blant annet Oslo og Bergen, har vi valgt å sammenlikne forsøkskontorene med NAV-kontorer i andre store byer der forsøket ikke ble innført: Drammen, Stavanger, Bodø og Trondheim. Som en tilleggskontroll inkluderer vi arbeidsledighetsrater i både forsøks- og kontrollkommunene.

Hvordan definerer vi «før» og «etter»? Vi har valgt å sammenlikne utfall 12 og 24 måneder etter tilgang til AAP for personer som ble registrert med AAP i 2011 og 2012 (før forsøket ble innført) med personer som har tilgang til AAP fra 2013 til og med 2015 (etter at forsøket ble innført). Vi ekskluderer dermed personer som har tilgang i 2016 og 2017 ettersom vi ikke har informasjon om utfall 12 og 24 måneder etter tilgang til AAP for disse. Figur 3.1 oppsummerer den empiriske strategien.



I forskjeller-i-forskjeller-analysen antas visse viktige, men uobserverbare variabler kontrollert for. Den grunnleggende forutsetningen ved bruk av FIF-metoden er at det er en parallell trend i den avhengige variabelen for tiltaksgruppa og kontrollgruppa. Det betyr at vi antar at kontrollgruppa vil påvirkes av de samme (uobserverbare) forholdene over tid som tiltaksgruppa. En vanlig test av forutsetningen er å se på utviklingen i den avhengige variabelen før og etter at tiltaket ble innført. Hvis trenden før tiltaket er noenlunde parallell, antar vi at det er sannsynlig at denne trenden ville fortsatt som parallell i fravær av AAP som lønnstilskudd. I Figur 3.2 viser vi utviklingen i andelen av AAP-mottakerne som er sysselsatt 12 måneder etter at de fikk AAP.

Figur 3.2 Andel av AAP-mottakerne som er sysselsatt 12 måneder etter at de fikk AAP. Prosent



Den vertikale linjen i figuren indikerer når forsøket ble innført på de aktuelle NAV-kontorene. Vi ser at sysselsettingsandelen økte omtrent likt i tiltaks- og kontrollkontorene før forsøket ble innført. Mens differansen i 2011 var på 1,66 prosentpoeng, var forskjellen i 2012 på 2,11 prosentpoeng. Dette tyder på at tiltakskontorene og kontrollkontorene er påvirket noenlunde likt av endringer i kontekstuelle forhold som kan tenkes å påvirke den avhengige variabelen. Vi anser derfor forutsetningen for parallelle trender som oppfylt.

Vi har i tillegg undersøkt om sammensetningen av brukerne ved forsøks- og kontrollkontorene endret seg forskjellig i perioden. I tabell 1a og 1b i Vedlegg viser vi beskrivende statistikk for de som fikk AAP år for år fra 2011 til 2015 – ved henholdsvis forsøkskontorene og kontrollkontorene. Ikke overraskende er det flere personer knyttet til forsøkskontorene enn kontrollkontorene. Når det gjelder observerbare kjennetegn ved AAP-mottakerne er det enkelte nivåforskjeller mellom forsøks- og kontrollkontorene, men få forskjeller i utviklingen i den aktuelle perioden. Unntaket er utviklingen i arbeidsledigheten, som økte fra 2014 til 2015 ved kontrollkontorene relativt til utviklingen i forsøkskontorene.

### 3.3 Resultater

I Tabell 3.1 viser vi estimeringsresultatene fra den empiriske analysen av sysselsettingsandel 12 måneder etter tilgang til AAP. Gjennomsnittlig andel av alle AAP-mottakerne som er i jobb var 25 prosent. Etter 12 måneder hadde sysselsettingen blant AAP-mottakerne økt med 1,0 prosentpoeng mer i forsøks- enn i kontrollkontorene. For kvinner er det en effekt på 0,8 prosentpoeng, men dette er ikke signifikant på noen av de konvensjonelle nivåene. For menn er effekten på 1,1 prosentpoeng, signifikant på 10 prosent nivå.

Ser vi på utfall etter 24 måneder, er mønsteret noenlunde tilsvarende som etter 12 måneder (se Tabell 3.2). Samlet sett er det en effekt på 1,8 prosentpoeng, og henholdsvis 1,6 og 1,9 prosentpoeng for kvinner og menn.

*Tabell 3.1 Estimert effekt av AAP som lønnstilskudd på sysselsettingsraten for AAP-mottakere 12 måneder etter tilgang*

	Alle	Kvinner	Menn
Tiltakseffekt	0,00969**	0,008	0,011*
Standardfeil	(0,0046)	(0,00633)	(0,00672)
Gjennomsnitt	[0,2515]	[0,2732]	[0,2239]
Antall observasjoner	389 254	218 002	171 252

Kommentar: Standardfeil i parentes. \*=signifikant på 10%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*\*\*=signifikant på 1%-nivå

*Tabell 3.2 Estimert effekt av AAP som lønnstilskudd på sysselsettingsraten for AAP-mottakere 24 måneder etter tilgang*

	Alle	Kvinner	Menn
Tiltakseffekt	0,018***	0,016*	0,019***
Standardfeil	(0,0499)	(0,0067)	(0,007)
Gjennomsnitt	[0,2578]	[0,2759]	[0,2347]
Antall observasjoner	389 254	218 002	171 206

Kommentar: Standardfeil i parentes. \*=signifikant på 10%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*\*\*=signifikant på 1%-nivå

Samlet sett tyder resultatene fra regresjonen på at det har vært en positiv, men liten, effekt på sysselsettingen blant AAP-mottakere ved kontorene som innførte AAP som lønnstilskudd.

Vi har valgt å ikke inkludert kontrollvariabler i regresjonen i Tabell 3.1 og Tabell 3.2. Hvis FIF-metoden er gyldig, skal inkludering av kontrollvariabler i liten grad påvirke den estimerte tiltakseffekten. For å teste gyldighetene av resultatene har vi gjort en analyse der vi inkluderer kontrollvariabler for begge utfallsvariablene, vist i vedlegg, tabell 2a og 2b. Begge tabellene viser at tiltakseffektene i liten grad er påvirket av kontrollvariablene, noe som underbygger validiteten av resultatene vist i tabell 3.2 og tabell 3.3.

## 3.4 Sluttkommentarer

Vi finner en liten positiv effekt av forsøket på sannsynligheten for at AAP-mottakere skal være sysselsatt 12 og 24 måneder etter at de fikk AAP. Forskjellen er på 1,0 prosentpoeng etter 12 måneder og 1,8 prosentpoeng etter 24 måneder. Disse tallene kan ses i forhold til en gjennomsnittlig sysselsettingssannsynlighet på 25 og 26 prosent.

Hypotesen var i utgangspunktet at tiltaket hadde en positiv effekt for de som deltok. I praksis har vi undersøkt om forsøket hadde en positiv effekt på forsøkskontorenes resultater for hele målgruppa (AAP-mottakere). Resultatet er altså en sum av effekter av tiltaket for de som deltok i tiltaket og av effekter for ikke-deltakere ved det samme kontoret. Det siste kan komme som et resultat av kompetanseoverføring til resten av kontoret når det gjelder arbeidsmåter/oppfølging av brukere og arbeidsgivere. AFI sin evaluering tyder imidlertid på at det skjedde i liten grad.

Vår tolkning er at tiltaket i gjennomsnitt hadde en liten positiv effekt for de som deltok, sammenliknet med den oppfølgingen de ellers ville fått. Den måten forsøket ble gjennomført på, gjør det imidlertid umulig å fastslå hvilke av elementene i tiltaket som har (eller ikke har) hatt betydning.

For eksempel var det nesten halvparten av deltakerne som aldri fikk lønnstilskudd, et element arbeidsgiverne så på som avgjørende når de ansatte deltakere. I effektanalysen kan vi ikke skille mellom personer som faktisk fikk AAP utbetalt som lønnstilskudd og personer som deltok på tiltaket, men som ikke fikk lønnstilskudd. Resultatene sier dermed ingenting om hvorvidt tiltaket hadde bedre effekt dersom det ble gjennomført som forutsatt. Våre deskriptive analyser viser at i de tilfellene det ble utbetalt lønnstilskudd hadde deltakerne høyere overgangsrater til arbeid uten trygdeytelser ved siden av, enn deltakerne som ble rekruttert inn i tiltaket men aldri fikk lønnstilskudd. Dette kan imidlertid være forårsaket av seleksjon: For de deltakerne som hadde høyest jobsannsynlighet i utgangspunktet var det også lettere å få til en jobb med lønnstilskudd.

# Litteratur

- European Union of Supported employment (2010): *Verktøykasse*. (Norsk oversettelse)  
[https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/a505ad5e5b8b4173a759e8e2f9ed9f43/eusetoolkit\\_korrektur3.pdf](https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/a505ad5e5b8b4173a759e8e2f9ed9f43/eusetoolkit_korrektur3.pdf)
- Pettersen, K. S., & Spjelkavik, Ø. (2014): *Evaluering av forsøket Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd, delrapport 1*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø., & Terjesen, H. A. (2016): *Evaluering av forsøket "Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd"*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet Rapport 08.



# Vedlegg

*Vedleggstabell 1a Kjennetegn ved nye AAP-mottakere ved forsøkskontorene*

	2011	2012	2013	2014	2015
Antall	4 343	4 117	3 712	3 836	3 675
Alder	40,24	39,94	40,66	40,39	40,69
Arbeidsledighetsrate*	2,76	2,80	3,02	3,02	2,86
Andel med høyere utdanning	0,23	0,24	0,23	0,25	0,26
Andel med minst videregående skole	0,60	0,61	0,60	0,62	0,62
<i>Fødeland</i>					
Norge	0,84	0,84	0,83	0,82	0,82
Europa/Nord-Amerika/Oseania	0,05	0,06	0,06	0,07	0,07
Afrika	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Asia/Sør-/Mellom-Amerika	0,09	0,08	0,09	0,09	0,09
Andel kvinner	0,57	0,57	0,57	0,58	0,59

\* Informasjon hentet fra ssb.no

*Vedleggstabell 1b Kjennetegn ved nye AAP-mottakere ved kontrollkontorene*

	2011	2012	2013	2014	2015
Antall	11 824	10 178	9 298	9 513	9 380
Alder	40,95	41,05	41,68	41,73	41,69
Arbeidsledighetsrate*	2,23	2,20	2,43	2,67	3,37
Andel med høyere utdanning	0,21	0,22	0,22	0,23	0,24
Andel med minst videregående skole	0,60	0,59	0,61	0,59	0,60
<i>Fødeland</i>					
Norge	0,74	0,73	0,74	0,74	0,73
Europa/Nord-Amerika/Oseania	0,09	0,09	0,09	0,09	0,10
Afrika	0,05	0,04	0,04	0,04	0,04
Asia/Sør-/Mellom-Amerika	0,13	0,14	0,13	0,13	0,13
Andel kvinner	0,54	0,54	0,56	0,58	0,60

\* Informasjon hentet fra ssb.no

Vedleggstabell 2a: Estimert effekt av AAP som lønnstilskudd på sysselsettingsraten for AAP-mottakere 12 måneder etter tilgang. Inkludert kontrollvariabler

	Alle	Kvinner	Menn
Tiltakseffekt	0.00981** (0.00460)	0.00734 (0.00630)	0.01287* (0.00670)
Gjennomsnitt	[0,2515]	[0,2732]	[0,2239]
Kjønn (Referanse: menn)			
Kvinner	0.03829*** (0.00139)	-	-
Alder	0.00878*** (0.00035)	0.00923*** (0.00049)	0.00806*** (0.00051)
Alder – Kvadrert	-0.00012*** (0.00000)	-0.00013*** (0.00001)	-0.00012*** (0.00001)
Fødeland (referanse Norge)			
Europa/Nord-Amerika/Oceania	-0.00004 (0.00255)	-0.01011*** (0.00361)	0.01259*** (0.00360)
Afrika	-0.04461*** (0.00346)	-0.03525*** (0.00544)	-0.04873*** (0.00446)
Asia/Sør-/Mellom-Amerika	-0.02674*** (0.00215)	-0.04543*** (0.00299)	-0.00361 (0.00310)
Utdanningsnivå (referanse grunnskole)			
Videregående	0.04927*** (0.00190)	0.05770*** (0.00269)	0.04075*** (0.00269)
Noe høyere utdanning	0.09651*** (0.00235)	0.10565*** (0.00305)	0.08041*** (0.00380)
Lang høyere utdanning	0.11080*** (0.00409)	0.12484*** (0.00531)	0.09058*** (0.00642)
Ukjent utdanning	0.01246*** (0.00187)	0.01424*** (0.00264)	0.01128*** (0.00266)
Arbeidsledighet	-0.05173***	-0.04172***	-0.06819***
Antall observasjoner	389 245	218 000	171 245

Vedleggstabell 2b: Estimert effekt av AAP som lønnstilskudd på sysselsettingsraten for AAP-mottakere 24 måneder etter tilgang. Inkludert kontrollvariabler

	Alle	Kvinner	Menn
Tiltakseffekt	0.01802*** (0.00493)	0.01578** (0.00669)	0.01999*** (0.00727)
Gjennomsnitt	[0,2578]	[0,2759]	[0,2347]
Kjønn (referanse menn)			
Kvinner	0.03036*** (0.00140)	-	-
Alder			
Alder	0.00965*** (0.00036)	0.01075*** (0.00049)	0.00803*** (0.00052)
Alder – Kvadrert	-0.00014*** (0.00000)	-0.00015*** (0.00001)	-0.00013*** (0.00001)
Fødeland (referanse Norge)			
Europa/Nord-Amerika/Oceania	-0.01294*** (0.00253)	-0.02180*** (0.00357)	-0.00111 (0.00357)
Afrika	-0.05514*** (0.00345)	-0.05183*** (0.00533)	-0.05362*** (0.00451)
Asia/Sør-/Mellom-Amerika	-0.02569*** (0.00217)	-0.03912*** (0.00302)	-0.00801** (0.00314)
Utdanningsnivå (referanse grunnskole)			
Videregående	0.04866*** (0.00194)	0.05380*** (0.00273)	0.04455*** (0.00277)
Noe høyere utdanning	0.09247*** (0.00238)	0.10190*** (0.00308)	0.07517*** (0.00386)
Lang høyere utdanning	0.09601*** (0.00409)	0.10965*** (0.00531)	0.07649*** (0.00643)
Ukjent utdanning	-0.01626*** (0.00187)	-0.01396*** (0.00262)	-0.01797*** (0.00266)
Arbeidsledighet	-0.04173***	-0.03937***	-0.04915***
Antall observasjoner	389 245	218 000	171 245