



Oslo

Velferdsetaten 2025

Kvalifiseringsprogrammet i Oslo

Et overblikk



Utgiver: Velferdsetaten, Oslo kommune,
august 2025

Kontaktperson: Hedda Aas,
hedda.aas@vel.oslo.kommune.no

Innhold

1	Bakgrunn	4
2	Beskrivende statistikk om KVP	6
3	Kvalifiseringsprogrammet – fra oppstart til i dag.....	15
4	KVP og andre arbeidsrettete tjenester	16
5	Organisering av KVP-arbeidet ved kontorene	18
6	KVP-veiledning som fag.....	19
7	Deltakernes muligheter i utdannings- og arbeidsmarkedet	20
8	Barneperspektivet.....	21
9	Unge KVP-deltakere.....	22
10	Lovverk og fagsystem	23
11	Avslutning.....	24
	Referanser	26

1 Bakgrunn

Om rapporten

Velferdsetaten gir i denne rapporten et oversiktsbilde over utviklingen av kvalifiseringsprogrammet (KVP) i Oslo, fra innføringen i 2007 og fram til høsten 2024. I første del presenterer vi utviklingen i statistikk. Deretter tar vi for oss den politiske intensjonen med kvalifiseringsprogrammet og hvordan programmet ble etablert og utviklet i Nav. I siste del ser vi nærmere på hvordan kvalifiseringsprogrammet er organisert og blir fulgt opp i dag. Dette bygger særlig på innspill vi har fått fra innsiktsmøter med representanter fra Nav-kontorene.

Datagrunnlag

Datagrunnlaget i første del av denne rapporten er hentet fra SSBs tjeneste microdata.no samt Velferdsetatens egen data- og analyseplattform, VEL-DAP. Sistnevnte inneholder oppdaterte data fra fagsystemet Fasit, som benyttes til saksbehandling av sosialhjelp og KVP i Oslo kommune.

I andre del av rapporten er det referert til innspill fra møter med medarbeidere ved Nav-kontorene i Oslo. Høsten 2024 ble det gjennomført innsiktsmøter med fagansvarlige for KVP. Opptil to representanter fra hvert Nav-kontor deltok. I tillegg til Velferdsetaten deltok også Helseetaten, som følger opp fagsystemet Fasit. Fasit benyttes til saksbehandling av KVP. De Nav-ansatte ble bedt om å forberede seg på spørsmål om hva som fremmer og hemmer godt arbeid med KVP ved Nav-kontorene, erfaringer med barneperspektivet i Nav og oppfølging av unge deltakere i KVP. De ble også bedt om å si noe om utfordringer og behov knyttet til lovverket, saksbehandling og fagsystem. Når vi refererer fra hva som ble sagt på møtene, omtaler vi de Nav-ansatte for «informanter».

Vi har videre sett hen til utredninger og rapporter om KVP, og vi bruker også egne erfaringer. Én av medarbeiderne som står bak rapporten fra Velferdsetaten var med å etablere og følge opp KVP i et Nav-kontor i Oslo, og fulgte det deretter fra daværende Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester. I tillegg har representanten fra Helseetaten ganske fersk erfaring fra arbeid med KVP i bydel, og har selv vært deltaker i ledernettnetket for KVP i mange år.

Lovens bestemmelser om KVP

Kvalifiseringsprogrammet (KVP) ble lansert i 2007 og er et av sosialtjenestelovens virkemidler for overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet. Målet med programmet er å bidra til at den enkelte blir i stand til å komme i arbeid og beholde arbeid over tid.¹ KVP er regulert i lov om sosiale tjenester §§ 29-40 og er en rettighet for personer som fyller kriteriene for å delta. Det følger av loven at alle Nav-kontor skal tilby KVP.

¹ Rundskriv til lov om sosiale tjenester (R35-00), pkt. 4.29.1.3

For å være i målgruppen for KVP må man:

- Være mellom 18 og 67 år
- Ha vesentlig nedsatt arbeids- eller inntektsevne
- Ha ingen eller svært begrensede ytelser til livsopphold etter folketrygdloven eller arbeidsmarkedsloven
- Ha gjennomført arbeidsevnevurdering
- Ha behov for tett og koordinert oppfølging

Programmet skal være på full tid, men med stor fleksibilitet med tanke på innhold, og det kan settes av tid til aktiviteter som bedrer deltakers helse og andre forhold ved livssituasjonen som påvirker muligheten til å skaffe seg og stå i arbeid.

Det er ingen begrensninger for hvor mange ganger en person kan delta, så lenge inngangsvilkårene er oppfylt.

KVP er en subsidiær ordning. Det betyr at man må ha undersøkt og eventuelt benyttet seg av andre ordninger først. Personer som har rett til arbeidsavklaringspenger (AAP) eller uførepensjon tilhører ikke målgruppen for KVP. Det samme gjelder enslige forsørgere som mottar overgangsstønad.

Det følger av sosialtjenestelovens §29, 3. ledd, at kommunen ikke er forpliktet til å tilby KVP hvis det vil være uforholdsmessig byrdefullt å tilby programmet på grunn av forhold ved søkeren.

2 Beskrivende statistikk om KVP

Hovedpunkter

- Antallet KVP-deltakere i Oslo har vært ganske stabilt over tid, og Oslo har en forholdsvis høy andel KVP-deltakere sammenliknet med landet ellers.
- 60 prosent av KVP-deltakerne fra Oslo er i jobb eller utdanning fem år etter avsluttet program.
- Blant dem som er i jobb fem år etter avsluttet program, har de fleste lav inntekt.
- Fem år etter avsluttet program mottar 40 prosent av KVP-deltakerne fra Oslo økonomisk sosialhjelp eller bor i en husholdning som gjør det.
- Over tid har overgangen til arbeid økt, mens overgangen til økonomisk sosialhjelp har avtatt.
- Overgangen til arbeid er avtakende med alderen etter fylte 40 år.

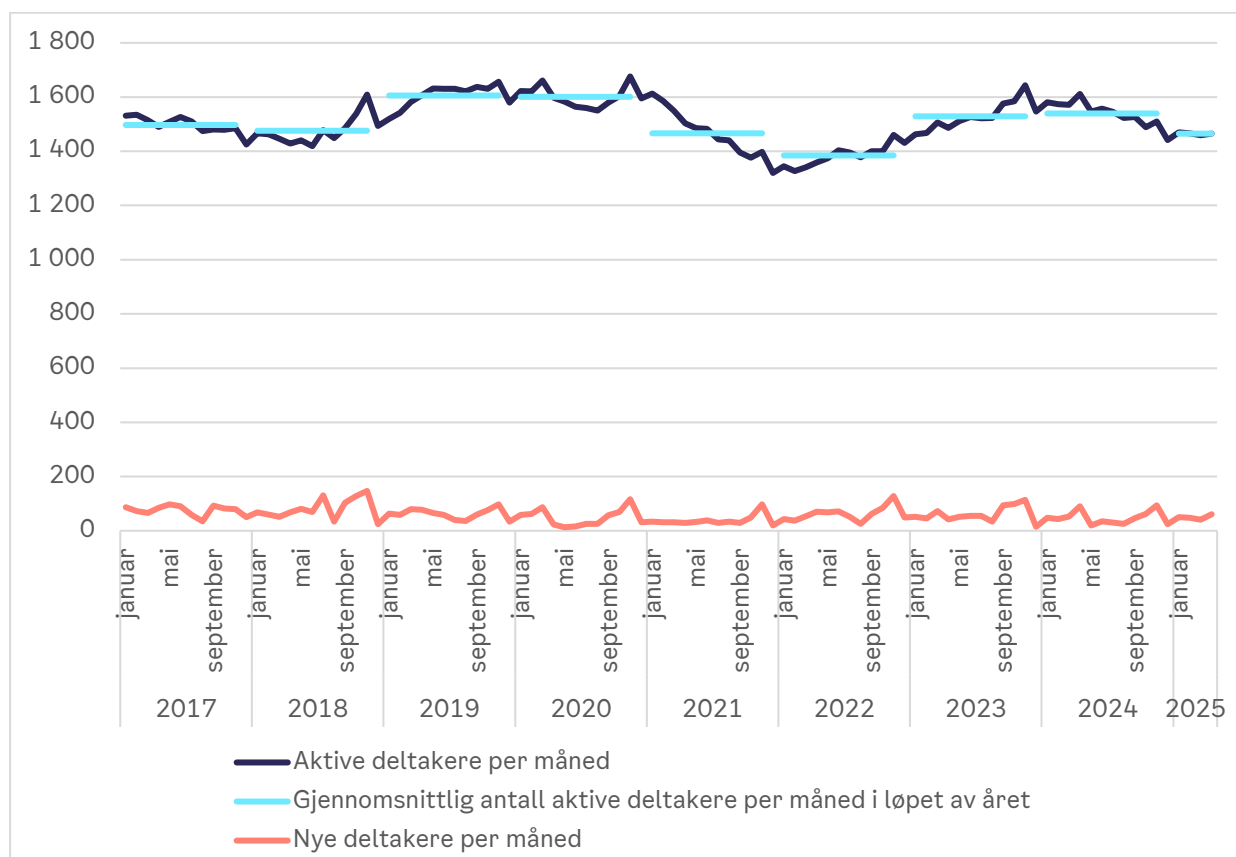
Cirka 1 400–1 600 deltakere i KVP i Oslo hver måned siden 2017

Figuren under viser antall aktive og nye deltakere i Oslo per måned fra januar 2017 til april 2025. Med «aktiv deltaker» mener vi deltakere som har fått utbetalt kvalifiseringsstønad i løpet av måneden og som ikke er i permisjon eller midlertidig avbrudd.²

Den mørkeblå linjen i figuren viser antall aktive deltakere per måned, mens de lyseblå linjene som ligger oppå den mørkeblå viser gjennomsnittlig antall deltakere per måned i løpet av året. Den røde linjen viser hvor mange av deltakerne som var nye hver måned.

Antall deltakere har gått litt opp og ned gjennom årene. I snitt har det vært rundt 1 400–1 600 deltakere per måned hvert år. Antall nye deltakere per måned har vært ganske stabilt over tid.

² Deltakere som har avsluttet, men som får etterbetaling som følge av økning i G, regnes heller ikke som «aktiv deltaker».



Figur 1: Antall aktive deltakere i KVP per måned, januar 2017–april 2025. Gjennomsnittlig antall deltakere per måned i løpet av året og nye deltakere per måned.

Kilde: VEL-DAP, datauttrekk per 25. juni 2025.

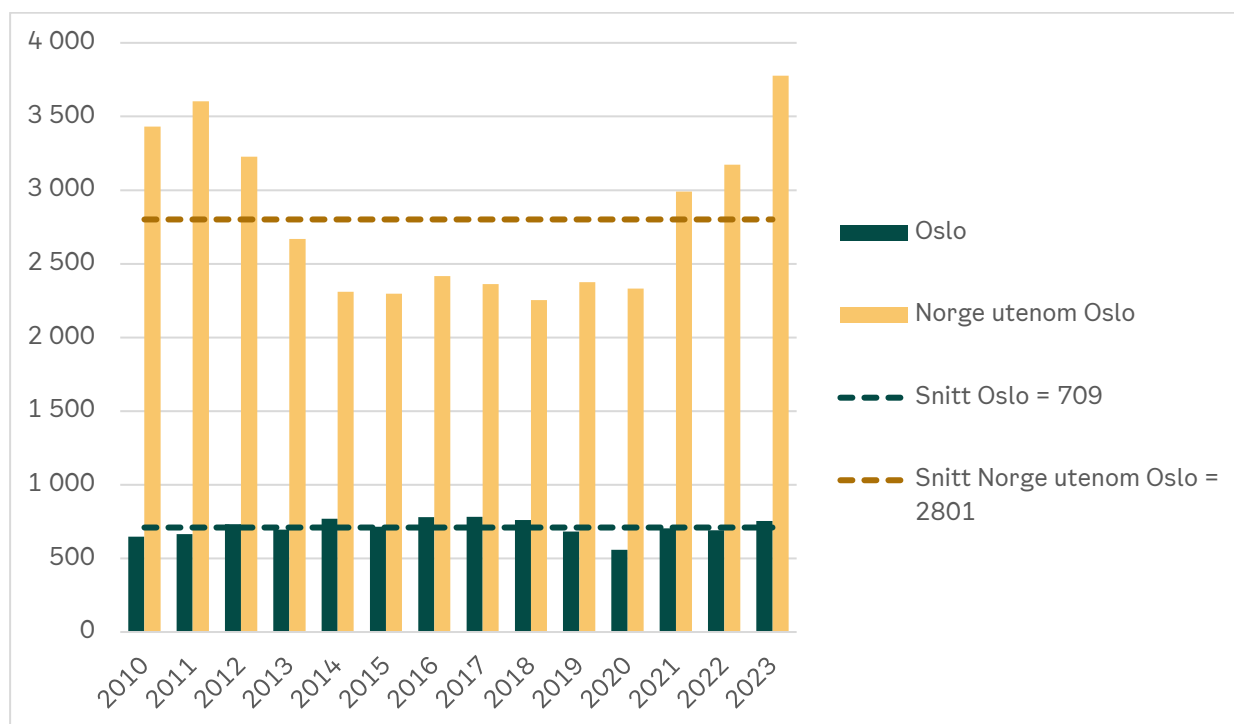
Høyere KVP-deltakelse i Oslo enn i landet ellers

Figuren under viser antall personer i alderen 20–55 som har avsluttet KVP hvert år fra 2010 til 2023 i Oslo og Norge utenom Oslo. En deltaker er her definert som avsluttet når personen ikke lenger får utbetalt kvalifiseringsstønad.³

Antallet personer som har avsluttet KVP i Oslo har vært ganske stabilt i alle årene, med i snitt 709 avsluttede hvert år. I Norge utenom Oslo har antallet som har avsluttet KVP hvert år, variert mer. På begynnelsen av 2010-tallet var det over 3 000 årlig, deretter en nedgang og under 2 500 hvert år frem til 2020, og så har antallet tatt seg opp igjen siden 2021.

Blant Oslos 20–55-åringer, har 0,2 prosent fullført KVP hvert år, mens blant befolkningen i alderen 20–55 år i Norge utenom Oslo, har 0,1 prosent fullført KVP hvert år. Andelen av befolkningen som fullfører KVP hvert år er altså dobbelt så høy i Oslo som i landet ellers (Microdata.no 2025b og SSBs kildetabell 07459).

³ Siste dateringsperiode for variabelen KVALIFSTFDT_MOTTAK i Microdata.no.



Figur 2: Antall personer 20–55 år som har avsluttet KVP, 2010–2023, etter bosted året de avsluttet.

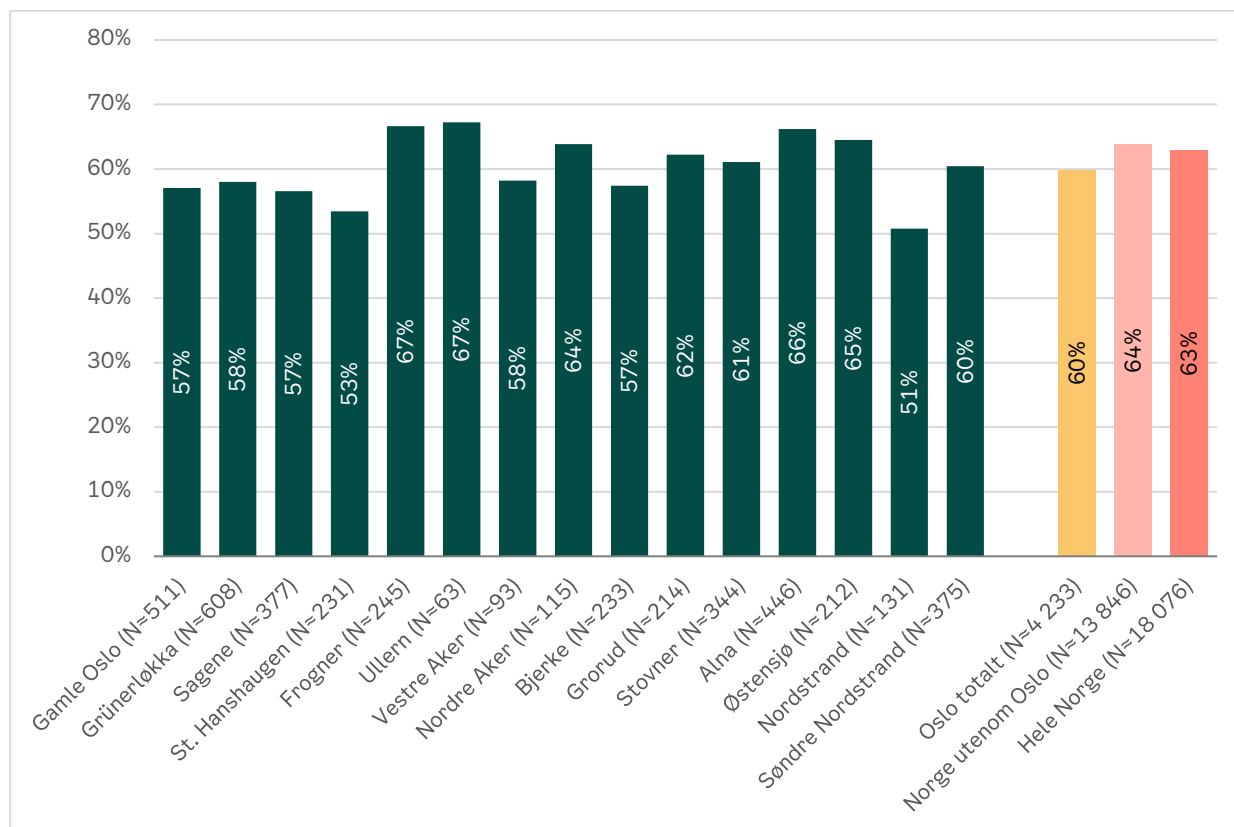
Kilde: Microdata.no (2025b)

Seks av ti KVP-deltakere fra Oslo er i jobb eller utdanning fem år etter

Figuren under viser hvor mange av KVP-deltakerne som var i jobb eller utdanning fem år etter endt program for bydelene i Oslo, Oslo totalt, Norge utenom Oslo og Norge totalt.

I Oslo totalt var 60 prosent i jobb eller utdanning fem år etter endt KVP. Jobb er her definert som at man hadde arbeids- eller yrkesinntekt i løpet av året.

Det er litt variasjon etter hvilken bydel deltakeren bodde i ved avsluttet program. Deltakere fra Bydel Frogner, Ullern, Alna og Østensjø er oftere i jobb eller utdanning fem år etter endt program sammenliknet med deltakere fra andre bydeler. Det er riktignok mange forhold som påvirker sannsynligheten for stabil tilknytning til jobb eller utdanning. Eksempler er tidligere jobberfaring, kompetanse og språkferdigheter. En ren sammenlikning av bydeler gir derfor lite mening uten å ta hensyn til bakenforliggende kjennetegn ved deltakerne. En tidligere analyse gjennomført av Velferdsetaten, der vi tok hensyn til en rekke bakenforliggende kjennetegn, viste at det ikke var noen signifikante resultatforskjeller mellom bydelene i Oslo (Velferdsetaten, 2023).



Figur 3: Andel KVP-deltakere som er i jobb eller utdanning⁴ fem år etter avsluttet program.

Gjelder personer som avsluttet KVP i perioden 2013–2018. Alle var mellom 20 og 55 år da de avsluttet.

Kilde: Microdata.no (2025).

De fleste har lav inntekt

Blant dem som er i jobb fem år etter endt program, har de fleste lav inntekt. Figuren under viser inntekten til deltakerne delt inn i intervaller av G. G er grunnbeløpet i folketrygden og justeres hvert år i tråd med lønnsveksten. Å måle inntekt i intervaller av G gjør det mulig å sammenlikne inntekt over tid uten å måtte ta hensyn til prisveksten.

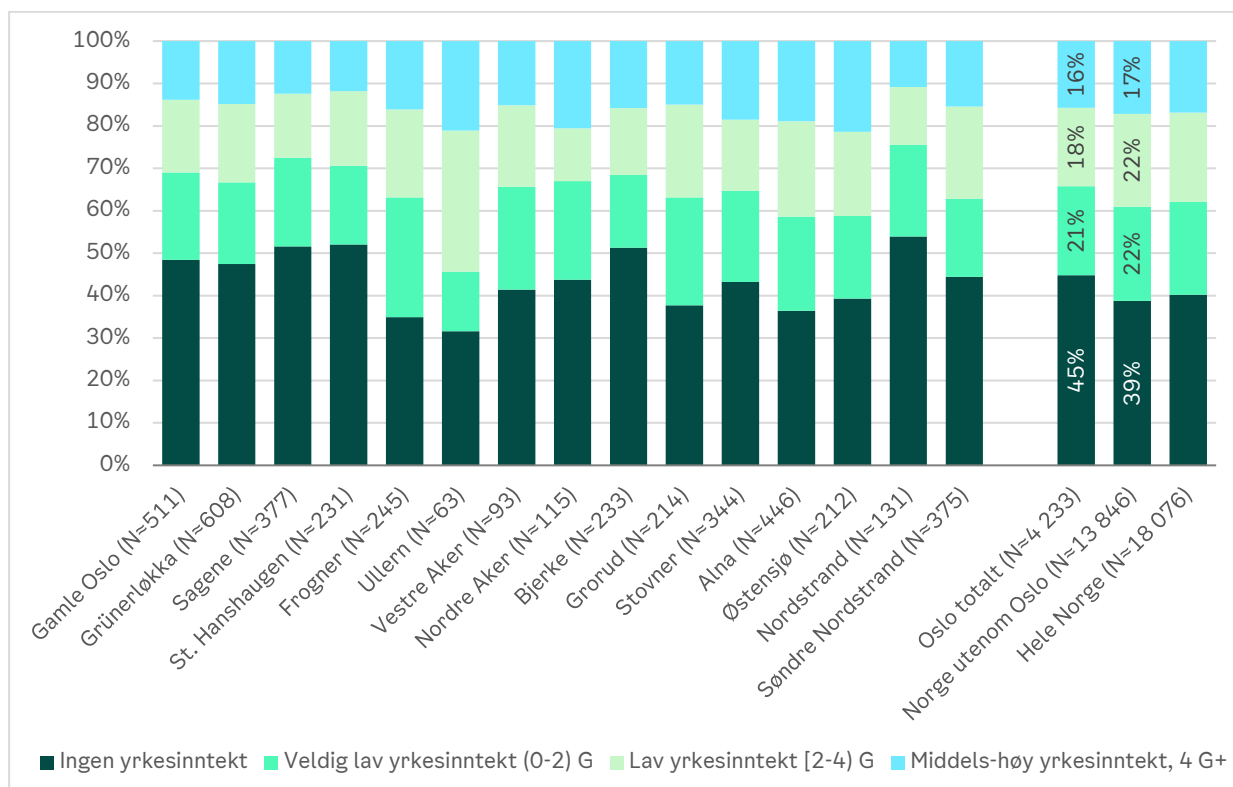
Fem år etter endt program, hadde 45 prosent av deltakerne fra Oslo ingen yrkesinntekt. Drøye en av fem – 21 prosent – hadde yrkesinntekt under 2 G. Det betyr at de tjente mindre fra eget arbeid fem år etter KVP enn de gjorde mens de deltok i KVP. (KVP-stønadene er på 2 G for personer over 25 år.) I 2025 tilsvarer 2 G i snitt gjennom året 256 232 kroner.

Omtrent like mange – 18 prosent – av deltakerne hadde inntekt mellom 2 og 4 G. 16 prosent av deltakerne tjente 4 G eller mer, noe som betyr at inntekten deres var på et beløp tilsvarende 512 464 eller mer målt i 2025-kroner. Å ha en inntekt på 4 G eller mer, kan regnes for å være en

⁴ De som er i utdanning, er telt i tolv månedersperioden fra september fire år etter endt program til september fem år etter avsluttet program. Vi har gjort det slik siden vi bare har informasjon om pågående utdanning til og med september fem år etter avsluttet program.

inntekt hvor man som oftest er selvforsørget. Det illustreres ved at kravet for å få tildelt en kommunal bolig som enslig, er at inntekten må være under 4 G.

Det litt variasjon mellom bydelene, der Bydel Frogner og Ullern er blant bydelene med høyest andel personer som har noe yrkesinntekt.



Figur 4: Deltakere i KVP fordelt etter yrkesinntekt fem år etter avsluttet program. Gjelder personer som avsluttet KVP i perioden 2013–2018. Alle var mellom 20 og 55 år da de avsluttet.

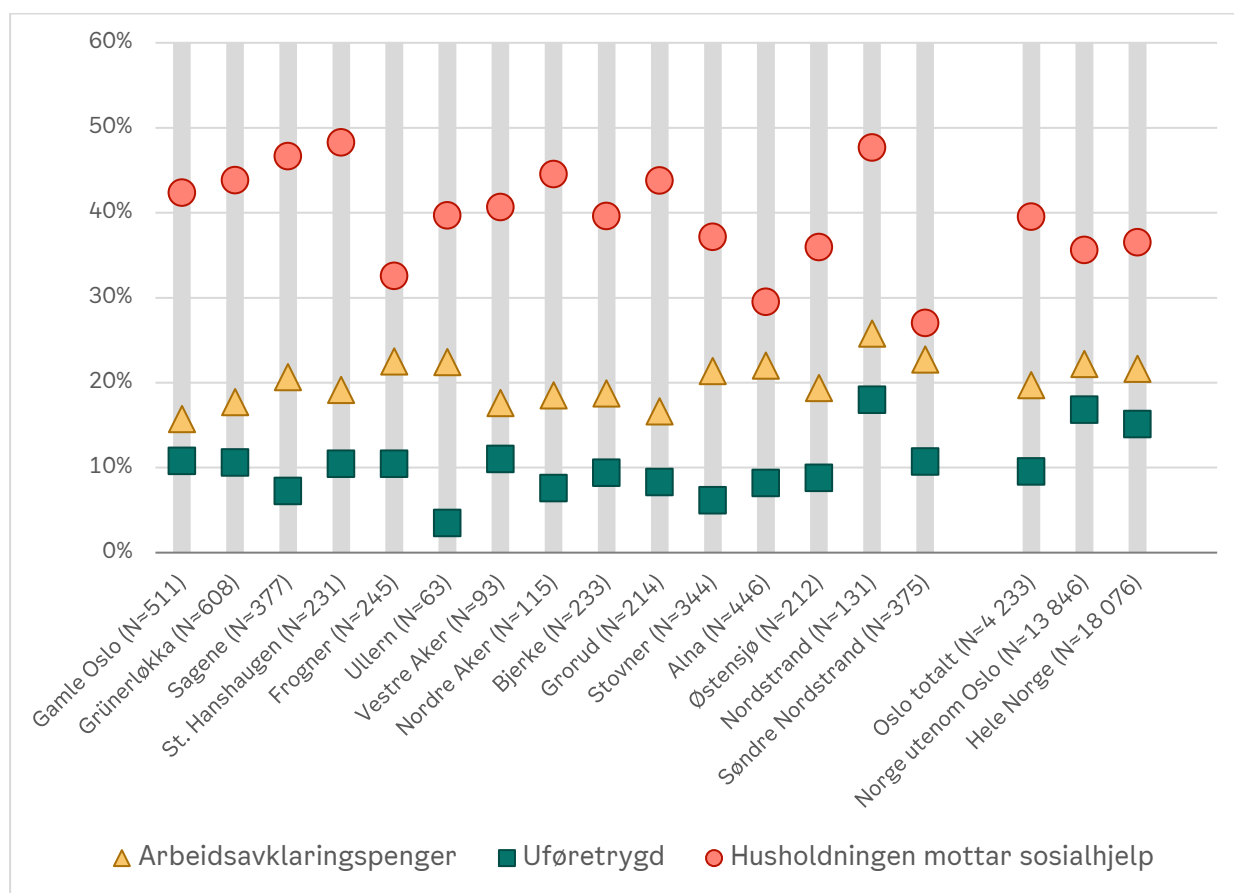
Kilde: Microdata.no (2025)

To av fem mottar økonomisk sosialhjelp fem år etter avsluttet KVP

Fem år etter avsluttet program, mottar 40 prosent – eller to av fem – av KVP-deltakerne fra Oslo økonomisk sosialhjelp eller bor i en husholdning som gjør det. Også her er det store forskjeller mellom bydelene. Deltakere fra Bydel Frogner, Alna og Søndre Nordstrand mottar økonomisk sosialhjelp i mindre grad enn deltakere fra andre bydeler. Mottak av økonomisk sosialhjelp fem år etter endt program er illustrert ved de røde kulene i figuren under.

Fem år etter endt program, mottar hver femte KVP-deltaker fra Oslo, det vil si 20 prosent, arbeidsavklaringspenger. Overgangen til arbeidsavklaringspenger er høyest i Bydel Nordstrand med 26 prosent. Overgang til arbeidsavklaringspenger er illustrert ved de gule trekantene i figuren under.

Fem år etter endt program mottar 10 prosent av KVP-deltakerne fra Oslo uføretrygd. Overgangen til uføretrygd er lav i Oslo sammenliknet med landet ellers, hvor 17 prosent mottar uføretrygd fem år etter endt program. I Oslo er overgangen til uføretrygd høyest i Bydel Nordstrand med 18 prosent. Overgangen til uføretrygd er illustrert med de grønne firkantene i figuren under.



Figur 5: Deltakere i KVP fordelt etter hvor mange som mottar arbeidsavklaringspenger og uføretrygd og hvor mange som bor i en husholdning som mottar sosialhjelp, fem år etter avsluttet program. Gjelder personer som avsluttet KVP i perioden 2013–2018. Alle var mellom 20 og 55 år da de avsluttet.

Kilde: Microdata.no (2025).

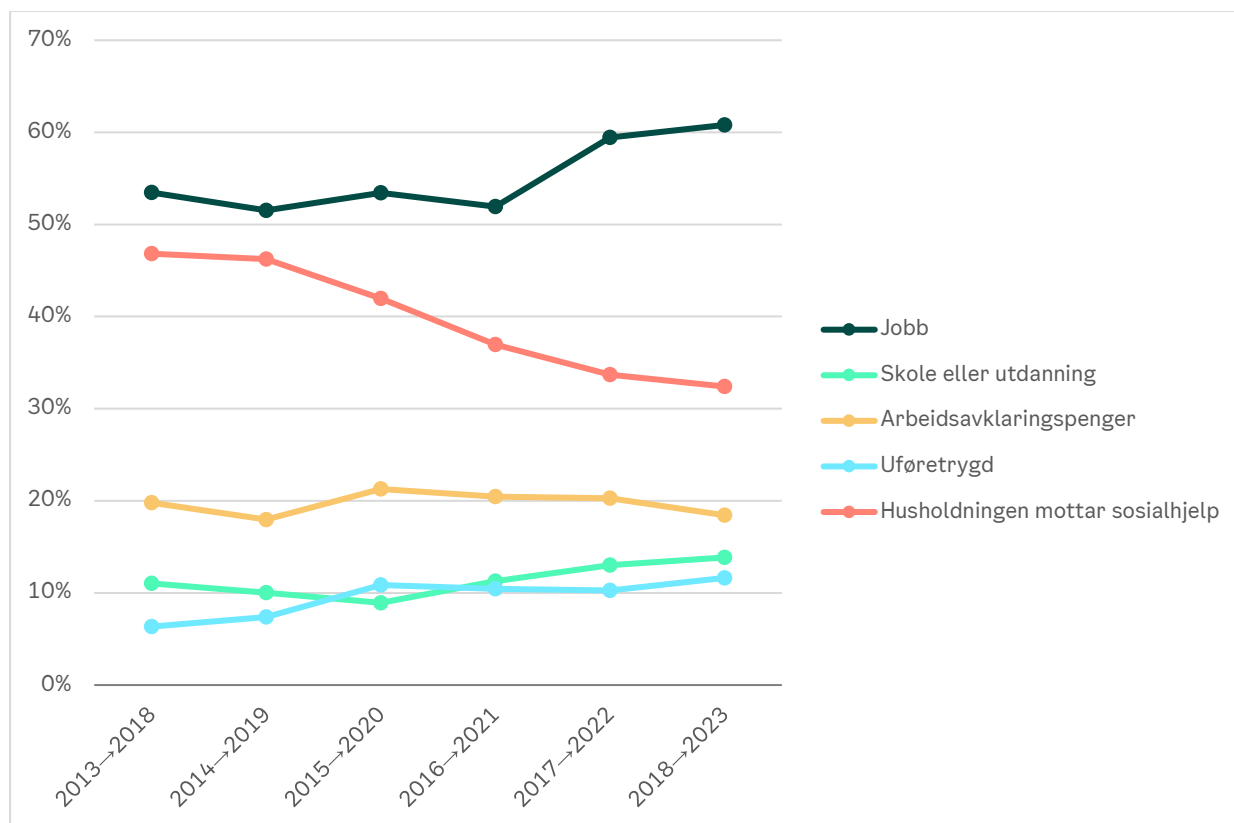
Økt overgang til arbeid blant KVP-deltakere i Oslo

Figuren under viser hvordan status fem år etter avsluttet KVP i Oslo har utviklet seg over tid. For dem som avsluttet i 2013, ser vi på status i 2018. For dem som avsluttet i 2014, ser vi på status i 2019 og så videre.

Over tid har overgangen til jobb økt. Jobb er her definert ved at personen hadde yrkes- eller næringsinntekt i løpet av året. Vi ser ikke hvor mye vedkommende har jobbet eller tjent.

Parallelt har overgangen til sosialhjelp avtatt. Dette er illustrert ved de røde linjene. Det betyr at en lavere andel av de som avsluttet KVP i 2018 bodde i en husholdning som mottok sosialhjelp fem år etter endt program sammenliknet med dem som avsluttet i 2013.

Overgangen til skole eller utdanning har økt litt med tiden. Det har også overgangen til uføretrygd. Overgangen til arbeidsavklaringspenger har vært ganske stabil på cirka 20 prosent over tid.



Figur 6: Status fem år etter avsluttet kvalifiseringsprogram, for deltakere som avsluttet i Oslo i perioden 2013–2018. Alle var mellom 20 og 55 år da de avsluttet.

Kilde: Microdata.no (2025).

Kompleks sammenheng mellom alder og utfall etter KVP

Figuren under viser status fem år etter avsluttet KVP i Oslo basert på alderen fem år etter avsluttet KVP. Siden det er få observasjoner per enkelt årsalder, har vi vist et tre års glidende gjennomsnitt per alderstrinn. Det vil si at «25–27 år» viser snittet for de som var 25, 26 og 27 år fem år etter avsluttet program. «26–28 år» viser snittet for de som var 26, 27 og 28 år fem år etter avsluttet program, og så videre. På denne måten får vi «renere» og mer lesbare linjer i figuren. Hadde vi vist figuren per enkelt-alderstrinn, ville linjene hoppet mye fra ett enkelt-alderstrinn til et annet, og figuren ville blitt mindre lesbar.

Overgangen til jobb fem år etter endt program er illustrert ved den mørkegrønne linjen. For de som er under 40 år fem år etter endt program, er andelen som er i jobb pluss/minus 60 prosent. Å være i jobb er også her definert som at personen hadde yrkes- eller næringsinntekt i løpet av året. Etter fylte 40 år begynner andelen i jobb å avta, og andelen går ytterligere ned for dem som er i slutten av femtiårene fem år etter endt program. Blant dem som er 58–60 år fem år etter endt KVP, er andelen i jobb 38 prosent.

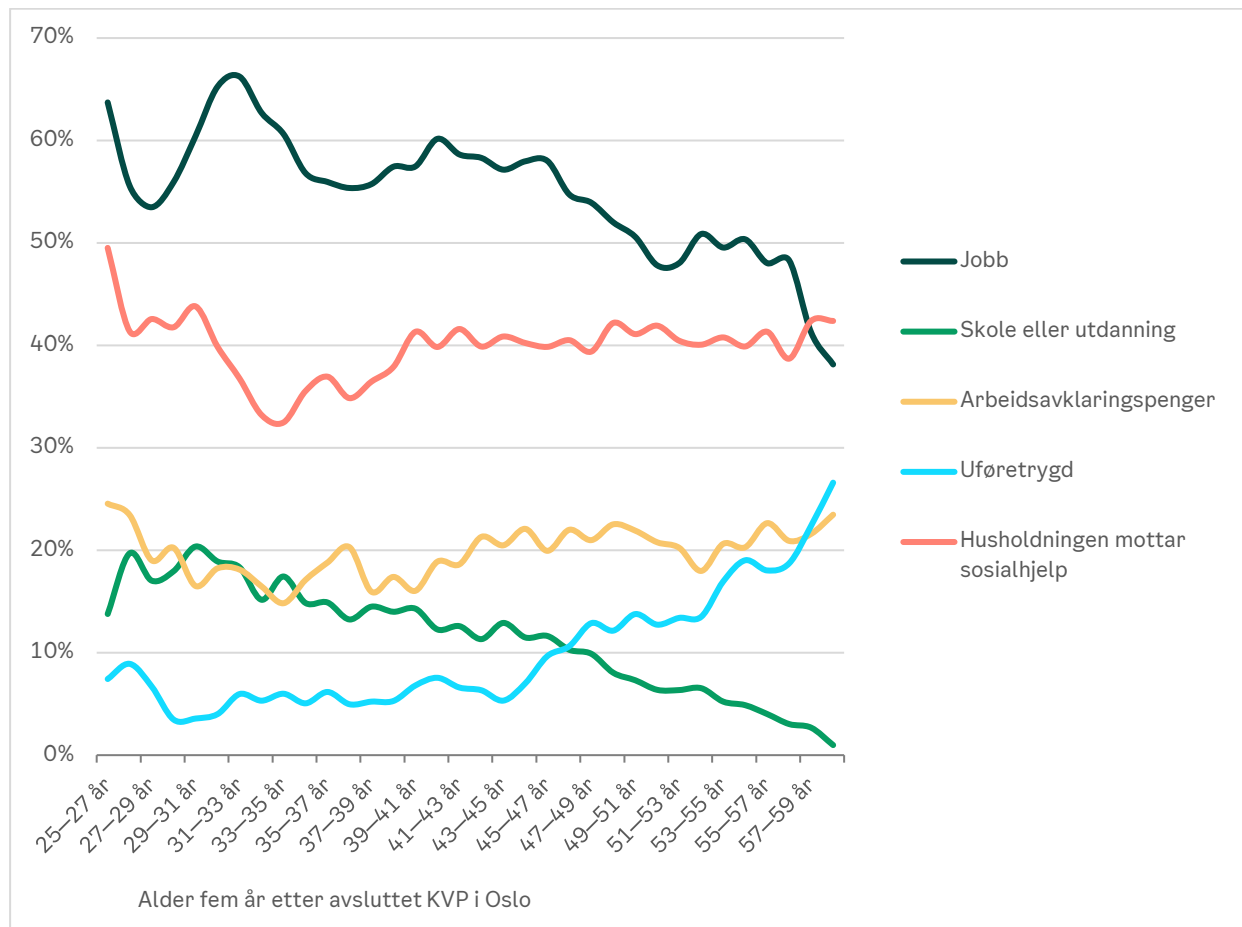
Overgangen til sosialhjelp fem år etter endt program er illustrert ved den røde linjen. Blant dem som er i slutten av 20-årene fem år etter endt KVP, mottar nesten halvparten sosialhjelp eller bor i en husholdning som gjør det. Andelen sosialhjelpsmottakere er deretter avtakende med alderen, men i midten av 30-årene snur det, og andelen sosialhjelpsmottakere øker igjen. Andelen stabiliserer seg på rundt 40 prosent ved 40 års alder. Det vil si at blant alle som er rundt 40 år eller eldre fem år etter endt KVP, mottar rundt 40 prosent – eller to av fem – sosialhjelp. Enten så mottar de det selv, eller så bor de i en husholdning som gjør det.

Overgangen til arbeidsavklaringspenger fem år etter endt KVP er illustrert ved den gule linjen. Det er små forskjeller mellom aldersgruppene. Om lag 20 prosent av KVP-deltakerne mottar arbeidsavklaringspenger fem år etter endt KVP.

Overgangen til uføretrygd fem år etter endt KVP er illustrert ved den blå linjen. Blant dem som er under 45 år fem år etter endt program, mottar under 10 prosent uføretrygd. Fra midten av 40-årene øker andelen uføretrygdede betydelig, og blant dem som er i slutten av 50-årene ved endt KVP, mottar 27 prosent uføretrygd.

Overgangen til skole eller utdanning fem år etter endt KVP er illustrert ved den grønne linjen. Overgangen til utdanning avtar fra rundt 20 prosent blant dem som er i begynnelsen av 30-årene til nesten 0 prosent blant dem som er i slutten av 50-årene fem år etter endt program.

I sum ser vi altså tydelige forskjeller i status fem år etter endt KVP etter alder, særlig når det gjelder overgang til jobb, uføretrygd og skole/utdanning. Endringene i status inntreffer på ulikt tidspunkt i deltakernes livsløp. For eksempel er overgangen til utdanning slak og jevnt avtakende med alderen, mens overgangen til uføretrygd er ganske stabil fra 20- til 40-årene for så å stige bratt fra midten av 40-årene.



Figur 7: Status fem år etter avsluttet program basert på alder fem år etter avsluttet program.
 Tre års glidende gjennomsnitt, slik at «25-27 år» viser snittet til dem som var henholdsvis 25, 26 og 27 år gamle fem år etter avsluttet KVP, mens «26-28 år» viser snittet til dem som var henholdsvis 26, 27 og 28 år fem år etter avsluttet KVP, osv. Gjelder alle som avsluttet KVP i Oslo mellom 2013 og 2018 og som var mellom 20 og 55 år da de avsluttet KVP.

Kilde: Microdata.no (2025).

3 Kvalifiseringsprogrammet – fra oppstart til i dag

Fra oppstart i 2007 til praksis i 2024

I forkant av lanseringen av KVP i 2007 pågikk det flere landsdekkende prosjekter som hadde som mål å finne frem til beste praksis og virksomme ingredienser i dette nye, arbeidsrettede programmet for de som i utgangspunktet står langt fra arbeidslivet.

Flere bydeler i Oslo deltok, deriblant i prosjektet «Tett individuell oppfølging». Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) hadde også prosjekter som rettet seg spesielt mot sårbare innvandrere, men med samme formål om å styrke deltakerens mulighet for å komme i arbeid. Bydelene og senere Nav-kontorene i Oslo var deltakere i de IMDi-initierte prosjektene. En viktig erfaring fra prosjektene var at en forutsetning for å oppnå målet om arbeid for målgruppen med vesentlig nedsatt arbeidsevne, var tett individuell oppfølging av deltaker, en overkommelig arbeidsmengde for veileder og et sterkt faglig miljø ved Nav-kontorene.

I prosjektperioden valgte de fleste Nav-kontor å følge anbefalingen fra forprosjektene om at en dedikert programrådgiver/-veileder i full stilling skal være kontaktperson for inntil 15–20 KVP-deltakere til enhver tid. Nav-kontorene valgte også å ha en egen avdeling, seksjon eller team som jobbet med KVP.

Implementeringen av KVP i Oslo, 2007–2010

I perioden 2007–2010 var implementering av KVP prosjektorganisert, også i Oslo. Implementeringen ble ledet av en prosjektgruppe bestående av representanter fra Statsforvalteren i Oslo, Nav Oslo og Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester.

Daværende statsråd Bjarne Håkon Hanssen framhevet KVP som en sentral del av selve Nav-reformen, hvor stat og kommune i Nav-kontorene skulle jobbe sammen om samme tjeneste. Sosialtjenesteloven fikk ti nye bestemmelser, og Nav-veiledere måtte lære seg både statlige og kommunale fagsystemer. En arbeidsevnevurdering må ligge til grunn for å få innvilget KVP, og arbeidsevnevurderingen registreres i statlig system. Selve vedtaket om innvilgelse av KVP og utbetaling av stønad registreres derimot i kommunale systemer. Aktivitetsplanen, som skal utarbeides i samarbeid mellom Nav-veileder og KVP-deltaker, registreres i statlig system. Aktivitetsplanen erstattet tiltaksplan som tidligere ble registrert i kommunalt system.

I tillegg til å ha kommunalt ansatte programrådgivere, valgte Nav-kontorene å utpeke en statlig ansatt med ansvar for KVP, som kjente virkemiddelapparatet og som bisto med opplæring i statlige systemer. Nav-kontorene rapporterte til Arbeids- og velferdsdirektoratet fra både kommunal og statlig linje og de fulgte nøye med på tiltaksbruk i både statlig og kommunal regi. Antall deltakere i KVP, innhold i program og resultater av program var tema på Nav-ledermøter og andre arenaer der representanter for stat og kommune møttes.

Den sentrale prosjektgruppen i Oslo jobbet tett med Nav-kontorene. De driftet nettverk og hadde innsikt i hvilke forhold som hemmet og fremmet arbeidet med KVP i de ulike bydelene.

Fra prosjekt til ordinær drift, 2010 og utover

Samarbeidet mellom Statsforvalteren, Nav Oslo og Oslo kommune har fortsatt i årene etter prosjektslutt, men i mindre skala. Statsforvalteren har holdt i samarbeidet, og i mange år har avdelingslederne for KVP i Oslo møttes til en todagers samling for faglig påfyll og erfaringsutveksling. Disse samlingene er nå avviklet, men lederne treffes fortsatt jevnlig gjennom ledernetverk. Det er Nav-kontorene selv som er verter for ledernetverksmøtene, og innholdet utarbeides i samarbeid mellom vertskontor, Statsforvalteren og Velferdsetaten på vegne av Oslo kommune. Helseetaten deltar som forvalter av fagsystemet. NAV Oslo deltar også i nettverket.

I senere år har Velferdsetaten presentert statistikk om KVP ved nettverksmøtene. Velferdsetaten har utviklet en database med detaljert statistikk om sosiale tjenester i Oslo. I løpet av 2024 har også SSBs tjeneste Microdata blitt videreutviklet, og nå finnes det mye statistikk om sosiale tjenester der. Dette har gjort det mulig å presentere statistikk om status til KVP-deltakere flere år etter at de avsluttet programmet.

Statsforvalteren holder jevnlige webinarer med ulike temaer knyttet til KVP, og disse får god omtale av våre informanter. På nettverksmøtene gjennomgår representanten for Statsforvalteren relevante tema knyttet til klagesaker, regelverk og tilsyn.

4 KVP og andre arbeidsrettete tjenester

KVP kan inneholde mer enn bare arbeidsretting

Noe som skiller KVP fra andre arbeidsrettede ordninger, er at KVP kan inneholde andre aktiviteter enn de som er direkte arbeidsrettede.

Sosialtjenesteloven §§ 30, 1. og 2. ledd første bokstav regulerer kvalifiseringsprogrammets innhold.

Innholdet i kvalifiseringsprogrammet skal tilpasses den enkeltes behov og forutsetninger. Den vesentlige delen av programmet skal bestå av tiltak som direkte forventes å styrke deltakers muligheter for overgang til arbeid etter endt program. Programmet kan også inneholde tiltak som kan være med på å støtte opp under og forberede overgang til arbeid. Det kan settes av tid til aktiviteter som bedrer deltakers helse.

Programmet skal være helårig og på fulltid.

KVP-deltakerne har en lovfestet rett til tett oppfølging. I KVP-sammenheng betyr tett oppfølging blant annet at Nav-kontoret skal utarbeide et kvalifiseringsprogram som er heldags og helårlig i tett samarbeid med deltaker. Målet er deltakelse i arbeidslivet, men det skal også jobbes trinnvis med andre forhold som har som mål å styrke deltakers muligheter for arbeid.

Dersom søkerens helse, motivasjon eller andre forhold tilsier at vedkommende ikke kan nyttiggjøre seg programmet på en hensiktsmessig måte, kan kommunen avslå med grunnlag i

sosialtjenesteloven § 34, 1. ledd. Våre informanter forteller at de gir avslag i tilfeller der helseproblemene er store, eller der norskferdighetene er til et for stort hinder til å kunne nyttiggjøre seg av programmet.

Informantene forteller også at de opplever at andre arbeidsrettede tiltak stiller strengere krav til at deltaker skal være «jobbklar» før søker tas inn i ordningene, og at den helhetlige oppfølgingen som ligger til grunn for KVP, mangler. Det kan derfor se ut til at helhetsperspektivet i KVP står sterkere enn i andre arbeidsrettede ordninger som tilbys i Navs egen regi.

KVP sett opp mot AAP

Som tidligere nevnt, skal det også gis avslag hvis vedkommende har rett til andre ordninger eller tiltak, da KVP er en subsidiær ordning. KVP og AAP settes gjerne opp mot hverandre, men kriteriene for innvilgelse er ulike. Sysselsettingsutvalget mener at flere av de unge som nå mottar arbeidsavklaringspenger i stedet burde delta i KVP. De hevder at siden det ikke er krav om medisinsk diagnose for å få kvalifiseringsstønad, er risikoen for medikalisering lavere. Utvalget skriver også at trolig vil den oppfølgingen som gis i KVP være mer hensiktsmessig for mange unge som nå får innvilget AAP (NOU 2021: 2, s. 279)). Dette understøttes også i en evaluering av KVP (Markussen & Roed, 2016).

Sysselsettingsutvalget skriver følgende om subsidiaritetsregelen:

Utvalget mener at det enkelte individ i størst mulig grad bør få det tilbudet som er best egnet for individet. Det nåværende regelverket der kvalifiseringsprogrammet er subsidiært til andre ordninger framstår derfor som lite hensiktsmessig. Det bør endres, slik at rett til statlige ytelser ikke forhindrer deltakelse på kvalifiseringsprogrammet, hvis dette programmet vurderes som det mest hensiktsmessige (NOU 2021, s. 279).

En regelverksendring av subsidiaritetsregelen har imidlertid ikke kommet, og Nav-kontoret kan ikke tilby KVP i stedet for AAP dersom vilkårene for AAP er oppfylt i dag. Inngangsvilkårene for disse tjenestene er forskjellige fordi de er utformet med ulike formål og kriterier. Det er derfor ikke opp til den enkelte veileder på Nav-kontoret å velge mellom ordninger, selv om begge ordningene fordrer utøvelse av faglig skjønn.

Andre tiltak med likhetstrekk med KVP

I senere år har det kommet flere tiltak eller satsinger i Nav som er tiltenkt målgrupper med nedsatt arbeidsevne. Dette inkluderer individuell jobbstøtte (IPS), arbeid med støtte og ungdomsgarantien. Sammen med KVP deler disse tiltakene visjonen om at arbeid er en viktig vei ut av sosial eksklusjon og fattigdom, samt at individuell støtte er avgjørende for å lykkes med visjonen.

Introduksjonsprogrammet ble innført i Norge allerede i 2004 som en del av introduksjonsloven, med mål om å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet.

På bakgrunn av formålet om deltakelse i arbeid, ble det bestemt at introduksjonsprogrammet i Oslo skulle legges til Nav-kontorene. Regelverket og formålet med introduksjonsprogrammet har mange likhetstrekk med KVP.

Gjennom årene har det blitt gjort justeringer i regelverket, både for KVP og særlig for introduksjonsprogrammet. Det skal fortsatt utarbeides et individuelt tilpasset program, og man får lønn for oppmøte og trekk ved fravær.

5 Organisering av KVP-arbeidet ved kontorene

Fra likere til større variasjon i organisering

Ved oppstart av Nav valgte man i Oslo en modell med to ledere av kontoret, én fra statlig og én fra kommunal styringslinje, med resultatansvar i begge linjer for KVP. KVP var den eneste tjenesten med slikt delt resultatansvar. I dag har alle Nav-kontor i Oslo én Nav-leder, med ansvar for alle tjenestene som er lagt til Nav-kontoret, både statlige og kommunale.

KVP var tidligere organisert nokså likt ved Nav-kontorene i Oslo. Det var egne KVP-team, seksjoner eller -avdelinger, avhengig av størrelse på kontoret. Det er nå større variasjon knyttet til organisering ved kontorene. Mange kontor har vært gjenstand for omorganiseringer som gjelder hele kontoret, inkludert arbeidet med KVP.

I dag er det vanligst at oppfølgingsarbeidet ved Nav-kontorene i Oslo er gruppert etter målgrupper, for eksempel ungdom eller familier, eller personer over 30 år med nedsatt arbeidsevne. KVP-veiledere er da plassert i ulike seksjoner eller avdelinger sammen med andre veiledere som jobber med samme målgruppe. I noen tilfeller ser vi at selv om KVP-veiledere blir fordelt i avdelinger etter målgruppeprinsippet, må KVP-veiledere ofte jobbe på tvers av målgruppene fordi antall deltakere per ansatt også må tas hensyn til. Mange Nav-kontor har en fagansvarlig for KVP som har en koordinerende rolle for å samle teamet på tvers av avdelingene eller seksjonene.

En annen variant er at KVP er organisert sammen med de andre tjenestene der man jobber arbeidsrettet med mennesker som er vurdert til å ha nedsatt arbeidsevne. Dette er for eksempel arbeid med jobbstøtte, IPS, eller sammen med markedskontakter. Det har videre vært en viktig prinsipiell vurdering om KVP-veileder i tillegg til KVP-arbeidet, skal saksbehandle økonomisk sosialhjelp, eller om dette skal legges i en annen del av Nav-kontoret. Dette kan ha konsekvenser for tiden som veileder har til den arbeidsrettete oppfølgingen.

Fordeler og ulemper ved ulike organisasjonsformer

Våre informanter diskuterte fordeler og ulemper ved organiseringen ved sitt kontor. Informantene syntes å mene at å ha KVP-veiledere i flere avdelinger fører til at kunnskap om KVP blir bedre delt ved kontoret, og man kan diskutere med kollegaer som jobber med andre tjenester om hva som er til brukers beste. Informantene sier samtidig at dette krever mye, og at det kanskje har vært mer vellykket ved små enn ved store kontor. Der man har

målgruppeorganisering, forteller våre informanter at det utvikles et mer spesialisert fagmiljø, for eksempel om ungdom. Over tid blir det da også lettere å etablere gode samarbeidsrelasjoner og strukturer med andre aktører og tjenestesteder i bydelen som jobber med den samme målgruppen.

Nav Nordstrand, som et eksempel på et lite kontor, melder om positive erfaringer med målgruppeorganisering. Her er KVP-veiledere ved kontoret også involvert i andre kommunale tiltak rettet mot de ulike målgrupper, og saksbehandlingsoppgaver knyttet til KVP er lagt til en annen person som ikke er KVP-veileder.

NAV Grünerløkka, på den annen side, som er et stort kontor, har prøvd ut å ha KVP-veiledere i flere avdelinger, men har nå gått tilbake til å samle KVP-miljøet, både fysisk og organisatorisk.

Der KVP er organisert sammen med jobbspesialister eller marked, rettes mer søkelys på den arbeidsrettede oppfølgingen og arbeidsgiverkontakt. Den arbeidsrettede oppfølgingen ser ut til å ha blitt styrket, men det er noe bekymring om at øvrig bistand inn mot andre sider ved brukers liv, som er en viktig del av KVP-veiledningen, har blitt svekket. Informantene mener at det er mindre tid og oppmerksomhet rettet mot barneperspektivet, gjeldsproblematikk, økonomisk rådgivning og boligsosiale og helsemessige forhold.

De minste kontorene melder om at fagmiljøet er for lite for faglig sparring og utvikling og er sårbart ved fravær, og de vurderer å jobbe mer sammen på tvers av bydeler.

6 KVP-veiledning som fag

KVP-veiledning krever bred kompetanse

Å være KVP-veileder krever at man jobber tett på mennesker og forholder seg til alle aspekter ved deltakernes liv som står i veien for deltakelse i arbeidslivet. Våre informanter forteller at det er behov for mye opplæring og trening for nye KVP-veiledere, og det forutsetter både relasjonskompetanse, forvaltningskompetanse, god kjennskap til arbeidsmarkedet, samt arbeidsgiverkontakt, som i mange tilfeller krever at man er en god selger.

Til forskjell fra enkelte andre ordninger følger ikke KVP-arbeidet en fast metodikk i oppfølgingsarbeidet. Våre informanter beskriver at de har en såkalt «eklektisk tilnærming» til veiledningen. Det vil si at de søker å kombinere elementer fra ulike strategier og å tilpasse disse ut fra deltakers behov, eller, som en informant uttrykte det:

«Vi vet hvor vi skal, og vi gjør det som er fornuftig og nødvendig for å oppnå målet om arbeid.»

En annen informant sier at den helhetlige oppfølgingen som KVP legger opp til, gir deltakerne en reell mulighet til å forandre livene sine.

Flere av informantene etterlyser flere faglige treffpunkter for erfaringsutveksling, men også drahjelp i opplæringen.

Økt arbeidsbelastning for KVP-veilederne

Informantene meldte også om økte krav i jobben, særlig knyttet til økte krav om å dokumentere arbeidet og intern rapportering, flere deltakere per veileder og deltakernes helseutfordringer.

Antall deltakere per veileder varierer mellom Nav-kontorene, med et spenn fra rundt 20 til rundt 35. Noen kontor har dermed langt flere deltakere per veileder enn de 15–20 som opprinnelig ble anbefalt. Det er imidlertid vanskelig å sammenligne på tvers av bydeler, siden det varierer mellom kontorene hvilke andre oppgaver som er lagt til en KVP-veileder.

Selv om KVP ikke er et program for helseavklaring, forteller informantene om at ved et så omfattende program (37,5 timer i uken) blir det i mange tilfeller oppdaget helseutfordringer underveis. Noen KVP-deltakere har sammensatte helseutfordringer. Å få en helhetlig forståelse av disse problemene krever ofte flere vurderinger og samarbeid med ulike instanser.

7 Deltakernes muligheter i utdannings- og arbeidsmarkedet

Utdanning som en del av KVP

I rundskrivet til lov om sosiale tjenester (punkt 4.30.2.2) står følgende om deltakelse i utdanning og opplæring som en del av KVP:

Utdanning og opplæring kan være tiltak som direkte forventes å styrke deltakers muligheter for overgang til arbeid etter endt program. Nav-kontoret må foreta en konkret og individuell vurdering av hvilken type utdanning eller opplæring som skal inngå. Hvis deltaker ikke har fullført videregående opplæring, kan det å fullføre opplæringen være hensiktsmessig og nødvendig for å komme i arbeid. Det er ingen begrensninger knyttet til hvilken type utdanning eller opplæring som kan inngå i program, så lenge målet etter endt program er arbeid. Tidsperspektivet ved innvilgelse for kvalifiseringsprogram er imidlertid to år, og det er av betydning for hvor lange utdannings- og opplæringsløp som kan tas innenfor programmet.

Loven åpner altså opp for å ta utdanning som del av KVP, men med begrensninger knyttet til programtid og målsettingen om arbeid.

Informantene forteller at det er fint at det nå er mulig å gi noe utdanning eller norskkurs som del av et kvalifiseringsprogram. De uttrykker at tilstrekkelige norsksferdigheter og fullført utdanning, som eksempelvis et fagbrev, er det viktigste for at deltakerne skal få og beholde arbeid.

I noen tilfeller, og for noen deltakere, har det nye regelverket, som åpner opp for å fullføre deler av en utdanning eller å ta opp fag, vært suksessrikt. På den annen side gjenspeiler ikke regelverket den virkeligheten mange av deltakerne står i. Mange mennesker i målgruppen for

KVP i Oslo har svake norskferdigheter og lite formell skolegang. Veien frem til eksempelvis et fagbrev vil da være mye lengre enn det rammene for KVP tillater. Informantene påpeker at Voksenopplæringen har tilpassede fagbrevløp for dem med svake norskferdigheter. De aktuelle kandidatene for et slikt utdanningsløp er i utgangspunktet aktuelle for deltagelse i KVP ut fra inngangsvilkårene i § 29, men de tilpassete utdanningsløpene varer i 4 år og samsvarer derfor ikke med hva man kan gi som innhold i et kvalifiseringsprogram etter § 30.

Våre informanter sier at de bruker mye tid på å samarbeide med andre fagmiljøer, og sammen med deltakerne, for å lage fornuftige kvalifiseringsløp før, under og etter KVP, og på å forstå om de da holder seg innenfor regelverket. Velferdsetaten har også erfart at mange av spørsmålene som kommer til Statsforvalteren på nettverkssamlinger handler om utdanning og regelverk.

Kompetanse- og tidskrav i arbeidsmarkedet

Forhold ved arbeidslivet og arbeidsmarkedet setter også begrensinger for hvilke muligheter KVP-deltakerne har. Mange ufaglærte jobber går til studenter. Mange jobber krever minimum fullført videregående opplæring eller har en arbeidstid som krever at man har mulighet til å jobbe turnus. Særlig for enslige forsørgere erfarer Nav-kontorene at det er krevende å kombinere omsorg for barn med jobbene som er tilgjengelige.

I tillegg oppgir informantene at mange av KVP-deltakerne har lite nettverk og få muligheter til avlastning og barnepass. Flere bydeler forteller om at de tidligere YNO-midlene (kommunale prosjektmidler til yrkesrettet norskopplæring som bydelene selv bestemte innretning på) har vært nyttig, spesielt for denne målgruppen.

Hindringer knyttet til deling av personopplysninger

Sosialtjenesteloven setter også begrensninger på hvilken informasjon om deltakerne som Nav-kontorene kan dele med arbeidsgivere. Vanligvis deler Nav-kontorene CVen til arbeidssøkere med arbeidsgivere via et system som kalles «rekrutteringsbistand». Her annonseres arbeidsplasser som er ment for arbeidsledige nettopp lik dem som deltar i KVP. Dette systemet er driftet av staten, og er koblet til systemet der deltakere i KVP har sin aktivitetsplan. Imidlertid har ikke Nav-kontoret hjemmelsgrunnlag i sosialtjenesteloven til å dele personopplysninger om KVP-deltakere til dette formålet. Dermed får ikke Nav-kontoret delt CVen til KVP-deltaker med arbeidsgivere. Konsekvensen er at KVP-deltakere mister muligheter for jobber som Nav har inngått samarbeid med. Problemstillingen er løftet til Arbeids – og velferdsdirektoratet samt departementet.

8 Barneperspektivet

En naturlig del av helhetlig oppfølging

Barneperspektivet i Nav har fått større plass ved Nav-kontorene i de senere år. Flere tilsyn har avdekket at det ikke alltid gjøres konkrete og individuelle vurderinger i den enkelte sak ved utmåling av økonomisk sosialhjelp, og at det da har vært mangel på kartlegging av behov. Våre informanter forteller at dette har vært annerledes på KVP-området helt fra starten. Et KVP-

program legger opp til en helhetlig oppfølging av alle deler ved deltakernes liv som kan være et hinder på veien mot arbeid. I denne forbindelse har det vært helt nødvendig å kartlegge familieforhold, inkludert hvert enkelt barn. Gitt et relativt lavt deltakerantall per veileder, har dette vært mulig. Med et økende deltakertall per veileder som flere kontor nå legger opp til, er informantene bekymret for alle sider ved den helhetlige oppfølgingen, inkludert barneperspektivet.

Informantene oppgir at de bruker mange av bydelenes tilbud til å finansiere fritidsaktiviteter til barna. De søker tilskudd, også fra private og ideelle organisasjoner. De jobber for at barna kan delta på andre arrangerte prosjekter for inkludering av barn og unge, som tur til Tusenfryd og Teknisk museum. Informantene melder om at de også prøver å sørge for at alle barn får delta i ferieaktiviteter.

Mer oppmerksomhet rundt barnas fritidsaktiviteter oppleves som positivt og en god investering, ifølge informantene våre, men det krever også mye tid og ressurser. Det er særlig tidkrevende å jobbe med barnerike familier der barna har spesielle behov. For eksempel tar det tid både for veileder og deltaker å ha møte med barnevern og sørge for nødvendig tilrettelegging for barn med særskilte behov.

9 Unge KVP-deltakere

Krevende og gøy å jobbe med unge

Siden 2019 har det blitt mulig å delta i KVP flere ganger, noe som gjør det lettere å ta inn unge, siden man da ikke «bruker opp» retten til KVP, slik en informant uttrykte det.

Informantene melder om at det er gøy å jobbe med unge, men at det også krever mer. Unge er på et annet sted i livet. De har færre rutiner på plass, men er samtidig mer mottakelige og formbare.

På den ene siden melder informantene om at noen unge har vanskeligheter med å planlegge og ser ikke alltid fordelene ved å delta i et såpass omfattende opplegg som et kvalifiseringsprogram er. KVP innebærer mange krav og lite lønn. KVP kan bli et «for» langsiktig løp for enkelte, særlig blant unge som ønsker «raske» penger og forbruksvarer som merkeklær. Noen unge har gjeldsproblematikk, og noen sliter med å håndtere en månedslønn.

Et annet forhold som oftere forekommer ved unge enn eldre KVP-deltakere, er kriminalitet og soning. Informantene oppgir at det noen ganger blir avdekket at de unge KVP-deltakerne skal sone, og da er det ofte uvisst hvor lang dom de får.

Andre ganger blir det først klart underveis i et KVP-løp om en deltaker har helseutfordringer. Informantene oppgir at det blant de unge er flere enn før som har utfordringer knyttet til psykisk helse. Informantene oppgir at de som veiledere nesten blir som en terapeut, og at oppfølgingen

kan skifte fra jobbfokus til å bistå med å hjelpe den unge deltakeren med å mestre egen hverdag, eller å sikre nødvendige helsetjenester.

På den andre siden sier våre informanter at når ungdommen først er motivert for deltakelse i KVP, og skjønner hva tett og individuell oppfølging kan innebære, er de en gruppe som det er veldig morsomt å jobbe med. KVP kan fungere som god trening i å håndtere en månedslønn og å tenke langsiktig med hensyn til arbeid og utdanning. Å ha en fast inntekt og stabilitet kan være helsefremmende, og ved å delta i KVP slipper de å bruke mye tid på søke om sosialhjelp.

Å jobbe med unge krever varme, engasjement og fleksibilitet fra veileder, men det oppleves også meningsfullt å kunne bidra til at unge mennesker finner ut av livet sitt og deltar aktivt i arbeid- og samfunnsliv. Det fordrer mer prøving, feiling og justering av programmene, ifølge våre informanter.

Særskilte utfordringer knyttet til å jobbe med unge

Mange unge KVP-deltakere deltar noe på skole, og skolearbeidet kan ta mye tid, slik at det blir lite tid til overs til å jobbe arbeidsrettet. Deltakerne kan trenge tilrettelegging for å få læreplasser.

Mange unge KVP-deltakere går eller ønsker å gå på skole for å få ønskede kvalifikasjoner til arbeidslivet. Dette forutsetter gode planer for måloppnåelse i program, slik at man sikrer at det er mål om arbeid etter endt utdanning, og at dette kan gjøres innenfor programperioden. Utfordringer knyttes her til at varigheten på utdanningen ofte tar lenger tid enn planlagt.

Informantene viste også til at de bruker en del tid på saksbehandling og oppfølging av økonomisk støtte til unge KVP-deltakere. Deltakere under 25 år mottar kun 2/3 kvalifiseringsstønad, og informantene opplever at de oftere har behov for supplerende sosialhjelp, og tillegg til at mange får bostøtte.

10 Lovverk og fagsystem

Ønske om en lavterskel juridisk diskusjonspartner

På spørsmål om hvilke ønsker og behov informantene har når det gjelder juridiske problemstillinger, oppga noen informanter at de ønsker en lavterskel juridisk sparringspartner. Nav-veilederne har ofte spørsmål om handlingsrommet i lovverket og utøving av skjønn. De kan bli sittende med egne tolkninger av lovverket, og ønsker noen å sparre og tenke høyt med.

Et annet forslag var en samling hvor det blir gått gjennom vilkårsvurderinger og klager, gjerne samlingsbasert eller gjennom gruppearbeid. Dette gjøres i noen grad i ledernetverket, og gjennom Statsforvalterens aktiviteter, men det kan fremover være behov for mer faglig sparring innad på kontoret og på tvers av bydeler.

Deltakelse i KVP etter avsluttet introduksjonsprogram

Våre informanter opplyser om at flere tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet er i målgruppen for KVP. De har da ikke kommet i arbeid etter avsluttet introduksjonsprogram, og er vurdert til å ha vesentlig nedsatt arbeidsevne og behov for tett individuell oppfølging.

Bydelene har bosatt mange flyktninger fra Ukraina siden 2022. På innsiktsmøtene og på andre arenaer der Velferdsetaten og Helseetaten møter ansatte i introduksjonsprogrammet og/eller KVP, har det kommet frem at det er noe ulik praksis mellom bydelene i hvilke vurderinger som blir gjort.

Når det er sagt, uttrykte en informant at rundskrivet til lov om sosiale tjenester er «gull verdt», slik at diskusjonene rundt avslag og innvilgelser rundt KVP ikke «går helt galt av sted».

Fagsystem

Oslo kommune benytter et egenutviklet fagsystem, Fasit, for saksbehandling av søknader om KVP. I tillegg til Fasit må KVP-veiledere benytte seg av en rekke statlige fagsystemer, blant annet Arena, Gosys og Modia.

Noen informanter uttrykte frustrasjon over at ingen av fagsystemene er tilrettelagt for oppfølging av KVP-deltakere. «Vi er overalt i systemene, men ingen ting er ment for KVP.» De uttrykker at de er positive til forbedringer som gjøres i Fasit, som digital oppfølging av fremmøte og forbedret trekk- og fraværsregistrering, som skal leveres i løpet av 2025. Informantene uttrykte et ønske om at Fasit forbedrer saksbehandlingsflyten for kvalifiseringsprogram, slik at den bedre samsvarer med arbeidshverdagen.

Når KVP-veiledere skal gjøre oppfølgingsarbeid, er det statlige systemet Modia styrende. Kontorsperret funksjon i Modia blir benyttet for KVP-deltakere ettersom det er noen begrensinger i sosialtjenesteloven knyttet til deling av data.

Det ble fremmet et ønske om tale til tekst-funksjon. Dette ville redusert tiden KVP-veilederne bruker på journalskriving etter samtaler med deltakere.

Det ble også uttrykt behov for bedre oversikt over bruk av fraværsdager, som for eksempel hvor mange egenmeldinger en deltaker har brukt. Dette må telles manuelt per i dag.

11 Avslutning

KVP ble innført for å hjelpe personer som står langt fra arbeidslivet med å komme i arbeid. KVP-deltakerne har under programtiden en lovfestet rett til tett oppfølging, og skiller seg fra andre arbeidsrettede ordninger ved at det er rom for å legge til rette for aktiviteter som støtter opp om muligheten for å komme og stå i arbeid. Dette inkluderer forhold på hjemmebane, som barnas situasjon, boforhold, håndtering av økonomi med mer.

Oslo kommune har et relativt høyt antall KVP-deltakere, og mange deltakere er i jobb eller utdanning fem år etter endt program. I senere år har det vært en positiv utvikling i resultatoppgåelse.

Sysselsettingsutvalget anbefaler økt bruk av KVP, og at unge i større grad skal bruke KVP til fordel for AAP. De viser til at KVP trolig i mindre grad enn AAP bidrar til medikalisering. En slik bruk av ordningene er ikke mulig innenfor dagens lovverk.

Å være KVP-veileder krever bred kompetanse. Veileder må kjenne til muligheter innenfor arbeidsmarkedet, ha god relasjonell kompetanse og kunne å kartlegge behov og bistå med oppfølging av ulike livsområder, som direkte eller indirekte kan påvirke deltakers mulighet til å komme eller stå i jobb. Et økende antall deltakere per veileder kan gjøre den tette, individuelle oppfølgingen mer krevende.

Nav-kontorene har innrettet seg ulikt når det gjelder organisering av KVP-arbeidet, og det er ulike erfaringer med ulike organisasjonsformer. Hva som fungerer godt ved ett kontor, fungerer ikke nødvendigvis godt ved et annet. Å ha et sterkt faglig miljø og andre kollegaer å sparre med, for eksempel når det gjelder juridiske problemstillinger, fremheves av informantene som viktig.

Nav-kontorene har med tiden fått flere ordninger som retter seg mot mennesker med nedsatt arbeidsevne og behov for oppfølging. Personer som trenger tett oppfølging for å komme i arbeid, eller på annen måte har behov for mye bistand fra Nav, er høyt prioritert av Nav-kontorene i Oslo. Det kan noen ganger være utfordrende for Nav-veiledere å kunne nok om alle tiltak og ordninger, og finne riktig tiltak til riktig person til riktig tid.

Referanser

Markussen, S., & Roed, K. (2016, 8(1)). *Leaving Poverty Behind? The Effects of Generous Income Support Paired with Activation*. American Economic Journal: Economic Policy, ss. 180-211.

Microdata.no (2025) *skript_kvp_24jun2025.txt*, datauttrekk 24. juni 2025. Skript kan ettersendes ved forespørsel.

Microdata.no (2025b) *KVP_ekstramateriale_jul2025.txt*. datauttrekk 1. juli 2025. Skript kan ettersendes ved forespørsel.

NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting*.

Ot.prp. nr. 70 (2006-2007) *Om lov om endringer i sosialtjenesteloven og i enkelte andre lover*. Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 8. juni 2007, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Stoltenberg II)

Velferdsetaten (2023) *Mottak av sosialhjelp blant tidligere KVP-deltakere i Oslo. En kvantitativ analyse av KVP i Oslo, 2018–2023*. Mottak av sosialhjelp blant tidligere KVP-deltakere i Oslo 2023.pdf