

EVALUERING AV JOBBFOKUS

**Arbeidsformidlingstiltak med
individuell oppfølging**

Av

*Mari T. Heian, Knut Løyland,
Geir Møller og Joar Sannes*

Rapport nr 233

2006

TELEMARKSFORSKING-BØ

© Telemarksforsking-Bø 2006
Rapport nr. 233
ISBN 82-7401-255-0
ISSN 1501-9918
Pris: kr. 250,-

Telemarksforsking-Bø
Postboks 4
3833 Bø i Telemark
Tlf: 35 061500
Fax: 35 061501
www.telemarksforsking.no

FORORD

Denne evalueringen er utført på oppdrag fra Aetat-Arbeidsdirektoratet og har som mandat å vurdere effektene av et forsøk med internt arbeidsformidlingstiltak med individuell oppfølging, Jobbfokus, rettet mot utsatte arbeidssøkergrupper som langtidsledige og yrkeshemmede. Forsøket gjennomføres i de tre fylkene Telemark, Rogaland og Sør-Trøndelag. Jobbfokus har langt på vei blitt utformet etter mønster av Kjøp av formidlingsrettede arbeidssøkertjenester (KAT). Et sentralt punkt i denne evalueringen har således vært å sammenlikne resultatene fra KAT med de resultatene en oppnår for Jobbfokus.

Joar Sannes har gjennomført brukerundersøkelsen, Mari T. Heian og Geir Møller har gjennomført den kvalitative delen av evalueringen, mens Knut Løyland har hatt ansvaret for de analysene som bygger på registerdata. Trond Erik Lunder har tilrettelagt registerdata for analyser. Thampi Ravi ved Analyseavdelingen i Arbeidsdirektoratet har levert registerdataene, mens Luc Mensah og Skule Iversen har beregnet de interne kostnadene i Aetat med hhv. Jobbfokus og KAT.

Vi retter en stor takk til Kai Ringelien som har fulgt opp arbeidet med evalueringen på en enestående måte, og dessuten Lars Håkonsen, Luc Mensah, Helge Ommundsen, Sven O. Svensson og Nils E. Sørgaard for mange nyttige kommentarer, innspill og tips underveis. Til slutt også en stor takk til de tre prosjektlederne i Jobbfokus for interessante og konstruktive kommentarer.

Bø, den 11.09.2006

Knut Løyland
Prosjektleder

INNHALDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING.....	19
1.1	Bakgrunn	19
1.2	Nærmere om innholdet.....	20
1.3	Nærmere om opplegget for evalueringen.....	22
2	BRUKERUNDERSØKELSEN	23
2.1	Innledning.....	23
2.2	Brukerundersøkelsen.....	23
2.3	Rekruttering	24
2.4	Innholdet i tiltaket.....	31
2.5	Brukernes vurdering av tilbudet	34
2.6	Parkering	44
2.7	Har Jobbfokus bidratt til gode jobbresultater?	48
2.8	Oppsummering.....	58
3	FORVALTNINGEN AV JOBBFOKUS.....	63
3.1	Innledning.....	63
3.2	Organisering av forsøkene	64
3.3	Rekruttering	67
3.3.1	Informasjon.....	67
3.3.2	Innsøkingprosedyrene	69
3.3.3	Avklaring hos innsøkerne eller i Jobbfokus	74
3.3.4	Målgruppen.....	75
3.4	Metodearbeidet	77

3.5	Sammenligning med formidlingstiltaket KAT	86
3.6	Finansiering og organisering av Jobbfokus.....	90
3.7	Oppsummering	94
4	EFFEKTANALYSE – EN SAMMENLIKNING AV JOBBFOKUS OG KAT	97
4.1	Innledning	97
4.2	Empirisk modell.....	98
4.3	Data.....	99
4.4	Resultater	102
4.5	Etteranalyse.....	109
4.6	Nyttekostnadsanalyse	112
4.7	Oppsummering	121
5	OPPSUMMERING OG DISKUSJON	123
	REFERANSER:.....	130

SAMMENDRAG

Arbeidsdirektoratet besluttet høsten 2004 å gjennomføre et begrenset forsøk med utvidet formidlingsbistand i Aetat, som er blitt kalt Jobbfokus. Forsøket er rettet mot yrkeshemmede og langtidsledige i de tre forsøksfylkene Rogaland, Telemark og Sør-Trøndelag, som trenger formidlingsbistand utover det Aetat ordinært tilbyr. Spesielt legges det vekt på individuell oppfølging i det metodiske opplegget. Opprinnelig skulle forsøket vare i ett år, men det er har blitt besluttet å utvide virksomheten fram til 31.12.2006. I hvert av forsøkene er det ansatt 3-4 prosjektmedarbeidere i tillegg til prosjektleder. I Telemark er Jobbfokus lokalisert både i Skien (3 ansatte) og på Notodden (1 ansatt). I Sør-Trøndelag er Jobbfokus lokalisert ved Aetats hovedkontor i Trondheim og i Rogaland ved hovedkontoret i Stavanger.

Tanken bak forsøket er å utvikle og etablere en utvidet formidlingstjeneste til langtidsledige og yrkeshemmede internt i Aetat. Samtidig ønsker man gjennom forsøket også å gi et grunnlag for å sammenlikne Aetats formidlingsinnsats med eksternt innkjøpte formidlingstjenester, som for eksempel Kjøp av formidlingsrettede arbeidssøker tjenester (KAT).

Forsøkets hovedmål er at arbeidssøkere skal komme raskere ut i jobb. Utvidet formidlingsbistand skal være et supplerende tilbud fra Aetat på lik linje med andre tjenester/tiltak. Forsøket har videre følgende delmål:

- Utvikle et nytt tilbud (til arbeidssøkere med behov for utvidet formidlingsbistand)
- Utvikle organiseringen av formidlingsarbeidet i etaten
- Sammenlikne resultater i dette forsøket med resultater fra eksternt kjøpte formidlingstjenester (KAT)

Brukerundersøkelsen viser at majoriteten av de spurte jobbfokusdeltakerne ble tipset, eller fikk tilbud om deltakelse i Jobbfokus gjennom sin saksbehandler i Aetat. Godt og vel en tredjedel fikk tilbudet via brev eller telefon. Svært få fikk informasjonen fra medarbeiderne i Jobbfokus. Sammenlignet med KAT synes det kun å være mindre forskjeller, men noen flere KAT-deltakere enn jobbfokusdeltakere synes å ha fått sin første informasjon fra medarbeiderne i tiltakene. Alt i alt synes deltakelsen i KAT å være preget av en noe større grad av frivillighet. Det er kun mindre forskjeller mellom jobbfokusdeltakerne i de tre fylkene.

På spørsmål om hvem som tok initiativet til deltakelsen, finner vi at KAT-deltakerne i betydelig større grad enn jobbfokusdeltakerne selv tok initiativet til deltakelsen. Dette gjelder for alle de tre prøv fylkene.

Når det gjelder motivene for deltakelsen, synes majoriteten av de spurte å gi uttrykk for alle de ”riktige” motivene. Dette gjelder for både jobbfokusdeltakerne og KAT-deltakerne. Vi finner en svak, men tydelig tendens til at jobbfokusdeltakerne noe oftere enn KAT-deltakerne har begynt i tiltaket motivert ut fra et ønske om å gjøre noe meningsfullt og ut fra en opplevelse av at de ikke klarer å finne jobb eller skoleplass på egen hånd. Samtidig finner vi at jobbfokusdeltakerne også oftere føler seg presset til deltakelse. Igjen gir dette uttrykk for en større grad av frivillighet i KAT. Den eneste faktoren som i noen grad synes å ha vært viktigere for KAT-deltakerne enn for jobbfokusdeltakerne, er misnøye med (det øvrige) tilbudet fra Aetat. KAT-deltakerne er noe oftere enn jobbfokusdeltakerne motivert ut fra en misnøye med (det øvrige) tilbudet til Aetat.

Vi finner ingen klare tendenser når vi ser på de tre fylkene for seg. Det er en svak tendens til at deltakerne i Telemark noe oftere enn i de to andre fylkene begynte i tiltaket fordi de ønsket å gjøre noe meningsfullt, eller fordi de ikke hadde annet å bedrive tiden med. Det er også en svak tendens til at deltakerne i Rogaland noe oftere enn andre oppgir at deres motiver for å begynne i tiltaket var at de ikke klarte å finne jobb eller skoleplass på egen hånd. Forventninger og press fra Aetat synes alt i alt å være noe mindre viktige i Rogaland enn i de to andre fylkene. Vi finner til sist en svak tendens til at sør-trønderne har vært noe mer misfornøyde med det øvrige tilbudet til Aetat, enn hva man har vært i Telemark og Rogaland.

Når det gjelder aktiviteten i tiltakene, synes denne jevnt over bredere og mer allsidig i Jobbfokus, sammenlignet med KAT. Deltakerne i Jobbfokus svarer generelt sett oftere enn deltakerne i KAT bekreftende på at tiltaksarrangøren la stor eller noen vekt på de ulike aktivitetene. Her er det imidlertid tydelige forskjeller mellom de tre fylkene. Alt i alt synes Rogaland å være ”flinkest” i klassen, mens Sør-Trøndelag kommer ”dårligst” ut. Sør-Trøndelag skårer langs flere av indikatorene også lavere enn KAT.

Deltakerne i Jobbfokus er tydelig mer fornøyde med tilbudet enn deltakerne i KAT. Dette gjelder først og fremst for deltakerne i Telemark og Rogaland, men også deltakerne i Sør-Trøndelag er mer fornøyde enn deltakerne i KAT. Tilsvarende finner vi at deltakerne i Jobbfokus, oftere enn deltakerne i KAT, føler at tiltaket levde opp til deres forventninger. Også dette gjelder for alle tre fylkene. Forskjellene er mest påfallende i Rogaland og minst i Sør-Trøndelag. Dette gir seg utslag i deltakernes tilbøyelighet til å ville anbefale tiltakene til andre arbeidsledige. Deltakerne i Jobbfokus sier langt oftere enn

deltakerne i KAT at de vil anbefale tiltaket. Dette gjelder i alle de tre forsøksfylkene, men igjen slik at forskjellene er tydeligst i Rogaland og minst i Sør-Trøndelag. Majoriteten av jobbfokusdeltakerne, og langt flere enn blant KAT-deltakerne, har hovedsakelig positive erfaringer fra tiltaket. Minst positive er erfaringene i Sør-Trøndelag, og mest positive er erfaringene i Rogaland.

Når det gjelder informasjonen som ble gitt deltakerne før de begynte i til tiltakene, svarer majoriteten blant de spurte at denne var tilstrekkelig. KAT-deltakerne svarer noe oftere enn jobbfokusdeltakerne at informasjonen var tilstrekkelig. Vi finner her bare mindre forskjeller mellom de tre forsøksfylkene. De aller fleste synes også godt fornøyd med den informasjonen som ble gitt underveis. Her synes imidlertid jobbfokusdeltakerne å være svakt mer fornøyd enn KAT-deltakerne. Særlig fornøyd synes deltakerne i Rogaland å være. I Telemark og Sør-Trøndelag er meningene noe mer delte. Det samme mønsteret finner vi når det gjelder informasjon om ledige stillinger.

De aller fleste føler de ble møtt med respekt av de ansatte i tiltakene, og de fleste føler de fikk svar på det de lurte på når de henvendte seg til de ansatte. Likeledes har de aller fleste en følelse av at de ansatte forsto deres situasjon og at deres rettigheter ble ivaretatt på en god måte. Til sist finner vi at de ansatte jevnt over får gode karakterer m.h.t. deres kunnskaper og kompetanse. Dette gjelder både for Jobbfokus og for KAT. Likevel er det en klar tendens til at jobbfokusdeltakerne jevnt over er noe mer positive enn KAT-deltakerne. Dette gjelder særlig opplevelsen av å ha fått sine rettigheter ivaretatt og i forhold til de ansattes kunnskaper og kompetanse. Deltakerne i Telemark og Rogaland er mer positive enn deltakerne i Sør-Trøndelag. Dette mønsteret gjentar seg når vi studerer deltakernes vurderinger av tilgjengelighet til de ansatte, deres evne til å snakke et lett forståelig språk, deres vennlighet og imøtekommenhet, tilgangen til lokaler og utstyr og servicen helhetlig sett. Både jobbfokusdeltakerne og KAT-deltakerne synes godt fornøyd med disse forholdene. Forskjellene mellom de to gruppene består i at jobbfokusdeltakerne hele veien er noe mer fornøyd enn KAT-deltakerne. Deltakerne i Telemark og Rogaland er noe mer fornøyd enn deltakerne i Sør-Trøndelag.

Når det gjelder parkeringsproblematikken, finner vi at de aller fleste føler de har fått den oppfølging de har hatt behov for. Jobbfokusdeltakerne føler dette i betydelig større grad enn KAT-deltakerne. Likevel finner vi at så pass mange som hver fjerde jobbfokusdeltaker mener at de bare i liten grad, eller ikke i det hele tatt, har fått den nødvendige oppfølging. Dette er i særlig grad tilfellet i Sør-Trøndelag, som ligger på samme nivå som for KAT. Andelen som føler de har fått dårlig oppfølging, er betydelig lavere i Rogaland enn i begge de to andre fylkene. På direkte spørsmål svarer en av ti deltakere i Jobbfokus at de har opplevd at de selv eller andre har blitt forbigått. Til sammenligning svarer hver

fjerde KAT-deltaker bekreftende på samme spørsmål. Her er forskjellene mellom de tre fylkene relativt små. Alt i alt kan vi ikke helt se bort fra muligheten for at parkering kan ha skjedd. Tallene indikerer imidlertid at problemet med parkering er noe mindre i Jobbfokus enn i KAT.

Kun unntaksvis svarer deltakerne at de ikke har søkt på stillinger. KAT-deltakerne synes å ha søkt noen flere stillinger enn jobbfokusdeltakerne, men her er forskjellene små. For Jobbfokus sin del er det særlig Telemark, og i noen grad også Sør-Trøndelag som trekker ned, mens deltakerne i Rogaland synes å ha søkt flere stillinger enn deltakerne i KAT. Deltakerne i Jobbfokus synes videre å ha benyttet et bredere spekter av metoder i sin jobbsøking, sammenlignet med deltakerne i KAT. Forskjellene mellom Jobbfokus og KAT er størst når det gjelder bruken av Aetats stillingsdatabase, og når det gjelder personlige oppmøter hos potensielle arbeidsgivere.

Selv om aktiviteten jevnt over synes å ha vært størst i Jobbfokus, viser ikke resultatene i brukerundersøkelsen at dette gir seg utslag i en større andel formidlet til arbeid. På bakgrunn av denne kan det se ut til at KAT har klart å formidle en noe større andel av sine deltakere over i fast arbeid, enten dette er heltidsarbeid eller deltidsarbeid. Brukerundersøkelsen viser imidlertid at Jobbfokus har noe oftere enn KAT formidlet sine deltakere over i midlertidig deltidsarbeid. Det er også slik at Jobbfokus har funnet hospiterings- eller praksisplasser til enkelte av sine deltakere. I den grad disse ender opp med fast ansettelse der de hospiterer, vil dette bidra til å gjøre forskjellene mellom Jobbfokus og KAT mindre. Også her finner vi enkelte forskjeller mellom de tre fylkene. Jobbfokus i Sør-Trøndelag har klart å få en noe større andel av sine deltakere over i fast arbeid, sammenlignet med de to andre fylkene, mens Rogaland klart synes å være det fylket som har formidlet flest over til midlertidig arbeid. Telemark kommer klart dårligst ut på denne variabelen.

Tallene i dette kapitlet kan imidlertid tenkes å være noe misvisende. På spørsmål om hvilken betydning tiltaket har hatt for de deltakere som er kommet i arbeid, svarer godt over halvparten av jobbfokusdeltakerne at de har mye å takke tiltaket for i så måte. Til sammenligning finner vi at over halvparten av KAT-deltakerne, som hadde funnet seg arbeid, illegger tiltaket liten eller ingen betydning for dette. Jobbfokus i Sør-Trøndelag skiller seg ut ved at deltakerne her illegger tiltaket betydelig mindre vekt enn deltakerne i de to andre fylkene. Særlig de av deltakerne i Rogaland, som har funnet seg arbeid, mener dette i stor grad kommer som en direkte følge av tiltaket de har deltatt på.

Til sist har vi sett nærmere på mulige effekter av tiltakene for den delen av deltakerne som på intervjuetidspunktet ennå ikke var kommet i arbeid. På spørsmål om tiltaket har bidratt til at deres muligheter på arbeidsmarkedet er styrket, svarer godt over halvparten av de spurte jobbfokusdeltakerne at deres

muligheter i noen eller i stor grad er styrket. Denne andelen er klart større enn tilsvarende andel blant KAT-deltakerne. Deltakerne i Rogaland vurderer deltakelsen som viktigere enn deltakerne i de to andre fylkene, mens deltakerne i Sør-Trøndelag i minst grad synes å mene at deres framtidige muligheter er styrket som en følge av tiltaket. Jevnt over synes deltakernes opplevde utbytte å være noe større blant de som har deltatt i Jobbfokus, og jevnt over synes det opplevde utbytte å være størst i Rogaland og minst i Sør-Trøndelag.

Som vi ser, tyder brukerundersøkelsen på at Jobbfokus Sør-Trøndelag, på en del punkter, ikke skårer like høyt som de to øvrige fylkene. Det kan være flere årsaker til dette. En forklaring er at kvaliteten på tilbudet i Sør-Trøndelag ikke har vært like god som i de to øvrige fylkene. En annen forklaring kan være at man i Sør-Trøndelag har stilt strengere krav om egenaktivitet til deltakerne, noe som kan tenkes å slå negativt ut i brukerundersøkelsen. Det er i den sammenheng interessant å observere at Sør-Trøndelag – med lavest brukertilfredshet – relativt sett oppnår meget gode resultater med hensyn til å få deltakerne i arbeid. En tredje og mer teknisk forklaring kan være at spørsmålene i undersøkelsen ikke i tilstrekkelig grad har truffet i forhold til den metodiske profilen på tilbudet i Sør-Trøndelag. Resultatene trenger med andre ord ikke ene og alene reflektere forskjeller i kvaliteten på tjenestene i de tre fylkene, og det er derfor grunn til å være forsiktig ved bruk av disse resultatene.

I kapittel 3 har vi tatt for oss forvaltningen av Jobbfokus i de tre forsøksfylkene, og det omhandler organiseringen av forsøkene, rekrutteringsprosessen, metodearbeidet, en sammenlikning mellom Jobbfokus og KAT og finansieringen av Jobbfokus.

I tråd med mandatet fra Arbeidsdirektoratet har forsøkene organisert virksomheten ut fra felles kriterier, men de skiller seg også fra hverandre på noen punkter. Dette gjelder blant annet antall inntak, antall deltakere og varighet på deltakelse. Forsøkene skiller seg også fra hverandre når det gjelder kontakten jobbfokusmedarbeiderne har med innsøkerne i Aetat lokal, samt hvordan Jobbfokus er lokalisert i forhold til og samarbeider med andre enheter i etaten. For eksempel har Jobbfokus' forhold til markedsavdelingen vist seg å ha betydning for oppbyggingen av arbeidsgivernetverk og tilgangen til det lokale arbeidsmarkedet. Dette kommer særlig til syne når vi sammenlikner forsøket i Sør-Trøndelag med forsøket i Rogaland. I Sør-Trøndelag er Jobbfokus og Jobbservice (markedsavdelingen) klart atskilt, og Jobbservice har "førsterett" på arbeidsmarkedet. I motsetning til dette, er Jobbfokus i Rogaland samlokalisert med markedsteamet, og de drar dermed nytte av hverandres virksomhet. I tillegg framstår de utad som mer samlet. Men selv om Jobbfokus i Sør-Trøndelag

har begrenset tilgang til arbeidsmarkedet, opplever medarbeiderne at de lykkes med formidlingsarbeidet gjennom bruk av hospiteringsplasser.

Gjennomgangen av rekrutteringsprosessen handler om avklarings- og innsøkningsprosedyrene, om definisjonen av målgruppen er hensiktsmessig og i hvilken grad det foregår fløteskumming gjennom jobbfokusmedarbeidernes påvirkning av målgruppen. Fløteskumming kan foregå på flere måter, både indirekte gjennom informasjonen innsøkerne har fått, mer direkte i selve innsøkningsprosedyrene og etter at deltaker har startet i Jobbfokus. Fra intervjuer med informanter i etaten, kommer det frem at henviste brukere har blitt avvist fra Jobbfokus. Vi har imidlertid ikke opplysninger om omfanget av dette. Avvisning og returnering av deltakere begrunnes blant annet med at de er feilinnført eller at de aktuelle personene har vært uavklarte. Hvorvidt dette er en indikasjon på at det har foregått fløteskumming, må imidlertid ses i lys av kriteriene for å delta i Jobbfokus. Her kan det synes som at innsøkere og prosjektmedarbeidere i noen tilfeller har motstridende syn på hva avklaringen skal innebære og hva som skal legges i begrepet ”formidlingsklar”. Dette henger blant annet sammen med at definisjonen av målgruppen ses på som vag, samtidig som det er et behov for å bruke skjønn i forhold til hvem som skal rekrutteres. Spørsmålet om fløteskumming blir således et spørsmål om definisjonen av målgruppen. Prosjektarbeiderne i Jobbfokus uttrykker derfor at det i praksis må gjøres et ikke ubetydelig avklaringsarbeid som en del av arbeidet på prosjektene. Erfaringer fra dette er for øvrig noe man også bør bringe med seg videre i arbeidet med disse arbeidssøkergruppene.

I alle tre forsøkene består metodearbeidet i både gruppesamlinger og individuell veiledning og oppfølging, og ofte foregår de ulike metodene parallelt. Både i intervjuene og ut ifra et skjema som vi ba jobbfokusmedarbeiderne fylle ut, kom det fram at metoder som innebærer opplæring og indirekte støtte i jobbsøkerprosessen (nivå 2), samt aktiv formidlingsbistand (nivå 3) er mest brukt. Med andre ord innebærer det en vektlegging på veiledning i forhold til arbeidssøkers egen situasjon, motivasjonsbygging samt mer praktisk opplæring i å utforme CV og jobbsøknader og trening i jobbintervju. Den aktive formidlingsbistanden består i hovedsak av hjelp til jobbsøking og i noen tilfeller markedsføring av enkelt deltakere overfor konkrete arbeidsgivere. Det å finne balansen mellom gruppebasert læring og individuell veiledning ses på som viktig i alle forsøkene. En forutsetning for å kunne tilpasse metodearbeidet til hver enkelt deltaker er imidlertid at man har hatt tilstrekkelig med personalressurser i forhold til antall deltakere.

Jobbfokus og KAT-tiltaket kan betraktes som to likestilte tiltak både i forhold til tiltakets formål og målgruppe. Forskjellen er at Jobbfokus er et internt tiltak, og KAT-tiltaket kjøpes av private tiltaksarrangører. En sammenlig-

ning av KAT-tiltaket og Jobbfokus viser at Jobbfokus skiller seg fra KAT-tiltaket på minst tre områder. Det ser ikke ut til at metodekomponentene som inngår, eller profilen på tilbudet, er vesentlig forskjellig i de to tiltakene. Derimot finner vi at deltakerne i Jobbfokus ser ut til å ha fått mer av alt, noe som kan ha sammenheng med at det i Jobbfokus er lagt inn mer personalressurser enn i KAT. For det andre kan det se ut som at KAT-arrangørene i første omgang ikke traff målgruppen med sitt tilbud i like stor grad som man gjorde i Jobbfokus. Etter hvert som KAT-arrangørene høstet erfaringer med målgruppen, ble imidlertid også dette tilbudet mer tilpasset brukernes behov. Den tredje faktoren er at flere av KAT-arrangørene var nye i markedet, mens medarbeiderne i Jobbfokus kunne dra nytte av et nettverk mot arbeidsgiverne som var bygd opp i Aetats markedsavdelinger. Spesielt kan dette ha hatt betydning i en periode da det har vært stor etterspørsel etter arbeidskraft.

Et sentralt spørsmål i forbindelse med en eventuell videreføring av Jobbfokus på permanent basis, er hvordan dette bør organiseres og finansieres. Spesielt vil spørsmålet om behovet for øremerking av ressurser til dette formålet være sentralt. Vi har skissert to alternative modeller. Den ene modellen vil langt på vei basere seg på organiseringen og finansieringen slik den har vært i forsøksperioden. Dette innebærer en øremerket finansiering av tiltaket over driftsbudsjettet. Behovet for øremerking begrunnes med at oppgavene ellers vil stå i fare for å bli nedprioritert på bekostning av andre driftsoppgaver i etatene. Den andre modellen legger til grunn at tiltaket finansieres over tiltaksbudsjettet, noe som innebærer at det blir mindre behov for øremerking. I den grad man ønsker å ivareta konkurranse ved både interne og eksterne formidlingstilbud, kan denne modellen imidlertid være problematisk, fordi de interne tilbudene kan anklages for krysssubsidierting fra andre aktiviteter til oppgavene i Jobbfokus. Krysssubsidiertingen oppstår som følge av at det er svært vanskelig å kartlegge den ressursbruk i andre aktiviteter som direkte kommer det interne tiltaket til gode. I så fall vil det fra eksterne leverandørers side kunne hevdes at konkurransen som etterstrebes ikke foregår på like vilkår. Konsekvensen er at det interne tiltaket kan fremstå som enda mer kostnadseffektivt enn det i virkeligheten er. Å oppnå økt effektivitet ved utnyttelse stor- og samdriftsfordeler, kan således gi opphav til anklager om krysssubsidierting dersom man har etablert målestokk-konkurranse. Man har her et mulig dilemma ved at jo mer man forsøker å utnytte stor- og samdriftsfordelene ved etablering av interne tiltak – desto vanskeligere blir det sannsynligvis å unngå krysssubsidierting og en overvurdering av tiltakets kostnadseffektivitet.

For å ivareta hensynet til konkurranse på like vilkår, er det naturlig å bygge barrierer mellom markedsavdelinger og Jobbfokus. Skal man derimot

utnytte stor- og samdriftsfordeler vil det virke direkte kontraproduktivt å bygge opp slike barrierer.

Resultatene i kapittel 4, som bygger på faktiske registreringer av formidlinger til arbeid, viser at Jobbfokus gir svært gode resultater i form av antall jobbformidlinger. Rogaland har formidlet flest til arbeid som hadde gitt bonus i KAT; 87, mens Telemark har 86 og Sør-Trøndelag har 84. Supplerer vi med tall over totalt antall deltakere, ser vi forskjeller i inntakspraksis.

Det er spesielt Sør-Trøndelag som relativt sett formidler flest til fast arbeid med den høyeste stillingsandel. Ser vi derimot på de absolutte tallene, er ikke resultatene for Sør-Trøndelag så overlegne. Telemark har formidlet 62 av 228, mens Sør-Trøndelag har formidlet 73 av 137. Ressursbruken i de to fylkene skulle ikke være forskjellig, så det synes som om dette avspeiler ulike metoder i arbeidet, som bl.a. innebærer at Sør-Trøndelag satser på mer begrenset inntak og tettere oppfølging enn det som gjøres i Telemark.

Modellanalysene, som bygger data om faktiske registreringer formidlinger til arbeid, viser at Jobbfokus gir vesentlig høyere jobbsannsynlighet enn KAT. Dette avviker fra resultatene som baserer seg på brukerundersøkelsene. Vi har i den forbindelse tatt hensyn til at det har vært en oppgangskonjunktur i den perioden Jobbfokus har virket, mens det bare delvis har vært tilfelle for KAT. Vi antar at det er større sannsynlighet for målefeil og svakere oppfølging etter deltakere har kommet i arbeid i Jobbfokus enn i KAT. Årsaken er at bonussystemet, som KAT står overfor, gir sterkere incentiver til kontroll med jobbregistreringen og oppfølging etter at deltakere har kommet i arbeid. Vi har derfor gjennomført en etteranalyse som gir anslag på sannsynligheten for raskt tilbakefall til arbeidsledighet. Denne viser at tilbakefallet er større for Jobbfokusdeltakere enn for KAT-deltakere. Jobbsannsynligheten er korrigert for tilbakefalls sannsynligheten når vi gjennomfører en nyttekostnadsanalyse av de to tiltakene.

Nyttekostnadsanalysen viser at Jobbfokus kommer betydelig bedre ut enn KAT, slik KAT har fungert i forsøksperioden. Grunnen er for det første at KAT er langt mer kostbart per deltaker enn Jobbfokus. For det andre er sannsynligheten for at KAT-deltakere formidles til arbeid lavere enn i Jobbfokus, og for det tredje er varigheten på KAT i gjennomsnitt lenger enn Jobbfokus - faktisk så mye som 26 uker. Produksjonen, målt i antall deltakere per år, er riktignok større i KAT, men til tross for dette er den beregnede kostnaden per deltaker ca 5000 kroner høyere i KAT.

De meget gode formidlingsresultatene for spesielt Jobbfokus, men også for KAT, må ses i sammenheng med den positive utviklingen på arbeidsmarkedet i 2005. Utviklingen i arbeidsmarkedet vil åpenbart også påvirke resultatene

for nyttekostnadsanalysen, siden sannsynligheten for å få jobb inngår som en viktig parameter i disse beregningene.

Sannsynligheten for jobb i høyeste stillingsandel er om lag 20 prosentpoeng høyere i Jobbfokus enn i KAT. Forskjellen reduseres riktignok med 5 – 10 prosentpoeng når vi korrigerer for tilbakefall, men fortsatt er det store forskjeller. Det er naturlig å spørre seg om utviklingen på arbeidsmarkedet kan være en viktig årsak til de store forskjellene i jobbsannsynlighet. Vi tror det delvis er tilfellet. Årsaken er at det er mer naturlig at den økte etterspørselen etter arbeidskraft retter seg mot veletablerte institusjoner som Aetat. Tilgangen til vakanter vil derfor i seg selv bli større i Aetat. Samdrifts- og stordriftfordeler i en organisasjon som Aetat vil komme Jobbfokus til gode, selv om man har forsøkt å bygge barrierer mellom markedsavdelinger og Jobbfokus.

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Arbeidsdirektoratet besluttet høsten 2004 å gjennomføre et begrenset forsøk med utvidet formidlingsbistand fra Aetat som er blitt kalt Jobbfokus. Forsøket er rettet mot yrkeshemmede og langtidsledige i de tre forsøksfylkene Rogaland, Telemark og Sør-Trøndelag, som trenger formidlingsbistand utover det Aetat ordinært tilbyr. Spesielt legges det vekt på individuell oppfølging av disse arbeidssøkergruppene. Jobbfokus har vært i operativ drift siden januar/februar i 2005. Opprinnelig skulle forsøket vare i ett år, men det ble besluttet å utvide virksomheten fram til 31.12.2006. I hvert av forsøkene er det ansatt 3-4 prosjektmedarbeidere i tillegg til prosjektleder. I Telemark er Jobbfokus lokalisert både i Skien (3 ansatte) og på Notodden (1 ansatt). I Sør-Trøndelag er Jobbfokus lokalisert ved Aetats hovedkontor i Trondheim og i Rogaland ved hovedkontoret i Stavanger.

Tanken bak forsøket er å utvikle og etablere en utvidet formidlingstjeneste til langtidsledige og yrkeshemmede internt i Aetat. Samtidig ønsker man gjennom forsøket også å gi et grunnlag for å sammenlikne Aetats formidlingsinnsats med eksternt innkjøpte formidlingstjenester, som for eksempel Kjøp av formidlingsrettede arbeidssøkertjenester (KAT).

Forsøkets hovedmål er at arbeidssøkere skal komme raskere ut i jobb. Utvidet formidlingsbistand skal være et supplerende tilbud fra Aetat på lik linje med andre tjenester/tiltak. Forsøket har videre følgende delmål:

- Utvikle et nytt tilbud (til arbeidssøkere med behov for utvidet formidlingsbistand)
- Utvikle organiseringen av formidlingsarbeidet i etaten
- Sammenlikne resultater i dette forsøket med resultater fra eksternt kjøpte formidlingstjenester (KAT)

For at forsøket kan være målbart/sammenlignbart i forhold til de eksterne leverandørenes resultater, er forsøket organisert slik at det har likhetstrekk med KAT. Hensikten med sammenligningen er å se om Aetat kan oppnå like gode eller bedre resultater i forhold til hovedmålet om jobb, til samme kostnad.

Målgruppen for forsøket er som nevnt utsatte arbeidssøkere som har behov for ekstra tilrettelegging og oppfølging for å komme i ordinært arbeid. Herunder inngår bl.a. sosialhjelpsmottakere og innvandrere som på grunn av språk-

og kompetansebakgrunn har behov for tilrettelagt bistand for å få innpass på arbeidsmarkedet.

I målgruppen er det store variasjoner når det gjelder bistandsbehov. For å være aktuell for Jobbfokus, må arbeidssøker ha behov for formidlingsbistand utover det ordinære. Det innebærer at søkeren for eksempel har behov for tilrettelagt jobbsøkingsbistand. Videre er tiltaket ment å være hensiktsmessig for å nå hovedmålet med tiltaket. Det innebærer bl.a. at deltakere må i all hovedsak inneha de formelle og praktiske kvalifikasjonene som er nødvendige for å kunne komme i arbeid, dvs. at de har en kompetanse og en arbeidsevne som møter aktuelle stillingskrav. Rekrutteringen til Jobbfokus forutsetter således at Aetat gjør et grundig arbeid i forbindelse med avklaring av aktuelle deltakere, bl.a. gjennom intervjuer.

Jobbfokus er utformet slik at det skal er et klart skille mellom deltakelse i forsøket og andre tiltak i regi av Aetat. Det er for eksempel ikke mulig å følge et AMO-kurs samtidig som man deltar i Jobbfokus. Jobbfokus er imidlertid utformet slik at det kan benyttes i kombinasjon med andre kompetansehevende tiltak (tiltakskjeding), for eksempel ved at AMO-kurs gjennomføres i forkant av rekruttering til Jobbfokus. Med andre ord er det slik at arbeidssøkere som er i gang med et annet tiltak, bør fullføre dette før det er aktuelt å delta i Jobbfokus.

Deltakere i Jobbfokus er valgt ut av Aetat lokal og ikke av prosjektmedarbeidere i forsøket. Denne praksis er fulgt for det første for å frigjøre kapasitet i forsøket samt for å minimere risikoen for ”fløteskumming” av deltakere. Deres rekrutterte deltakere ikke er i stand til fullføre deltakelse på forsøket, er det blitt gjennomført nye avklaringsrunder med påfølgende revisjon av handlingsplan.

1.2 Nærmere om innholdet

De ansatte i Jobbfokusenheterne skal ha kunnskaper om det lokale arbeidsmarkedet og ha kontakt med arbeidsgivere, og forut for prosjektets oppstart ble det spesielt søkt etter medarbeidere med erfaring fra formidlingsarbeid. Metodearbeidet i Jobbfokus skal være tilpasset den individuelle deltakers behov og baseres på ulike nivå av formidlingsbistand. Metodene varierer fra gruppebasert undervisning til individuell veiledning i jobbsøking og formidling av arbeid og bistand på arbeidsplassen. På det enkleste nivået skal bistanden bestå i opplæring og støtte i tilknytning til den enkeltes jobbsøking. Dette kan være tilstrekkelig for noen, mens andre deltakere kan ha behov for mer aktiv formidlingsbistand, der prosjektmedarbeiderne for eksempel kan opprette kontakt mellom arbeidssøker og arbeidsgiver og følge opp deltaker i forbindelse med praksisplass eller jobb. For noen deltakere vil det også være nødvendig med bistand i

form av hjelp til etablering av arbeidssituasjonen og tettere oppfølging av deltaker i en jobbsituasjon.

Formidlingsbistanden skal være tilpasset deltakernes behov og baseres på et aktørperspektiv. Brukermedvirkning står sentralt. Forsøket skal baseres på følgende typer av formidlingsbistand:

- 1) Opplæring og støtte i forbindelse med deltakers jobbsøking
 - Bistand som kan støtte arbeidssøkers bevisstgjøring og motivasjon.
 - Bistå med kartlegging av behov, ønsker og ressurser i tilknytning til en arbeidssituasjon.
 - Bistå deltakerne i deres jobbsøking.
 - Opplæring i jobbsøkningsaktiviteter.

- 2) Aktiv formidlingsinnsats for deltakerne
 - Støtte deltakere i kontakten med aktuelle arbeidsgivere.
 - Etablere og vedlikeholde et mangfoldig arbeidsgivernettsverk.
 - Opprette kontakt mellom deltakere og relevante arbeidsgivere.
 - Gjennomføre samlinger med relevante arbeidsgivere med rekrutteringsbehov.
 - Gjennomføre individuelle møter mellom deltakere og relevante arbeidsgivere.
 - Stillingsakkvisisjon.
 - Markedsføring og innsalg av enkelt deltakere overfor arbeidsgivere.
 - Gjennomføre jobbsøking for deltakerne.
 - Akkvisisjon av relevante praksisplasser for deltakere.
 - Oppfølging av deltaker og arbeidsgiver i forbindelse med en praksisplass eller jobb.

- 3) Bistand på arbeidsplassen
 - Etablere en hensiktsmessig arbeidssituasjon.
 - Være behjelpelig ved eventuell teknisk tilrettelegging av arbeidsplassen.
 - Veiledning/oppfølging av arbeidstaker (deltaker) og arbeidsgiver i bedrift, med jevne mellomrom.
 - Være et bindeledd mellom arbeidsgiver og deltaker i eventuelle konfliktsituasjoner.
 - Etablere kontaktperson/fadder på arbeidsplassen.

Som nevnt er det et hovedmål at deltakerne skal komme i arbeid så raskt som mulig, slik at varighet i forsøket ikke blir lenger enn nødvendig. På den annen side ønsker man varighet i de arbeidsforhold som evt. inngås. Deltakerne skal

derfor maksimalt kunne delta i Jobbfokus i inntil 6 måneder. I særlige tilfeller er prosjektperioden forlenget utover dette. Forlengelse utover de første 6 måneder er aktuelt når det er stor sannsynlighet for å komme i arbeid i løpet av forlengelsen.

1.3 Nærmere om opplegget for evalueringen

Rapporten er lagt opp slik at resultatene for brukerundersøkelsen presenteres i kapittel 3. Den er lagt opp slik at resultatene knyttet til de ulike spørsmålene først sammenliknes mellom de tre forsøksfylkene, og deretter sammenliknes med tilsvarende spørsmål som er stilt overfor brukerne av KAT. I kapittel 4 presenteres og drøftes resultatene fra de kvalitative intervjuene som er gjennomført lokalt i de tre fylkene. Dessuten foretas det enkelte vurderinger av organiseringene av forsøket internt i Aetat. I kapittel 4 presenteres data og gjennomføres det effektanalyser, som sammenlikner Jobbfokus og KAT med hensynt til jobbeffekter og effektivitet i form av en nyttekostnadsanalyse. I kapittel 5 oppsummerer vi de viktigste resultatene, diskuterer og konkluderer.

2 BRUKERUNDERSØKELSEN

2.1 Innledning

Brukerundersøkelsen i dette kapitlet er utformet på samme måte som brukerundersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med evaluering av bl.a. KAT, jf. bl.a. Lunder m.fl. (2005). Det har således vært et selvstendig mål å forsøke å avdekke hva de ”interne” arbeidsformidlerne i Jobbfokus gjør annerledes eller likt med de ”eksterne” arbeidsformidlerne i KAT, og ikke minst om brukerne opplever formidlingsarbeidet i de to forsøkene på ulik måte. Vi vil også se nærmere på hvilken betydning eventuelle forskjeller har for jobbeffekten i de to tiltakene, men vi vil understreke at de mest troverdige jobbeffektanalysene først vil bli presentert i kapittel 4.

Vi vil også forsøke å sammenligne KAT og Jobbfokus med hensyn til hvem deltakerne er, med hensyn til parkerings- og skummingsproblematikken, med hensyn til tiltakenes innhold og med hensyn til tiltakenes metodikk overfor deltakerne og arbeidsgiverne. Til sist vil vi se nærmere på eventuelle forskjeller de tre prøvefylkene imellom.

Til dette vil vi gjøre bruk av en brukerundersøkelse basert på kvantitative data innhentet fra deltakerne i Jobbfokus. Et spørreskjema ble sendt samtlige deltakere i Jobbfokus i alle de tre prøvefylkene. På grunn av lav svarprosent ble det purret to ganger, som til sammen ga 299 svar av et totalutvalg på 573. Det gir en svarprosent på 52. Dataene ble samlet inn i perioden november/desember 2005 og januar/februar 2006.

2.2 Brukerundersøkelsen

Et hovedspørsmål i forhold til utviklingen av KAT var om den spesielle bonusfinansieringen kunne bidra til en bedre, billigere og mer effektiv jobbformidling. Videre var tanken at en konkurranseutsetting ville kunne bidra til større valgfrihet. Til sist hadde man en målsetting om en høy grad av brukertilfredshet. Tanken bak utviklingen og igangsettingen av Jobbfokus var å kunne se om Aetat selv kunne komme opp med et tilbud som kunne konkurrere med de private KAT-tilbyderne. Vårt arbeid vil bestå i å kartlegge hvordan Jobbfokus har fungert og om man med Jobbfokus har klart å bygge et tilbud internt i Aetat som kan konkurrere med de private, eksterne tilbyderne. Dette vil vi gjøre gjennom å sammenligne KAT og Jobbfokus.

2.3 Rekruttering

Formålet med dette avsnittet er å kartlegge rekrutteringsprosessen til Jobbfokus. Vi vil se på hvem som tar initiativ til og hva som motiverer de arbeidsledige til deltakelse. Hvordan rekrutteringsprosessen foregår, vil også kunne gi ulike muligheter for fløteskumming i form av administrativ seleksjon fra Aetats eller leverandørens side, eller i form av selvseleksjon. Selv om Aetat normalt vil påvirke rekrutteringen inn i tiltaket, kan vi også tenke oss at deltakelsen i ulik grad vil kunne være preget av frivillighet, eller av det vi kan kalle selvseleksjon.

Tabell 2-1. Hvordan ble du først kjent med Jobbfokus/formidlingstiltaket? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Tips/tilbud fra saksbehandler i Aetat	69	58
Brev/telefon fra Aetat	31	26
Fant ut om tilbudet i en brosjyre	1	5
Fikk informasjon fra medarbeidere i Jobbfokus/hos tiltaksarrangør	3	11
Annet	6	8
Total	110 (N=293)	108 (N=399)

I det første spørsmålet som omhandler rekrutteringen, har vi sett nærmere på hvordan deltakerne først fikk kjennskap til Jobbfokus. Tabell 2-1 viser at det i all hovedsak er Aetat som er deltakernes viktigste informasjonskilde, enten ved at de er blitt muntlig informert om tilbudet av sin saksbehandler, eller via brev eller telefon fra Aetat. Muntlig informasjon fra saksbehandlere i Aetat synes å være langt det vanligste. Dette gjelder både for deltakerne i Jobbfokus og for deltakerne i KAT. Samtidig ser vi at nesten hver tredje jobbfokusdeltaker og hver fjerde KAT-deltaker fikk sin første informasjon via brev eller telefon. Forskjellen mellom disse to svaralternativene, er at de uttrykker ulik grad av ”tvang”. Tips eller tilbud fra saksbehandler antyder en større grad av frivillighet, mens brev eller telefon mer gir uttrykk av å være en form for ”innkallelse”. Slik kan det se ut til at graden av frivillighet har vært noe større i KAT enn i Jobbfokus. Dette er ikke uventet siden frivillighet nettopp var en uttalt målsetting med KAT, mens det har vært mindre fokusert på dette i Jobbfokus. Forskjellene er imidlertid ikke store.

Dersom vi summerer de som har krysset av for muntlig informasjon fra sin saksbehandler og de som har krysset av for informasjon via brev eller telefon, ser vi at informasjon fra Aetat har vært vanligere for deltakerne i Jobbfokus, sammenlignet med deltakerne i KAT. KAT-deltakerne synes derimot noe

oftere enn deltakerne i Jobbfokus å ha fått sin første informasjon fra tiltaksarrangøren, noe som i alle fall delvis kommer av at det i en tidlig fase var vanlig å arrangere fellesmøter for potensielle KAT-kandidater. Etter hvert gikk man også i KAT i større grad over til å gi potensielle kandidater individuell informasjon om tiltaket (Møller, 2004).

Vi ser ellers at svært få av de spurte, uavhengig av hvilket tiltak de deltok på, har funnet fram til tiltakene gjennom brosjyremateriell. Bare 5 % av KAT-deltakerne mener de først fikk kjennskap til tiltaket gjennom brosjyremateriell, mens så nær som ingen jobbfokusedtakere oppgir dette svaret.

Når det gjelder kategorien ”annet”, finner vi at et par av de spurte mener de første gang fikk høre om Jobbfokus på sosialkontoret. To av de spurte hadde lest om tilbudet i avisa, en hadde sett tiltaket omtalt på Internett, et par var blitt informert på kurs for ferdig utførte. Ellers finner vi at to av de spurte hadde hørt om tilbudet via bekjente.

Tabell 2-2. Hvordan ble du først kjent med Jobbfokus? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Tips/tilbud fra Aetat	64	71	75
Brev/telefon fra Aetat	32	32	29
Fant ut om tilbudet i en brosjyre	2	0	1
Fikk info. fra medarbeidere i Jobbfokus	2	3	4
Annet	7	4	7
Total	107	110	116
	(N=113)	(N=94)	(N=84)

Svarfordelingen antyder med andre ord at den innledende fasen av rekrutteringsprosessen i store trekk arter seg likt for de to tiltakene. For jobbfokusedtakerne sin del har informasjonsgrunnlaget hovedsakelig vært Aetat, samtidig som det dels har vært et element av ”innkalling” og dels et element av informasjon. For KAT-deltakerne har informasjonsgrunnlaget hovedsakelig vært Aetat, men også i noen grad leverandørene. Informasjonsgrunnlaget fra Aetat har, som for jobbfokusedtakerne sin del, vært mer i form av tips/tilbud enn i form av ”innkallelse”. De to tiltakene skiller seg slik først og fremst fra hverandre i forhold til informasjonen deltakerne fikk fra tiltaksarrangøren/leverandøren. Vi finner at leverandørene av KAT synes å ha vært noe mer aktive enn tiltaksarrangørene i Jobbfokus. I Jobbfokus har man for øvrig bestrebet seg på å unngå

nettopp en slik ”sammenblanding” av roller. Jobbfokus skulle være tilbyder, mens det skulle ligge til Aetat lokals rolle å kanalisere deltakerne inn i tiltaket. Dette synes de å ha klart. Alt i alt kan det derfor se ut til at potensialet for fløteskumming har vært noe større i KAT enn i Jobbfokus. Dersom vi ser på de tre prøvefylkene for seg, synes det bare å være mindre forskjeller.

Det andre spørsmålet vi stilte deltakerne, var hvem som tok initiativet til deltakelsen. Spørsmålet er mer direkte rettet mot hvem som påvirket beslutningen om tiltaksdeltakelsen og vil dermed være en mer relevant indikator i forhold til fløteskumming eller seleksjon inn i Jobbfokus. I Tabell 2-3 nedenfor sammenligner vi svarene for Jobbfokus med svarene KAT-deltakerne ga på samme spørsmål. Vi gjør oppmerksom på at summen av svarene i de to kategoriene overstiger 100 % fordi flere av de spurte oppgir at initiativet til å delta ble tatt av flere parter samtidig.

Tabell 2-3. Hvem tok initiativ til deltakelse? Prosent

	Jobbfokus	KAT
Medarbeiderne i Jobbfokus – Tiltaksarrangøren	18	6
Andre i Aetat	64	57
Jeg selv	36	58
Andre	2	1
Total	120 (N=292)	122 (N=400)

Fra Tabell 2-1 husker vi at svært få jobbfokusdeltakere fikk sin første informasjon om tiltaket fra tiltaksarrangøren, noe som indikerer liten fare for fløteskumming i den delen av rekrutteringsprosessen. I Tabell 2-3 ser vi imidlertid at 18 % av de spurte mener medarbeiderne i Jobbfokus, alene eller sammen med andre, tok et initiativ for at de skulle begynne. Dette står i kontrast til svarene i Tabell 2-1 og åpner for at fløteskumming likevel kan ha skjedd, i alle fall i noen grad. Ellers merker vi oss at det er en relativt liten andel KAT-deltakere som svarer at tiltaksarrangøren tok initiativ. Sammenlignet med KAT finner vi altså at dette er langt vanligere for Jobbfokus. Dette kan tyde på at KAT-leverandørene i større grad kan ha påvirket rekrutteringen indirekte gjennom informasjon og i mindre grad ved å ta et direkte initiativ overfor deltakerne. Når det gjelder KAT-deltakerne, har initiativet først og fremst blitt tatt av deltakerne selv, enten alene eller i samråd med Aetat. KAT synes slik i større grad enn Jobbfokus å være preget av frivillighet og selvseleksjon.

For øvrig er det også her et par av de spurte deltakerne som opplyser om at initiativet til å delta i Jobbfokus ble tatt av sosialkontoret.

Nå innebærer en aktiv deltakelse i rekrutteringsfasen fra tiltaksarrangøren ikke i seg selv nødvendigvis fløteskumming, men resultatet viser i det minste at mulighetene i noen grad har vært til stede.

Tabell 2-4. Hvem tok initiativ til deltakelse i Jobbfokus? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Medarbeidere i Jobbfokus	20	12	23
Andre i Aetat	53	75	65
Jeg selv	42	27	41
Andre	2	2	2
Total	117	116	131
	(N=113)	(N=94)	(N=83)

Dersom vi ser på de tre prøvefylkene for seg, finner vi at medarbeiderne i Jobbfokus synes å ha vært noe mer aktive i Sør-Trøndelag og klart minst aktive i Rogaland. I Rogaland har saksbehandlere og andre i Aetat vært mer aktive enn i de to andre prøvefylkene. Minst aktive synes Aetat å ha vært i Telemark. Sammen med deltakerne i Sør-Trøndelag synes deltakerne i Telemark oftere enn i Rogaland selv å ha tatt initiativ til deltakelse. Dette kan indikere at deltakerne i Rogaland har vært noe mindre motiverte enn i de to andre fylkene.

Vi har ovenfor sett at Aetat ofte har vært den første kilde til informasjon, både når det gjelder Jobbfokus og KAT, og at Aetat ofte har hatt en aktiv rolle i rekrutteringen til de to tiltakene. Dette siste gjelder i noe større grad for Jobbfokus, sammenlignet med KAT. Intensjonen med disse spørsmålene har vært å avdekke mulighetene for fløteskumming i form av administrativ seleksjon, enten fra Aetats side, eller fra tiltaksarrangørens side. Liten grad av innflytelse fra disse to aktørene åpner samtidig for større grad av selvseleksjon. Slik selvseleksjon opptrer gjerne i form av at det er de mest motiverte, d.v.s. de som sterkest ønsker å finne seg en jobb, som deltar. Det trenger imidlertid ikke være slik. Vi kan også tenke oss ulike grunner til at enkelte føler at de må delta, uten at de egentlig ønsker det. Med tanke på å avdekke ulik grad av selvseleksjon stilte vi derfor et batteri med spørsmål om deltakernes motiver for å delta i Jobbfokus. Et identisk batteri med spørsmål er tidligere stilt deltakere i KAT.

Spørsmålet lød; ”Hva var årsaken til at du valgte å delta på tiltaket? Angi hvor stor betydning følgende begrunnelser hadde for din beslutning om å delta.”

I Tabell 2-5 har vi slått sammen de som angir ”stor betydning” og de som angir ”noen betydning” for de ulike motivene.

Tabell 2-5. Motiver for å delta i Jobbfokus/KAT. Andel i prosent som har svart stor eller noen betydning.

	Jobbfokus	KAT (N=386)
Jeg håpet på hjelp til å finne arbeid	96 (N=287)	98
Jeg ønsket å gjøre noe meningsfullt	78 (N=262)	73
Jeg fikk ikke jobb eller skoleplass på egen hånd	68 (N=252)	63
Jeg var redd for å miste økonomiske ytelser	43 (N=254)	36
Jeg følte Aetat forventet at jeg skulle delta	52 (N=258)	40
Jeg følte meg presset til å delta av Aetat	26 (N=254)	22
Jeg trengte penger	38 (N=253)	35
Jeg var misfornøyd med (det øvrige) tilbudet fra Aetat	39 (N=253)	46
Jeg hadde ikke annet å bedrive tiden med	24 (N=251)	18
Familien forventet at jeg skulle delta	8 (N=249)	10

Felles for de tre første svaralternativene i Tabell 2-5 er at de indikerer ulike former for indre motivasjon for å delta på tiltak. Siden formålet med begge de to tiltakene er å formidle arbeidsledige til lønnet arbeid, er det rimelig å anta at ”hjelp til å finne arbeid” vil være et hovedmotiv for deltakelse. Slik er det da også. Både blant jobbfokusdeltakerne og blant KAT-deltakerne synes dette å ha vært et hovedmotiv for de fleste. Også ønsket om å gjøre noe meningsfullt og problemer med å skaffe seg jobb eller skoleplass på egen hånd synes å ha vært et hovedmotiv for de fleste, uavhengig av tiltak. Imidlertid ser vi at disse motivene har hatt noe større betydning blant jobbfokusdeltakerne. Jobbfokusdeltakerne skårer høyest både i forhold til ”ønske om å gjøre noe meningsfullt” og i forhold til argumentet om at ”de ikke fikk jobb eller skoleplass på egenhånd”.

De tre neste svarkategoriene skiller seg fra de tre første ved at motivet for å delta er knyttet til en form for eksternt press, enten i form av trussel om å miste økonomiske ytelser, eller i form av forventninger eller press fra Aetat. Mønsteret her er det samme som for de tre første motivene. Jobbfokusdeltakerne svarer noe oftere enn KAT-deltakerne bekreftende på at de var redde for å miste økonomiske ytelse, de svarer oftere at de følte Aetat forventet av dem at de skulle begynne i tiltaket, og de føler seg noe oftere enn KAT-deltakerne presset

til deltakelse. Dette bekrefter inntrykket fra Tabell 2-3. KAT-tiltaket er i større grad enn Jobbfokus preget av frivillighet.

Majoriteten av de spurte synes ikke å ha hatt pengemotiver for å begynne på tiltakene. Dette gjelder både Jobbfokus og KAT. Godt og vel hver tredje deltaker har imidlertid svart bekreftende på at også dette motivet spilte noen rolle for at de valgte å delta. Det er svakt flere jobbfokusdeltakere enn KAT-deltakere som svarer bekreftende på dette.

KAT-deltakerne svarer noe oftere enn jobbfokusdeltakerne at de begynte på tiltaket fordi de var misfornøyde med (det øvrige) tilbudet i Aetat. Også dette kan være et uttrykk for at deltakerne i KAT i noe større grad har hatt frihet til selv å velge om de ville delta, sammenlignet med jobbfokusdeltakerne, som i større grad synes å ha vært pålagt deltakelse.

Hver fjerde jobbfokusdeltaker mener at de likevel ikke hadde noe bedre å ta seg til. Også dette er noen flere enn blant KAT-deltakerne. Til sist finner vi at opplevde forventninger fra familien i liten grad synes å motivere deltakerne til deltakelse i tiltakene. Her er forskjellene mellom de to tiltakene marginale.

Tabell 2-6 gir oss svarene fra jobbfokusdeltakerne fordelt på fylke.

Tabell 2-6. Motiver for å delta i Jobbfokus. Andel i prosent som har svart "stor" eller "noen" betydning, etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Jeg håpet på hjelp til å finne arbeid	93	98	99
Jeg ønsket å gjøre noe meningsfullt	83	78	73
Jeg fikk ikke jobb eller skoleplass på egen hånd	65	73	65
Jeg var redd for å miste økonomiske ytelser	45	39	45
Jeg følte Aetat forventet at jeg skulle delta	56	45	57
Jeg følte meg presset til å delta av Aetat	31	24	23
Jeg trengte penger	38	37	39
Jeg var misfornøyd med det øvrige tilbudet fra Aetat	35	39	45
Jeg hadde ikke annet å bedrive tiden med	31	24	15
Familien forventet at jeg skulle delta	7	10	7

Ser vi på svarfordelingen i de tre fylkene, ser vi at mønsteret i store trekk er det samme i alle fylkene. Noen forskjeller er det likevel. I alle fylkene synes de positive, indre motivene å være de vanligste. Ønsket om å få hjelp til å finne arbeid synes noe mer motiverende i Rogaland og Sør-Trøndelag. Ønsket om å gjøre noe meningsfylt synes noe oftere å være en motiverende faktor i Telemark, mens problemer med å finne arbeid eller skoleplass synes noe mer avgjørende i Rogaland. Ellers ser vi at deltakerne i Telemark noe oftere enn deltakerne i de to andre fylkene opplever ”press” og forventninger om deltakelse. Særlig Rogaland skiller seg ut ved at disse sjeldnere synes å være motivert ut fra ytre press. Dette kan kanskje virke noe overraskende tatt i betraktning at deltakerne i Rogaland oftere enn deltakerne i Telemark og Sør-Trøndelag svarer at det var Aetat som tok initiativet til deltakelse, og at de sjeldnere enn i de to andre fylkene synes å ha tatt initiativet selv. Når det gjelder økonomiske motiver, synes dette å være jevnt fordelt i de tre fylkene. Sør-trønderne skiller seg ut ved at disse oftere enn de andre oppgir misnøye med det øvrige tilbudet i Aetat, mens Telemark skiller seg ut ved at deltakerne der oftere enn andre oppgir mangel på annet å bedrive tiden med som motiv for sin deltakelse. Familiens betydning som motiverende faktor er marginalt større i Rogaland.

Samlet sett tyder tallene i Tabell 2-5 på at både jobbfokusdeltakerne og KAT-deltakerne i stor grad er positivt motiverte til deltakelse. Majoriteten av de spurte i begge tiltakene oppgir motiver som indikerer en reell interesse i å finne seg et arbeid. Jobbklubbdeltakerne i noen større grad enn KAT-deltakerne. Samtidig antyder resultatene at KAT-deltakerne i større grad vil kunne være omfattet av en form for positiv selvseleksjon. Presset synes å ha vært mindre på KAT-deltakerne. Den eneste motiverende faktoren som synes å ha vært viktigere for KAT-deltakerne enn for jobbfokusdeltakerne, er misnøye med (det øvrige) tilbudet fra Aetat.

Resultatene viser ellers at KAT-deltakerne oftere enn jobbfokusdeltakerne fikk sin første informasjon om tiltaket fra tiltaksleverandøren, men at Jobbfokusdeltakeren likevel oftere enn KAT-deltakeren mener at det var tiltaksarrangøren som tok initiativet til at de skulle delta. Imidlertid viser Lunder m.fl. (2005) at også mange KAT-deltakere mener at tiltaksleverandøren var aktiv med hensyn til å rekruttere akkurat dem til tiltaket. På spørsmål om hvor aktive de mente tiltaksarrangøren var med hensyn til å rekruttere dem til tiltaket, svarer hele 40 % av de spurte at tiltaksarrangøren var svært aktiv, mens ytterligere 37 % mener arrangøren var noe aktiv, jf. Lunder m.fl. (s. 79, 2005). Dette tegner et noe annet bilde enn det vi så i Tabell 2-1, der vi så at bare 6 % av de spurte mente arrangøren på en eller annen måte tok et initiativ til deltakelse. Det kan dermed se ut til at mulighetene for fløteskumming i noen grad er til stede både i

Jobbklubb og i KAT. Når det gjelder Jobbklubb, viser Tabell 2-4 at potensialet for dette synes størst i Sør-Trøndelag og Telemark og minst i Rogaland.

2.4 Innholdet i tiltaket

En av intensjonene bak de bonusfinansierte tiltakene som ble introdusert i perioden 2002 – 2003, der KAT bare var et av flere ulike tiltak, var at tilbyderne skulle ha frihet til selv å utforme innholdet i tiltakene, og at bonusfinansieringen skulle sikre at leverandørene utviklet et best mulig innhold. Intensjonen bak Jobbfokus var å forme et tiltak drevet av Aetat selv, som i innhold skulle ligge tett opp til KAT. Dette for at man siden skulle kunne foreta en direkte sammenligning. I denne delen skal vi derfor se nærmere på innholdet i de to tiltakene, sett fra brukernes ståsted. Vi ba respondentene svare på følgende spørsmål: ”Angi i hvor stor eller liten grad tiltaksarrangøren la vekt på følgende aktiviteter i tiltaksperioden”. I Tabell 2-7 har vi slått sammen alle de som har krysset av for at tiltaksarrangøren la stor eller noe vekt på de ulike aktivitetene.

Tabell 2-7. Aktiviteter det ble lagt vekt på i Jobbfokus/KAT. Andel i prosent som svarer at det ble lagt ”stor” eller ”noe” vekt på følgende aktiviteter.

	Jobbfokus	KAT (N=380)
Trening i å skrive CV	87 (N=281)	79
Trening i å skrive jobbsøknad	86 (N=280)	77
Trening i intervjueteknikk	75 (N=274)	60
Hjelp til å finne aktuelle jobber/ledige stillinger	75 (N=273)	63
Hjelp til å finne aktuelle arbeidsgivere å kontakte	66 (N=270)	56
Personlighetstesting og profilkartlegging	49 (N=265)	46
Motivasjonstrening og bygging av selvtillit	72 (N=273)	55
Gruppeundervisning	69 (N=271)	49
Individuell oppfølging av den enkelte	79 (N=273)	65
Bistand til å finne praksisplass	34 (N=250)	X
Bruk av personlig nettverk, bekjentskapskrets	74 (N=268)	X
etc.		

Det første som slår oss ved Tabell 2-7, er at Jobbfokus skårer høyere enn KAT på samtlige aktiviteter. Særlig er differansen mellom Jobbfokus og KAT stor når det gjelder gruppeundervisning (20 %), motivasjonstrening og bygging av selvtillit (17 %), trening i intervjueteknikk (15 %), og individuell oppfølging av den enkelte (14 %). Men også for de øvrige aktivitetene er forskjellene tydelige.

Bare når det gjelder personlighetstesting og profilkartlegging synes det å være mindre forskjeller mellom Jobbfokus og KAT.

Trening i å skrive jobbsøknad og trening i å skrive CV er ellers de to faktorene flest deltakere mener det ble lagt stor eller noen vekt på. Dette gjelder både blant jobbfokusdeltakerne og blant KAT-deltakerne. Det mest overraskende her er kanskje at såpass mange som henholdsvis 13 % og 14 % av deltakerne i Jobbfokus og 21 % og 23 % blant deltakerne i KAT mener det ble lagt liten eller ingen vekt på en så sentral aktivitet som det å trene på å skrive jobbsøknader. Det er mulig at denne relativt høye andelen i noen grad skyldes de av deltakerne som av ulike årsaker sluttet i tiltaket på et tidlig tidspunkt, og derfor ikke fikk med seg hele opplegget i tiltaket. På den annen side kan vi heller ikke helt se bort fra at disse tallene indikerer en gruppe deltakere som har blitt viet mindre oppmerksomhet enn resten av deltakerne. Ellers ser vi at mange mener det ble lagt stor vekt på individuell oppfølging av den enkelte, henholdsvis 79 % og 65 %, trening i intervjueteknikk, henholdsvis 75 % og 60 % og hjelp til å finne aktuelle jobber/ledige stillinger, henholdsvis 75 % og 63 %. Både for Jobbfokus og for KAT finner vi altså en overraskende stor andel som mener det ble lagt liten eller ingen vekt på å finne ledige jobber. Det samme gjelder hjelp til å finne aktuelle arbeidsgivere å kontakte. Vi kan ikke her helt se bort fra muligheten for at den relativt store andelen som mener det ble lagt liten vekt på disse aktivitetene, kanskje er et uttrykk for at enkelte ble parkert. Når det gjelder bruk av personlig nettverk, bekjentskapskrets etc., ser vi at hele 74 % av de spurte mener Jobbfokus la stor eller noe vekt på dette. Dette spørsmålet ble ikke stilt til KAT-deltakerne. Minst vekt synes de to tiltakene å ha lagt på personlighetstesting og profilkartlegging og på bistand til å finne praksisplass. Her venter vi imidlertid at det vil være store forskjeller mellom de tre prøvetylkene.

Vi ser at det er tydelige forskjeller i måten å arbeide på i de tre fylkene. Grovt sett kan det se ut til at Rogaland har lagt mer vekt på de fleste av aktivitetene enn hva de to andre fylkene har gjort. Når det gjelder trening i å skrive jobbsøknad og trening i å skrive CV, skårer Rogaland, sammen med Telemark klart høyere enn Sør-Trøndelag. Sør-Trøndelag skårer på disse aktivitetene også lavere enn hva vi så at KAT gjorde. Videre ser vi at Rogaland synes å være klart flinkere til å gi individuell oppfølging til sine deltakere enn det Telemark og Sør-Trøndelag er. Dårligst ut kommer Telemark, som likevel skårer høyere enn KAT på denne aktiviteten. Også når det gjelder hjelp til å finne aktuelle jobber/ledige stillinger og trening i intervjueteknikk synes Rogaland å komme best ut. Her er det Sør-Trøndelag som kommer dårligst ut. Særlig gjelder dette trening i intervjueteknikk. Sør-Trøndelag skårer også her klart dårligere enn KAT. Videre ser vi at Rogaland synes å legge større vekt på å hjelpe deltakerne til å finne aktuelle arbeidsgivere å kontakte, enn man gjør i de to øvrige fylkene. Her

er det Telemark som skårer lavest. Telemark skårer likevel høyere enn KAT. Når det gjelder motivasjonstrening og bygging av selvtillit, skårer igjen Sør-Trøndelag klart lavere enn de andre fylkene, og nok en gang skårer Sør-Trøndelag også lavere enn KAT. Igjen er det Rogaland som synes å legge mest vekt på denne aktiviteten. Den samme tendensen finner vi når det gjelder vektlegging og bruk av deltakernes personlige nettverk. Rogaland skårer høyest og Sør-Trøndelag skårer lavest. Bare når det gjelder hjelp til å finne praksisplass synes Sør-Trøndelag å skåre høyere enn de andre. Nesten halvparten av deltakerne i Sør-Trøndelag mener det ble lagt stor eller noe betydning på denne aktiviteten. At det nettopp er sør-trønderne som mener det ble lagt størst vekt på hjelp til å finne praksisplass, er ikke uventet. Dette har vært et uttalt satsingsområde i Sør-Trøndelag. Telemark skiller seg ut ved at langt færre i dette fylket synes å mene at det ble lagt noen vekt på dette. Kun når det gjelder to aktiviteter finner vi at Telemark skårer høyest. Dette gjelder personlighetstesting og profilkartlegging og det gjelder gruppeundervisning. Her skårer Telemark marginalt høyere enn Rogaland og klart høyere enn Sør-Trøndelag, som også skårer lavere enn KAT.

Tabell 2-8. Aktiviteter det ble lagt vekt på i Jobbfokus. Andel i prosent som svarer "stor" eller "noen" grad, etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Trening i å skrive CV	92	92	72
Trening i å skrive jobbsøknad	92	91	71
Individuell oppfølging av den enkelte	70	92	77
Hjelp til å finne aktuelle jobber/ledige stillinger	74	80	68
Trening i intervjuetknikk	83	87	47
Hjelp til å finne aktuelle arbeidsgivere å kontakte	61	71	66
Motivasjonstrening og bygging av selvtillit	78	85	47
Gruppeundervisning	81	80	42
Personlighetstesting og profilkartlegging	57	54	33
Bruk av personlig nettverk, bekjentskapskrets etc.	75	79	66
Bistand til å finne praksisplass	17	42	45

Tabell 2-7 og Tabell 2-8 synes å indikere tydelige forskjeller, både mellom Jobbfokus og KAT og mellom de tre prøvefylkene. Generelt kan det se ut til at Jobbfokus spiller på et noe bredere spekter av aktiviteter enn KAT. Deltakerne i Jobbfokus svarer generelt sett oftere enn deltakerne i KAT bekreftende på at tiltaksarrangøren la stor eller noen vekt på de ulike aktivitetene. Men det er også tydelige forskjeller mellom de tre fylkene som har tilbudt Jobbfokus som en prøveordning. Alt i alt synes Rogaland å være ”flinkest” i klassen når det gjelder åtte av de elleve aktivitetene. Rogaland er ikke dårligst når det gjelder noen. Telemark synes å være flinkest når det gjelder to aktiviteter. Telemark er dårligst når det gjelder tre av aktivitetene. Sør-Trøndelag er flinkest når det gjelder en av aktivitetene og dårligst når det gjelder åtte av aktivitetene. Sør-Trøndelag er også dårligere enn KAT når det gjelder seks av aktivitetene. De to andre fylkene skårer høyere enn KAT på samtlige aktiviteter.

2.5 Brukernes vurdering av tilbudet

En av målsetningene med KAT var økt brukertilfredshet. Dette har ikke i like stor grad vært fokusert i Jobbfokus, men siden målsetningen med Jobbfokus har vært å lage et tilbud som i form og innhold ligger tett opp til KAT, og som på sikt vil kunne utgjøre et alternativ til KAT, vil det likevel være av interesse å vurdere brukernes tilfredshet med tilbudet. I vår undersøkelse har vi derfor stilt flere spørsmål hvor intensjonen har vært å måle ulike sider av deltakernes vurdering av tilbudene. Innledningsvis presenterer vi noen generelle spørsmål om brukernes tilfredshet med tiltaket som helhet. Dernest går vi nærmere inn på detaljspørsmål om hva deltakerne eventuelt var fornøyd eller misfornøyd med. Spørsmålene vi har brukt er identiske med spørsmål som tidligere er stilt deltakere i KAT. Dette muliggjør en direkte sammenligning. Det første spørsmålet vi ba respondentene svare på lyder som følger; ”Er du generelt sett fornøyd med tilbudet til tiltaksarrangøren?”

Tabell 2-9. Er du generelt sett fornøyd med tilbudet til Jobbfokus/tiltaksarrangøren (KAT)? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja, i stor grad	46	25
Ja, i noen grad	29	29
Ja, men i liten grad	12	18
Nei	14	29
Total	101 (N=279)	101 (N=382)

Deltakerne i Jobbfokus er klart mer tilfredse med tilbudet enn det KAT-deltakerne var med det tilbudet de fikk i KAT. Til sammen 75 % av jobbfokusdeltakerne er i stor eller noen grad fornøyde med tilbudet i Jobbfokus. Tilsvarende ser vi at dette gjelder for 54 % av KAT-deltakerne. Svært få jobbfokusdeltakere er direkte misfornøyde, bare vel en av ti. Til sammenligning ser vi at nesten hver tredje KAT-deltaker var direkte misfornøyd med KAT. Tabell 2-10 viser imidlertid at det her er store forskjeller mellom de tre fylkene.

Tabell 2-10. Er du generelt sett fornøyd med tilbudet til Jobbfokus? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Ja, i stor grad	51	56	27
Ja, i noen grad	24	31	36
Ja, men i liten grad	14	4	17
Nei	12	9	21
Total	101 (N=109)	100 (N=90)	101 (N=78)

Deltakerne i Telemark, og særlig Rogaland, skiller seg ut ved å være betydelig mer tilfredse enn deltakerne i Sør-Trøndelag. Dersom vi bare ser på deltakerne i Telemark og Rogaland, finner vi at forskjellene mellom Jobbfokus og KAT blir enda mer markerte. Deltakerne i Sør-Trøndelag ligger mer på linje med deltakerne i KAT når det gjelder generell tilfredshet. Men også deltakerne i Sør-Trøndelag er alt i alt mer positive enn deltakerne i KAT.

Tabell 2-11. Levde Jobbfokus opp til dine forventninger? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja, i stor grad	38	18
Ja, i noen grad	30	27
Ja, men i liten grad	12	14
Nei	19	42
Total	99 (N=276)	101 (N=382)

Ellers kan det se ut til at gapet mellom hva man på forhånd forventet av tiltaket og hva man opplevde at man fikk, var større i KAT enn i Jobbfokus. Nesten halvparten av KAT-deltakerne svarer konstant nei på spørsmål om tiltaket levde opp til deres forventninger. Tilsvarende ser vi at dette bare gjelder vel to av ti

jobbfokusdeltakere. I den andre enden av skalaen finner vi at hele 68 % av jobbfokusdeltakerne mener at Jobbfokus i stor eller noen grad levde opp til deres forventninger. Tilsvarende andel blant KAT-deltakerne er 45 %. Dette indikerer at informasjonen som ble gitt i forkant av tiltakene, var bedre i Jobbfokus enn i KAT, og at deltakernes forventninger til Jobbfokus derfor har vist seg mer realistiske enn deltakernes forventninger til KAT. Men også her er det store forskjeller mellom de tre fylkene.

Tabell 2-12. Levde Jobbfokus opp til dine forventninger? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Ja, i stor grad	41	52	21
Ja, i noen grad	30	28	34
Ja, men i liten grad	10	8	20
Nei	19	12	26
Total	100	100	101
	(N=108)	(N=89)	(N=77)

Rogaland kommer klart best ut. I Rogaland svarer hele 80 % av de spurte at tiltaket levde opp til deres forventninger i stor eller noen grad. Dernest kommer Telemark, hvor 71 % av de spurte i stor eller noen grad fikk sine forventninger innfridd. Også Sør-Trøndelag skårer høyere enn KAT, men det er likevel klart færre i Sør-Trøndelag som har opplevd at de har fått sine forventninger innfridd. Dette indikerer at informasjonen til deltakerne har vært best og mest realistisk i Rogaland og Telemark og dårligst i Jobbfokus Sør-Trøndelag og i KAT.

På spørsmål om de tidligere har deltatt på andre tilsvarende tiltak, svarer 38 % av deltakerne i Jobbfokus bekreftende. I all hovedsak dreier dette seg om deltakelse i jobbklubber. Vi ba disse vurdere tiltakene de tidligere har deltatt i, opp mot Jobbfokus. Over halvparten (54 %) av de spurte mener at tilbudet i Jobbfokus har vært bedre enn tilbudet i tidligere tiltak de har deltatt i. I tillegg svarer 28 % av de spurte at tilbudene har vært like gode. Bare 11 % av de spurte mener tilbudet i Jobbfokus har vært dårligere. Igjen finner vi betydelige forskjeller mellom de tre fylkene. Ikke uventet synes deltakerne i Rogaland å være mest fornøyde med tilbudet i Jobbfokus. I Rogaland svarer hele 67 % av de spurte at tilbudet i Jobbfokus er bedre enn tilbudet i tidligere tiltak de har deltatt i. Nok en gang er det Sør-Trønderne som skiller seg ut i negativ retning. Her svarer bare 33 % av de spurte at tilbudet i Jobbfokus er bedre.

Vi var også interessert i å vite om Jobbfokus er et tiltak arbeidsledige, som har deltatt, vil anbefale andre arbeidsledige.

Tabell 2-13. Vil du anbefale andre ledige å benytte seg av et tilbud om deltakelse i Jobbfokus/benytte samme tiltaksarrangør (KAT)? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja	74	54
Nei	8	24
Vet ikke	17	23
Total	99 (N=288)	101 (N=399)

Også her er tallene klare; tre av fire deltakere i Jobbfokus vil anbefale dette tiltaket til andre arbeidsledige. På et tilsvarende spørsmål svarer vel halvparten av de spurte deltakere i KAT at de vil anbefale samme tiltaksarrangør. Det er her verd å merke seg at spørsmålene ikke er helt identiske. Mens spørsmålet til jobbfokusdeltakerne mer omhandler Jobbfokus som tiltak, omhandler spørsmålet til KAT-deltakerne tiltaksarrangøren mer enn selve KAT-tiltaket.

Ikke uventet er det Sør-Trønderne som i minst grad føler de kan anbefale tiltaket til andre (66 %), mens Rogalendingene oftest føler de kan anbefale tiltaket (82 %). I alle tre fylkene er det flere som anbefaler Jobbfokus, enn det er KAT-deltakere som anbefaler den tiltaksarrangøren de hadde i KAT.

Et siste spørsmål av en mer generell karakter lød som følger; ”Samlet sett, vil du si at dine erfaringer fra Jobbfokus har vært positive eller negative?” Et identisk spørsmål er tidligere stilt deltakerne i KAT.

Tabell 2-14. Erfaringer fra Jobbfokus/tiltaket (KAT). Prosent

	Jobbfokus	KAT
Hovedsakelig positive	69	49
Både og	24	32
Hovedsakelig negative	7	18
Total	100 (N=285)	99 (N=401)

Også her ser vi at erfaringene deltakerne har gjort seg i Jobbfokus er klart mer positive enn erfaringene man har gjort seg i KAT. Hele 69 % av deltakerne i Jobbfokus har hovedsakelig positive erfaringer fra Jobbfokus, mens tilsvarende andel blant KAT-deltakerne ligger på 49 %.

Erfaringene er mest positive i Rogaland og i Telemark og minst positive i Sør-Trøndelag. Selv om Sør-trønderne har mer blandede erfaringer enn deltakerne i de to andre fylkene, er det likevel slik at også trønderne har mer positive

erfaringer enn negative. Det er også slik at jobbfokusdeltakerne fra Sør-Trøndelag har noe mer positive erfaringer enn deltakerne i KAT.

Tabell 2-15. Erfaringer fra Jobbfokus. Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Hovedsakelig positive	71	75	59
Både og	24	19	30
Hovedsakelig negative	6	5	11
Total	101	99	100
	(N=109)	(N=93)	(N=81)

Fra tidligere husker vi at KAT-deltakerne oftere enn deltakerne i Jobbfokus selv tok et initiativ til å delta, men at deltakerne i Jobbfokus likevel noe oftere enn deltakerne i KAT oppgir de "riktige" motivene for deltakelse. Samtidig, og i kontrast til dette finner vi imidlertid at deltakerne i Jobbfokus oftere enn deltakerne i KAT også følte seg presset til å delta. KAT-deltakerne har med andre ord alt i alt oftere begynt frivillig. Når vi her finner at KAT-deltakerne gjennomgående er mindre fornøyde enn jobbfokusdeltakerne, kan noe av forklaringen ligge i gapet mellom forventninger og opplevde resultater. Dersom forventningene var høye på forhånd, noe det er grunn til å tro for KAT-deltakernes vedkommende, skal det mer til for å tilfredsstille dem enn om forventningene var lavere. Forventningene kan dessuten være mer eller mindre realistiske, siden disse i noen grad bygger på den informasjon deltakerne er gitt i forkant. Tallene ovenfor kan tyde på at deltakerne i Jobbfokus er gitt mer "korrekt" informasjon i forkant av tiltaket. En tredje forklaring på forskjellene kan også være at KAT-deltakerne i større grad enn deltakerne i Jobbfokus har opplevd å bli parkert, og at det er denne gruppen som her uttrykker misnøye. Til sist kan naturligvis ulikhetene rett og slett skyldes kvalitetsforskjeller i de to tiltakene, eller hvordan tiltakene er lagt opp med utstyr, lokaler, medarbeidernes kompetanse o.s.v. Dette skal vi se nærmere på nedenfor.

Tabell 2-16. Mener du at du fikk tilstrekkelig informasjon om Jobbfokus/tiltaket (KAT) før du begynte på dette tiltaket? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja	71	78
Nei	29	22
Total	100	100
	(N=292)	(N=371)

Hypotesen om at deltakerne i Jobbfokus mottok mer og/eller mer realistisk informasjon om tiltaket før de begynte, enn det KAT-deltakerne mottok, synes ikke å få støtte i våre data. Tvert om er det KAT som her skårer høyest. Forskjellene er ikke veldig store men de er tydelige. Majoriteten blant de spurte mener de fikk tilstrekkelig informasjon. Dette gjelder både KAT-deltakerne og jobbfokusdeltakerne. Når det gjelder Jobbfokus, finner vi ingen forskjeller av betydning mellom de tre fylkene. Rogaland skårer her svakt dårligere enn Telemark og Sør-Trøndelag.

Spørsmålet ovenfor gjelder informasjon som ble gitt, eller ikke gitt i forkant av tiltaket. Deltakerne vil imidlertid også ha behov for informasjon underveis. På spørsmål om hvor fornøyde eller misfornøyde deltakerne var med informasjonen de hadde fått av tiltaksarrangøren, i forhold til den informasjonen de hadde behov for, finner vi at deltakerne i Jobbfokus er noe mer fornøyde enn deltakerne i KAT. Til sammen 77 % av jobbfokusdeltakerne er svært eller ganske fornøyde, mot 66 % av deltakerne i KAT. Forskjellene er imidlertid ikke så store at de alene kan forklare hvorfor Jobbfokus skårer såpass mye høyere langs de fleste av dimensjonene vi så langt har sett på.

Tabell 2-17. Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med informasjonen du fikk i forhold til informasjonen du hadde /har behov for? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Svært fornøyd	33	30
Ganske fornøyd	44	36
Verken eller	16	22
Ganske misfornøyd	4	8
Svært misfornøyd	4	4
Total	101	100
	(N=284)	(N=388)

Ser vi nærmere på svarene i de tre fylkene for seg, finner vi også her at det er store forskjeller. Tabell 2-18 indikerer at medarbeiderne i Jobbfokus i Rogaland er noe "flinkere" enn jobbfokusmedarbeiderne i de andre fylkene til å formidle den informasjon brukerne føler de har behov for. Forskjellene mellom Rogaland og Telemark er imidlertid ikke veldig dramatiske. Forskjellen er størst mellom disse to fylkene på den ene siden og Sør-Trøndelag på den annen. Trønderne skiller seg klart ut ved at deltakerne her er mer kritiske til den informasjonen de fikk. Likevel er det slik at deltakerne også i Sør-Trøndelag i all hovedsak er rimelig godt fornøyde med informasjonen de fikk.

Tabell 2-18. Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med informasjonen du fikk i forhold til informasjonen du hadde/har behov for. Prosentvis fordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Svært godt fornøyd	34	43	19
Ganske fornøyd	48	36	48
Verken eller	12	17	19
Ganske misfornøyd	3	1	9
Svært misfornøyd	3	3	6
Total	100	100	101
	(N=108)	(N=93)	(N=81)

Et tredje spørsmål, som omhandler formidling av informasjon, går mer direkte på selve formålet for Jobbfokus. Spørsmålet lød som følger; ”Fikk du tilstrekkelig informasjon om ledige stillinger som passet for deg?”

Tabell 2-19. Fikk du tilstrekkelig informasjon om ledige stillinger som passet deg? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Tilstrekkelig	50	37
Burde fått mer	39	54
Uaktuelt	5	6
Vet ikke	7	4
Total	101	101
	(N=285)	(N=397)

Tabell 2-20. Fikk du tilstrekkelig informasjon om ledige stillinger som passet deg? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Tilstrekkelig	46	63	39
Burde fått mer	45	27	44
Uaktuelt	3	5	6
Vet ikke	6	4	10
Totalt	100	99	99
	(N=112)	(N=92)	(N=79)

Her er forskjellene mellom Jobbfokus og KAT mer markerte. Halvparten av deltakerne i Jobbfokus mener at de fikk tilstrekkelig informasjon om ledige

stillinger. Det er imidlertid overraskende at såpass mange som 39 % av de spurte mener at de burde fått mer informasjon. Alt i alt synes likevel jobbfokusdeltakerne å være mer fornøyde enn deltakerne i KAT.

Ser vi på fylkene enkeltvis, finner vi igjen at deltakerne i Rogaland er klart mer tilfredse enn deltakerne i de to andre fylkene. Særlig er det deltakerne i Sør-Trøndelag som skiller seg ut ved å være mer utilfredse enn de andre. Jobbfokus Sør-Trøndelag skårer likevel høyere enn KAT. Ellers noterer vi oss en noe høyere andel "vet ikke"-svar i Sør-Trøndelag, sammenlignet med de to andre fylkene. Det er nærliggende å tenke seg at dette kan skyldes at man for en noe høyere andel av deltakerne i dette fylket allerede tidlig i tiltaksperioden har fokusert på å finne praksisplass eller skaffe hospitering.

I tillegg til spørsmålene om informasjonen deltakerne i tiltakene mottok, stilte vi også opp en rekke påstander om tiltaksarrangøren som vi ba respondentene si seg enige eller uenige i. Svarene er presentert i Tabell 2-21.

Tabell 2-21. Påstander om Jobbfokus/tiltaksarrangør (KAT). Andel i prosent som sier seg "helt" eller "delvis" enig i de enkelte påstander.

	Jobbfokus	KAT (N=386)
Jeg ble møtt med respekt når jeg henvendte meg til de ansatte i Jobbfokus/KAT	90 (N=286)	87
Jeg fikk vanligvis svar på det jeg lurte på når jeg henvendte meg til de ansatte i Jobbfokus/KAT	88 (N=286)	81
Ansatte i Jobbfokus/hos tiltaksarrangøren (KAT) forsto min situasjon og mine behov	85 (N=284)	80
Jeg er trygg på at de ansatte i Jobbfokus/KAT ivaretok mine rettigheter	80 (N=281)	69
Jeg har inntrykk av at de ansatte hos Jobbfokus/KAT har gode kunnskaper om arbeidsmarkedet og ledige stillinger	85 (N=284)	67
Jeg har inntrykk av at de ansatte hos Jobbfokus/KAT har gode pedagogiske og administrative evner	77 (N=283)	64

Når det gjelder påstanden som omhandler respekt, er det kun mindre forskjeller mellom Jobbfokus og KAT. En overveldende majoritet av de spurte føler de ble møtt med respekt av de ansatte. Deltakerne i Jobbfokus synes svakt mer fornøyde enn deltakerne i KAT. Neste påstand handler på en måte også om informa-

sjon. Vi finner at majoriteten, både blant deltakerne i Jobbfokus og blant deltakerne i KAT, opplever å få svar på det de lurer på når de henvender seg til de ansatte. Deltakerne i Jobbfokus opplever dette i større grad enn KAT-deltakerne. Forskjellene er imidlertid heller ikke her veldig store. Det er den heller ikke når det gjelder den tredje påstanden. Mønsteret er imidlertid det samme; deltakerne i Jobbfokus synes svakt mer trygge på at de ansatte forstår deres situasjon og deres behov. I forhold til påstanden om at tiltaksarrangøren ivaretok deltakernes rettigheter, ser vi at deltakerne i Jobbfokus er betydelig tryggere på dette enn deltakerne i KAT. Forskjellene er enda tydeligere når det gjelder påstanden om at de ansatte har gode kunnskaper om arbeidsmarkedet og ledige stillinger. De aller fleste jobbfokusdeltakerne er enige i denne påstanden. Selv om også majoriteten av KAT-deltakerne sier seg enige i denne påstanden, er andelen som føler at de ansatte ikke har gode kunnskaper, klart større enn blant jobbfokusdeltakerne. Det samme gjelder påstanden om at de ansatte har gode pedagogiske og administrative evner.

Tabell 2-22. Påstander om Jobbfokus. Andel i prosent som sier seg "helt" eller "delvis" enig i de enkelte påstander, etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Jeg ble møtt med respekt når jeg henvendte meg til de ansatte i Jobbfokus	91	91	88
Jeg fikk vanligvis svar på det jeg lurte på når jeg henvendte meg til de ansatte i Jobbfokus	89	89	85
Ansatte i Jobbfokus forsto min situasjon og mine behov	87	88	78
Jeg er trygg på at de ansatte i Jobbfokus ivaretok mine rettigheter	85	80	73
Jeg har inntrykk av at de ansatte hos Jobbfokus har gode kunnskaper om arbeidsmarkedet og ledige stillinger	87	89	76
Jeg har inntrykk av at de ansatte hos Jobbfokus har gode pedagogiske og administrative evner	81	87	59

Samlet kan det altså synes som om de aller fleste, både deltakere i Jobbfokus og deltakere i KAT mener de ble møtt med respekt av de ansatte, at de ansatte forsto deres situasjon og deres behov, og at de ivaretok deres rettigheter. Når de

henvendte seg til de ansatte med spørsmål, fikk de også som regel svar på det de lurte på. Videre kan det se ut til at de fleste er enige om at de ansatte innehar gode kunnskaper om arbeidsmarkedet og at de har evnen til å formidle denne kunnskapen.

Sør-Trøndelag skårer lavere enn de to andre fylkene på samtlige påstander. På to av påstandene skårer de også lavere enn KAT. Dette gjelder først og fremst påstanden om at de ansatte har gode pedagogiske og administrative evner. Dernext gjelder det påstanden om at de ansatte forsto deltakernes situasjon og deres behov. Her er imidlertid forskjellene små. Stort sett er svarfordelingen lik i Rogaland og Telemark. Når det gjelder påstanden om at de ansatte ivaretok deltakernes rettigheter, skårer Telemark høyest, mens Rogaland skårer høyest på påstanden om at de ansatte har gode pedagogiske og administrative egenskaper.

Et tiltak består imidlertid av mer enn bare de ansattes faglige kompetanse. Dersom de ansatte av en eller annen grunn ikke er tilgjengelige og de fysiske betingelser for kontakt og arbeid ikke er tilstede, hjelper det lite at de ansatte har høy faglig kompetanse. I en serie spørsmål har vi også sett nærmere på slike forhold.

Tabell 2-23 viser at de aller fleste er godt fornøyd med arrangørens tilgjengelighet. Dette gjelder både for deltakerne i Jobbfokus og for deltakerne i KAT. Jobbfokusdeltakerne synes imidlertid svakt mer fornøyd enn KAT-deltakerne. Det samme gjelder i forhold til de ansattes evne til å snakke et lett forståelig språk, i forhold til de ansattes vennlighet og imøtekommenhet, i forhold til tilgangen til lokaler og utstyr i forbindelse med jobbsøking og i forhold til service helhetlig sett.

Tabell 2-23. Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med Jobbfokus/tiltaksarrangøren (KAT) med hensyn til følgende forhold? Andel i prosent som svarer "svært" eller "ganske" fornøyd på de enkelte forhold.

	Jobbfokus	KAT (N=382)
Tilgjengeligheten til de ansatte i Jobbfokus/hos tiltaksarrangøren (KAT)	88 (N=285)	82
De ansattes evne til å snakke et lett forståelig språk	94 (N=286)	88
De ansattes vennlighet og imøtekommenhet	95 (N=288)	90
Tilgangen til lokaler og utstyr i forbindelse med jobbsøking	88 (N=280)	76
Servicen helhetlig sett	86 (N=284)	70

Majoriteten av de spurte er med andre ord fornøyde med alle de undersøkte forholdene, og jobbfokusdeltakerne i noen større grad enn KAT-deltakerne. Stort sett er forskjellene små. To unntak gjelder likevel tilgangen til lokaler og utstyr og opplevelsen av hvor god servicen er helhetlig sett. Når det gjelder disse to forholdene er forskjellene mellom de to tiltakene mer markerte enn ellers. På disse spørsmålene synes jobbfokusdeltakerne klart mer fornøyde enn KAT-deltakerne.

Tabell 2-24. Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med Jobbfokus med hensyn til følgende forhold. Andel i prosent som svarer "svært" eller "ganske" fornøyd på de enkelte forhold, etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
De ansattes vennlighet og imøtekommenhet	95	97	93
De ansattes evne til å snakke et lett forståelig språk	97	94	91
Tilgjengeligheten til de ansatte i Jobbfokus	93	89	79
Tilgangen til lokaler og utstyr i forbindelse med jobbsøking	93	84	84
Servicen helhetlig sett	90	87	79

Til forskjell fra tidligere observasjoner kan det her se ut til at Telemark er det fylket som får best karakter. Bare når det gjelder vennlighet og imøtekommenhet kan det se ut til at Rogaland kommer svakt bedre ut enn Telemark. For alle de andre forholdene er det Telemark som får best karakter. Dårligst karakter får Sør-Trøndelag. Forskjellene er imidlertid ikke veldig sterke.

2.6 Parkering

I Lunder m.fl. (2005) ble det argumentert for at KAT-deltakerne utgjorde en heterogen gruppe. Årsaken til dette var å finne i måten disse ble rekruttert til tiltaket på. En større grad av frivillighet og en noe svakere grad av involvering fra Aetat i rekrutteringsfasen kan bety at gruppen av deltakere i KAT er mer heterogen enn gruppen av deltakere i Jobbfokus. Denne heterogeniteten, i kombinasjon med den spesielle bonusfinansieringen i KAT kan således tenkes å gi en noe høyere grad av risiko for parkering i KAT enn i Jobbfokus. En annen faktor som kan virke i samme retning, finner vi beskrevet i prosjektskissen til

Jobbfokus. Der heter det at prosjektmedarbeiderne i forsøket straks skal informere aktuell saksbehandler i Aetat, så vel som deltakeren selv, dersom det oppstår problemer eller dersom det skulle melde seg behov for endringer i forbindelse med deltakelsen. Slik vil Aetat så fort som mulig kunne foreta en ny avklaring, og man kan dermed unngå at deltakere blir borte (blir parkert) i et tiltak de verken vil eller kan ha nytte av.

I Lunder m.fl. (2005) forsøkte vi å belyse problemstillingen med parkering ved å spørre deltakerne om de fikk den oppfølging de følte at de hadde behov for. Samme spørsmål ble stilt jobbfokusdeltakerne.

Tabell 2-25. Har du opplevd at du har fått den oppfølging du har hatt behov for? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja, i stor grad	46	30
Ja, i noen grad	29	27
Ja, men i liten grad	14	23
Nei	11	20
Total	100 (N=279)	100 (N=390)

Tabell 2-25 viser at jobbfokusdeltakerne, i større grad enn KAT-deltakerne, mener de har fått all den oppfølging de har hatt behov for. Hele 75 % av alle deltakerne i Jobbfokus mener at de i stor eller noen grad har fått den nødvendige oppfølging. Dette tilsier at fjerdeparten av de spurte opplever at de ikke har fått den nødvendige oppfølging. Nå trenger ikke dette innebære at disse har blitt parkert av arrangøren. Svarene kan vel så gjerne være et uttrykk for mangel på motivasjon og engasjement hos den enkelte deltaker. Deltakerne i Jobbfokus har i klart større grad enn deltakerne i KAT fått den nødvendige oppfølgingen. Nesten halvparten av KAT-deltakerne mener at de i liten grad, eller ikke i det hele tatt har fått den oppfølging de har hatt behov for. Når det gjelder KAT-deltakerne, har vi tidligere antydnet at det kanskje kan ha blitt skapt urealistisk høye forventninger til dette tiltaket. Slik sett kan den høye andelen som føler de ikke fikk den nødvendige oppfølging, mer være et uttrykk for forventninger som ikke er innfridd, enn faktisk mangel på oppfølging.

Tabell 2-26. Har du opplevd at du har fått den oppfølging du har hatt behov for? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Ja, i stor grad	47	62	27
Ja, i noen grad	28	24	35
Ja, men i liten grad	14	8	22
Nei	12	6	17
Total	101 (N=109)	100 (N=90)	101 (N=78)

Det er deltakerne i Rogaland som i størst grad føler at de har fått den oppfølging de har hatt behov for, og det er deltakerne i Sør-Trøndelag som i minst grad føler de har fått den nødvendige oppfølging. Sør-trønderne ligger her på nivå med KAT-deltakerne.

For å få et bedre mål på parkeringsfenomenet, stilte vi også et mer direkte spørsmål om deltakerne opplevde at alle som deltok på tiltaket fikk den samme hjelpen av tiltaksarrangøren. Spørsmålet lød; ”Vil du si at alle som deltar/deltok i Jobbfokus har fått den samme hjelpen av de ansatte, d.v.s. at ingen ble favorisert og ingen ble tilsidesatt?”. Samme spørsmål er tidligere gitt til deltakerne i KAT.

Tabell 2-27. Vil du si at alle som deltar/deltok i Jobbfokus/på tiltaket (KAT) har fått den samme hjelpen av de ansatte, d.v.s. at ingen ble favorisert og ingen ble tilsidesatt? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja, alle har fått like mye hjelp	86	77
Nei, noen har blitt favorisert/tilsidesatt	14	23
Total	100 (N=256)	100 (N=346)

Resultatene kan tyde på at det har foregått en viss grad av parkering i begge de to tiltakene. Mest omfattende synes dette å være i KAT-tiltaket. Vel hver fjerde KAT-deltaker mener noen ble tilsidesatt eller favorisert. Bare noe over en av ti jobbfokusdeltakere mener de har opplevd det samme. Vi kan imidlertid ikke konkludere med at dette nødvendigvis handler om en aktiv parkering fra leverandørens side. Dette gjelder både for KAT og for Jobbfokus. Det kan vel så mye være at deltakerne etter hvert parkerer seg selv, eller at det er en kombina-

sjon av parkering både fra deltakerne og arrangørene sin side. Resultatene antyder likevel at det er noe mer forskjellsbehandling i KAT enn i Jobbfokus.

Tabell 2-28. Vi du si at alle som deltar/deltok i Jobbfokus har fått den samme hjelpen av de ansatte, d.v.s. at ingen ble favorisert og ingen ble tilsidesatt? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Ja, alle har fått like mye hjelp	83	89	87
Nei, noen har blitt favorisert/tilsidesatt	17	12	13
Total	100 (N=107)	101 (N=87)	100 (N=60)

Fordelingen i Tabell 2-28 indikerer at det er små forskjeller mellom de tre fylkene hva gjelder oppfattelsen av forskjellsbehandling. Telemark synes imidlertid å skille seg ut ved at noen flere her mener de har opplevd at noen er blitt forskjellsbehandlet.

Vi ba de av deltakerne som hadde opplevd at de selv eller andre var forbigått, si noe om hva de trodde var årsaken til dette. I den grad man selv ble, eller i alle fall følte seg forbigått, mente langt de fleste (henholdsvis 80 % og 82 %) at den viktigste årsaken til dette var at tiltaksarrangøren prioriterte deltakere det var lett å finne arbeid til. Vel halvparten av de spurte mente at årsaken var å finne i at det var umulig å finne arbeid til dem (henholdsvis 47 % og 51 %) og at enkelte av de andre deltakerne var ganske krevende (henholdsvis 57 % og 44 %). Bare unntaksvis mente de at årsaken var å finne i at de var umotiverte/uinteresserte, eller at de kom dårlig overens med de ansatte hos Jobbfokus/KAT. Disse faktorene ble imidlertid oppfattet av godt og vel halvparten av de spurte som en viktig årsak til at andre ble forbigått. Henholdsvis 57 % og 56 % av de spurte mener andre som ble forbigått var umotiverte eller uinteresserte, og henholdsvis 41 % og 24 % mente at andre ble forbigått fordi de kom dårlig overens med de ansatte. Siden bare et mindretall av alle deltakerne i de to tiltakene svarer at de har opplevd at de selv eller andre har blitt forbigått, er antallet som har svart på spørsmålene ovenfor svært lavt. Tallene bør derfor tolkes med forsiktighet.

2.7 Har Jobbfokus bidratt til gode jobbresultater?

Det endelige målet på hvor godt tiltaket har fungert, er i hvilken grad det har klart å få sine deltakere over fra trygd til lønn av eget arbeid. Til sist i dette kapitlet vil vi derfor se nærmere på i hvilken grad Jobbfokus har klart å formidle deltakerne ut i arbeid. I den forbindelse opereres det gjerne med to typer resultatindikatorer: grad av jobbsøking og om deltakerne har kommet ut i jobb. Imidlertid synes det her riktig også å ta med en tredje indikator, nemlig det vi kan kalle styrket motivasjon til videre jobbsøking. Dette gjelder naturligvis bare de av deltakerne som ikke har funnet seg arbeid.

En forutsetning for å få jobb er gjerne at man søker på aktuelle stillinger. Mens Lunder m.fl.(2005) viser at bare noe over halvparten av KAT-deltakerne (53 %) opplevde at KAT-leverandørene i stor grad stilte krav om at de måtte være aktive jobbsøkere, finner vi her at det samme gjelder for 74 % av deltakerne i Jobbfokus. Dette kan indikere at Jobbfokus har klart å være noe mer tydelige ovenfor sine deltakere med hensyn til hva som er forventet av dem, enn hva de har klart i KAT. Tallene kan imidlertid også være et uttrykk for at en noe større andel av deltakerne i KAT, sammenlignet med Jobbfokus, har blitt parkert. Det å bli parkert betyr at man blir oversett, og blir man oversett formidles heller ingen forventninger og det stilles ingen krav.

Ser vi på de tre forsøksfylkene hver for seg, synes Jobbfokus å ha vært mest tydelige i sine krav i Rogaland (77 %) og Telemark (76 %). Jobbfokus i Sør-Trøndelag skiller seg ut ved at noen færre der mener at det i stor grad ble stilt krav om at de måtte være aktive arbeidssøkere. Som vi har vært inne på tidligere, kan dette i alle fall i noen grad være et uttrykk for en sterkere grad av fokus på å finne praksisplasser i Sør-Trøndelag, sammenlignet med de to andre fylkene. Alt i alt er det grunn til å vente at jobbsøkeraktiviteten i Jobbfokus vil være større enn den var i KAT. Vi ba deltakerne angi i hvilken grad de søkte stillinger mens de var på tiltaket. Svarene er presentert og sammenlignet med KAT i Tabell 2-29.

Tabell 2-29. Søkte du jobb mens du var i Jobbfokus/KAT? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja, mange	53	58
Ja, noen	43	38
Nei	4	4
Total	100	100
	(N=288)	(N=397)

Vi finner noe overraskende at deltakerne i KAT jevnt over søkte noen flere stillinger enn deltakerne i Jobbfokus. Forskjellene er imidlertid ikke veldig store. Noe over halvparten av de spurte, henholdsvis 53 % og 58 % svarer at de søkte mange jobber. Bare 4 % av de spurte svarer at de ikke søkte noen jobber. Dette gjelder både Jobbfokus og KAT. Tatt i betraktning at mange av deltakerne så vidt har startet i tiltaket på intervjutidspunktet, gir tallene i Tabell 2-29 inntrykk av en relativt aktiv jobbsøking både blant jobbfokusdeltakerne og blant KAT-deltakerne.

En mulig forklaring på at jobbsøkeraktiviteten synes å ha vært svakt større i KAT, kan være at andelen som tidlig har kommet ut i arbeid er større i Jobbfokus enn i KAT. En alternativ forklaring kan være at andelen deltakere som sluttet på et tidlig tidspunkt er større i Jobbfokus enn i KAT. En tredje forklaring kan være at deltakerne i de to tiltakene er intervjuet på ulike tidspunkt i tiltaksperioden. Til sist kan det også være slik at man i KAT rett og slett har arbeidet mer målrettet med selve søkingen. Våre data gir oss her dessverre ikke grunnlag til å trekke noen endelig konklusjon om hvilke av disse forklaringene som har størst kraft.

Svarfordelingen i Tabell 2-30 indikerer en betydelig høyere søkeraktivitet blant deltakerne i Rogaland, sammenlignet med deltakerne i de to andre fylkene. Aktiviteten i Sør-Trøndelag er mer enten eller. Vi finner flere deltakere i Sør-Trøndelag som mener de søkte mange stillinger, enn vi finner deltakere i Telemark som mener det samme.

Tabell 2-30. Søkte du jobb mens du var i Jobbfokus? Prosentvis fordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Ja, mange	43	69	49
Ja, noen	55	30	42
Nei	3	1	9
Total	101 (N=113)	100 (N=92)	100 (N=81)

Samtidig finner vi flere deltakere i Sør-Trøndelag enn i Telemark som ikke har søkt på noen stillinger. Igjen kan en forklaring være å finne i den særlige sør-trønderske satsingen på å få folk ut i praksis eller hospitering. Søkeraktiviteten i Rogaland synes å ligge klart over KAT, mens aktiviteten synes lavere enn KAT både i Telemark og i Sør-Trøndelag.

Vi stilte også spørsmål om hvilke metoder man hadde benyttet i jobbsøkingen. Svarene er presentert i Tabell 2-31.

Tabell 2-31. Metoder benyttet under jobbsøkingen. Andel i prosent som svarer i "stor" eller "noen" grad.

	Jobbfokus	KAT
Søkte på ledige stillinger i aviser, tidsskrifter etc.	89 (N=269)	88
Søkte på stillinger på internet	88 (N=265)	86
Søkte på stillinger i Aetats stillingsdatabase	92 (N=267)	82
Sendte ut søknad/CV til aktuelle arbeidsgivere	62 (N=268)	59
Kontaktet mulige arbeidsgivere på telefon	56 (N=270)	53
Oppsøkte arbeidsgivere personlig	61 (N=263)	50
Har brukt mitt personlige nettverk	62 (N=267)	X

Her synes jobbfokusdeltakerne å ha benyttet et bredere spekter av metoder enn deltakerne i KAT. Den vanligste måten å søke jobb på for deltakerne i Jobbfokus er å søke på stillinger i Aetats stillingsdatabase. Ellers benyttes også i stor grad Internettet, samt annonserte stillinger i aviser og tidsskrifter. Vanligste framgangsmåte for KAT-deltakerne gikk ut på å søke stillinger utlyst i nettopp aviser og tidsskrifter, samt stillinger annonsert på Internett. De fire metodene som er listet opp nederst i tabellen, omfatter arbeidssøking på stillinger som ikke er utlyste eller annonserte. Disse metodene benyttes i mindre grad enn de førstnevnte. Dette gjelder både i Jobbfokus og i KAT. For alle de ulike metodene synes forskjellene mellom Jobbfokus og KAT små. Bare når det gjelder personlige besøk hos potensielle arbeidsgivere, synes det å være noe forskjell av betydning mellom de to tiltakene. Her synes deltakerne i Jobbfokus klart mer aktive enn deltakerne i KAT. Når det gjelder bruk av deltakernes personlige nettverk, har vi ikke noen oversikt over dette for KAT-deltakernes del. Noen sammenligning er derfor ikke mulig. Selv om aktiviteten jevnt over synes å ha vært svakt større i KAT enn i Jobbfokus, målt ved antall jobbsøknader, finner vi altså likevel en mer allsidig bruk av metoder i Jobbfokus enn i KAT. Men forskjellene er små.

Ellers oppgir enkelte av de spurte deltakerne i Jobbfokus under rubrikken "annet" at de også har registrert seg hos vikarfirmaer. Det er ut fra våre data vanskelig å si noe om hvor vanlig dette er siden vi ikke hadde formulert noe konkret spørsmål om dette.

Tabell 2-32. Metoder benyttet under jobbsøkingen. Andel i prosent som svarer i "stor" eller "noen" grad, etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Søkte på ledige stillinger i aviser, tidsskrifter etc.	90	87	92
Søkte på stillinger på internet	84	92	89
Søkte på stillinger i Aetats stillingsdatabase	90	96	89
Sendte ut søknad/CV til aktuelle arbeidsgivere	57	69	61
Kontaktet mulige arbeidsgivere på telefon	56	54	60
Oppsøkte arbeidsgivere personlig	56	63	63
Har brukt mitt personlige nettverk	65	59	60

Dersom vi ser på svarene i de tre fylkene hver for seg, finner vi at deltakerne i Rogaland oftere enn deltakerne i de andre fylkene har søkt på stillinger i Aetats stillingsdatabase og på Internettet, de har oftere enn andre sendt ut søknader/cv til aktuelle arbeidsgivere, og de har like ofte som deltakerne i Sør-Trøndelag oppsøkt potensielle arbeidsgivere personlig. Deltakerne i Sør-Trøndelag har oftere enn andre søkt på ledige stillinger i aviser, og tidsskrifter og de har oftere enn andre kontaktet mulige arbeidsgivere på telefon. Deltakerne i Telemark har oftere enn andre benyttet seg av sitt personlige nettverk.

Selv om aktiviteten alt i alt synes å ha vært stor, både i Jobbfokus og i KAT, vil likevel det helt essensielle spørsmålet være hvorvidt og i hvor stor grad denne aktiviteten har resultert i at deltakerne har funnet seg arbeid. Tabell 2-33 viser hvilken hovedaktivitet deltakerne hadde den uken de besvarte spørsmålene i spørreskjemaet.

Tabell 2-33 viser at det her er klare forskjeller mellom Jobbfokus og KAT. Vi finner at KAT-deltakerne oftere enn jobbfokusdeltakerne var kommet i fast heltidsstilling, 27 % av KAT-deltakerne var kommet i fast heltidsstilling på undersøkelsestidspunktet, mens dette gjaldt for 18 % av jobbfokusdeltakerne. KAT-deltakerne var også oftere enn jobbfokusdeltakerne kommet i fast deltidsarbeid. Når det gjelder midlertidig heltidsarbeid, finner vi ingen forskjeller mellom KAT og Jobbfokus, mens deltakerne i Jobbfokus noe oftere enn deltakerne i KAT var kommet i midlertidig deltidsarbeid. Til sammen 41 % av deltakerne i Jobbfokus oppgir på intervjutidspunktet at de var i en eller annen form for ar-

beid. Til sammenligning fant vi at 50 % av KAT-deltakerne oppga at de hadde en eller annen form for arbeid. Jobbfokusdeltakerne synes slik noe oftere enn KAT-deltakerne å være i midlertidig arbeid, mens KAT-deltakerne noe oftere synes å være kommet i fast arbeid. Forskjellene gir seg også utslag i andelene deltakere i de to tiltakene som fortsatt regner seg som arbeidsledige på undersøkelsestidspunktet. Vi ser at andelen arbeidsledige er større i Jobbfokus (45 %) enn i KAT (34 %).

Tabell 2-33. Hovedaktivitet siste uke. Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Fast arbeid - heltid	18	27
Fast arbeid - deltid	2	7
Midlertidig arbeid - heltid	11	11
Midlertidig arbeid - deltid	10	5
Skole, utdanning, kurs	3	4
Omsorgs- eller fødselspermisjon	1	
Sykemeldt/medisinsk rehabilitering	3	6
Uføretrygdet/alderspensjon	1	1
Arbeidsledig	45	34
Annet	7	5
Total	101	100
	(N=290)	(N=394)

Vi ser ellers at "Annet"-kategorien er svakt større i Jobbfokus, enn i KAT. Denne kategorien omfatter for Jobbfokus sin del i all hovedsak deltakere som har fått en praksis- eller hospiteringsplass. Det samme er ikke tilfelle når det gjelder KAT, der bruk av praksisplasser ikke var et alternativ. Selv om en deltaker med praksisplass teknisk sett fortsatt må regnes som arbeidsledig, er det likevel grunn til å peke på at en praksisplass i mange tilfeller vil være et første skritt mot en mer ordinær ansettelse. Mange av de spurte jobbfokusdeltakerne oppgir da også at de på sikt er forespeilet fast ansettelse der de er i praksis. Dersom og i den grad dette er tilfelle, vil denne gruppen kunne bidra til å redusere de observerte forskjellene mellom Jobbfokus og KAT når det gjelder formidling til arbeid.

Tabell 2-34. Hovedaktivitet siste uke. Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Fast arbeid – heltid	16	18	21
Fast arbeid – deltid	2	3	1
Midlertidig arbeid – heltid	7	14	12
Midlertidig arbeid – deltid	8	13	9
Skole, utdanning, kurs	4	4	2
Omsorgs- eller fødselspermisjon	1		1
Sykemeldt/medisinsk rehabilitering	5	1	2
Uføretrygdet/alderspensjon	3		
Arbeidsledig	50	40	42
Annet	5	7	10
Total	101	100	100
	(N=111)	(N=95)	(N=82)

Ser vi på de tre fylkene for seg, finner vi at Sør-Trøndelag skårer høyest når det gjelder formidling til fast arbeid. Til sammen 22 % av de spurte svarer at de var i fast arbeid siste uke. Rogaland skårer omtrent like høyt (til sammen 21 %), mens Telemark skårer noe lavere (18 %). Forskjellene er små. Når det gjelder midlertidig arbeid, synes Rogaland å skåre noe høyere enn de to øvrige fylkene. Til sammen 27 % av de spurte i Rogaland oppgir at de var i midlertidig arbeid siste uke, enten i full stilling (14 %) eller i deltidsstilling (13 %). Til sammen 21 % av deltakerne i Sør-Trøndelag oppgir at de hadde fått midlertidig arbeid, mens bare 15 % av deltakerne i Telemark var kommet i midlertidig arbeid. Ser vi på den samlede andelen som var kommet i arbeid i de tre fylkene, finner vi at Rogaland er det fylket som har fått flest av sine deltakere over i en eller annen form for arbeid (48 %), mens Telemark er det fylke som i minst grad har klart dette (33 %). Sør-Trøndelag befinner seg et sted midt i mellom (43 %). Tilsvarende finner vi at Telemark har den største andelen arbeidsledige (50 %), mens Rogaland har færrest som fortsatt regner seg som arbeidsledige (40 %).

Vi har tidligere sett at Sør-Trøndelag skårer jevnt over dårligere enn de andre fylkene langs de fleste dimensjonene. Det kan derfor synes som et paradoks at Sør-Trøndelag er det fylket som i størst grad har evnet å formidle sine deltakere over i fast heltidsarbeid. Dette indikerer at også måten man har gått fram på, stilen man har valgt og innholdet, har betydning for deltakernes vurderinger av tiltakene. Det kan også indikere at graden av parkering (eller for-

skjellsbehandling) har vært ulik i de tre fylkene. Ellers vet vi at særlig Sør-Trøndelag har satsset på å hjelpe deltakerne til å finne bistandsplasser. Denne satsingen kan ha gitt seg utslag i de svarene vi har fått inn.

Tabell 2-35 viser at til sammen 41 % av deltakerne i de tre fylkene hadde en eller annen ordinært lønnet tilknytning til arbeidslivet på intervjutidspunktet. Dette trenger imidlertid ikke være en effekt av tiltaksdeltakelsen. Vi ba derfor deltakerne om å angi hvor stor betydning deres deltakelse i Jobbfokus har hatt for at de i dag er i arbeid. Spørsmålet lød: ”Dersom du er i arbeid, mener du din deltakelse i Jobbfokus har hatt betydning for at du i dag er i arbeid?”. Samme spørsmål er tidligere stilt til deltakerne i KAT.

Tabell 2-35. Betydningen av tiltaket for at man er i arbeid. Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja, i stor grad	39	29
Ja, i noen grad	23	15
Ja, men i liten grad	11	10
Nei	28	46
Total	100 (N=122)	100 (N=189)

I Tabell 2-33 husker vi at noen flere av KAT-deltakerne enn jobbfokusdeltakerne var kommet i en eller annen form for arbeid på undersøkelsestidspunktene. Tabell 2-35 viser imidlertid at det er jobbfokusdeltakerne som tillegger tiltaket størst betydning. Mens 39 % av jobbfokusdeltakerne som er kommet i arbeid, mener tiltaket i stor grad har vært av betydning for at de i dag er i arbeid, mener bare 29 % av KAT-deltakerne det samme. Ytterligere 23 % av jobbfokusdeltakerne mener tiltaket har vært av noen betydning, mens bare 15 % av KAT-deltakerne mener det samme. Nesten halvparten av KAT-deltakerne som var kommet i arbeid, mente at tiltaket var uten betydning, mot bare 28 % av jobbfokusdeltakerne. Målt ved deltakernes egne vurderinger, indikerer dette at betydningen av deltakelsen i Jobbfokus likevel er større for deltakerne på dette tiltaket, enn betydningen av deltakelsen i KAT var for KAT-deltakerne. Dette til tross for at noen flere KAT-deltakere enn Jobbfokus-deltakere var kommet i arbeid på intervjutidspunktet.

Tabell 2-36. Betydningen av tiltaket for at man er i arbeid. Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Ja, i stor grad	34	54	23
Ja, i noen grad	17	27	23
Ja, men i liten grad	14	10	8
Nei	34	8	46
Total	99	99	100
	(N=35)	(N=48)	(N=39)

Selv om Sør-Trøndelag noe oftere enn i de to andre fylkene synes å ha klart å formidle sine deltakere over i fast arbeid, ser vi at andelen deltakere som ikke tillegger tiltaket noen betydning, er klart størst i Sør-Trøndelag. Nesten halvparten (46 %) av deltakerne som på undersøkelsestidspunktet var kommet over i en aller annen form for arbeid, mener at tiltaket har vært helt uten betydning. Til sammenligning ser vi at andelen som mener at tiltaket har vært helt uten betydning, ikke er høyere enn 8 % i Rogaland. I Rogaland svarer hele 54 % av de spurte at det i stor grad er takket være tiltaket at de nå er kommet ut i arbeid. Dette kan bidra til å forklare hvorfor Sør-Trøndelag skårer såpass lavt på en rekke variabler, til tross for at trønderne noe oftere enn andre er kommet i arbeid. For selv om deltakerne i Sør-Trøndelag oftere enn andre er kommet i fast arbeid, så mener de oftere enn andre at dette skyldes egen innsats, eller helt andre faktorer enn tiltaket.

En andel av de spurte var på intervjuetidspunktet kommet i arbeid. Andre var fortsatt arbeidsledige. Dette trenger ikke bety at deltakelsen, for denne siste gruppen har vært uten betydning. For selv om deltakelsen ennå ikke har gitt denne gruppen arbeid, kan vi tenke oss at tiltaket likevel har økt deres muligheter på sikt. Vi har derfor også stilt et tilsvarende spørsmål til de som ikke har fått jobb. Spørsmålet vi stilte lød: "Dersom du ikke er i arbeid, mener du din deltakelse i Jobbfokus likevel har styrket dine muligheter på arbeidsmarkedet?". Også dette spørsmålet er tidligere stilt til deltakere i KAT.

Tabell 2-37. Har tiltaket styrket deltakernes muligheter på arbeidsmarkedet? Prosent.

	Jobbfokus	KAT
Ja, i stor grad	23	8
Ja, i noen grad	39	31
Ja, men i liten grad	17	25
Nei	20	36
Total	99	100
	(N=172)	(N=195)

Deltakerne i Jobbfokus er klart mer positive til betydningen av tiltaket for deres framtidige muligheter på arbeidsmarkedet, enn det KAT-deltakerne var. Til sammen 62 % av de spurte mener Jobbfokus i stor eller noen grad har styrket deres muligheter til å finne seg arbeid. Bare 20 % av deltakerne i Jobbfokus mener tiltaket ikke har styrket deres framtidige muligheter. Til sammenligning finner vi at til sammen 39 % av deltakerne i KAT mener deres framtidige muligheter i stor eller noen grad er styrket, mens 36 % mener deres muligheter ikke er styrket.

Tabell 2-38. Dersom du ikke er i arbeid, mener du din deltakelse i Jobbfokus har styrket dine muligheter på arbeidsmarkedet? Prosentfordeling etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Ja, i stor grad	25	29	16
Ja, i noen grad	36	41	42
Ja, men i liten grad	20	14	16
Nei	20	16	27
Total	101	100	101
	(N=76)	(N=49)	(N=45)

Deltakerne i Rogaland er klart mer positive til den langsiktige betydningen av tiltaket enn det deltakerne i Telemark og Sør-Trøndelag er. Hele 70 % av deltakerne i Rogaland mener tiltaket på sikt har styrket deres muligheter i stor eller noen grad. 61 % av deltakerne i Telemark, og 58 % av deltakerne i Sør-Trøndelag deler denne oppfatningen. Sør-trønderne synes nok en gang å være mer kritiske enn i de andre fylkene.

Dette siste spørsmålet måler deltakernes subjektive vurdering av hvilken betydning deres deltakelse på tiltaket kan tenkes å ha for framtidige muligheter på arbeidsmarkedet. Selv om deltakelsen i Jobbfokus ikke umiddelbart omsettes i arbeid, kan vi altså tenke oss at deltakelsen styrker mulighetene på sikt. En stor

del av den aktiviteten som foregår i tiltakene, handler om å trene opp konkret kompetanse på ulike områder, som skriving av søknad, intervjueteknikk etc. Dette er kvaliteter og kompetanse som har en direkte relevans i jobbsøkersituasjoner. Skal denne kompetansen være relevant for deltakeren, fordres det imidlertid at deltakeren faktisk søker seg til situasjoner der denne kompetanse kan brukes. Følgelig er det i tiltakene også lagt noen vekt på motivasjonstrening og bygging av selvtillit. I en serie påstander har vi forsøkt å måle utbyttet også av denne delen av arbeidet. Disse påstandene er tidligere også stilt deltakere i KAT.

Tabell 2-39. Opplevd utbytte av deltakelse i Jobbfokus/KAT for deltakere som ikke er kommet i arbeid. Andel i prosent som sier seg "enig" i de enkelte påstander.

	Jobbfokus	KAT (N=186)
Jeg føler at det også kan være bruk for meg i arbeidslivet	65 (N=166)	48
Jeg føler meg mer motivert til å søke arbeid	54 (N=166)	34
Jeg føler meg mer optimistisk med tanke på framtiden	45 (N=165)	24
Jeg føler meg mer motivert til etter- og videreutdanning	19 (N=162)	20
Jeg føler at jeg i dag har mer selvtillit	36 (N=162)	19
Jeg føler meg mindre motivert til å søke arbeid	2 (N=162)	9
Jeg skjønner nå at arbeid er uaktuelt for meg	2 (N=164)	8

Vi finner at 65 % av deltakerne i Jobbfokus, etter å ha deltatt i tiltaket, i større grad enn før føler at det også kan være bruk for dem i arbeidslivet. Noe under halvparten av deltakerne (48 %) sier seg enig i denne påstanden. Noe over halvparten av deltakerne i Jobbfokus føler seg nå mer motiverte til å søke arbeid, mot 34 % av KAT-deltakerne. Troen på at det også kan være bruk for dem i arbeidslivet, kombinert med økt motivasjon til å søke arbeid indikerer at disse deltakerne vil være mer aktive jobbsøkere etter å ha deltatt i Jobbfokus, enn hva de var før de deltok på tiltaket. Noe under halvparten av deltakerne i Jobbfokus sier at de nå er mer optimistiske med tanke på framtiden. Her ser vi at bare vel 24 % av deltakerne i KAT gir uttrykk for samme innstilling. Videre ser vi at 36 % av deltakerne i Jobbfokus mener de i dag har mer selvtillit enn det de hadde før deltakelsen, mens bare 19 % av deltakerne i KAT føler de kan si det samme. Når det gjelder motivasjonsendringer m.h.t. etter- og videreutdanning, er det

ingen forskjeller av betydning mellom jobbfokus- og KAT-deltakerne. Til sist ser vi at KAT-deltakerne, noe oftere enn jobbfokusdeltakerne gir uttrykk for at de tvert om er mindre motiverte til å søke arbeid, og at de nå noe oftere enn før føler at arbeid er uaktuelt for dem. Samlet gir Tabell 2-39 inntrykk av at jobbfokusdeltakerne i større grad enn KAT-deltakerne føler optimisme og motivasjon til videre arbeid mot en framtidig jobb.

Tabell 2-40. Opplevd utbytte av deltakelse i Jobbfokus for deltakere som ikke er kommet i arbeid. Andel i prosent som sier seg "enig" i de enkelte påstandene, etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
Jeg føler at det også kan være bruk for meg i arbeidslivet	63	70	61
Jeg føler meg mer motivert til å søke arbeid	60	56	43
Jeg føler meg mer optimistisk med tanke på framtiden	43	54	37
Jeg føler meg mer motivert til etter- og videreutdanning	17	17	24
Jeg føler at jeg i dag har mer selvtillit	37	48	24
Jeg føler meg mindre motivert til å søke arbeid	1	2	2
Jeg skjønner nå at arbeid er uaktuelt for meg	1	0	7

Deltakerne i Rogaland svarer oftere enn deltakere i de to andre fylkene at det også kan være bruk for dem i arbeidslivet, at de er mer optimistiske med tanke på framtiden, og at de i dag har mer selvtillit. Deltakere i Sør-Trøndelag svarer oftere enn andre at de er mer motiverte til etter- og videreutdanning. Samtidig svarer de noe oftere at de nå skjønner at arbeid er uaktuelt for dem. Til sist finner vi at deltakere i Telemark oftere en andre føler seg mer motiverte til å søke arbeid. Her er det særlig deltakere i Sør-Trøndelag som skiller seg ut i negativ retning.

2.8 Oppsummering

Majoriteten av de spurte jobbfokusdeltakerne ble tipset, eller fikk tilbud om deltakelse i Jobbfokus gjennom sin saksbehandler i Aetat. Godt og vel en tredjedel fikk tilbudet gjennom brev eller telefon. Svært få fikk informasjonen fra medarbeiderne i Jobbfokus. Sammenlignet med KAT synes det å være kun

mindre forskjeller, men noen flere KAT-deltakere enn Jobbfokus-deltakere synes å ha fått sin første informasjon fra medarbeiderne i tiltakene. Alt i alt synes deltakelsen i KAT å være preget av en noe større grad av frivillighet. Det er kun mindre forskjeller mellom jobbfokusdeltakerne i de tre fylkene.

På spørsmål om hvem som tok initiativet til deltakelsen, finner vi at KAT-deltakerne i betydelig større grad enn jobbfokusdeltakerne selv tok initiativet til deltakelsen. Dette gjelder for alle de tre prøvefylkene.

Når det gjelder motivene for deltakelsen, synes majoriteten av de spurte å gi uttrykk for alle de "riktige" motivene. Dette gjelder for både jobbfokusdeltakerne og KAT-deltakerne. Vi finner en svak, men tydelig tendens til at jobbfokusdeltakerne noe oftere enn KAT-deltakerne har begynt i tiltaket motivert ut fra et ønske om å gjøre noe meningsfullt og ut fra en opplevelse av at de ikke klarer å finne jobb eller skoleplass på egen hånd. Samtidig finner vi at jobbfokusdeltakerne også oftere har følt seg presset til deltakelse. Igjen gir dette uttrykk for en større grad av frivillighet i KAT. Den eneste faktoren som i noen grad synes å ha vært viktigere for KAT-deltakerne enn for jobbfokusdeltakerne, er misnøye med (det øvrige) tilbudet fra Aetat. KAT-deltakerne er noe oftere enn jobbfokusdeltakerne motivert ut fra en misnøye med (det øvrige) tilbudet til Aetat.

Vi finner ingen klare tendenser når vi ser på de tre fylkene for seg. Det er en svak tendens til at deltakerne i Telemark noe oftere enn i de to andre fylkene begynte i tiltaket fordi de ønsket å gjøre noe meningsfullt, eller fordi de ikke hadde annet å bedrive tiden med. Det er også en svak tendens til at deltakerne i Rogaland noe oftere enn andre oppgir at deres motiver for å begynne i tiltaket var at de ikke klarte å finne jobb eller skoleplass på egen hånd. Forventninger og press fra Aetat synes alt i alt å være noe mindre viktige i Rogaland enn i de to andre fylkene. Vi finner til sist en svak tendens til at sør-trønderne har vært noe mer misfornøyde med det øvrige tilbudet til Aetat, enn hva man har vært i Telemark og Rogaland.

Når det gjelder aktiviteten i tiltakene, synes denne jevnt over bredere og mer allsidig i Jobbfokus, sammenlignet med KAT. Deltakerne i Jobbfokus svarer generelt sett oftere enn deltakerne i KAT bekreftende på at tiltaksarrangøren la stor eller noen vekt på de ulike aktivitetene. Her er det imidlertid tydelige forskjeller mellom de tre fylkene. Alt i alt synes Rogaland å være "flinkest" i klassen, mens Sør-Trøndelag kommer "dårligst" ut. Sør-Trøndelag skårer langs flere av indikatorene også lavere enn KAT.

Deltakerne i Jobbfokus er tydelig mer fornøyde med tilbudet enn deltakerne i KAT. Dette gjelder først og fremst for deltakerne i Telemark og Rogaland, men også deltakerne i Sør-Trøndelag er mer fornøyde enn deltakerne i KAT. Tilsvarende finner vi at deltakerne i Jobbfokus, oftere enn deltakerne i

KAT, føler at tiltaket levde opp til deres forventninger. Også dette gjelder for alle tre fylkene. Forskjellene er mest påfallende i Rogaland og minst i Sør-Trøndelag. Dette gir seg utslag i deltakernes tilbøyelighet til å ville anbefale tiltakene til andre arbeidsledige. Deltakerne i Jobbfokus sier langt oftere enn deltakerne i KAT at de vil anbefale tiltaket. Dette gjelder i alle de tre forsøksfylkene, men igjen slik at forskjellene er tydeligst i Rogaland og minst i Sør-Trøndelag. Majoriteten av jobbfokusdeltakerne, og langt flere enn blant KAT-deltakerne, har hovedsakelig positive erfaringer fra tiltaket. Minst positive er erfaringene i Sør-Trøndelag, og mest positive er erfaringene i Rogaland.

Når det gjelder informasjonen som ble gitt deltakerne før de begynte til tiltakene, svarer majoriteten blant de spurte at denne var tilstrekkelig. KAT-deltakerne svarer noe oftere enn jobbfokusdeltakerne at informasjonen var tilstrekkelig. Vi finner her bare mindre forskjeller mellom de tre forsøksfylkene. De aller fleste synes også godt fornøyde med den informasjonen som ble gitt underveis. Her synes imidlertid jobbfokusdeltakerne å være svakt mer fornøyde enn KAT-deltakerne. Særlig fornøyde synes deltakerne i Rogaland å være. I Telemark og Sør-Trøndelag er meningene noe mer delte. Det samme mønsteret finner vi når det gjelder informasjon om ledige stillinger.

De aller fleste føler de ble møtt med respekt av de ansatte i tiltakene, og de fleste føler de fikk svar på det de lurte på, når de henvendte seg til de ansatte. Likeledes har de aller fleste en følelse av at de ansatte forsto deres situasjon og av at deres rettigheter ble ivaretatt på en god måte. Til sist finner vi at de ansatte jevnt over får gode karakterer m.h.t. deres kunnskaper og kompetanse. Dette gjelder både for Jobbfokus og for KAT. Likevel er det en klar tendens til at jobbfokusdeltakerne jevnt over er noe mer positive enn KAT-deltakerne. Dette gjelder særlig opplevelsen av å ha fått sine rettigheter ivaretatt og i forhold til de ansattes kunnskaper og kompetanse. Deltakerne i Telemark og Rogaland er mer positive enn deltakerne i Sør-Trøndelag. Dette mønsteret gjentar seg når vi studerer deltakernes vurderinger av tilgjengelighet til de ansatte, deres evne til å snakke et lett forståelig språk, deres vennlighet og imøtekommenhet, tilgangen til lokaler og utstyr og servicen helhetlig sett. Både jobbfokusdeltakerne og KAT-deltakerne synes godt fornøyde med disse forholdene. Forskjellene mellom de to gruppene består i at jobbfokusdeltakerne hele veien er noe mer fornøyde enn KAT-deltakerne. Deltakerne i Telemark og Rogaland er noe mer fornøyde enn deltakerne i Sør-Trøndelag.

Når det gjelder parkerings-problematikken, finner vi at de aller fleste føler de har fått den oppfølging de har hatt behov for. Jobbfokusdeltakerne føler dette i betydelig større grad enn KAT-deltakerne. Likevel finner vi at så pass mange som hver fjerde Jobbfokus-deltaker mener at de bare i liten grad, eller ikke i det hele tatt har fått den nødvendige oppfølging. Dette er i særlig grad

tilfellet i Sør-Trøndelag, som ligger på samme nivå som for KAT. Andelen som følger de har fått dårlig oppfølging, er betydelig lavere i Rogaland enn i begge de to andre fylkene. På direkte spørsmål svarer en av ti deltakere i Jobbfokus at de har opplevd at de selv eller andre har blitt forbigått. Til sammenligning svarer hver fjerde KAT-deltaker bekreftende på samme spørsmål. Her er forskjellene mellom de tre fylkene relativt små. Alt i alt kan vi ikke helt se bort fra muligheten for at parkering kan ha skjedd. Tallene indikerer imidlertid at problemet med parkering er noe mindre i Jobbfokus enn i KAT.

Kun unntaksvis svarer deltakerne at de ikke har søkt på stillinger. KAT-deltakerne synes å ha søkt noen flere stillinger enn jobbfokusdeltakerne, men her er forskjellene små. For Jobbfokus sin del er det særlig Telemark, og i noen grad også Sør-Trøndelag som trekker ned, mens deltakerne i Rogaland synes å ha søkt flere stillinger enn deltakerne i KAT. Deltakerne i Jobbfokus synes videre å ha benyttet et bredere spekter av metoder i sin jobbsøking, sammenlignet med deltakerne i KAT. Forskjellene mellom Jobbfokus og KAT er størst når det gjelder bruken av Aetats stillingsdatabase og når det gjelder personlige oppmøter hos potensielle arbeidsgivere.

Selv om aktiviteten jevnt over synes å ha vært størst i Jobbfokus, gir ikke dette seg utslag i en større andel ferdig formidlede til ordinært lønnet arbeid. Jevnt over kan det se ut til at KAT har klart å formidle en noe større andel av sine deltakere over i fast arbeid, enten dette er heltidsarbeid eller deltidsarbeid. Jobbfokus har imidlertid noe oftere enn KAT formidlet sine deltakere over i midlertidig deltidsarbeid. Det er også slik at Jobbfokus har funnet hospiterings- eller praksisplasser til enkelte av sine deltakere. I den grad disse ender opp med fast ansettelse der de hospiterer, vil dette bidra til å gjøre forskjellene mellom Jobbfokus og KAT mindre. Også her finner vi enkelte forskjeller mellom de tre fylkene. Jobbfokus i Sør-Trøndelag har klart å få en noe større andel av sine deltakere over i fast arbeid, sammenlignet med de to andre fylkene, mens Rogaland klart synes å være det fylket som har formidlet flest over til midlertidig arbeid. Telemark kommer klart dårligst ut på denne variabelen.

Tallene i dette kapitlet kan imidlertid tenkes å være noe misvisende. På spørsmål om hvilke betydning deltakere som er kommet i arbeid, ilegger tiltaket, svarer godt over halvparten av jobbfokusdeltakerne at de har mye å takke tiltaket for i så måte. Til sammenligning finner vi at over halvparten av KAT-deltakerne, som hadde funnet seg arbeid, ilegger tiltaket liten eller ingen betydning for dette. Jobbfokus i Sør-Trøndelag skiller seg ut ved at deltakerne her ilegger tiltaket betydelig mindre vekt enn deltakerne i de to andre fylkene. Særlig de av deltakerne i Rogaland, som har funnet seg arbeid, mener dette i stor grad kommer som en direkte følge av tiltaket de har deltatt på.

Til sist har vi sett nærmere på mulige effekter av tiltakene for den delen av deltakerne som på intervjuetidspunktet ennå ikke var kommet i arbeid. På spørsmål om tiltaket har bidratt til at deres muligheter på arbeidsmarkedet er styrket, svarer godt over halvparten av de spurte jobbfokusdeltakerne at deres muligheter i noen eller i stor grad er styrket. Denne andelen er klart større enn tilsvarende andel blant KAT-deltakerne. Deltakerne i Rogaland vurderer deltakelsen som viktigere enn deltakerne i de to andre fylkene, mens deltakerne i Sør-Trøndelag i minst grad synes å mene at deres framtidige muligheter er styrket som en følge av tiltaket. Jevnt over synes det som at deltakerne opplevde utbytte å være noe større blant de som har deltatt i Jobbfokus, og jevnt over synes det opplevde utbytte å være størst i Rogaland og minst i Sør-Trøndelag.

3 FORVALTNINGEN AV JOBBFOKUS

3.1 Innledning

Dette kapitlet tar for seg erfaringene med Jobbfokus i de tre forsøksfylkene basert på intervjuer med medarbeiderne i og innsøkerne til Jobbfokus. Til sammen er det gjennomført 24 intervjuer. Intervjuene med medarbeiderne i Jobbfokus ble gjennomført i desember 2005 og telefonintervjuene med innsøkerne ble gjennomført i februar 2006.

Intervjuene omfatter samtlige prosjektmedarbeidere i Jobbfokus, det vil si fire i Telemark, fire i Sør-Trøndelag og fem i Rogaland. I tillegg til intervjuene ba vi prosjektmedarbeiderne fylle ut et skjema som omhandlet metodebruk i formidlingsarbeidet. Hensikten med denne delen av undersøkelsen var å kartlegge metoden i forhold til hvor intensiv hjelp mottakerne får. Videre kunne skjemaene hjelpe oss å peke på forskjeller mellom forsøkene. I tillegg til intervjuene med prosjektmedarbeiderne omfatter undersøkelsen også intervjuer med 11 innsøkere til Jobbfokus. I Telemark ble tre saksbehandlere (to fra Jobbsenteret og en fra oppfølgingsteamet) intervjuet. I Sør-Trøndelag ble tre saksbehandlere fra Jobbsenteret ved ulike jobbsentre intervjuet, og én fra attføring. I Rogaland ble det gjennomført intervju med teamleder i jobbsenteret og temaleder for langtidsledige og yrkeshemmede ved hovedkontoret i Stavanger. Teamleder for Jobbsenteret i Sandnes ble også intervjuet. I tillegg til å ha funksjon som teamledere, hadde disse også saksbehandling som del av sin stilling.

Vi vil først gi en kort oversikt over hvordan Jobbfokus er organisert i de tre forsøksfylkene. Kapitlet tar videre for seg rekruttering av deltakere til Jobbfokus og formidlingsmetoder. Når det gjelder rekrutteringen av deltakere til Jobbfokus, ses dette i lys av spørsmålet om ”fløteskumming”: I hvilken grad har medarbeiderne i Jobbfokus mulighet til å påvirke inntaket av deltakere, og prioriteres arbeidssøkere som har størst sjanse til å komme i jobb? Når det gjelder formidlingsmetodene i Jobbfokus, omfatter det ulike nivå av oppfølging, og vi vil se nærmere på hvordan metodearbeidet går for seg. Med bakgrunn i en tidligere undersøkelse av formidlingstiltaket KAT, gjennomfører vi også en enkel sammenlikning av rekrutteringsprosessen og metodearbeidet i de to tiltakene. Til slutt i kapitlet diskuteres også finansieringen av Jobbfokus.

I hovedtrekk er det store likheter i de tre forsøkene, og Jobbfokus-prosjektene vil hovedsakelig bli omtalt under ett. Der det anses som nødvendig og på områder der det er vesentlige forskjeller mellom forsøkene, vil dette trekkes fram og bli behandlet hver for seg.

3.2 Organisering av forsøkene

I mandatet fra Arbeidsdirektoratet til Jobbfokusprosjektet er det gitt noen retningslinjer for hvordan Jobbfokus skal gjennomføres. Kort oppsummert innebærer det følgende: Målgruppen for prosjektet er yrkeshemmede og langtidsløse arbeidssøkere som har behov for utvidet formidlingsbistand. Deltakere skal rekrutteres fra Aetat lokal, og de som søkes inn, skal være ferdig avklart i forhold til kompetanse og arbeidsevne, samt være i stand til å ta arbeid i dagens arbeidsmarked (formidlingsklare). Prosjektet ledes av prosjektleder i Arbeidsdirektoratet. Videre skal det være ansatt en prosjektleder i hvert av forsøkene, i tillegg til 3-4 prosjektmedarbeidere. Det skal også være minimum 20 deltakere per prosjektmedarbeider, og 80 deltakere per forsøk på det tidspunktet forsøket er etablert og i full drift. Det er satt en grense på hvor lenge en kan delta i prosjektet på inntil seks måneder. Formidlingsarbeidet skal bestå av både gruppebaserte og individbaserte metoder, og prosjektmedarbeiderne skal ha erfaring med arbeidsformidling og kjennskap til det lokale arbeidsmarkedet. Ut over formidlingsbistand er hospitering (praksisplass) på en arbeidsplass det eneste virkemiddelet jobbfokusdeltakerne har tilgang til. Det vil si at de ikke har tilgang til virkemidler som lønnstilskudd og AMO. Det skal videre være et klart skille mellom Jobbfokus og andre tiltak. Det vil si at det ikke er mulig å følge andre tiltak samtidig som man deltar i Jobbfokus. I så fall må deltakerne skrives ut av Jobbfokus.

Disse retningslinjene innebærer at de tre forsøkene har noenlunde like rammer for organiseringen av prosjektet. Samtidig har forsøkene kommet retningslinjene noe ulikt i møte, slik at de skiller seg fra hverandre på noen punkter. Nedenfor følger en kort oversikt over hvordan de tre forsøkene er organisert.

Jobbfokus i Telemark er spredt geografisk, og tre personer er ansatt i Skien og en på Notodden. Prosjektmedarbeideren som befinner seg på Notodden, kommuniserer med de andre via telefon og e-post i tillegg til at de har jevnlike møter. Jobbfokus i Telemark tar inn to grupper per måned, og det er vanlig praksis å søke inn opp til 25 arbeidssøkere per gang. Det tas som regel høyde for at en del innsøkere faller fra, og erfaringsvis er det mellom 15 og 18 personer som takker ja til tilbudet og møter. Varigheten på deltakelse er her kuttet ned fra seks til fire måneder. Argumentet for det er at de ønsker å øke gjennomstrømmingen av deltakere. Selv om de har mulighet til å bruke hospitering (praksisplass) som virkemiddel, har de ikke benyttet seg av det. Flere av jobbfokusmedarbeiderne har erfaring med formidlingsarbeid i Aetat og hadde på forhånd kontakter i det lokale arbeidsmarkedet. I tillegg benytter de seg av å

være samlokalisert med en Aetat-ansatt som arbeider med formidling til industriarbeidsplasser i området. Aetat for øvrig er her organisert i team, og har dermed ingen egen markedsavdeling, men personer innefor teamene som driver markedsarbeid. Jobbfokus har ikke samarbeid med disse i særlig grad.

Jobbfokus i Rogaland har fire prosjektmedarbeidere i tillegg til prosjektlederen som har 20 % stilling i prosjektet og 80 % stilling som leder i markedsavdelingen. Hovedkontoret i Stavanger, lokalkontoret i Stavanger sentrum og lokalkontoret i Sandnes søker inn til prosjektet. Sandnes har bidratt med 50 % av ressursene og har halvparten av plassene. For hvert inntak tar de imot 12 deltakere, derav seks skal være fra Sandnes, tre fra hovedkontoret i Stavanger og tre fra sentrumskontoret i Stavanger. Antall deltakere per inntak er altså noe mindre i Rogaland enn i Telemark. Til gjengjeld har de hyppigere inntak i Rogaland (tre per måned). I likhet med Telemark er varigheten for deltakelse redusert til 4 måneder, men her fra 2006. Her brukes hospitering (praksisplass) som virkemiddel i formidlingsarbeidet, men bare i liten grad og bare dersom ansettelse er sikret i etterkant av hospiteringen. På grunn av at leder for Jobbfokus også er leder av markedsavdelingen, og at de to enhetene er samlokalisert, har de et relativt tett samarbeid. Hva det innebærer, vil vi komme inn på nedenfor.

Jobbfokus i Sør-Trøndelag er lokalisert i Trondheim og har tre fulltidsansatte i tillegg til prosjektleder, som er ansatt i 20 % stilling. De seks lokalkontorene i byen henviser aktuelle deltakere. Her, som i Telemark, tas det sikte på å ta inn ca 20 deltakere per inntak. Forsøket i Trondheim skiller seg imidlertid fra de to andre forsøkene på noen punkter. Maksimal varighet for deltakelse er her ikke kuttet ned, men er på seks måneder. Videre skiller de seg ut ved forholdet Jobbfokus her har til markedsavdelingen, Jobbservice. På grunn av overlapping i arbeidsoppgaver og uklarheter i forhold til arbeidsdelingen mellom Jobbservice og Jobbfokus har de ikke hatt samme mulighet til å bygge opp eller vedlikeholde noe nettverk av arbeidsgivere, slik de har gjort i de to andre forsøksfylkene. Måten de har håndtert det på, er at deltakerne selv har tatt kontakt med arbeidsgivere, enten for å forhøre seg om stillinger eller for å få praksisplass. Jobbfokus i Trondheim bruker med andre ord arbeidssøkerne som mellomledd for å bygge nettverk av arbeidsgivere. Som vi også vil komme nærmere inn på, brukes praksisplass som virkemiddel i mye større grad i Sør-Trøndelag enn i de andre forsøkene.

For å sikre gjennomstrømmingen av deltakere var det, som nevnt innledningsvis, en målsetting å ha 80 arbeidssøkere i prosjektet ved full drift. I Telemark og i Sør-Trøndelag har de forsøkt å oppnå denne målsettingen ved å ta inn større grupper og gjennomføre mer gruppeundervisning. I Rogaland har de derimot mindre grupper, men flere inntak. Til forskjell fra Telemark, som har hatt 11 inntak med inntil 24 deltakere per inntak og Sør-Trøndelag som har hatt 13

inntak, har Rogaland hatt 20 inntak i desember 2005, med ca 12 deltakere per inntak. Videre kan vi se av gjennomgangen over at Jobbfokus i de tre fylkene hovedsakelig skiller seg fra hverandre på fire områder. For det første gjelder det antallet instanser som henviser. I Telemark er det to kontorer (Skien og Notodden) som henviser, i Rogaland tre (to i Stavanger og et i Sandnes), og i Sør-Trøndelag er det hele seks kontorer (alle i Trondheim) som henviser. De tre fylkene skiller seg for øvrig fra hverandre når det gjelder varigheten for deltakelse, i forhold til bruk av praksisplass som virkemiddel og i forhold til hvordan Jobbfokus forholder seg til markedsarbeidet forøvrig.

Når det gjelder forholdet Jobbfokus har til markedsarbeidet i Aetat forøvrig, vil det nødvendigvis være en viss overlapping i arbeidsoppgaver, enten det er organisert i en egen avdeling, som i Rogaland og Sør-Trøndelag, eller som funksjon i team, som i Telemark. I intervjuene med jobbfokusmedarbeiderne i Rogaland uttrykker flere at samlokaliseringen med markedsavdelingen er ett av suksesskriteriene for at Jobbfokus skal kunne lykkes i formidlingsarbeidet. Det at de to enhetene har felles leder og den kontakten de har seg imellom, gjør at de kan dra nytte av hverandres nettverk i arbeidsmarkedet, og Jobbfokus kan formidle noen av sine deltakere via markedsavdelingen. Det kan også synes som at den tette kontakten, gjør at de to enhetene blir samkjørte overfor det lokale arbeidsmarkedet, noe som vil kunne minimere risikoen for at Aetat framstår med "to hoder" overfor arbeidsgiverne. I Telemark opererer Jobbfokus og teamene i Aetat i overlappende nettverk av arbeidsgivere, men uten at de har særlig grad av samarbeid. På spørsmål om de ikke er redd for å "tråkke i hverandres bed", svarer flere av medarbeiderne i Jobbfokus at det ikke er noe problem fordi de gjennom Arena har noenlunde oversikt over hvilke arbeidsgivere som til enhver tid brukes av andre enheter i Aetat. Flere uttrykker også at de har tro på at arbeidsgiverne er i stand til å skille mellom ulike enheter og funksjoner i Aetat.

Organiseringen i Sør-Trøndelag kan ses på som en motsats til hvordan Jobbfokus og markedsavdelingen er organisert i Rogaland. I Rogaland ser de på hverandre som samarbeidsparter, mens i Sør-Trøndelag kan det synes at Jobbservice og Jobbfokus nærmest oppfatter hverandre som konkurrenter. Det har medført at Jobbfokus i Sør-Trøndelag har hatt begrensede muligheter til å bygge opp direkte kontakter til aktuelle arbeidsgivere. I intervjuene vi gjorde i Sør-Trøndelag, kommer det fram at dette oppleves som uheldig fordi man da mistet muligheten for å knytte deltakerne direkte opp mot potensielle arbeidsgivere. Det er flere av prosjektmedarbeiderne som uttrykker at formidlingsarbeidet hadde vært enklere dersom de i større grad hadde fått mulighet til å bygge opp et eget nettverk av kontakter mot arbeidsgivere. Likeledes at de kunne dratt nytte av et samarbeid med Jobbservice. Når det er sagt, viser også intervjuene at

de som jobber i Jobbfokusprosjektet i Trondheim, likevel opplever at de lykkes i formidlingsarbeidet. Det begrunnes blant annet i bruken av hospiteringsplasser (kombinert med tett oppfølging) som de ser som et godt virkemiddel for formidling av arbeidssøkere i denne målgruppen.

Det kan synes som at tett samarbeid mellom Jobbfokus og markedsavdeling, som i Stavanger, er hensiktsmessig av to grunner: For det første nytten de kan ha av å bruke hverandres nettverk, og for det andre ved at Aetat utad kan framstå som mer samlet. At Jobbfokus og markedsarbeidet i Aetat for øvrig retter seg mot de samme arbeidsgiverne, behøver altså ikke nødvendigvis å bety at de skyver hverandre til side. Det kan også synes som at måten de arbeider på i Telemark, fungerer i forhold til kontakten de har med det lokale arbeidsmarkedet, selv om medarbeiderne her fysisk ikke er samlokalisert med andre som arbeider mot markedet (i Telemark er markedsarbeidet integrert i tverrfunksjonelle team). En forutsetning for at arbeidsdelingen skal fungere, er å ha et system der en har oversikt over hvilke arbeidsgivere de ulike enhetene til en hver tid har kontakt med.

3.3 Rekruttering

Som beskrevet i innledningskapitlet, skal ikke prosjektmedarbeidere i Jobbfokus selv rekruttere deltakere. Deltakere i forsøket skal velges ut og søkes inn av Aetat lokal, etter en individuell vurdering og avklaring, i tråd med definisjonen av målgruppen. Rekrutteringen er med andre ord avhengig av saksbehandler ved Aetat lokal sin vurdering av om jobbfokus er hensiktsmessig for den aktuelle arbeidssøkeren. Det er to årsaker til at rekrutteringen skal skje fra Aetat lokal. For det første anses det som mest hensiktsmessig i forhold til at deltakerne skal være ferdig avklart. For det andre er det et grep for å minimere risikoen for fløteskumming. Til dette kan det knyttes to spørsmål. Det ene dreier seg om hvordan avklaringen foregår, og om den, ut ifra innsøkere og prosjektmedarbeideres syn, fungerer på en hensiktsmessig måte. Spørsmålet er altså om deltaker er avklart og passer inn i definisjonen av målgruppen. Det andre spørsmålet er i hvilken grad Jobbfokusmedarbeiderne har mulighet til å påvirke rekrutteringen, og hvilke konsekvenser det eventuelt kan ha. Avsnittene som følger tar for seg følgende deler av rekrutteringsprosessen: 1) informasjon fra Jobbfokus til Aetat lokal, 2) innsøkningsprosedyrer, 3) avklaring og 4) feilinnøk og tilbakehenvisning av deltakere.

3.3.1 Informasjon

Forut for forsøkenes oppstart har saksbehandlere ved lokalkontorene som søker inn, fått informasjon om prosjektet via informasjonsskriv og møter med de an-

satte i Jobbfokus. Dette har vært generell informasjon om formålet med prosjektet, målgruppen, varighet og bruk av metoder og virkemidler. Det har også vært en målsetting å informere jevnlig om prosjektet via e-post og minne innsøkerne om prosjektet i forkant av hvert inntak, for å rekruttere nok deltakere. Når det gjelder informasjon til deltaker, skal saksbehandler informere arbeidssøkere som kan være aktuelle for Jobbfokus, om prosjektet, og arbeidssøkeren skal selv ønske å delta.

Hovedinntrykket er at innsøkerne i Aetat lokal synes informasjonen om Jobbfokus har vært tilstrekkelig, og de fleste av innsøkerne vi snakket med, stiller seg generelt positivt til prosjektet. De uttrykker at de har forstått hensikten med prosjektet, og flere poengterer at de arbeidssøkerne prosjektet rettes mot, er en viktig målgruppe å prioritere. Blant jobbfokusmedarbeiderne var det i starten knyttet spenning til om det ville rekrutteres nok deltakere. Både i Rogaland og Telemark uttrykker jobbfokusmedarbeiderne at etterspørselen har vært økende siden oppstart. I følge dem er det vel så mye en følge av rykter om gode resultater, som direkte informasjon fra Jobbfokus, som har nådd fram til saksbehandlere og arbeidssøkere. I Sør-Trøndelag ser de også denne effekten, men noen prosjektmedarbeiderne uttrykker at informasjonen om prosjektet ikke har nådd fram til Aetat lokal i den grad de ønsker. De mener at prosjektet ikke har blitt nok tydeliggjort fra fylket sin side, og at dette har betydning for rekrutteringen, både i forhold til antall og hvilke arbeidssøkere som søkes inn i prosjektet. Det hevdes også at klarheten i forhold til arbeidsdelingen mellom Jobbfokus og Jobbservice har vært med på å hemme innsøkingen.

Når det gjelder spørsmålet om fløteskumming, er det nødvendig å se nærmere på om jobbfokusmedarbeiderne, gjennom den informasjonen de gir, samtidig kan påvirke rekrutteringen i retning av å få inn de som er enklest å formidle. Hvorvidt den generelle informasjonen fra Jobbfokus til Aetat lokal kan være en kilde til fløteskumming, vil blant annet være avhengig av hvor spesifikk Jobbfokus har vært i beskrivelsen av målgruppen. For eksempel kan Jobbfokus påvirke rekrutteringen ved å konkretisere visse egenskaper som er ønskelige for prosjektet eller mest attraktive på jobbmarkedet. Inntrykket fra intervjuene er at informasjonen som gis, har ulike ringvirkninger med hensyn til rekrutteringen: Gjennom informasjonen kan Jobbfokus være med å avgrense i forhold til hvilke grupper som søkes inn. Det kan være hensiktsmessig med hensyn til å få de mest formidlingsbare raskt i arbeid. Samtidig kan det tenkes at Jobbfokus via en slik avgrensning bidrar til at arbeidssøkere som ville dratt nytte av den formidlingsbistanden Jobbfokus tilbyr, ikke rekrutteres. På den ene siden ses det altså på som viktig for å informere om målgruppen og om at dette vil være et viktig tiltak med gode resultater som kan hjelpe mange ut i jobb. På den andre siden vil det være viktig å unngå fløteskumming for at de arbeidssø-

kerne som har best utbytte av utvidet formidlingsbistand, får tilbud om det. Dette vil med andre ord si at informasjonen Jobbfokus gir til Aetat lokal kan være en kilde til fløteskumming. I den grad det fører til fløteskumming, vil det i så fall være en indirekte, og ikke særlig synlig form for siling av deltakere.

Det kan også tenkes at det kan foregå en mer direkte form for fløteskumming i rekrutteringsprosessen, knyttet til den enkelte arbeidssøker. Eksempelvis er det vanlig praksis at innsøker har telefonkontakt med Jobbfokus i forbindelse med enkelttilfeller en er usikker på. Hensikten med kontakten er at innsøker kan forsikre seg om at Jobbfokus vil være et hensiktsmessig tiltak for vedkommende. Kontakten ses også på som nyttig for å unngå feil innsøk og unødig dobbeltarbeid. Det er samtidig nærliggende å spekulere i om dette gir jobbfokusmedarbeiderne mulighet til å påvirke rekrutteringen ved at de "skummer" de lettest formidlingsbare arbeidssøkerne. Sitatet nedenfor kan tyde på at nettopp det kan være tilfelle:

"Kan de [Jobbfokus] påvirke rekrutteringen?"

"Ja, det kan de. De kan si at vi må vurdere når vi sender inn en søknad. Er man i tvil, så kan man ta en prat før man i det hele tatt spør brukeren om det. Og da kan det være forskjellige meninger om det er en aktuell person eller ikke. Og da kan jo de mene noe og jeg mene noe annet. Slik har de mulighet til å påvirke, og da går det mest på dem de mener vi ikke skal søke inn."

Som sitatet illustrerer, vil det si at Jobbfokus på forespørsel får mulighet til å si at en potensiell deltaker ikke vil ha utbytte av prosjektet, selv om vedkommende i utgangspunktet er i målgruppen. Hvorvidt dette innebærer fløteskumming er avhengig av om Jobbfokus kun anbefaler de mest formidlingsbare å delta, og ikke anbefaler de vanskeligere formidlingsbare å delta.

3.3.2 Innsøkingprosedyrene

I Telemark er praksisen at aktuelle kandidater til Jobbfokus søkes inn via saksbehandlingssystemet Arena. Dermed får Jobbfokusmedarbeiderne en oversikt og kaller inn de personene som er søkt inn. Det kan synes som at selve innsøkingprosedyrene her fungerer tilfredsstillende. Forsøket i Rogaland har også enkle innsøkingprosedyrer, selv om registreringen ikke skjer via Arena. Også her virker informantene tilfredse med måten innsøkingen er organisert på. I Trondheim foregår innsøkingen ved at saksbehandler i Aetat lokal fyller ut en søknad som deretter sendes i posten til Jobbfokus. Grunnen til at det brukes søknadsskjema er at Jobbfokus her ønsker å skille prosjektet ut fra andre tiltak i Aetat. I dette ligger det en konkret metodikk med det formål å bevisstgjøre

saksbehandlerne om at det ikke er et vanlig tiltak som en ”shopper”, men et tiltak som skal brukes aktivt i jobbsøkerprosessen. Hensikten er altså at innsøkingprosessen skal være en del av avklaringsmetodikken.

Et par av innsøkerne i Sør-Trøndelag synes denne ordningen fungerer godt. Men noen ser på utfyllingen som tungvint og tidkrevende fordi det krever at en skriver ned en fullstendig kartlegging av kompetanse og gjennomgang av CV og søknader, samt at søknaden skal underskrives av både saksbehandler og deltaker. Det hender at Jobbfokus mottar skjemaer som ikke er fullstendig utfylte, og setter da ofte spørsmålsteget ved om den aktuelle deltakeren er ferdig avklart. Noen av innsøkerne uttrykker at disse innsøkingprosedyrene fører til at de søker inn færre enn de hadde gjort dersom de kunne søkt inn via Arena. Det noen etterlyser isteden, er en konkretisering av målgruppen, ut over at de skal være yrkeshemmede eller langtidsledige, og informasjon om hvilke grupper som raskt kommer i arbeid. Likeledes ønsker noen mer konkrete tilbakemeldinger på hvilke grupper Jobbfokus har vanskeligheter med å formidle. Det vil gjøre det enklere å vite hva en kan søke inn ved senere anledninger. Det er imidlertid verdt å være oppmerksom på at dette også vil kunne være en kilde til fløteskumming.

Det kan altså synes som at kartleggingsskjemaet de har i Trondheim, ikke fungerer på den måten som var hensikten. Fra innsøkernes side kan det synes som at de vil ha mer nytte av en klarere definisjon av målgruppen for prosjektet, enn et detaljert innsøkingsskjema. Jobbfokusinformantene hevder på sin side at innsøkingsskjemaet vil være et viktig avklaringsverktøy, men at det i en del tilfeller ikke blir utnyttet godt nok. Dette tyder på at det er forskjell mellom hva som er ønskelig for innsøkerne og hva Jobbfokus ønsker i forhold til grunnlaget for innsøking. Innsøkerne ønsker klarere kriterier for målgruppen, mens Jobbfokus ønsker ferdig kartlagte og avklarte innsøkere. Det kan med andre ord synes som at det er behov for mer systematiske innsøkingrutiner, men at det er uenighet omkring hva disse skal ta sikte på. Dette kommer også fram i intervjuene med innsøkerne i de to fylkene der de ikke fyller ut innsøkingsskjema. Her etterlyser innsøkerne en mer systematisk gjennomgang av innsøkingskriteriene, men også her dreier det seg om metoder som kan tydeliggjøre hvem som skal søkes inn i prosjektet, ikke nødvendigvis som et avklaringsverktøy, men som en klargjøring av målgruppen. Det vil, i følge informantene, gi en mer ensartet praksis blant saksbehandlerne når det gjelder hvem som skal søkes inn. Men, som noen innsøkere også påpeker, er målgruppen yrkeshemma og langtidsledige så sammensatt at det nødvendigvis må utøves skjønn i forhold til hvilke tiltak den enkelte skal delta i. En for streng definisjon av målgruppen og for standardiserte avklarings- og innføringsprosedyrer vil i følge dem gå på bekostning av slike skjønsmessige vurderinger.

Hvis det søkes inn uavklarte tilfeller eller deltakere det er tvil om faller inn under målgruppen, tas det som regel opp til felles diskusjon i Jobbfokus. Dersom Jobbfokus ønsker å avvise deltakere som er søkt inn, må de ta det opp med innsøker. I noen tilfeller blir Aetat lokal og Jobbfokus enige om en avgjørelse om tilbakehenviing, og vedkommende vises tilbake til videre oppfølging hos sin opprinnelige saksbehandler i Aetat lokal. I andre tilfeller vil Jobbfokus gjøre en avklaring for å se om den enkelte vil dra nytte av deltakelse i prosjektet. Selv om mange poengterer at det til syvende og sist er Aetat lokal som avgjør om en person skal delta eller ikke, gir intervjumaterialet grunnlag til å spekulere i om det i praksis alltid er Aetat lokal som har det siste ordet. Det er flere intervju som tyder på dette, eksempelvis som en av innsøkerne uttrykker her:

"[...] fordi de har de uttaksmøtene om dem de har fått søkt inn, har de i ett tilfelle gått gjennom cv og innsøking som jeg har gjort og funnet ut at de ikke er i stand til å hjelpe den personen. Og det er synd, for jeg synes jeg har gjort en god vurdering gjennom samtale med henne og situasjonen hennes for øvrig. Og at de da ikke ønsker å ta inn personen til prosjektet er litt uheldig. Greit nok at de har hatt liknende tilfeller før, uten å ha kommet noen vei, men det er ikke dermed sagt at de ikke kommer noen vei nå."

Informanten forklarer videre at vedkommende arbeidssøker i dette tilfellet ikke fulgte noen begrunnelse for hvorfor Jobbfokus ønsket å avvise søknaden, ut over at personen ikke ville passe inn. Selv om dette har vært tilfelle, opplyser de fleste om at innsøker er enig i avgjørelsen om å avvise eller tilbakehenvise en deltaker. Men samtidig gir intervjumaterialet også grunn til å tro at det i noen tilfeller der Jobbfokus setter spørsmålstejn ved innsøking, ofte dreier seg om en forhandling mellom Jobbfokus og innsøker, og der innsøker ikke alltid har siste ordet.

En grunn til at Aetat lokal stiller seg uforstående til noen avvisninger, er at det ikke alltid er like entydig hva som regnes som uavklarte tilfeller og eventuelt feilinnsøking. I noen tilfeller er det klare feilinnsøk, der det kommer tydelig fram at arbeidssøker ikke faller inn under målgruppen. I andre tilfeller kan årsaken til at Jobbfokus ikke egner seg for arbeidssøker være mer sammensatt. Den klareste og mest direkte formen for feilinnsøk er når personer ikke er langtidsledige eller yrkeshemmet. Et annet eksempel på direkte feilinnsøk er minoritetsspråklige som mangler norsktest fra Aetat Intro. (Norsktest er satt som kriterium for å delta, men det hender, i følge noen informanter, at det ikke er undersøkt om denne er utført.) I andre tilfeller kan det, etter en tid i Jobbfokus, dukke opp tileggsproblematikk som ikke ble avdekket i Aetat lokal. Det kan for eksempel være deltakere som er uavklart i forhold til fysisk eller psy-

kisk helse, rusproblematikk eller at de kan ha sosiale barrierer når det gjelder å gå ut i arbeidslivet. Det hender også at deltakere kommer med sykemeldinger fordi de ikke takler presset om aktivitet de blir utsatt for i Jobbfokus. Andre kan være deltakere som er ferdig attførte, og som formelt sett er i målgruppen, men som ikke selv opplever seg som formidlingsklare, og ønsker mer kvalifisering. Et slikt ønske kan grunne i et reelt behov for mer kvalifisering, men det kan også være tegn på usikkerhet og manglende motivasjon i forhold til jobbsøkerprosessen og i forhold til å gå ut i arbeidslivet. Det oppfattes også som et problem at noen deltakere har feilaktig realitetsorientering i forhold til egen kompetanse.

Uavklarte deltakere og feilinnsøk kan også knyttes til mer organisatoriske forhold. Til tross for mer omfattende innsøkingprosedyrer i Trondheim er inntrykket at feilinnsøk oppleves som et større problem i Sør-Trøndelag enn de gir uttrykk for i de to andre fylkene. Hvorvidt det er mer feilinnsøk til Jobbfokus i Sør-Trøndelag enn i de andre forsøksfylkene, eller om denne kritikken grunner i hva som ses på som feilinnsøk og hvordan disse håndteres, er vanskelig å si noe om. Uansett er det verdt å se på noen faktorer som kan spille inn. I forhold til at innsøkingsskjemaene skal fungere som et avklaringssystem, må problemet med feilinnsøk ses på som et paradoks. Det kan være verdt å vurdere om systemet i Sør-Trøndelag er for formalisert, både når det gjelder å fange opp viktig problematikk i forhold til avklaringen og når det gjelder mer generelle kriterier for hvem en kan søke inn. Prosjektmedarbeiderne mener at årsaken til feilinnsøkingen blant annet ligger i for lite samarbeid mellom ulike enheter i Aetat. I tråd med det hevdes det også at hvorvidt innsøkningen er riktig, ofte kan knyttes til om saksbehandler har tett kontakt med Jobbfokus, eller om de bare sjelden søker inn personer dit.

Inntrykket er at Jobbfokus i Telemark og Rogaland har mer uformell kontakt med innsøkerne enn i Sør-Trøndelag, kanskje nettopp på grunn av at de ikke har noe verktøy som tilsvarer innsøkingsskjemaet de bruker i Trondheim. Blant prosjektmedarbeiderne i Sør-Trøndelag hevdes det i tillegg, som allerede nevnt, at Jobbfokus verken har blitt synliggjort som et viktig prosjekt eller fått nok anerkjennelse blant ansatte Aetat lokal og i Aetat-systemet generelt. Også det at antallet kontorer som søker inn til Jobbfokus er større i Sør-Trøndelag (seks) sammenliknet med Rogaland (tre) og Telemark (to), og det at det er mange å forholde seg til, kan ha vanskeliggjort kommunikasjonen mellom Jobbfokus og Aetat lokal. Problemet med feilinnsøk kan blant annet altså tyde på at det er behov for bedre kommunikasjon mellom enhetene og mer standardiserte samarbeidsrutiner. Videre kan det tenkes at det er mer hensiktsmessig med uformell kontakt mellom Jobbfokus og innsøker, enn formaliserte innsøkingsskjema. Et viktig spørsmål er imidlertid om slik uformell kontakt også kan føre

til flere avvisninger, og dermed mer fløteskumming, som problematisert i avsnittene som omhandlet informasjon til Aetat lokal.

Hvorvidt inntaket av mer eller mindre uavklarte jobbsøkere vil gi seg utslag i fløteskumming, vil være avhengig av hvordan Jobbfokus håndterer tilfellene. En måte å håndtere det på er å se på tilfellene som feilhenviste og uavklarte personer som må returneres. Men det kan også tenkes at dette er personer, som ved hjelp av motivasjonsarbeid og bistand i jobbsøkerprosessen, kan formidles ut i arbeid. Det vil med andre ord si at de har tilstrekkelig kompetanse, men at det for eksempel er innstillingen til sin egen situasjon som må jobbes med. I den grad de likevel ses på som feilhenvisninger og vises tilbake, kan dette innebære fløteskumming. Intervjuene gir et litt blandet inntrykk av hva praksis er i forhold til dette. En del av avvisningene og tilbakehenvisninger vil trolig være resultat av reelle feilinnsøk. Dessuten hevder både jobbfokusmedarbeidere og innsøkere at det bare unntaksvis skjer tilbakehenvisninger, og at de heller får en avklaring mens de er i Jobbfokus. Samtidig uttrykker noen jobbfokusmedarbeidere det som problematisk at disse er søkt inn. Som vi allerede har gitt eksempel på, har også noen av innsøkerne opplevd å få arbeidssøkere i retur, uten at dette har blitt gitt en annen forklaring enn at vedkommende ikke har "passet inn". Intervjumaterialet tyder på at det også foregår en viss skumming av deltakere, etter at de har startet i Jobbfokus. Inntrykket er imidlertid at det er mindre fare for slik type skumming, enn den skummingen som kan finne sted i innsøkingen.

Hvorvidt avvisningen av deltakere innebærer fløteskumming, vil altså avhenge av om en deltaker returneres på reelt grunnlag, altså at vedkommende er feilinnsøkt, eller om det dreier seg om nedprioritering av de innenfor målgruppen som er vanskeligst å formidle. Dette må nødvendigvis ses i forhold til definisjonen av målgruppen. For å illustrere hva det kan innebære, kan det stilles en rekke spørsmål: Er for eksempel en person som er godt nok kvalifisert, men som fullstendig mangler motivasjon for å gå ut i arbeid, feilinnsøkt? Er personer som har for høye ambisjoner i forhold til hvilke stillinger de kan søke på feilinnsøkt, fordi de tilsynelatende mangler kompetanse? Hvor alvorlig må en psykisk lidelse være for at en person kan returneres? I hvilken grad vil de som betegnes som sosialt yrkeshemmet ha utbytte av Jobbfokus? Spørsmålene som eksempelvis er stilt her handler også om hva som skal legges i begrepet "formidlingsklar". Dette blir nærmere diskutert i delkapitlet som omhandler målgruppen for Jobbfokus. En annen viktig del av dette er spørsmålet om hvor grundig avklaringen av deltakerne i Jobbfokus bør være og hvor den bør foregå.

3.3.3 Avklaring hos innsøkerne eller i Jobbfokus

Hovedsakelig avklares deltakere i Aetat lokal gjennom samtaler mellom saksbehandler og jobbsøker. Tema for disse samtaler er arbeidserfaring, kvalifikasjoner, muligheter og begrensninger, motivasjon og jobbsøkeraktivitet. Noen av saksbehandlerne bruker Aetats skjema, individuell serviceerklæring, som blant annet gir en pekepinn på om vedkommende er ordinær arbeidssøker, eller om det er behov for mer bistand. I tillegg får saksbehandler opplysninger via Arena om for eksempel hvor lenge han eller hun har vært ledig og hvilke tiltak vedkommende eventuelt har deltatt på. Ofte har imidlertid kontakten mellom saksbehandler og arbeidssøker vart over lenger tid, slik at det ikke er behov for noen ny kartlegging i forkant av en eventuell innsøking til Jobbfokus.

Men så er altså spørsmålet om den avklaringen som foregår ved lokalkontorene er tilstrekkelig. Som allerede omtalt, avdekkes ofte tileggsproblematikk hos deltakere når de har vært i Jobbfokus en stund. I Jobbfokus er det satt av mer tid til individuelle samtaler og tett oppfølging (enn ved lokalkontorene), som i neste omgang ofte gir et tillitsforhold mellom deltaker og jobbfokusmedarbeider. I noen tilfeller tilbakeføres deltakere, for eksempel dersom det er aktuelt med rehabilitering eller mer kvalifisering. Men de fleste jobber de videre med, selv om de anses som uavklarte, fordi behovet for utvidet formidlingsbistand uansett vil være der. Som en følge av det, bruker Jobbfokus mye tid på avklaringsarbeid som i følge informantene burde vært klargjort på et tidligere tidspunkt. For eksempel, som en her påpeker, går omtrent halvparten av tiden til individuelle samtaler med til avklaring, noe som fører til mindre fokus på formidlingsarbeid:

”Nå er kanskje 50 % eller mer av samtalen avklaring, og mindre tid å jobbe med fokus mot jobb, selv om det er det vi ønsker. Aetat lokal burde satt mer ressurser inn på det og hatt mer markeds kunnskap slik at folk har kunnet kommet ut i jobb istedenfor å komme Jobbfokus. Det bidrar til at ledigheten har strekt seg over tid. Gevinsten hadde vært stor med avklaring i førstelinjen.”

Dette sitatet illustrerer et dilemma. På den ene siden skal ikke Jobbfokus tilby kartlegging av kompetanse og avklaring i forhold til arbeidsevne, men formidlingsbistand. Samtidig er de klar over at det kan være vanskelig å åpne seg for saksbehandler i Aetat lokal, fordi tiden er presset, og det er for mange å forholde seg til, slik at avklaring i Jobbfokus blir nødvendig. Når uavklarte personer likevel søkes inn, må jobbfokus også gjøre en del avklaringsarbeid. Dette innebærer i praksis at prosjektmedarbeiderne må gå utenfor egne rammer for prosjektet. En konsekvens av dette er at avklaringen som foregår i Jobbfokus, også

går på bekostning av kontakten med markedet. Tiden strekker ikke til for å opprette kontakt med, eller pleie nettverket av arbeidsgivere.

Dette handler altså om spørsmålet om hvem som skal gjøre avklaringen, Aetat lokal eller Jobbfokus. I forhold til dette spørsmålet kan en tenke seg tre alternativer. Det første, som informantene, både blant innsøkerne og prosjektmedarbeiderne er samstemt om, er at avklaringen bør ligge ved Aetat lokal. Hvis flere kunne blitt avklart på et tidligere tidspunkt, ville det gitt bedre utnyttelse av ressurser, og ikke minst bedre den enkeltes situasjon. Dette var også hensikten ved Jobbfokus' oppstart. Det viser seg imidlertid, som allerede omtalt, å være vanskelig å utelukke at nye momenter kommer til syne etter en tid i Jobbfokus. En fullstendig avklaring i Aetat lokal kan dermed synes vanskelig å gjennomføre.

Et annet alternativ er da å la det være lavere terskel for å delta i Jobbfokus, og at avklaringen kan foregå underveis. Dette er et alternativ som har likhetstrekk med hva de ønsker å gjennomføre ved Kvalifiseringssenteret i Bydel Sagene (Heian og Møller 2006). Ved Kvalifiseringssenteret i Sagene hadde de som mål å gjøre mest mulig avklaring i sine interne tiltak. Argumentet er at det bare over tid og gjennom arbeidssøkers tiltaksaktivitet er mulig å avklare hans eller hennes arbeidsevne. Samtalen som skjer hos saksbehandler, enten det er hos Aetat eller ved sosialkontoret, ses altså ikke på som en tilstrekkelig avklaringsmetode. Derimot, ved å la avklaringen foregår parallelt med tiltaksaktivitet, er målet å unngå dobbeltarbeid og bedre ressursutnyttelse. På bakgrunn av at jobbfokusmedarbeiderne opplyser om at store deler av tiden deres går med til avklaringsarbeid, kan det tenkes at det kan være hensiktsmessig å la avklaringen foregå parallelt med aktiviteten. Uttalelser fra noen av informantene i Jobbfokus kan tyde på at dette allerede er praksis i noen tilfeller.

Et tredje alternativ som foreslås hos flere av våre informanter i Jobbfokus, er å legge jobbfokusfunksjonen til 1.-linjen (jobbsentrene). På den måten vil søkelyset på arbeid komme inn på et tidligere tidspunkt i ledighetsperioden. Dette alternativet vil være beslektet med alternativ to, dersom avklaringen ble en del av opplegget i Jobbfokus.

3.3.4 Målgruppen

Erfaringene med avklaring og innsøking belyser også noen problemer i forhold til definisjonen av målgruppen. Spørsmålet er om definisjonen av målgruppen er hensiktsmessig i forhold til behovet for formidlingsbistand. Herunder kommer også spørsmål som hvilke grupper som er spesielt vanskelig å formidle, hvilke grupper som kommer lettere ut i jobb og om hva som kjennetegner de som har behov for utvidet formidlingsbistand. Videre kan det være nyttig å se

på om det er noen grupper som faller utenfor målgruppen som det kunne være hensiktsmessig å ta inn i Jobbfokus. Dette opptar både saksbehandlere i Aetat lokal og jobbfokusmedarbeiderne.

Informantene har delte meninger om definisjonen av målgruppen er hensiktsmessig. På den ene siden er det rent formelt enkelt å avgrense målgruppen av langtidsledige og yrkeshemmede. På den annen side er det flere som poengterer at yrkeshemmede og langtidsledige er en veldig sammensatt gruppe. De fleste har vært ute av arbeidslivet lenge, og en del er sosialt yrkeshemmet, noe som gjør at de som etter definisjonen vil falle inn under målgruppen, kan ha veldig ulik nytte av den bistanden Jobbfokus tilbyr. Dermed er det nødvendig å gjøre skjønnsmessige vurderinger i forhold til om en arbeidssøker skal søkes inn til Jobbfokus. En ser ofte at personer kan ha behov for et slikt tilbud selv om de ikke faller inn under målgruppen. Flere av innsøkerne ytrer ønske om å kunne bruke mer skjønn i forhold til målgruppen. En informant uttrykker det slik:

”Det skulle vært slik at det ikke er systemet, men behovet som bestemmer. Det kunne gjort det bedre og at flere som trenger det kunne fått tilbudet.”

I tråd med denne uttalelsen er det flere av informantene kommer med eksempler på grupper de kunne tenkt seg å søke inn. Et forslag er at de som har fått avslag på yrkesrettet attføring også bør kunne delta. De faller ikke inn under målgruppen fordi de som regel ikke har vært ledige lenge nok. Flere mener dette er en gruppe som prosjektet hadde passet godt for. De er ofte kompetente, men trenger å snu på motivasjonen. Det uttrykkes også ønske om at noen bør kunne søkes inn mot slutten av en attføringsperiode, før jobbsøkerperioden. En annen gruppe som Jobbfokus vil passe godt for, er de som har friskmelding til arbeidsformidling. Flere ser at det kunne vært hensiktsmessig å fravike fra 6-månedersgrensen. Når det gjelder personer som ikke har status som langtidsledige, fordi de for eksempel har hatt en deltidsjobb, eller har deltatt på et amokurs i en periode og dermed ikke er aktuelle, er ønskelig å kunne søke inn. Det er ikke noe poeng at alle innenfor disse kategoriene skal delta, men det ses på som hensiktsmessig å kunne hatt muligheten til å vurdere om noen ville hatt nytte av et tilbud som Jobbfokus.

Nødvendigheten av skjønnsvurderinger henger også sammen med en annen problemstilling som flere av informantene tar opp, nemlig hvem som kan defineres som formidlingsklar. Flere uttrykker at ”formidlingsklar” er et ullent begrep, som ikke så lett lar seg definere. Det kan skisseres to ytterpunkter: På den ene siden finner vi helt formidlingsklare personer som trolig ikke har behov for særlig bistand, og som vil være i stand til å skaffe seg arbeid via selvbetjeningstjenestene i Aetat eller på andre måter. På den andre siden kan formid-

lingsklar innebære at en persons arbeidsevne er avklart i forhold til kompetanse, men at det av ulike årsaker er relativt store hindringer som gjør det vanskelig for en å komme i arbeid. For eksempel kan det være mange år siden vedkommende sist var i jobb, og det kan være både fysiske, psykiske og sosiale forhold som gjør formidlingen vanskelig, til tross for tilstrekkelig formell kompetanse. Denne personen vil ha behov for formidlingsbistand ut over det ordinære og vil derfor falle inn under målgruppen, men spørsmålet er altså om vedkommende i realiteten er formidlingsklar. Som allerede omtalt, er ofte det som skjer at nye momenter dukker opp underveis i Jobbfokus, og at det dermed viser seg at en antatt formidlingsklar person likevel ikke er avklart.

Blant noen av innsøkerne kan det oppleves som et dilemma at Jobbfokus ønsker formidlingsklare personer. En av innsøkerne uttrykker det slik:

"[...] Det er så kjapp turnover at de kommer aldri til vurdering at dette er et tiltak for dem. De blir ikke langtidsledige, for de klarer seg selv. Mange har jo vært ferdig utdanna for to til tre år siden, og har jobbet siden da, vært aktive søkere og har en bra cv osv. og har et godt nettverk. Jeg søker ikke inn den personen, for sannsynligvis vil personen formidle seg selv i løpet av to til tre måneder. Det blir feil bruk, det er ikke det Aetat skal gjøre. De beste kommer ikke dit, for de klarer seg selv, og det må Aetat være veldig klar på. [...] I utgangspunktet så skal søkeren søke jobber på egen hånd. Aetat er jo en formidlingsenhet også, men ikke via tiltak. Det er hovedsakelig selvbetjente tjenester, som aetat.no. De skal ikke bruke tiltak for å formidle nyilmeldte personer. Det må være personer som har vært registrert ei stund. Og det er jo de som skal inn. Og da er det en motsats mellom hva prosjektet ønsker og hva vi ønsker inn. Og det kan være at arbeidsgiver også ønsker de som er helt formidlingsklare. Men aetat må være klar på at de får du ikke fra oss. De får du på vanlig måte."

Sitatet peker på at det ikke alltid er overensstemmelse med hensyn til hvor formidlingsklar Jobbfokus' deltakere må være. Selv om det er et krav om at deltaker skal være formidlingsklar, vil som informanten påpeker, helt formidlingsklare personer som regel ikke være lenge nok ledige til å falle inn under målgruppen langtidsledige.

3.4 Metodearbeidet

Selve metodearbeidet er ganske likt i de tre forsøkene, med både gruppesamlinger og individuell oppfølging. I alle tre forsøkene starter første uke med gruppesamlinger. (I Telemark og Sør-Trøndelag består første uken av tre kursdager med felles undervisning. I Stavanger har de kuttet ned fellesundervisning-

en fra tre dager til to dager.) Ved oppstart presenteres opplegget, og en går gjennom hva som er bakgrunnen for og hensikten med prosjektet. Stikkord for videre opplegg er kompetansebygging, kunnskaper og ferdigheter, og det fokuseres på hva det vil si å ha evne og vilje til å utføre arbeidsoppgaver, bruke erfaringer i jobbsøking og i arbeidslivet. Det ses også på som viktig å drive holdningsskapende arbeid blant annet i forhold til motivasjon og fokusere på hva det innebærer å være ledig/aktiv arbeidssøker.

I forsøkene i Rogaland og i Telemark har de i tillegg en ordning med at det kommer en arbeidsgiver som holder foredrag om sin bedrift og om arbeidslivet generelt. I kjølvannet av dette diskuteres hva som forventes av en arbeidstaker, knyttet til de tema som er gått gjennom de første dagene. I Jobbfokus i Sør-Trøndelag var det også på intervjudispunktet planer om å få til et slikt opplegg. I Telemark har de i tillegg en egen mediedag der de går gjennom hvilke kanaler en kan bruke i jobbsøking. Det innebærer å lære å orientere seg i forhold til arbeidsmarkedet via annonser i aviser og på Internet, og det kreves også at deltakerne legger ut CV i databasen til Aetat.no og i diverse nettbaserte formidlings- og jobbsøkertjenester (for eksempel Finn.no, Stepstone og diverse vikarbyrå). Videre består fellesundervisningen i å lære å skrive CV og søknader og om hvordan en håndterer en jobbintervjusituasjon.

I andre uken starter de opp med individuelle samtaler, men fortsetter også med gruppesamlinger en gang i uken. Som regel er det faste individuelle samtaler hver 14. dag eller hver 3. uke, men deltakerne har også mulighet til å oppsøke sin kontaktperson utenom de faste avtalene. Tema for samtalene omfatter for eksempel betraktninger rundt deltakeres kompetanse, motivasjon og jobbønsker, og hvordan jobbsøkerprosessen forløper og oppleves. Ut ifra det som kommer fram i samtalene, settes det i samarbeid mellom prosjektmedarbeider og deltaker opp en individuell aktivitetsplan med aktiviteter som deltakeren skal gjøre. For hver individuelle samtale kreves det at deltakeren er forberedt og viser at han eller hun er aktiv i henhold til aktivitetsplanen. Oppgavene en deltaker har, er tilpasset bistandsbehovet til hver enkelt, og kan være alt fra å få kunnskap om en bransje eller bedrift, skrive og sende søknader og å oppsøke arbeidsgivere eller skaffe praksisplass.

Metodearbeidet kan ut i fra dette sies å være todelt, der den ene delen består av gruppebasert undervisning, mens den andre delen består av individuell veiledning og oppfølging. Delvis foregår de ulike metodene for formidling parallelt.

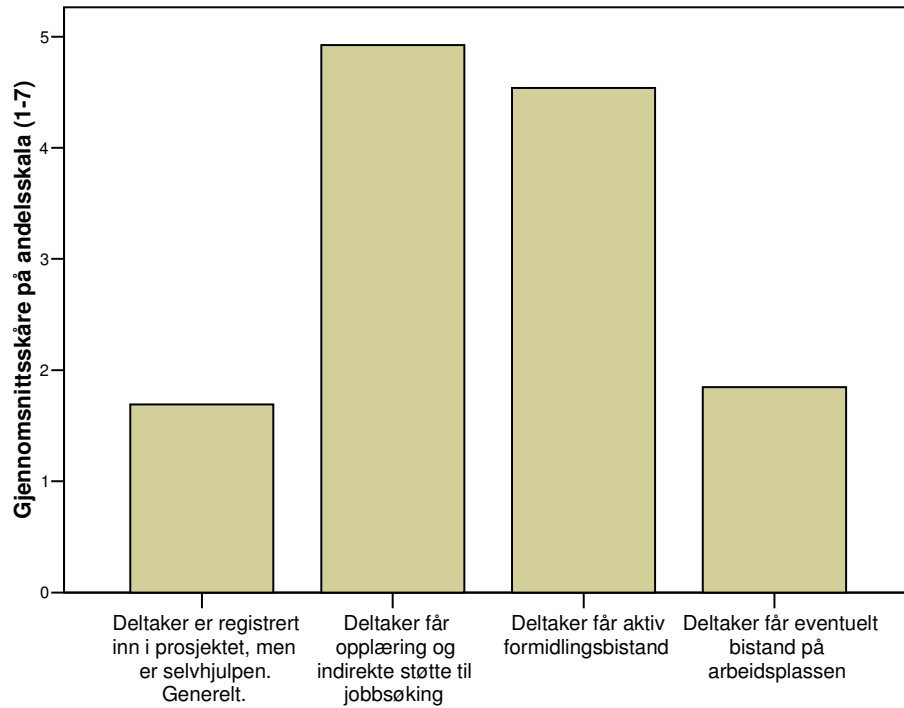
I tillegg til intervjuene har vi bedt alle jobbfokusmedarbeiderne om å fylle ut et skjema som omhandler ulike nivå av formidlingsmetoder. Samtlige prosjektmedarbeidere, det vil si i Telemark, fire i Sør-Trøndelag og fem i Rogaland, har fylt ut skjemaet. Hensikten med denne delen av undersøkelsen er a) å

kartlegge metoden generelt i forhold til hvor intensiv hjelp mottakerne får og b) om det er forskjeller mellom forsøkene.

I skjemaet er det satt opp fire hovedbolker av metoder. Tre av hovedbolkene (2-4) er videre delt inn i underpunkter som representerer ulike typer eksempler på den aktuelle hovedtypen:

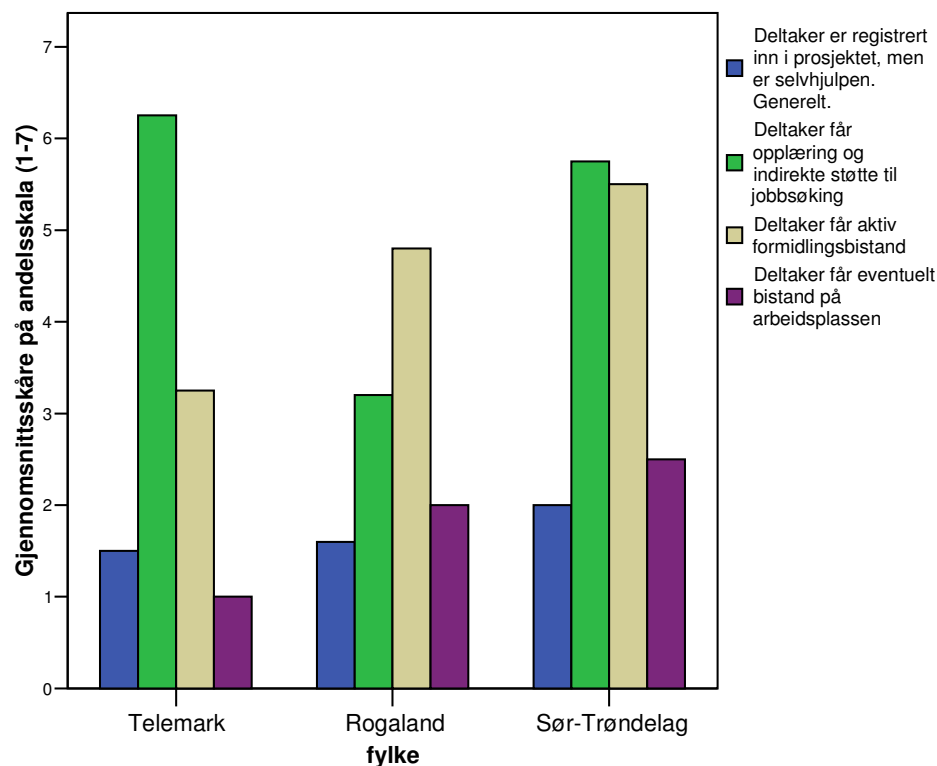
1. Deltakere som er selvhjulpne, det vil si de som er registrert i prosjektet, men som ikke mottar bistand.
2. Deltakere som har opplæring og indirekte formidlingsbistand.
 - a. Veiledning som har til hensikt å støtte arbeidssøkers bevisstgjøring og motivasjon
 - b. Kartlegging av behov, ønsker og ressurser i tilknytning til en arbeidssituasjon
 - c. Opplæring i jobbsøkingsaktiviteter (utforming av jobbsøknad og CV, samt opplæring i jobbsøking på Internet)
 - d. Praktisk trening i intervjueteknikk og samtaleteknikk.
3. Deltakere som får aktiv formidlingsbistand.
 - a. Framskaffe praksisplass for deltakere
 - b. Oppfølging av deltaker og arbeidsgiver i forbindelse med praksisplass
 - c. Jobbsøk, framskaffet ledige stillinger, hjelp til å finne aktuelle arbeidsgivere
 - d. Markedsføring av enkelt deltakere overfor konkrete arbeidsgivere, initiativ til/arrangert møter mellom deltaker og arbeidsgiver.
4. Deltaker med bistand på arbeidsplassen.
 - a. Oppfølging av deltaker og arbeidsgiver på arbeidsplassen i forbindelse med en ansettelse
 - b. Teknisk/praktisk tilrettelegging på arbeidsplassen
 - c. Veiledning/oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver
 - d. Bistand i konfliktsituasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

For hver hovedbolk og underpunkter har respondentene svart på hvor stor andel av brukerne de har hatt som har fått den aktuelle hjelpen, på en skala fra 1-7. (1 = ingen 2 = bare unntaksvis, 3 = opp til 20%, 4 = 20-50%, 5= 50-80%, 6 = over ca 80%, 7 = alle.) Informantene ble bedt om å fylle ut skjemaet etter høyeste tjenestenivå deltakerne hadde mottatt. For eksempel regnes i hovedbolk én kun de som bare har benyttet selvhjelpstjenester, i bolk to regnes de som har fått indirekte, samt de som har brukt tiden til selvhjelp i tillegg til å ha mottatt indirekte formidlingsbistand osv. Figuren nedenfor viser en oversikt over formidlingsmetodene etter hovedbolkene, for alle fylkene samlet.



Figur 3.1 Vektlegging av ulike hovedtyper formidlingsmetode i Jobbfokus (alle fylker). Akkumulert fra laveste til høyeste tjenestenivå.

Figuren viser at det sjeldent er deltakerne som bare er selvhjulpne. Det er også bare unntaksvis eller aldri at deltaker får bistand på arbeidsplassen (bolk fire). Det er med andre ord bistand i form av opplæring og individuell støtte eller i form av at deltaker får aktiv bistand som er mest brukt. Den samme tendensen kommer fram når vi skiller de tre fylkene fra hverandre.



Figur 3.2 Vektlegging av ulike hovedtyper formidlingsmetode i Jobbfokus, fylkesvis sammenligning. Akkumulert fra laveste til høyeste tjenestenivå.

Jobbfokus i Telemark utmerker seg ved at de bruker indirekte bistand i gjennomsnitt i over 80 % av tilfellene (mot ca 20 % som kun får slik bistand i Rogaland og mellom 50 % og 80 % i Sør-Trøndelag). I Rogaland yter de aktiv formidlingsbistand for en forholdsvis større andel av brukerne enn i de to andre fylkene. Forskjellen kan ha sammenheng med ulik vektlegging på gruppeundervisning og individuell oppfølging, og en del av forklaringen kan være at Telemark vektlegger gruppeundervisning i større grad enn de andre fylkene, mens i Rogaland legges det mest vekt på den individuelle oppfølgingen. Rogaland skårer samlet sett lavere på skalaene enn de andre fylkene. Det er ikke nødvendigvis resultat av selve praksisen, men kan også skyldes ulike måter å fylle ut skjemaet på i de ulike forsøkene, for eksempel at de er mer nøkterne i utfyllingen.

Oppsummert kan vi si at både ut ifra alle fylkene samlet og hver for seg er det metodene på nivå to og tre som er de mest brukte. Metoder på nivå fire

brukes i visse tilfeller, men i liten grad. Ingen eller svært få deltakere omfattes kun av nivå én. Selv om det altså bare unntaksvis skjer at deltakere er helt selvhjulpne og mer eller mindre blir overlatt til seg selv, må det likevel tas høyde for at det også er en gruppe med slike deltakere. De kan være selvhjulpne, og ikke ha behov for bistand i jobbsøkerprosessen, og vil i egentlig være utenfor prosjektets målgruppe. Det kan også være deltakere som av ulike årsaker faller ut av opplegget eller ikke blir fulgt opp av jobbfokusmedarbeiderne. Dette kan i så fall tyde på at det foregår parkering av deltakere som er vanskeligst å formidle. Spørsmålet om parkering behandles for øvrig nærmere i andre deler av rapporten.

Fellesfiguren for forsøkene samlet viste at indirekte bistand (hovedbolk to) var den mest brukte metoden samlet sett. Ser vi på underpunktene i de utfylte skjemaene, er det i hovedtrekk ikke noen vesentlige forskjeller i hvor mye de konkrete metodene benyttes. Hvis vi likevel skal peke på noe som skiller seg ut på dette nivået, kan vi nevne at det er noe lavere aktivitet knyttet til praktisk trening i intervjuteknikk og samtaleteknikk sammenliknet med de andre metodene.

Når det gjelder nivå tre, direkte formidlingsbistand, er spredningen i metodebruk noe større. Framskaffing av praksisplasser (hospitering) til deltakere brukes bare unntaksvis eller i relativt få tilfeller. Også det å følge opp deltaker og arbeidsgiver i forbindelse med en praksisplass er en metode som kun benyttes for et mindretall av deltakerne. De typene direkte formidling som brukes mest på dette nivået, er gjennomføring av jobbsøk, framskaffing av ledige stillinger og hjelp til enkeltdeltakere med å finne aktuelle arbeidsgivere. Markedsføring av enkeltdeltakere overfor arbeidsgivere og initiativtaking til møter mellom deltakere og arbeidsgiver benyttes for i underkant av halvparten av deltakerne.

Når det gjelder metoder som innebærer bistand på arbeidsplassen (nivå 4), viser de utfylte skjemaene at slike brukes i liten grad. Metoden som brukes mest på dette nivået, er oppfølging av deltaker og arbeidsgiver i forbindelse med ansettelse, men også denne bare i få tilfeller. De andre underkategoriene, teknisk eller praktisk tilrettelegging for deltaker på arbeidsplassen, veiledning/oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver, og bistand i konfliktsituasjon mellom arbeidsgiver og deltaker har aldri eller bare unntaksvis blitt benyttet.

Det inntrykket denne skjematiske kartleggingen gir, fant vi også igjen i intervjuene, da vi spurte jobbfokusmedarbeiderne om de fire nivåene, eksempelvis som beskrevet i sitatet nedenfor:

"Hovedfokus på del 2, bevisstgjøring, motivasjon og kompetanse. De skal gjøre jobben, vi skal gi de verktøy. Del 3, de skal gjøre jobben, men vi skal i visse

tilfeller trykke på knapper, for eksempel ringe til en arbeidsgiver som en har søkt på og ha en samtale og spørre hvilke typer mennesker en er på jakt etter, og ønsker å få presentere Jobbfokus og en aktuell søker. Del 4, ikke gjort så mye av det. Har selv besøkt et par stykker, men bruker ikke mye tid. Men tar en telefon til de som har vært med for å høre om de har kommet ut i jobb, for eksempel etter at de har sluttet. Kanskje de har fått jobb etter at de ble skrevet ut av prosjektet. Noen ønsker og får en samtale etter at de er ferdige.”

Også her ser vi at metoder som går på opplæring og indirekte formidlingsbistand, står mest i fokus. Den enkeltes selvstendighet vektlegges, og det poengteres at deltakerne skal være aktive mens de er i Jobbfokus. Som sitatet peker på, er en sentral del av dette også vektleggingen av motivasjonsarbeidet. Denne vektleggingen er gjennomgående i intervjuene med jobbfokusmedarbeiderne i alle tre forsøkene.

Hvorfor ses motivasjonsarbeidet på som så viktig? Gjennomgående beskrives deltakerne som gode jobbkandidater med gode kvalifikasjoner, men ofte med manglende selvbilde. Det er snarere personlige, og ofte også sosiale barrierer, heller enn manglende kompetanse som hindrer de å komme ut i arbeid. Motivasjonsarbeid blir derfor en viktig del av Jobbfokus. De mest motiverte deltakerne er ofte deltakere som har en del arbeidserfaring. Disse er også de som viser seg å være mest selvstendige. Flere av informantene uttrykker videre at yrkeshemmede er en lettere gruppe å arbeide med en langtidsledige fordi motivasjonen ofte er høyere etter en atføringsperiode enn etter en lengre periode med ledighet. De som har vært gjennom et atføringsløp er ofte tryggere, mens langtidsledige kan være vanskeligere å jobbe med. De har, i følge en informant, ofte mer utpreget tretthetstegn og er oftere umotivert i forhold til jobbsøkingen. Flere informanter uttrykker også at deltakere i den eldste aldersgruppen kan være vanskelig å motivere, særlig dersom de må senke ambisjonsnivået og søke jobber de synes de er overkvalifisert til. Ungdommer uten særlig arbeidserfaring kan også være vanskelig å holde aktive, fordi de, i følge informantene, har en holdning om at det vil ”ordne seg” etter hvert. Noen av informantene uttrykker også at det er en utfordring å hjelpe en del av de fremmedspråklige deltakerne til å bli selvstendige, hovedsakelig på grunn av språkvansker som både gjør det vanskelig å formulere en egen jobbsøknad og å håndtere en intervjusituasjon. Umiddelbart kan det tenkes at det kan virke håpløst å formidle umotiverte arbeidssøkere ut i arbeid. Den sterke vektleggingen av motivasjonsarbeidet i Jobbfokus kan imidlertid tyde på at de minst motiverte blir prioritert, noe som samtidig vil være en buffer mot fløteskumming.

At deltakerne har så ulike forutsetninger og til dels lave motivasjonsnivå innebærer at metodearbeidet vel så mye består i motivasjonsarbeid som mer

praktisk formidlingsarbeid. Motivasjonsarbeidet blir altså en viktig del av metoden, og det ses på som viktig med individuell oppfølging ut ifra den enkeltes motivasjonsnivå. Samtidig ses det på som viktig at motivasjonsarbeidet foregår parallelt med andre mer praktiske metoder, som opplæring av CV- og søknads-skriving og trening i en jobbintervjusituasjon. Dette handler også om å kunne møte den enkelte på individuelt grunnlag og fokusere på den enkeltes kompetanse. Jobbfokusmedarbeiderne uttrykker også at det er viktig å stille krav til aktivitet, men at dette hele tiden må balanseres med motivasjonsarbeid og holdningsendring. I tråd med dette ses motivasjonsarbeidet på som viktigere enn tvang og vilkårssetting. Videre ses det på som nødvendig at formidlingsarbeidet skal være "hjelp til selvhjelp", slik sitatet nedenfor sier noe om:

"Det er et skille i metodearbeidet som går mellom det å lære å søke jobb og å aktivt bistå i å skaffe jobb. Det er læring i å overlate mest mulig til deltaker. Å motivere dem til å gjøre det selv og bistå dem i prosessen vil gi sterkere selvstendighet og mestring av situasjonen."

Vektleggingen av arbeidssøkers selvstendighet er i tråd med tradisjonelle Aetatmetoder basert på Aktørmodellen. Aktørmodellen innebærer at deltakeren selv skal spille en aktiv rolle i jobbsøkerprosessen og komme med egne forslag til aktivitet. I denne sammenheng, skal jobbfokusmedarbeideren på sin side bistå i form av å gi informasjon og være støttespiller overfor deltakeren. Sitatet over illustrerer samtidig at metodearbeidet i Jobbfokus skal være individuelt tilpasset deltakernes behov. Hvor mye bistand som gis, vurderes skjønnsmessig ut i fra den enkeltes situasjon. Noen deltakere er mer eller mindre selvdrivende, og behøver for eksempel bare en kort samtale forut for et intervju. Dette er de mest ressurssterke deltakerne, og de oppfordres også til selv å melde seg til arbeidsgivere og markedsføre seg selv. Andre må i større grad "holdes i hånda", og de kan ha kontakt med Jobbfokus opptil flere ganger i uken, både ved personlig oppmøte og ved kontakt via telefon, e-post og sms. Deltakere med behov for mye bistand oppfordres imidlertid også til å være selvstendige, for eksempel i form av at de leter etter annonser eller tilegner seg kunnskap om en bransje. Etter hvert kan de forsøke å skrive søknader på egen hånd, men de kan få bistand i for eksempel å opprette kontakt med arbeidsgivere, enten for å skaffe praksisplass eller for å få i stand et jobbintervju.

I tråd med vektleggingen av deltakerens selvstendighet er jobbfokusmedarbeiderne ofte tilbakeholdne med den type aktiv formidlingsbistand som innebærer å kontakte arbeidsgivere på vegne av en deltaker. Informantene i både Telemark og Rogaland uttrykker at de foretrekker å besøke bedrifter på generelt grunnlag, for så å ta kontakt hvis det er noen aktuelle kandidater som vil vise

seg å passe. Selv om Jobbfokus oppretter slik kontakt, går det aldri så langt at de bistår i jobbintervju. Noen informanter oppgir at de som regel besøker bedrifter som tar imot praksisplassdeltakere, for å skrive under avtalen og konkretisere varigheten og hvilke forpliktelser som ligger i forholdet. I Sør-Trøndelag oppleves uklarheten i arbeidsdelingen mellom Jobbfokus og Jobbservice som et hinder for å ta kontakt med arbeidsgivere, også etter en ansettelse eller i løpet av en hospiteringsperiode. I den grad de har fulgt opp de som har hospitert, uttrykker de at de har gode erfaringer med det. I løpet av hospiteringsperioden ses det også på som viktig at hospitanten har mest mulig direkte kontakt med arbeidsgiver, og at ikke kommunikasjonen går via Jobbfokus, slik at arbeidsforholdet blir så reelt som mulig.

Av samme grunn som jobbfokusmedarbeiderne kan være tilbakeholdne med den aktive formidlingsbistanden, er det, som de utfylte skjemaene også tyder på, relativt sjelden at deltaker får bistand på arbeidsplassen (nivå 4). Sitatet nedenfor illustrerer samtidig at det kan være viktig med oppfølging, også etter en ansettelse:

"[...] Å ringe rundt til den enkelte for å høre om de har kommet ut i jobb er viktig. Kan også ringe til arbeidsgivere og høre. Men det er jo vanskelig når over 90 % skaffer jobb selv. Da er det litt rart at vi har kontakt med dem."

Flere av informantene kommer med lignende utsagn. En av informantene uttrykker at de gir oppfølging på arbeidsplassen kun i tilfeller der "ting ikke går så bra", som han uttrykker det. Andre sier de kan gi oppfølging i etterkant av en ansettelse dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker trenger hjelp til noe, for eksempel i forhold til tilrettelegging av fysiske forhold på arbeidsplassen. Dersom en skal holde kontakten etter en ansettelse, må arbeidstaker gi uttrykk for at han eller hun ønsker det. Datamaterialet tyder altså på at jobbfokusmedarbeiderne er noe ambivalent i forhold til slik type bistand. På den ene siden kan en, ved å følge deltakeren opp tett, lettere og på et tidligere tidspunkt ta tak i eventuelle problemer som dukker opp. Men samtidig skal deltakerens selvstendighet vektlegges, og arbeidsforholdet skal være så reelt som mulig, enten det er snakk om praksisplass eller en ansettelse. Utfordringen er å kunne gi individuelt tilpasset oppfølging som samtidig innebærer "hjelp til selvhjelp".

3.5 Sammenligning med formidlingstiltaket KAT

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvorvidt Jobbfokus skiller seg fra formidlingstiltaket KAT i forhold til rekrutteringsprosesser, opplæring og formidlingsarbeidet. Sammenligningen baserer seg på en tidligere evaluering av KAT-tiltaket også gjennomført ved Telemarksforskning-Bø (Lunder m.fl. 2005). Problemstillingen her er om det er andre seleksjonsprosesser som kan tenkes å oppstå enn det vi fant i KAT-tiltaket. Videre er vi opptatt av om opplæringen og formidlingsarbeidet varierer med tanke på om dette kan forklare eventuelle forskjeller i måloppnåelse.

I utgangspunktet er Jobbfokus og KAT like i den forstand at det går et organisatorisk skille mellom de som gjennomfører tiltakene, og de som informerer og henviser deltakerne. Ved utforming av Jobbfokus var det nettopp et poeng å skape et slikt organisatorisk skille for å unngå såkalt fløteskumming av deltakerne. Det er likevel to forhold som tilsier at rekrutteringen til Jobbfokus skiller seg fra rekrutteringen til KAT. Det ene forholdet er at deltakelsen i KAT-tiltaket ser ut til å ha vært mer frivillig enn deltakelsen i Jobbfokus. I brukerundersøkelsen der vi ba deltakerne oppgi motivet for å delta i henholdsvis Jobbfokus og KAT, ser vi at deltakerne i Jobbfokus først og fremst skiller seg fra deltakerne i KAT ved at de i større grad opplevde et forventningspress fra Aetat og frykt for å miste sine økonomiske ytelser.¹ Effekten av dette er imidlertid ikke entydig. På den ene siden kan dette bety at deltakerne i Jobbfokus er mindre motiverte enn deltakerne i KAT. I så fall er det rimelig å anta at vi får en negativ seleksjon til Jobbfokus sammenlignet med KAT. På den andre siden kan ”presset” eller sanksjonsmulighetene som Aetat har mulighet til å benytte, gi seg utslag i mer engasjement eller mindre ”parkering” i selve tiltaksfasen. Den negative seleksjonseffekten (motivasjon) i rekrutteringsfasen kan således oppveies ved at vi får mindre parkering i selve tiltaksfasen.

Det andre forholdet er rekrutteringen til Jobbfokus ser ut til å ha vært mer treffsikker enn rekrutteringen til KAT. Dette har sammenheng med at dialogen mellom innsøkerne til og medarbeiderne i Jobbfokus tydeligvis har vært tettere enn mellom innsøkerne til og arrangørene av KAT. Dette gjelder både i forhold til informasjonen om tiltaket, i forhold til forhåndssamtaler mellom innsøker og arrangør og i forhold til mulighetene til å returnere feilhenviste brukere. Dette underbygges også ved at KAT-arrangørene etterlyste en tettere dialog med inn-

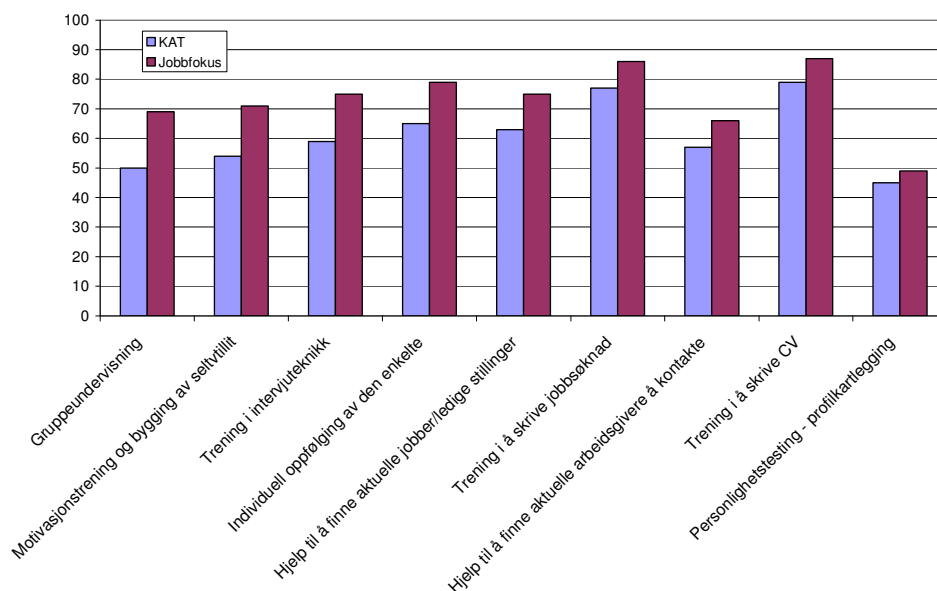
¹ Resultatene i spørreundersøkelsen viser at 42 % av KAT-deltakerne deltok som følge av Aetats forventinger (stor eller noen betydning), mens tilsvarende for Jobbfokus var 52 %. Videre var det 43 % av deltakerne i Jobbfokus som svarte at de var redd for å miste de økonomiske ytelsene, mens tilsvarende for KAT-deltakerne var 36 %.

søkerne i Aetat for å nettopp å unngå henvisning av personer som ikke var formidlingsklare:

”Jeg synes det har gått bra, men skulle gjerne ønske en tettere dialog med Aetat. Jeg føler av og til at Aetat parkerer noen hos oss. Skulle ønske at vi visste litt mer om kandidatene i forkant. Da tenker jeg på rusproblematikk og kriminell fortid, noe som faller utenfor mitt begrep for formidlingsklare.”

Med andre ord kan det se ut som at det har vært enklere for medarbeiderne i Jobbfokus å returnere feilhenviste enn det har vært for KAT-arrangørene. For KAT-arrangørene synes parkering å ha vært et mer aktuelt alternativ enn tilbakeføring av deltakere til Aetat.

Det er vanskelig å se noen vesentlige forskjeller i profilen på opplæringen i Jobbfokus og KAT. I grove trekk dreier opplæringen seg om en fase der deltakerne får gruppebasert opplæring i å søke jobb, med en påfølgende fase med individuell oppfølging og støtte. I henhold til resultatene i brukerundersøkelsen, kan det derimot se ut som at deltakerne i Jobbfokus har fått mer av alt, noe som kan ha sammenheng med at Aetat har lagt inn mer personalressurser per deltaker enn KAT-arrangørene har gjort. Det at deltakerne i Jobbfokus opplever å ha fått mer individuell oppfølging enn deltakerne i KAT, kan også være en indikasjon på dette. Undersøkelsen viser samtidig at Jobbfokus skiller seg mer positivt ut på noen aktiviteter enn andre. Dette gjelder spesielt i forhold til gruppeundervisning, motivasjonstrening og opplæring i intervjuteknikk. Men dette kan også variere mellom ulike arrangører innenfor henholdsvis Jobbfokus og KAT. I brukerundersøkelsen finner vi bl.a. indikasjon på at Sør-Trøndelag baserte seg mindre på gruppeundervisning enn de to andre forsøksfylkene. Tilsvarende er inntrykket at en av KAT-arrangørene la mer vekt på individuell veiledning enn andre arrangører som startet opp med felles gruppeundervisning.



Figur 3.3 Motivasjon for deltakelse i Jobbfokus og KAT

Selv om det er vanskelig å se klare forskjeller i profilen på hva slags komponenter som inngår i opplæringen og metodebruken i Jobbfokus og KAT, kan det likevel være forskjeller i hvordan den er tilrettelagt og tilpasset den aktuelle målgruppen. I følge en av informantene blant KAT-arrangørene var en av utfordringene i det minste i starten å tilpasse opplegget til den aktuelle målgruppen. Spesielt viser en av arrangørene til behovet for tettere oppfølging av den enkelte deltakeren, noe følgende sitat illustrerer:

”Jeg har erfart at konseptet vårt fungerer bra eller mindre bra avhengig av hvilke grupper vi jobber med. Vi har lagt opp til mye egenjobbing hos kandidatene, men for noen fungerer det ikke så bra. For dem har vi endret konseptet med tettere oppfølging.”

Den samme informanten gir også uttrykk for at de ble noe overrasket over motivasjonen til mange av deltakerne og behovet for å drive motivasjonstrening. På spørsmål om tiltaksarrangøren har hatt noe spesielt opplegg med tanke på å motivere deltakerne, svarer informanten:

”Vi har etter hvert kjørt noen kurser og seminarer på motivering. Det har vi innsett er vesentlig og har forsøkt å tilpasse tilbudet til dette.”

En annen av informantene blant KAT-arrangørene viser også til at barrierene som regel ikke er kvalifisering, men holdninger og motivasjon:

”Jeg har inntrykk av at noen kanskje kunne trenge kvalifisering, men i hovedsak dreier det seg om holdningen til folk. Jeg tror at vi kunne fått flere i jobb dersom vi hadde vært ennå flinkere med holdningene til folk.”

Dette kan med andre ord tyde på at KAT-arrangørene i utgangspunktet hadde et metodisk opplegg som la opp til mer egenaktivitet, og som dermed forutsatte mer motiverte deltakere enn de som faktisk ble rekruttert. Til sammenligning er det rimelig å anta at medarbeiderne i Jobbfokus har vært mer kjent med målgruppen og derfor har hatt bedre forutsetninger for å tilpasse det metodiske opplegget. I det minste er det ingen av medarbeiderne i Jobbfokus som gir uttrykk for at det var behov for å tilpasse tilbudet på tilsvarende måte som KAT-arrangørene gir uttrykk for.

En tredje forskjell som sannsynligvis spiller en viss rolle for effekten av tiltakene, er tilknytningen og nettverket de to tiltaksarrangørene har til arbeidsgiverne. I følge en av informantene blant KAT-arrangørene, hadde de ikke bare behov for å orientere seg i et nytt marked i geografisk forstand, men også i den forstand at de måtte forholde seg til et nytt segment i arbeidsmarkedet:

”Vi som satt i [fylke] hadde ... var ikke lokalt forankret. Men nå har vi ansatt en med et lokalt nettverk. Årsaken var at vi ønsket å bli sterkere på den siden.”

”Det vi imidlertid har sett er at vårt etablerte nettverk ikke er like lett å bruke. Det blir derfor en balansegang i forhold til det å bruke vårt gamle nettverk og det å bygge opp et nytt.”

For enkelte av KAT-arrangørene var med andre ord markedet nytt, og flere påpeker at de måtte bygge opp et nytt kontaktnett mot næringslivet. En annen arrangør, som riktignok var mer kjent i markedet fra før, viser likevel til at det var nødvendig å bygge opp et nytt nettverk mot arbeidsgiverne:

”I starten på prosjektet så jobbet vi veldig mye ut mot næringslivet, og vi er en liten organisasjon og derfor får vi lite monopolavtaler med næringslivet. De store bedriftene kan ringe til oss, men de ringer nok også til andre, for eksempel til Aetat. Så vi brukte mye tid i starten på å pleie markedet i [fylke]. ... Bedriftene har vært velvillige og noen har også ringt oss, men andre har ikke ringt. Noen har også ringt uten at vi har klart å skaffe arbeidskraft. Da kan vi eventuelt henvise til noen av konkurrentene.”

Til sammenligning hadde medarbeiderne i Jobbfokus – spesielt i Skien og Stavanger – bedre forutsetninger i det de kunne spille på det nettverket som de respektive markedsavdelingene i Aetat hadde hatt. Som nevnt tidligere, er Jobbfokus i Rogaland samlokalisert med markedsavdelingen, mens medarbeiderne i Jobbfokus i Telemark selv hadde bakgrunn fra markedsavdelingen. I Trondheim var som nevnt denne koblingen noe vanskeligere å få til å fungere.

Ser vi dette i sammenheng med at det i perioden under Jobbfokus (og KAT) har vært en sterk etterspørsel etter arbeidskraft, kan vi kanskje trekke den konklusjon at kombinasjonen av at arbeidsgiver søker jobbformidlere (og ikke motsatt) og det nettverket Jobbfokus har å spille på, kan gi positive sysselsettingseffekter. I en periode der det er arbeidsgiverne som er den proaktive i forhold til å skaffe arbeidskraft, er det rimelig å anta at de fleste vil henvende seg til Aetat. De fleste vil kanskje også henvende seg til private formidlere. Men i og med at det er mange private aktører her, er det samtidig rimelig å anta at alle arbeidsgivere ikke vil henvende seg til alle private formidlere. Effekten av det nettverket som finnes i markedsavdelingene til Aetat og det at Jobbfokus har eksistert i en periode der arbeidsgiverne har etterspurt arbeidskraft (ikke motsatt), kan således ha gitt Jobbfokus et fortrinn sammenlignet med KAT-arrangørene.

En sammenligning av KAT og Jobbfokus viser at de to tiltakene skiller seg fra hverandre på minst tre områder. Det ser ikke ut til at metodekomponentene som inngår eller profilen på tilbudet er vesentlig forskjellig i de to tiltakene. Derimot ser vi at deltakerne i Jobbfokus har fått mer av alt, noe som kan ha sammenheng med at det i Jobbfokus er lagt inn mer personalressurser enn i KAT. For det andre kan det se ut som at KAT-arrangørene i første omgang ikke traff målgruppen like godt som i Jobbfokus i betydning av at tilbudet baserte seg på mer egenaktivitet. Den tredje faktoren er at flere av KAT-arrangørene var nye i markedet, mens medarbeiderne i Jobbfokus kunne dra nytte av et nettverk mot arbeidsgiverne som var bygd opp i Aetats markedsavdelinger. Spesielt kan dette ha hatt betydning i en periode da det har vært stor etterspørsel etter arbeidskraft.

3.6 Finansiering og organisering av Jobbfokus

Et sentralt spørsmål i forbindelse med en videreføring av Jobbfokus er hvordan dette skal organiseres og finansieres. I utgangspunktet kan vi skille mellom to tjenester Aetat har ansvar for: driftsoppgaver som finansieres over driftsbudsjettet og tiltak som finansieres over tiltaksbudsjettet. Forsøket med Jobbfokus har blitt finansiert over Aetats driftsbudsjettet (kap. 0630), ikke tiltaksbudsjettet

(kap 0634). Slik sett kan Jobbfokus betraktes som en del av Aetats ordinære drift. Argumentet for dette er at formidlingsarbeidet er og har vært en sentral del av kjerneoppgavene til Aetat. Samtidig kan Jobbfokus også betraktes som et arbeidsmarkedstiltak på linje med andre formidlingstiltak. For det første har Jobbfokus blitt organisert i en egen enhet med øremerkede stillinger og organisatorisk skjermet fra den øvrige tjenesteproduksjonen i Aetat.² For det andre kan etableringen av Jobbfokus betraktes som et svar på etableringen av KAT-tiltaket som gjennomføres av eksterne leverandører. Jobbfokus kan dermed både forstås som en del av de ordinære driftsoppgavene i etaten og som et ordinært formidlingstiltak.

Dersom vi betrakter Jobbfokus som en del av den ordinære driften i Aetat, er det også rimelig at virksomheten finansieres over driftsbudsjettet. Et spørsmål i den forbindelse er om finansieringen fra sentralt hold bør øremerkes slik det har vært i forsøksperioden. En øremerking vil i praksis bety at man fra sentralt hold legger føringer på at driftsmidlene skal allokere til en bestemt organisatorisk enhet og til dedikerte medarbeidere. Det er for øvrig ikke uvanlig at man lokalt prioriterer visse oppgaver eller målgrupper gjennom ulike organisatoriske grep, bl.a. med tanke på å oppnå bedre resultater i forhold til etatens resultatindikatorer.³ I denne sammenheng er vi imidlertid opptatt av om man lokalt ville prioritert arbeidet med utvidet formidlingsbistand uten de sentrale øremerkede midlene. Siden vi ikke har noen Jobbfokus-forsøk uten øremerkede midler, har vi heller ikke mulighet til å gi noe klart svar på dette spørsmålet. Vi kan likevel gjøre oss noen refleksjoner med utgangspunkt i to ulike finansieringsmodeller: en modell der virksomheten finansieres over driftsbudsjettet og en modell der man finansierer over tiltaksbudsjettet.

En hypotese her vil være at en modell der Jobbfokus finansieres over driftsbudsjettet uten øremerking, lett kan medføre at denne typen oppgaver nedprioriteres lokalt. Bakgrunnen for dette er at de funksjonene eller oppgavene Jobbfokus har ivaretatt, vil måtte konkurrere med andre driftsoppgaver i etaten. Dette skjer dels som følge av sentrale styringssignaler (prioritering av visse resultatindikatorer) og dels som følge av press fra brukerne. I andre sammenhenger har vi også sett at det kan være sammenfall mellom hvilke produksjonsoppgaver som oppfattes som viktigst i etaten (rask avklaring av økonomiske rettigheter), og hvilke tjenester brukerne oppfatter som viktigst (økonomiske ytelser) (Møller 2005, Møller 2006). Blant de mange oppgavene som skal finansieres over driftsbudsjettet, viser erfaring også at det gjerne er de forvaltnings-

² Arbeidsdirektoratet finansierte prosjektet med oppstartsutgifter og 1 mill kroner per fylke til lønn og reiser. I forbindelse med utvidelsen av prosjektet i tid, fikk de tre aktuelle fylkene ytterligere tilskudd fra Arbeidsdirektoratet.

³ Bl.a. har enkelte arbeidskontor skilt ut arbeidet med å fatte vedtak på 11.5 fra arbeidet med 11.6-vedtak.

messige oppgavene som får forrang framfor oppfølgingsoppgavene (Lunder m.fl. 2005). I den sammenheng vil det være naturlig å betrakte Jobbfokus som en oppfølgingsoppgave.

En annen antagelse er at tendensen til å nedprioritere oppfølgingsoppgaver vil skje uavhengig av hvordan oppgavene i Jobbfokus organiseres. De aktuelle oppgavene kan enten organiseres i egne enheter (som i forsøksperioden) eller som en av flere funksjoner hos den enkelte saksbehandler (for eksempel i en kvalifiseringsavdeling eller jobbsenter). Forskjellen er at beslutningen om prioritering av de aktuelle oppgavene vil skje på henholdsvis ledernivå og saksbehandlernivå. Det er videre rimelig å anta at øremerking av midler til utvidet formidlingsbistand ikke vil være like effektivt dersom oppgavene ble ivaretatt som en integrert funksjon hos den enkelte saksbehandler. Dette fordi den enkelte saksbehandler utsettes for krysspress i forhold til hvilke oppgaver som skal prioriteres, og fordi det er vanskelig å kontrollere eller måle hvor mye tid hver enkelt medarbeider bruker til oppgavene med formidlingsbistand og andre funksjoner. Erfaringen har også vist, bl.a. i forbindelse med evalueringen av stykkprisordningen, tendenser til slike utilsiktede eller uheldige vridningseffekter når en og samme saksbehandler ivaretar flere funksjoner (Lunder m.fl. 2005).

Et annet forhold her er at de oppgavene som Jobbfokus har ivaretatt, også kjøpes/tilbys av eksterne tilbydere i det private markedet (jobbklubber og KAT). Dette er tiltak som finansieres over tiltaksbudsjettet. Fordi man internt i etaten har flere presserende oppgaver som skal utføres innenfor et stramt driftsbudsjett, er det dermed rimelig å anta det her vil ligge sterkere incentiver hos beslutningstakerne i Aetat til å benytte eksterne tiltaksleverandører finansiert over tiltaksbudsjettet, enn interne tiltak som finansieres av driftsbudsjettet. Dette fordi bruken av interne tiltak vil bidra til å tappe ressurser fra den ordinære driften i etaten. Dersom målet for etaten er å i større grad benytte et internt tiltak for å oppnå bedre tiltakseffekter eller synergieffekter, vil finansieringen over driftsbudsjettet dermed kunne medføre et underforbruk av dette tiltaket.

Jobbfokus kan også betraktes som et eget tiltak på linje med jobbklubber eller KAT-tiltaket. Det er flere argumenter for dette. For det første har virksomheten klare paralleller og likhetstrekk med tiltak som KAT og jobbklubb. For det andre kan virksomheten i Jobbfokus – slik den har vært organisert i forsøksperioden – betraktes som en egen utførerenhet som tar på seg oppdrag for andre deler av Aetat. Dersom vi betrakter Jobbfokus som et eget tiltak, er det også nærliggende å tenke seg en finansiering over tiltaksbudsjettet. Behovet for øremerking av virksomheten vil da sannsynligvis være mindre enn om det finansieres over driftsbudsjettet. Sagt på en annen måte, dersom tiltaket finansieres over tiltaksbudsjettet, vil det være mindre utsatt for nedprioriteringer på

bekostning av andre driftsoppgaver. Bakgrunnen for dette er at bruken av tiltaket ikke får konsekvenser for de øvrige driftsoppgavene. Dette betyr også at man i etaten vil ha sterkere incentiver til å opprette denne typen formidlingstiltak. Jobbfokus kommer således ikke opp i et konkurranseforhold til andre driftsoppgaver, men heller til andre tiltak og først og fremst tilsvarende tiltak levert av private aktører.

Her kan det imidlertid lett oppstå uheldige konkurransemessige forhold mellom det interne Jobbfokustiltaket og tilsvarende eksterne tiltak. For det første – dersom man internt ikke avgrenser jobbfokusoppgavene organisatorisk – kan det lett oppstå krysssubsidiering ved at man i praksis delfinansierer det interne tiltaket med driftsmidler. Dette kan spesielt være aktuelt innenfor en modell der virksomheten integreres med andre funksjoner (for eksempel i jobbsentrene). Problemet med dette er at det interne tiltaket – som følge av krysssubsidiering – kan framstå som mer kostnadseffektivt enn tilsvarende eksterne tiltak. Dette tilsier med andre ord at en intern tiltaksvirksomhet som er finansiert over tiltaksbudsjettet, bør organiseres atskilt fra den øvrige virksomheten i Aetat. Men dette kan samtidig bety at man også mister noe av samdriftseffektene mellom virksomheten i Jobbfokus og det øvrige markedsarbeidet i etaten.

Et annet problem er at det interne Jobbfokustiltaket framstår som en intern konkurrent til eksterne tiltaksarrangører av jobbklubber og KAT. Dette reiser således spørsmål om rolleavklaring og konkurranse på like vilkår. Nylig ble også dette spørsmålet drøftet i Stortinget etter et dokument 8 forslag der regjeringen ble bedt om å foreslå regler som sikrer like konkurransevilkår mellom offentlige og private virksomheter. Forslaget ble riktignok ikke vedtatt, men problemstillingen er like fullt relevant. En rapport utarbeidet av Bjørnenak m.fl. (2005) omtaler denne problemstillingen på generelt grunnlag og viser til at man ikke kan avgrense offentlig virksomhet fra å engasjere seg på områder der det finnes et fungerende marked. Videre tar de til ordet for at en slik virksomhet bare bør finne sted *”når det kan dokumenteres at det foreligger vesentlige synergieffekter mellom kjernevirksomheten og konkurranseutsatt virksomhet, og at disse gevinstene kommer kjernevirksomheten til gode.”* Slike synergieffekter er det rimelig å anta har oppstått mellom Jobbfokus og Aetats markedsavdelinger. Samtidig peker ikke rapporten på problemet som kan oppstå med krysssubsidiering når man forsøker å utnytte disse synergieffektene.

Et tredje og nærliggende moment er knyttet til Aetats rolle som monopsonist (eneste kjøper). Det betyr at Aetat står i et særskilt maktforhold i forhold til sine leverandører som eneste kjøper av formidlingstiltak (Møller 2004). Ved å etablere et internt tiltak i konkurranse med eksterne tiltaksleverandører, svekkes samtidig kundegrunnlaget for Aetats egne leverandører. I den grad etaten ønsker å ivareta og opprettholde et tilbud blant eksterne leverandører, vil det

med andre ord være nødvendig å balansere bruken av det interne tiltaket i forhold til bruken av tiltak arrangert av eksterne leverandører.

På bakgrunn av diskusjonen over, ser vi for oss to alternative modeller for finansiering og organisering av et framtidig internt formidlingstiltak. Den ene modellen vil langt på vei basere seg på organiseringen og finansieringen slik det har vært i løpet av forsøkeperioden. Dette innebære en øremerket finansiering over driftsbudsjettet. Behovet for øremerking begrunnes med at oppgavene ellers vil ha en tendens til å bli nedprioritert. Den andre modellen legger til grunn at tiltaket finansieres over tiltaksbudsjettet, noe som innebærer at det blir mindre behov for øremerking av ressurser til dette formålet. På den andre siden kan en slik modell gi utilsiktede virkninger i form av at det lett kan oppstå krysssubsidi-ering av det interne tiltaket. Spesielt vil dette kunne være tilfellet dersom tiltaket knyttes til annet markedsarbeid for å utnytte samdriftsfordelene. Konsekvensen av dette er at det interne tiltaket kan framstå som mer kostnadseffektivt enn det i virkeligheten er. Dilemmaet vil således være at jo mer man forsøker å utnytte samdriftsfordelene internt i etaten, noe som også legitimerer etableringen av et slik tiltak, desto vanskeligere blir det sannsynligvis å unngå krysssubsidi-ering og en overvurdering av tiltakets kostnadseffektivitet.

3.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi tatt for oss forvaltningen av Jobbfokus i de tre forsøksfylkene. Kapitlet omhandler organiseringen av forsøkene, rekrutteringsprosessen, metodearbeidet, en sammenlikning mellom Jobbfokus og KAT og finansieringen av Jobbfokus.

I tråd med mandatet fra Arbeidsdirektoratet har forsøkende organisert virksomheten ut ifra felles kriterier, men de skiller seg også fra hverandre på noen punkter. Dette gjelder blant annet antall inntak, antall deltakere og varighet på deltakelse. Forsøkene skiller seg også fra hverandre når det gjelder kontakten jobbfokusmedarbeiderne har med innsøkerne i Aetat lokal, samt hvordan Jobbfokus er lokalisert i forhold til og samarbeider med andre enheter i etaten. For eksempel har Jobbfokus' forhold til markedsavdelingen vist seg å ha betydning for oppbyggingen av arbeidsgivernettsverk og tilgangen til det lokale arbeidsmarkedet. Dette kommer særlig til syne når vi sammenlikner forsøket i Sør-Trøndelag med forsøket i Rogaland. I Sør-Trøndelag er Jobbfokus og Jobbservice (markedsavdelingen) klart atskilt, og Jobbservice har "førsterett" på arbeidsmarkedet. I motsetning er Jobbfokus i Rogaland samlokalisert med markedsteamet og drar dermed nytte av hverandres virksomhet, og i tillegg framstår de utad som mer samlet. Men selv om Jobbfokus i Sør-Trøndelag har begrenset

tilgang til arbeidsmarkedet, opplever medarbeiderne at de lykkes med formidlingsarbeidet gjennom bruk av hospiteringsplasser.

Gjennomgangen av rekrutteringsprosessen handler om avklarings- og innsøkningsprosedyrene, om definisjonen av målgruppen er hensiktsmessig og i hvilken grad det foregår fløteskumming gjennom jobbfokusmedarbeidernes påvirkning av målgruppen. Fløteskumming kan foregå på flere måter, både indirekte gjennom informasjonen innsøkerne har fått, mer direkte i selve innsøkningsprosedyrene og etter at deltaker har startet i Jobbfokus. Fra intervjuer med informanter i etaten, kommer det frem at henviste brukere har blitt avvist fra Jobbfokus. Vi har imidlertid ikke opplysninger om omfanget av dette. Avvisning og returnering av deltakere begrunnes blant annet med at de er feilinnsoekt eller at de aktuelle personene har vært uavklarte. Hvorvidt dette er en indikasjon på at det har foregått fløteskumming, må imidlertid ses i lys av kriteriene for å delta i Jobbfokus. Her kan det synes som at innsøkere og prosjektmedarbeidere i noen tilfeller har motstridende syn på hva avklaringen skal innebære og hva som skal legges i begrepet ”formidlingsklar”. Dette henger blant annet sammen med at definisjonen av målgruppen ses på som vag, samtidig som det er et behov for å bruke skjønn i forhold til hvem som skal rekrutteres. Spørsmålet om fløteskumming blir således et spørsmål om definisjonen av målgruppen.

I alle tre forsøkene består metodearbeidet i både gruppesamlinger og individuell veiledning og oppfølging, og ofte foregår de ulike metodene parallelt. Både i intervjuene og ut ifra et skjema som vi ba jobbfokusmedarbeiderne fylle ut, kom det fram at metoder som innebærer opplæring og indirekte støtte i jobbsøkerprosessen (nivå 2), samt aktiv formidlingsbistand (nivå 3) er mest brukt. Med andre ord innebærer det en vektlegging på veiledning i forhold til arbeidssøkers egen situasjon, motivasjonsbygging samt mer praktisk opplæring i å utforme CV og jobbsøknader og trening i jobbintervju. Den aktive formidlingsbistanden består i hovedsak av hjelp til jobbsøking og i noen tilfeller markedsføring av enkelt deltakere overfor konkrete arbeidsgivere. Det å finne balansen mellom gruppebasert læring og individuell veiledning ses på som viktig i alle forsøkene. En forutsetning for å kunne tilpasse metodearbeidet til hver enkelt deltaker er imidlertid at man har hatt tilstrekkelig med personalressurser i forhold til deltakere.

Jobbfokus og KAT-tiltaket kan betraktes som to likestilte tiltak både i forhold til tiltakets formål og målgruppe. Forskjellen er at Jobbfokus er et internt tiltak, og KAT-tiltaket kjøpes av private tiltaksarrangører. En sammenligning av KAT-tiltaket og Jobbfokus, viser at Jobbfokus skiller seg fra KAT-tiltaket på minst tre områder. Det ser ikke ut til at metodekomponentene som inngår, eller profilen på tilbudet er vesentlig forskjellig i de to tiltakene. Derimot finner vi at deltakerne i Jobbfokus ser ut til å ha fått mer av alt, noe som

kan ha sammenheng med at det i Jobbfokus er lagt inn mer personalressurser enn i KAT. For det andre kan det se ut som at KAT-arrangørene i første omgang ikke traff målgruppen med sitt tilbud i like stor grad som man gjorde i Jobbfokus. Etter hvert som KAT-arrangørene høstet erfaringer med målgruppen, ble imidlertid også dette tilbudet mer tilpasset brukernes behov. Den tredje faktoren er at flere av KAT-arrangørene var nye i markedet, mens medarbeiderne i Jobbfokus kunne dra nytte av et nettverk mot arbeidsgiverne som var bygd opp i Aetats markedsavdelinger. Spesielt kan dette ha hatt betydning i en periode da det har vært stor etterspørsel etter arbeidskraft.

Et sentralt spørsmål i forbindelse med en eventuell videreføring av Jobbfokus på permanent basis, er hvordan dette bør organiseres og finansieres. Spesielt vil spørsmålet om behovet for øremerking av ressurser til dette formålet være sentralt. Vi har skissert to alternative modeller. Den ene modellen vil langt på vei basere seg på organiseringen og finansieringen slik den har vært i forsøksperioden. Dette innebærer en øremerket finansiering av tiltaket over driftsbudsjettet. Behovet for øremerking begrunnes med at oppgavene ellers vil stå i fare for å bli nedprioritert på bekostning av andre driftsoppgaver i etatene. Den andre modellen legger til grunn at tiltaket finansieres over tiltaksbudsjettet, noe som innebærer at det blir mindre behov for øremerking. I den grad man ønsker å ivareta konkurranse ved både interne og eksterne formidlingstilbud, kan denne modellen imidlertid være problematisk, fordi de interne tilbudene kan anklages for krysssubsidiering fra andre aktiviteter til oppgavene i Jobbfokus. Krysssubsidieringen oppstår som følge av at det er svært vanskelig å kartlegge den ressursbruk i andre aktiviteter som direkte kommer det interne tiltaket til gode. I så fall vil det fra eksterne leverandørers side kunne hevdes at konkurransen som etterstrebes ikke foregår på like vilkår. Konsekvensen er at det interne tiltaket kan fremstå som enda mer kostnadseffektivt enn det i virkeligheten er. Å oppnå økt effektivitet ved utnyttelse stor- og samdriftsfordeler, kan således gi opphav til anklager om krysssubsidiering dersom man har etablert målestokk-konkurranse. Man har her et mulig dilemma ved at jo mer man forsøker å utnytte stor- og samdriftsfordelene ved etablering av interne tiltak – desto vanskeligere blir det sannsynligvis å unngå krysssubsidiering og en overvurdering av tiltakets kostnadseffektivitet.

4 EFFEKTANALYSE – EN SAMMENLIKNING AV JOBBFOKUS OG KAT

4.1 Innledning

Utformingen av resultatrapporteringen fra Jobbfokusforsøkene følger den malen som ble benyttet i forbindelse med bonusutbetalinger i KAT-forsøkene. Hensikten med dette er å framskaffe et informasjonsgrunnlag som gjør det enklere å sammenlikne resultatene av de to forsøkene – spesielt i forbindelse med effektanalysene. Effektanalysene som gjennomføres har en nokså tradisjonell utforming ved at vi gir anslag på sannsynligheten for å komme i arbeid etter gjennomført deltakelse. Videre gjennomføres det et nyttekostnadsopplegg etter mønster fra Løyland (2006). Hensikten med dette er å evaluere forskjellen i effektiviteten mellom forsøkene ved at kostnadskomponentene trekkes inn i analysen.

Rapporteringen av formidlinger er mer sammensatt enn en enkelt beskrivelse av om deltaker har fått jobb eller ikke. Her skilles det mellom følgende sju alternative utfall:

1. Formidlet til fast arbeid, med stillingsandel på minst 40 % (Yrkeshemmede (YH)) og minst 60 % (Langtidsledige (LL)).
2. Formidlet til fast arbeid mindre enn 40 % (YH) og mindre enn 60 % (LL).
3. Formidlet til midlertidig arbeid med varighet på minimum 6 måneder, med deltidsprosent på minst 40 % (YH) og minst 60 % (LL).
4. Formidlet til midlertidig arbeid med varighet mindre enn 6 måneder, med deltidsprosent på mindre enn 40 % (YH) og mindre enn 60 % (LL).
5. Avbrutt deltakelse i prosjektet uten å komme i arbeid.
6. Fullført deltakelse og avsluttet uten å ha kommet i arbeid.
7. Utdanning
8. Helsemessig og/eller sosial bistand
9. Annet

Det er disse som danner grunnlag for operasjonalisering av de avhengige variablene som benyttes i analysene. Utfall 1 – 4 definerer suksessutfall, dvs. at tiltaksdeltaker har fått jobb i en eller annen form etter deltakelse i et av forsøke-

ne. Utfall 5 – 9 vil tilsvarende definere negative utfall av deltakelse i forsøkene.⁴

Vi gjennomfører to hovedtyper av effektanalyser der analysene varierer etter ulike operasjonaliseringer av målvariabelen, som altså er hvorvidt deltakerne får jobb. Dels analyserer vi de to utfallene jobb – ikke jobb, der utfallene 1 – 4 definerer jobb, mens utfallene 5-9 definerer de som ikke har fått. Dels analyserer vi også modeller som er definert med tre utfallsalternativer på målvariabelen – mer presist modeller med ordnet utfallsrespons. Dvs. at vi rangerer flere utfallsalternativer etter grad av suksess. I forbindelse med rangering har vi latt stillingsbrøk veie tyngst og derfor sett bort fra om stillingen er fast eller midlertidig. Det gir altså tre nivåer på den avhengige (mål)variabelen, J , med ordnet respons:

1. ”Ikke jobb” er laveste nivå ($J=0$).
2. ”Formidlet til fast eller midlertidig arbeid mindre enn 40 % (YH)” og ”Mindre enn 60 % (LL)”, er nest laveste nivå ($J=1$).
3. ”Formidlet til fast eller midlertidig arbeid i minst 40 % (YH)” og ”Minst 60 % (LL)”, er høyeste nivå ($J=2$).

4.2 Empirisk modell

Vi analyserer forskjellen i jobbeffekt mellom de to forsøktiltakene Jobbfokus og KAT ved modeller som anslår sannsynligheten og forskjeller i sannsynligheten for å få jobb etter deltakelse på de to tiltakene. Vi analyseres dette dels separat ved bruk av et datamateriale for Jobbfokus og et for KAT. Dels gjennomfører vi analyser som er basert på et samlet datamateriale for de to forsøkene. I den forbindelse skiller vi mellom de to forsøkene ved en binærvariabel, som således blir en eksplisitt test på om deltakelse på det ene forsøket gir bedre jobbeffekt enn det andre. Sannsynligheten for at en forsøksdeltaker skal få jobb etter endt deltakelse, kan uttrykkes som følger:

$$\int_{s=-\infty}^{\gamma' \mathbf{R}} f(s) ds = F(\gamma' \mathbf{R}), \quad (1)$$

der \mathbf{R} er en vektor av forklaringsvariable, γ er en vektor av tilhørende parametre, $f(s)$ er tetthetsfunksjonen, s er integrasjonsvariabelen og $F(\bullet)$ er den kumulative fordelingsfunksjonen (c.d.f.). Vanligvis er det stokastiske restleddet i en

⁴ Utdanning (egenfinansiert) defineres normalt som et positivt utfall. Vi gjør ikke det i denne sammenheng siden tiltakene det her er snakk om er arbeidsformidlingstiltak. Deltakelse i forsøkene kan imidlertid gi nyttige avklarings-/utprøvingseffekter av deltakere, selv om disse ikke kommer i jobb umiddelbart. Mulige nytteeffekter av dette blir således ikke fanget opp i beregningene.

slik modell antatt å følge enten en normal eller logistisk fordeling. Vi velger sistnevnte alternativ her, nærmere bestemt det som ofte omtales som en logit-modell. Vi har da følgende spesifikasjon:

$$\Pr(J = 1) = F(\boldsymbol{\gamma}'\mathbf{R}) = \frac{e^{\boldsymbol{\gamma}'\mathbf{R}}}{1 + e^{\boldsymbol{\gamma}'\mathbf{R}}} = \Lambda(\boldsymbol{\gamma}'\mathbf{R}) \text{ og } \Pr(J = 0) = \frac{1}{1 + e^{\boldsymbol{\gamma}'\mathbf{R}}} \quad (2)$$

Avhengig av hvilke problemstilling vi analyserer, estimerer vi ulike varianter av denne modellformuleringen. Pr betyr sannsynlighet (probability). Først estimerer vi en variant der $J = 1$ dersom en deltaker får jobb og $J = 0$ dersom man ikke får jobb. Vi estimerer videre en variant av denne modellen der den avhengige variabelen har ordnet respons med seks ulike utfallsalternativer. Vi har da at $J = 0, J = 1, J = 2$, jf. ovenfor. Endelig gjennomfører vi en etteranalyse der vi estimerer sannsynligheten for å være tilbake som arbeidssøker, gitt at man fikk jobb etter endt deltakelse i forsøket. Hovedhensikten med denne analysen er å teste om det er systematiske forskjeller i denne sannsynligheten avhengig av om man har deltatt på KAT eller Jobbfokus.

Vektoren \mathbf{R} består av individspesifikk informasjon som alder, kjønn, utdanning, arbeidssøkerhistorie, arbeidsmarkedsindikator m.m.. Her inngår også binærvariabelen, som skiller mellom deltakelse på KAT og Jobbfokus, i de modellene som omfatter det samlede materiale for alle deltakere i de to forsøkene.

Vi modellerer ikke rekrutteringen til de to forsøkene. Det har sammenheng med at forsøkene er geografisk atskilt, slik at det ikke foregår en reell seleksjon mellom de to forsøkene. Det kan imidlertid tenkes at vi har seleksjon mellom hhv. KAT og Jobbfokus og andre tiltak innen de aktuelle forsøksfylkene, både etter observerbare og uobserverbare egenskaper. En slik rekruttering er modellert mellom jobbklubber og KAT i Løyland (2006), og viser moderat positiv seleksjon etter uobserverte egenskaper til KAT. Antar vi at seleksjon etter uobserverbare kjennetegn følger omtrent samme prosess ved rekruttering til Jobbfokus, og at kontroll med seleksjon etter observerbare kjennetegn er ivare tatt ved vektoren \mathbf{R} , så vil i prinsippet effekten av KAT vs. Jobbfokus kunne testes ved binærvariabelen som skiller mellom de to forsøkene.

4.3 Data

Data omfatter alle deltakere i de to forsøkene som er registrert med en sluttdato – dvs. at de har avsluttet deltakelse i forsøkene. Siden KAT har betydelig lenger varighet enn JF, så er det naturlig nok mange flere observasjoner i datamaterialet for KAT. I alt har vi informasjon om 1564 KAT-deltakere, mens vi har informasjon om 528 Jobbfokusdeltakere. Pga at mange deltakere på KAT har

avsluttet deltakelse allerede før Jobbfokus startet opp, er det en viss fare for at de kan ha stått overfor et generelt svakere arbeidsmarked enn det jobbfokusdeltakerne har stått overfor. For å ta hensyn til slike konjunkturforhold, definerer vi derfor en binærvariabel som skiller mellom KAT-deltakere som har avslutningsdato før 31.12.2004 og deltakere som har avslutning etter denne dato. Den siste gruppen av KAT-deltakere er jo den som best faller sammen med JF i tid, og omfatter halvparten av alle KAT-deltakerne i utvalget.

Tabell 4-1. Deskriptiv statistikk, Jobbfokus. (n=528).

	Snitt	St.avvik	Min	Maks
Uker på Jobbfokus (V_{JF})	15	11	0	68
Uker på KAT (V_{KAT})	0	0	0	0
Uker på lønnstilskudd	2	8	0	93
Uker i arbeidspraksis	10	23	0	166
Uker i avklaring	1	4	0	38
Uker i arbeid med bistand	3	16	0	173
Uker på kvalifisering	41	63	0	302
Uker i venting og utredning	11	19	0	125
Uker i andre tiltak	10	18	0	135
Uker som helt arbeidsledig	70	59	0	269
Uker som delvis sysselsatt	12	25	0	269
Kjønn (1=mann)	0,50	0,50	0	1
Alder	41	9,4	20	63
Arbeidsledighet	0,018	0,0009	0,017	0,019
<i>Yrkeserfaring</i>				
1 = Jordbruk, skogbruk, fiske	0,004	-	0	1
1 = Anlegg og industri	0,114	-	0	1
1 = Service	0,534	-	0	1
1 = Ukjent, uoppgitt	0,348	-	0	1
<i>Utdanningsnivå</i>				
1 = Grunnskole	0,049	-	0	1
1 = Videregående	0,216	-	0	1
1 = Høyskole/universitet	0,136	-	0	1
1 = Utdanning, ukjent	0,598	-	0	1
OECD* = 1, 0 ellers	0,915	-	0	1

* OECD = 1 betyr at personens nasjonalitet er Norsk eller et annet OECD-land.

Resultatrapporteringen fra Jobbfokus er, som nevnt, lagt opp etter det mønster som benyttet i KAT i forbindelse med rapportering for ubetaling av bonuser. På denne måten sikrer vi best mulig samsvar mellom de to forsøkene som er gjenstand for analyse og evaluering.

Tabell 4-2. Deskriptiv statistikk, KAT. (n=1564)

	Snitt	St.avvik	Min	Maks
Andel avsluttet KAT før 31.12.2004	0,488	0,500	0	1
Uker på Jobbfokus (V_{JF})	0	0	0	0
Uker på KAT (V_{KAT})	41	14	1	105
Uker på lønnstilskudd	2	9	0	99
Uker i arbeidspraksis	5	16	0	165
Uker i avklaring	0	4	0	57
Uker i arbeid med bistand	3	15	0	164
Uker på kvalifisering	26	48	0	305
Uker i venting og utredning	7	18	0	173
Uker i andre tiltak	6	12	0	132
Uker som helt arbeidsledig	63	51	0	283
Uker som delvis sysselsatt	10	21	0	185
Kjønn (1=mann)	0,563	0,496	0	1
Alder	42	11	20	65
Arbeidsledighet	0,017	0,002	0,013	0,025
<i>Yrkeserfaring</i>				
1 = Jordbruk, skogbruk, fiske	0,007		0	1
1 = Anlegg og industri	0,084		0	1
1 = Service	0,412		0	1
1 = Ukjent, uoppgitt	0,497		0	1
<i>Utdanningsnivå</i>				
1 = Grunnskole	0,070		0	1
1 = Videregående	0,180		0	1
1 = Høyskole/universitet	0,125		0	1
1 = Utdanning, ukjent	0,625		0	1
OECD = 1, 0 ellers	0,898		0	1

Tabell 4-1 og Tabell 4-2 presenterer vi summarisk statistikk for de to utvalgene av forsøksdeltakere. Arbeidssøkerhistoriene er kartlagt fra og med 01.01.2000.⁵ Vi legger først og fremst merke til at varigheten i deltakelse på tiltakene er betydelig lenger i KAT enn det som er tilfelle for Jobbfokus. Isolert sett tilsier det en større gjennomstrømning i Jobbfokus enn i KAT, og derfor et større årlig ”produksjonspotensiale”.

Videre ser vi at arbeidssøkerbakgrunnen til begge deltakergruppene er omfattende, men vi ser likevel at jobbfokusdeltakerne i gjennomsnitt har noe lengre arbeidssøkerhistorier bak seg.⁶ Både perioder som helt ledig, i andre tiltak, i venting og utredning, på kvalifisering og i arbeidspraksis har i gjennomsnitt lenger varighet blant jobbfokus- enn blant KAT-deltakerne. Ut over dette er det nokså små forskjeller mellom gruppene. Dessuten registrerer vi høy andel uoppgitt utdanning og yrkeserfaring. Det vil bidra til at det er vanskeligere å identifisere eventuelle effekter av denne bakgrunnsinformasjonen.

4.4 Resultater

Opptelling av antall jobbfokusdeltakere formidlet til arbeid tyder på at en stor andel oppnår midlertidig eller fast arbeid. Resultatene varierer noe fra fylke til fylke, men hovedinntrykket er at resultatene er svært gode. Avhengig av hvilke fylke det er snakk om, varierer andelen som har fått fast eller midlertidig heltids- eller deltidsstilling, fra 65 til 75 %.

Vi presenterer rapporteringen fra forsøkene i fem gjensidig utelukkende alternativer der vi rangerer fra høyest stillingsandel (best) og ikke formidlet til arbeid (dårligst). Vi rangerer dessuten fast foran midlertidig arbeid. Fra Tabell 4-3 merker vi oss at Sør-Trøndelag har formidlet en stor andel til fast arbeid i minst 60 % stilling for langtidsledige og minst 40 % stilling for yrkeshemmede – hele 73 %. Tilsvarende for Telemark og Rogaland er hhv. 62 og 39 %. Rogaland har også formidlet en stor andel til den høyeste stillingsandelen, men jobbene er i større grad av midlertidig karakter. Telemark topper andelen formidlet til den lavest rangerte jobbkategorien – dvs. til midlertidig arbeid med varighet mindre enn 6 måneder, og med deltidsprosent på mindre enn 40 % for yrkeshemmede og mindre enn 60 % for langtidsledige.

⁵ For arbeidssøkerforløp som løper i årsskiftet 1999/2000, er startdato tilbakeført til den startdato som er registrert i Arena. Det betyr at for enkelte vil det også være registrert kortere perioder i forrige århundre.

⁶ Det kan dels også ha med å gjøre at det er lenger siden starten på kartleggingsperioden for jobbfokusdeltakere enn for KAT-deltakere (01.01.2000). Nærmere undersøkelser tyder på at det ikke er årsaken – de har med andre ord i gjennomsnitt en ”svakere” arbeidsmarkedshistorie.

Tabell 4-3. Fordeling av Jobbfokusdeltakere på jobbresultater etter fylke.

	Telemark	Rogaland	Sør-Trøndelag
	Antall (Prosent)	Antall Prosent	Antall Prosent
Formidlet til fast arbeid, med stillingsandel på minst 40 % (YH) og minst 60 % (LL)	62 (27,2)	39 (23,9)	73 (53,3)
Formidlet til midlertidig arbeid, med varighet minimum 6 mnd, og med stillingsandel på minst 40 % (YH) og minst 60 % (LL)	24 (10,5)	48 (29,5)	11 (8,0)
Formidlet til fast arbeid mindre enn 40 % (YH) og mindre enn 60 % (LL)	14 (6,1)	3 (1,8)	1 (0,7)
Formidlet til midlertidig arbeid med varighet mindre enn 6 måneder, med deltidsprosent på mindre enn 40 % (YH) og mindre enn 60 % (LL)	47 (20,6)	28 (17,2)	19 (13,9)
Totalt formidlet til arbeid	147 (64,4)	118 (72,4)	104 (75,9)
Ikke formidlet til arbeid	81 (35,6)	45 (27,6)	33 (24,1)
N	228 (100)	163 (100)	137 (100)

Det er imidlertid viktig å ta hensyn til størrelsen på inntaket i de tre fylkene. Vi ser at Telemark har et vesentlig høyere inntak enn både Rogaland og Sør-Trøndelag. I absolutte tall formidler således Telemark vesentlig flere til arbeid sammenliknet med begge de to andre fylkene. Sidene ressursene i de tre fylkene er fordelt noenlunde likt, er det viktig å vurdere både de relative og de absolutte resultatene fra forsøkene.

I Tabell 4-4 presenteres tilsvarende tall som i Tabell 4-3, men her sammenlikner vi resultatene mellom Jobbfokus totalt og KAT. Vi ser at sammenliknet med KAT, formidles det en vesentlig større andel til jobb fra Jobbfokus – og det gjelder alle jobbutfallsalternativene. Her er det imidlertid vanskeligere å sammenlikne på tvers av prosjektene, fordi vi ikke har full informasjon om forskjellen i ressursbruken mellom de to forsøkene, og dessuten at KAT har foregått over en lenger periode enn Jobbfokus.

Tabell 4-4. Antall og andel formidlet til arbeid i hhv Jobbfokus og KAT.

	Jobbfokus	KAT
Formidlet til fast arbeid, med stillingsandel på minst 40 % (YH) og minst 60 % (LL)	174 (33,0 %)	348 (22,3 %)
Formidlet til midlertidig arbeid, med varighet minimum 6 mnd, og med stillingsandel på minst 40 % (YH) og minst 60 % (LL)	83 (15,7 %)	195 (12,5 %)
Formidlet til fast arbeid mindre enn 40 % (YH) og mindre enn 60 % (LL)	18 (3,4 %)	39 (2,5 %)
Formidlet til midlertidig arbeid med varighet mindre enn 6 måneder, med deltidsprosent på mindre enn 40 % (YH) og mindre enn 60 % (LL)	94 (17,8 %)	146 (9,3 %)
Totalt formidlet til arbeid	369 (69,9 %)	728 (46,5 %)
Ikke formidlet til arbeid	159 (30,1 %)	836 (53,5 %)
N	528 (100 %)	1564 (100 %)

Vi må imidlertid gjennomføre mer presise analyser før vi kan foreta endelige konklusjoner om forskjellene i effekt mellom de to forsøkene. For det første må vi få bedre grep om effektene av de forsøkene ved å kontrollere for bakgrunnsvariable som alder, kjønn og arbeidssøkerhistorie. For det andre bør vi få et bedre overblikk over effektiviteten i de to forsøkene. Det siste innebærer at vi bringer kostnadene ved forsøkene inn i evalueringen, og dermed er bedre i stand til å foreta sammenlikninger på tvers av forsøkene. Vi skal i det følgende komme nærmere tilbake til dette.

I forbindelse med jobbeffektene estimerer vi i alt seks modeller: Vi estimerer først to modeller på bakgrunn av datamaterialet over jobbfokusdeltakerne – en for hver av de to forskjellige avhengige variablene (en binærvariabel som skiller mellom jobb/ikke jobb, og en med tre nivåer og ordnet respons). På tilsvarende måte estimerer vi to modeller for det samlede materialet bestående av både Jobbfokus- og KAT-deltakere. Resultatene er presentert i Tabell 4-5 og Tabell 4-6.

Som følge av betydelig færre observasjoner i jobbfokusmaterialet, må vi forvente at modellen som estimeres på bakgrunn av dette datamaterialet generelt er dårligere statistisk forklart (lavere kji-kvadrat tester) enn tilsvarende modeller som estimeres på bakgrunn av KAT-materialet.

Tabell 4-5. Resultater fra estimering av logitmodeller for å bestemme hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for å få jobb. JF og KAT separat.

	JF to-nivå	JF tre-nivå	KAT to-nivå	KAT tre- nivå
Konstantledd 1	-	3,5978*	-	1,6582***
Konstantledd 2	-	4,5705**	-	2,1855***
Konstantledd	4,6845**		2,4639***	
Andel avsluttet KAT før 31.12.2004	-	-	-0,2520**	-0,2361**
Uker på Jobbfokus	-0,0115	-0,0197**	-	-
Uker på KAT	-	-	0,0094**	0,0062
Uker på lønnstilskudd	0,0089	0,0100	0,0020	0,0045
Uker i arbeidspraksis	-0,0005	0,0003	-0,0033	-0,0025
Uker i avklaring	-0,0466*	-0,0368	-0,0072	-0,0035
Uker i arbeid med bistand	-0,0081	-0,0034	-0,0103**	-0,0109**
Uker på kvalifisering	-0,0007	-0,0003	0,0006	0,0010
Uker i venting og utredning	-0,0161**	-0,0117**	-0,0061*	-0,0048
Uker i andre tiltak	0,0064	0,0053	-0,0107**	-0,0102**
Uker som helt arbeidsledig	-0,0083***	-0,0068***	-0,0076***	-0,0071***
Uker som delvis sysselsatt	0,0060	0,0054	0,0013	-0,0002
Kjønn (1=mann)	-0,4731**	-0,2288	-0,2619**	-0,1898*
Alder	-0,0193*	-0,0123	-0,0251***	-0,0255***
Arbeidsledighet	-109,500	-131,000	-80,177**	-69,195***
<i>Yrkeserfaring (Ref.: Anlegg og industri)</i>				
1 = Jordbruk, skogbruk, fiske	-1,6964	-2,0268	0,8983	1,1173*
1 = Service	-0,3921	-0,3349	-0,0570	0,0191
1 = Ukjent, uoppgitt	-0,2787	-0,2499	0,0764	0,1375
<i>Utdanningsnivå (Ref. Grunnskole)</i>				
1 = Videregående	-0,0150	0,1202	0,1835	0,2005
1 = Høgskole/universitet	0,5714	0,7567	0,1418	0,1812
1 = Utdanning, ukjent	0,1748	0,0211	0,1748	0,2072
OECD = 1, 0 ellers	0,2473	0,2549	0,1295	0,1908
-2 Log-likelihood				
N	528	528	1564	1564

* Signifikant på 10 % nivå.

** Signifikant på 5 % nivå.

*** Signifikant på 1 % nivå.

Det går fram av Tabell 4-5 at effekten av antall uker som deltaker på Jobbfokus er negativ i begge modeller, men den er ikke signifikant negativ når den avhengige variabelen bare skiller mellom jobb/ikke jobb. En mer finere oppdeling av den avhengige variabelen gir altså et signifikant resultat, noe som kan tyde på at de som kommer raskest i arbeid er de som får jobbene med høyest stillingsbrøk. Det kan tyde på at det foregår en form for parkering etter avstand til arbeidsmarkedet på samme måte som Løyland (2006) finner for KAT, men vi skal være forsiktige med å overtolke dette resultatet siden det viser seg lite robust for definisjonen av den avhengige variabelen.

Ser vi på de to kolonnene med resultater basert på jobbfokusmaterialet, er det spesielt antall uker som helt arbeidsledig og antall uker i venting og utredning som gir de mest klare effektene. De er begge statistisk signifikant negative på 5 % nivå, hvilket betyr at lengre varighet i disse tilstandene reduserer sannsynligheten for å få jobb etter deltakelse i Jobbfokus. Dette er kjente resultater fra litteraturen og avdekker ulikheter i deltakernes avstand til arbeidsmarkedet. De er således viktige kontrollfaktorer i analyser av jobsannsynlighet.

Uker i avklaring har også negativ effekt på sannsynligheten for arbeid i begge modeller, men er kun signifikant på 10 % i modellen med binær avhengig variabel. Det samme gjelder alder. Det siste er et kjent resultat som vi finner igjen i mange analyser, bl.a. Løyland (2006), Lunder m.fl. (2005) og Børing (2002). At menn gjennomgående har lavere sannsynlighet for arbeid enn kvinner, er et overraskende resultat. Tidligere analyser av yrkeshemmede peker i motsatt retning, jf. for eksempel Børing (2002). Ser vi imidlertid på resultatene i Løyland (2006), er ikke den helt entydig på dette punkt, og det er vel den analysen som er mest sammenliknbar med den som gjennomføres her.

Av resultatene som ikke er signifikante, ser vi likevel at en del har forventet fortegn. Spesielt gjelder det ledighetsnivået i fylket, som har en forventet negativ effekt på jobsannsynligheten. Men resultatet er ikke signifikant på et rimelig nivå for testen. Uker som delvis sysselsatt og med lønnstilskudd har positiv effekt, som en også finner i andre analyser, men er altså ikke signifikant. At man ofte finner en positiv effekt av disse arbeidssøkertilstandene, blir ofte forklart med den nærheten til arbeidsmarkedet disse representerer. Uker i arbeid med bistand forbindes ofte med personer som er vanskelig å tilbakeføre til arbeid. Vi ser at sannsynligheten for jobb er negativ ved økt antall uker i arbeid med bistand, men den er ikke signifikant. Det eneste av disse resultatene som ikke er som forventet, er uker i kvalifisering. Uker i kvalifisering gir dårligere jobbeffekt for jobbfokusdeltakere – stikk i strid med resultatene i bl.a. Bergsgard og Løyland (2004) – men resultatet er altså ikke signifikant. En mulig forklaring er for det første at vi har få observasjoner til rådighet, men den andre og viktigste, er at vi har slått sammen AMO-kurs og utdanning i den kvalifise-

ringsvariabelen som inkluderes i beregningene. Den er med andre ord ikke så finsiktet som den utdanningsvariabelen som ble benyttet i Bergsgard og Løyland (2004).

Når det gjelder bakgrunnsvariable som utdanning og yrkeserfaring, gir ikke de statistisk signifikante resultater. En mulig hovedgrunn til det er, i tillegg til få observasjoner, at en forholdsvis stor andel av deltakerne har uoppgitt eller ukjent yrkeserfaring og utdanning.

Går vi videre til tredje og fjerde kolonne i Tabell 4-5, finner vi tilsvarende resultater, men da på bakgrunn av data for personer som har deltatt på KAT. Det er en viktig forskjell her, og det er som følge av at alle KAT-deltakerne ikke har gjennomført deltakelse i samme periode som Jobbfokusperioden. Vi tar hensyn til evt. konjunkturforskjeller mellom de to periodene ved å definere en binærvariabel lik 1 dersom KAT-deltakerne har avsluttet deltakelse innen 31.12.2004, altså perioden før Jobbfokus ble igangsatt. Vi ser at sannsynligheten for å få arbeid for denne gruppen av forsøksdeltakere er lavere enn for de som deltok på KAT i Jobbfokusperioden. Det må antas å ha sin årsak i en generell bedring av arbeidsmarkedet i 2005 sammenliknet med 2003-04.

Ellers ser vi at KAT-modellene generelt gir flere statistisk signifikante resultater, noe vi først og fremst antar har sammenheng med flere frihetsgrader – dvs. et større antall observasjoner. Både uker i arbeid med bistand, kjønn, alder og arbeidsledighet i fylkene har samme fortegn som vi finner i analysen av jobbfokusdeltakerne, og de er i tillegg statistisk signifikante på et akseptabelt nivå for testen. Eneste kvalitative forskjell i resultater mellom analysene av de to utvalgene, er at uker i andre tiltak er signifikant positiv i begge KAT-modellene, mens resultatet var ikke signifikant positivt i begge jobbfokusmodellene. Dette har mest sannsynlig sammenheng med at denne variabelen er sammensatt av en rekke ulike tiltak. Det kan derfor være noe tilfeldig om de har effekt og evt. i hvilken retning effekten trekker.

I Tabell 4-6 har vi slått sammen datamaterialet for hhv. Jobbfokus og KAT. Til sammen har vi da et materiale som består av 2091 deltakere fra de to forsøkene. Vi ønsker da eksplisitt å teste hvorvidt jobbsannsynligheten ved deltakelse på Jobbfokus er større enn ved deltakelse på KAT, kontrollert for bakgrunnskjennetegn og arbeidssøkerhistorie (seleksjon etter observerbare kjennetegn).

Av Tabell 4-6 går det fram at sannsynligheten for å få arbeid ved deltakelse på KAT er signifikant lavere enn ved deltakelse på Jobbfokus. Det gjelder uavhengig av hvilke av de to modellene vi legger til grunn. Det er således klart at resultatene i Jobbfokus er bedre enn de resultatene som kan framvises i KAT – i hvert fall så lenge vi bare legger jobbeffekten til grunn. Ellers er effektene av

de resterende variablene som inngår i de to modellene, de samme som de vi finner når vi analyserer de to ulike datagrunnlag hver for seg.

Tabell 4-6. Resultater fra estimering av logitmodeller for å bestemme hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for å få jobb. JF og KAT samlet.

	To-nivå	Tre-nivå
Konstantledd 1		2,9331***
Konstantledd 2		3,5643***
Konstantledd	4,0893***	
Binærvariabel, KAT=1, Jobbfokus=0	-1,5213***	-1,2025***
Andel avsluttet KAT før 31.12.2004	-0,2816**	-0,2685**
Uker på Jobbfokus	-0,0054	-0,0117
Uker på KAT	0,0092**	0,0058
Uker på lønnstilskudd	0,0029	0,0051
Uker i arbeidspraksis	-0,0018	-0,0012
Uker i avklaring	-0,0225	-0,0164
Uker i arbeid med bistand	-0,0099***	-0,0089***
Uker på kvalifisering	0,0003	0,0003
Uker i venting og utredning	-0,0085***	-0,0064**
Uker i andre tiltak	-0,0050	-0,0046
Uker som helt arbeidsledig	-0,0076***	-0,0069***
Uker som delvis sysselsatt	0,0021	0,0010
Kjønn (1=mann)	-0,2940***	-0,1853**
Alder	-0,0241***	-0,0228***
Arbeidsledighet	-82,0258***	-75,3466***
<i>Yrkeserfaring (Ref.: Anlegg og industri)</i>		
1 = Jordbruk, skogbruk, fiske	0,5066	0,5154
1 = Service	-0,1421	-0,0867
1 = Ukjent, uoppgitt	-0,0122	0,0277
<i>Utdanningsnivå (Ref. Grunnskole)</i>		
1 = Videregående	0,1204	0,1502
1 = Høgskole/universitet	0,2212	0,2886
1 = Utdanning, ukjent	0,1718	0,1553
OECD = 1, 0 ellers	0,1250	0,1749
-2 Log-likelihood		
N	2091	2091

* Signifikant på 10 % nivå.

** Signifikant på 5 % nivå.

*** Signifikant på 1 % nivå.

I Tabell 4-7 har vi anslått sannsynlighetene for J = 0 (jobb, minst 40/60 %), J = 1 (jobb, under 40/60 %) og J = 2 (ikke jobb) basert på modellene i hhv. andre og fjerde kolonne i Tabell 4-5. Sannsynlighetene er anslått for gjennomsnittsverdiene på de uavhengige variablene for både Jobbfokus- og KAT-deltakere (n=

2091) for å ta hensyn til eventuelle seleksjonseffekter etter observerbare kjenne-
tegn. Det er også verdt å nevne at sannsynligheten for å få jobb etter deltakelse
på KAT beregnes for samme periode som Jobbfokus har pågått, dvs. etter
01.01.2005.

Tabell 4-7. Jobbsannsynligheter i hhv. Jobbfokus og KAT.

Resultat	Jobbfokus	KAT
Jobb – minst 40 % (YH) og minst 60 % (LL)	0,559	0,339
Jobb – under 40 % (YH) og under 60 % (LL)	0,211	0,126
Ikke jobb	0,230	0,535
Sum	1,000	1,000

Som vi ser av tabellen, er sannsynligheten for å få arbeid betydelig høyere etter
deltakelse på Jobbfokus enn etter deltakelse på KAT, og bekrefter således den
eksplisitte testen av forskjellen som er gjennomført i modellene som er presen-
tert i Tabell 4-6. Vi ser at dette gjelder for begge de to jobbutfallskategoriene vi
opererer med, og at sannsynligheten for arbeid ved deltakelse på Jobbfokus er
hele 0,77 mot 0,465 for KAT. Når vi kontrollerer for bakgrunnskjennetegn øker
altså forskjellen i jobbeffektene mellom de to forsøkene ytterligere sammenlik-
net med de forskjellene som ble avdekket i Tabell 4-4, der andelen jobbfokus-
deltakere, som er kommet i jobb, er i underkant av 70 %. Vi vil i forbindelse
med en nyttekostnadsanalyse nedenfor legge disse anslåtte sannsynlighetene til
grunn for anslag på forventet nytte (og kostnader) av forsøkene.

4.5 Etteranalyse

Før vi gjennomfører en nyttekostnadsanalyse av de to forsøkene, vil vi først
gjennomføre en etteranalyse som har to formål: For det første kan det tenkes at
det har vært et større innslag av målefeil eller feilrapportering i Jobbfokuspro-
sjektet, som følge av at det ikke er bonusutbetalinger involvert. Uten bonusutbe-
taling svekkes incentivene til revisjon av hvorvidt en registrering av en jobb-
formidling ikke er en målefeil. Kvaliteten på registreringene må således også
antas å være bedre i forbindelse med rapportering av jobbformidlinger fra KAT.
For det andre antar vi at incentivet til at leverandørene i KAT følger opp KAT-
deltakerne på arbeidsplasser de er formidlet til, er sterkere. Det skyldes at man
kan oppnå bonuser ved å holde dem i arbeid minst så lenge at det effektuerer
bonusutbetaling. Dette vil i mindre, om noen, grad gjøre seg gjeldende i Jobb-
fokus, og det kan derfor hende vi observerer et hyppigere tilbakefall til Aetat fra
personer som er formidlet til jobb via Jobbfokus. I så fall vil dette kunne bidra
til å overvurdere effekten av Jobbfokus, og det er derfor viktig å gjennomføre en

korreksjon av jobbeffekten dersom det skulle vise seg at våre hypoteser om tilbakefall slår til.

Etteranalysen er en analyse av alle deltakerne i både Jobbfokus og KAT, som er rapportert at de har fått jobb etter deltakelse i forsøkene. For disse er arbeidssøkerforløpene kartlagt etter at de har avsluttet deltakelse i Jobbfokus eller KAT. Mer presist har vi, for de som er rapportert med positivt jobbutfall, definert en binærvariabel lik 1 dersom de fra og med fjerde uke etter rapportert sluttdato er registrert minst 3 uker som helt arbeidsledige. Hvis de ikke er registrert som helt ledige etter disse kriterier, antar vi at de fortsatt er i jobb. Dette antar vi vil gi en god indikasjon på (i) om de faktisk har fått en jobb, og (ii) hvor god kvalitet jobben har i form av varighet.

Som nevnt, vil vi anta at tilbakefall til arbeidsløshet er større for gruppen som har deltatt på Jobbfokus enn den er for de som har deltatt på KAT. Selve modellformuleringen tilsvarer relasjon (1) og (2) ovenfor, der disse er utstyrt med en binær avhengig variabel som er lik 1 dersom vedkommende er registrert som helt arbeidsledig på det aktuelle tidspunktet og 0 dersom vedkommende fortsatt er i jobb.

Det er imidlertid et problem med denne analysen som må håndteres – nemlig at det er svært sannsynlig med tilbakefall til arbeidsløshet jo lenger tid det er gått siden sluttdato (i hvert fall for de arbeidssøkergrupper det er snakk om her). Hvis det er slik, vil det i større grad ramme KAT enn Jobbfokus, fordi KAT åpenbart må ha flere eldre sluttdatoer enn det vi finner for Jobbfokus. Vi har løst dette med å definere en tidsvariabel målt i uker, som løper fra og med fjerde uke etter sluttdato og fram til 31.05.2006. På den måten får vi kontroll med at deltakerne har ulike sluttdatoer. Vi antar at sannsynligheten for tilbakefall til arbeidsløshet er større jo lenger tid det har gått siden sluttdato.

I Tabell 4-8 presenteres resultatene for to modeller som er estimert. En med bare varigheten etter sluttdato og en binær variable som skiller mellom de to forsøkene. I den andre har vi i tillegg kontrollert for vektoren av bakgrunnsvariable som ble benyttet i forbindelse med modellene presentert i Tabell 4-5 og Tabell 4-6.

Vi finner at det er signifikant større sannsynlighet for tilbakefall til arbeidsløshet for jobbfokusdeltakerne enn den er for KAT-deltakerne. Det støtter hypotesen om at incentivene til jobbformidlinger med lenger varighet er sterkere i KAT enn i Jobbfokus. Vi ser også at resultatet ikke svekkes noe når vi kontrollerer for vektoren av bakgrunnsvariable.

For bakgrunnsvariablene kjenner vi igjen noe av mønsteret fra analysene av jobbsannsynlighet ovenfor – men ikke alt. For det første finner vi at varighet som helt arbeidsledig og i vente og utredning, i perioden før man startet deltakelse i et av forsøkene, øker sannsynligheten for tilbakefall til arbeidsløshet.

Videre finner vi at uker i arbeidspraksis forut for forsøksdeltakelse reduserer sannsynligheten for tilbakefall til arbeidsløshet. Det samme gjelder antall uker i kvalifiseringstiltak. Man kan med andre ord i større grad forvente permanente jobbeffekter av personer med mye kvalifisering dersom de kommer seg arbeid.

Tabell 4-8. Etteranalyse. Hva forklarer tilbakefall til helt arbeidsledig tre uker og mer etter at man har fått arbeid gjennom deltakelse i forsøkene?

	1	2
Konstantledd	-2,48600***	-2,90810**
Binærvariabel, KAT=1, Jobbfokus=0	-0,76540***	-1,10650**
Varighet, sluttdato til 31.5.2006	0,00418***	0,00408***
Andel avsluttet KAT før 31.12.2004		-0,25920
Uker på Jobbfokus		-0,02690
Uker på KAT		0,00310
Uker på lønnstilskudd		-0,01780
Uker i arbeidspraksis		-0,00748
Uker i avklaring		-0,04440
Uker i arbeid med bistand		0,00197
Uker på kvalifisering		-0,00059
Uker i venting og utredning		0,00020
Uker i andre tiltak		0,00916
Uker som helt arbeidsledig		0,00279
Uker som delvis sysselsatt		0,00222
Kjønn (1=mann)		-0,23830
Alder		-0,00945
Arbeidsledighet		32,52470
Yrkeserfaring (Ref.: Anlegg og industri)		
1 = Jordbruk, skogbruk, fiske		-12,50210
1 = Service		0,22940
1 = Ukjent, uoppgitt		0,10450
Utdanningsnivå (Ref. Grunnskole)		
1 = Videregående		0,15460
1 = Høyskole/universitet		0,30310
1 = Utdanning, ukjent		0,27400
OECD = 1, 0 ellers		0,26220
-2 Log-likelihood	825,0	825,0
Antall med tilbakefall til ledighet	169	169
N	800	800

* Signifikant på 10 % nivå.

** Signifikant på 5 % nivå.

*** Signifikant på 1 % nivå.

Vi finner videre at menn i mindre grad faller tilbake til arbeidsløshet enn kvinner. Menn som kommer i jobb etter forsøksdeltakelse, ser med andre ord til å bedre klare seg i arbeidslivet enn kvinner. Dette er litt det motsatte av vi ville

forvente, siden jobbeffektanalysene ovenfor tyder på at kvinner har større sannsynlighet for å komme i arbeid. Det er imidlertid viktig å understreke at ingen av de effektene vi finner for bakgrunnsvariablene er signifikante på et akseptabelt nivå for testen.

På bakgrunn av modellene som er estimert i Tabell 4-8 kan vi beregne sannsynligheten for tilbakefall til arbeidsledighet for et bestemt antall uker etter registrert sluttdato. Resultatene av disse beregningene er presentert i Tabell 4-9.

Tabell 4-9. Sannsynlighet for tilbakefall til arbeidsledighet i uker etter tre uker etter registrert sluttdato.

	4	8	12
Jobbfokus	0,111	0,122	0,158
KAT	0,040	0,044	0,049

Sannsynlighetsanslagene bygger på modell 2 i Tabell 4-8. Vi benytter gjennomsnittsverdier for hele utvalget som verdier på bakgrunnsvariablene. Vi ser at sannsynligheten for tilbakefall er en del høyere for deltakere på Jobbfokus enn for KAT, og vi ser at sannsynligheten for tilbakefall øker med tiden som har gått siden sluttdato. Det gjelder både i KAT og Jobbfokus. I nyttekostnadsanalysene vil vi benytte disse beregnede sannsynlighetene til å korrigere jobbsannsynlighetene som ble beregnet i Tabell 4-7.

4.6 Nyttetekostnadsanalyse

Nyttetekostnadsanalysen i det følgende bygger på den analysen som er gjennomført i Løyland (2006). Det er imidlertid en viktig forskjell, og det er at vi må ta hensyn til at Jobbfokus er et forsøk som er organisert som et prosjekt i regi av Aetat – og at det ikke er noen bonusordning knyttet til formidling til arbeid. Dessuten har vi tatt med de kostnadene Aetat har hatt med organisering av KAT, som ikke er med i den nyttekostnadsanalysen som er gjennomført i Løyland (2006).

Aetat Arbeidsdirektoratet har utarbeidet anslag på kostnader per årsverk i hhv. Jobbfokus og KAT. Disse blåses opp med antall årsverk som er brukt i de to forsøkene, og i tillegg vil vi for KAT sitt vedkommende også måtte supplere kostnadssiden med det faste pris elementet (20 % av forhåndsavtalt pris), samt bonusutbetalingene.

At vi kun har kostnader ved årsverkene som er brukt i Jobbfokus (og delvis KAT), innebærer at vi må gjøre gode anslag på årsproduksjonen i forsøkene – nærmere bestemt den samlede gjennomstrømmingen i løpet av et år i de to forsøkene. Gitt at denne er på eller nær ved kapasitetsgrensen i prosjektene,

kan årsverkskostnadene fordeles på ”årsproduksjonen”, og vi vil på den måten komme fram til en kostnad per deltaker i forsøkene.

Men hvordan komme fram til gode anslag på den årlige gjennomstrømmingen? Hadde forsøkene vært veletablerte tiltak som er i, det vi kan kalle, en dynamisk likevekt, dvs. at netto tilgang er null, ville man kunne gjøre anslag på årsproduksjonen ved å telle opp bruttotilgangen i løpet av året. Dette er ikke mulig i Jobbfokus og KAT, fordi varigheten av forsøkene er for kort til at man kan regne med gode anslag ved en slik tilnærming. Men hvis vi gjør den samme antagelsen per måned, for så å blåse opp månedsproduksjonen til årsnivå, vil vi muligens kunne komme fram til et rimelig anslag i på ”årsproduksjonen” i hvert av de to forsøkene.

I Tabell 4-10 har vi laget strømningstall for de to forsøkene basert på antall nye startdatoer i hver måned. Vi har ikke kunnet gjøre dette for samme periode siden forsøkene ikke foregår helt parallelt. Vi har beregnet glidende gjennomsnitt for å glatte gjennomsnittstallene for sesongsvingninger: For KAT benytter vi 12 måneders glidende snitt, mens vi for Jobbfokus bruker 6 måneder. For KAT glir 12 måneders gjennomsnittene fra Januar 2004 – Desember 2004 til April 2004 – Mars 2005. Tilsvarende for 6 måneders gjennomsnittet brukt i Jobbfokus er Mars 2005 – August 2005 til Juni 2005 – November 2005. Til slutt beregner vi gjennomsnittet for hver av disse gjennomsnittsberegningene og kommer fram til et endelig anslag på årsproduksjonen. Vi har vist disse gjennomsnittstallene i Tabell 4-10, og vi ser at den samlede årsproduksjonen i KAT er anslått til 804 deltakere, mens tilsvarende for Jobbfokus er 585.

Tabell 4-10. Gjennomsnittlige strømningstall i hhv. Jobbfokus og KAT.

<i>Jobbfokus</i>	<i>Seks måneders glidende snitt</i>	<i>Antall deltakere omregnet per år</i>
Mars - Aug	47	558
April - Sept	55	660
Mai - Okt	50	596
Juni - Nov	44	526
<i>Gjennomsnitt</i>		<i>585</i>
	<i>Tolv måneders glidende snitt</i>	
<i>KAT</i>		
Jan – Des	75	898
Feb – Jan	67	807
Mars – Feb	64	767
April – Mars	62	744
<i>Gjennomsnitt</i>		<i>804</i>

Til tross for at KAT har lenger varighet enn Jobbfokus, er det tydelig at det på tross av dette likevel har foregått en større ”produksjon” i KAT målt i antall deltakere.

Det er alltid et problem å vurdere hvilke kostnads- og nyttekomponenter som skal inngå i en nyttekostnadsanalyse. Dessuten er det et spørsmål om hvilke periode som skal legges til grunn når en gjør anslag på de to komponentene. Til slutt er det et spørsmål om hva slags kriterium som skal legges til grunn – nettonyttebetraktninger eller nyttekostnadsbrøken (NK-brøken) – dvs. forholdet mellom summen av de ulike nytte- og kostnadskomponentene. Dette er også et spørsmål med stor relevans for denne analysen.

På nyttesiden i analysen inngår årslønn (w), inkludert arbeidsgiveravgift. Vi har satt denne til 300 000 kroner, noe som ligger litt under gjennomsnittlig årslønn i Norge i 2005. Siden ikke alle tiltaksdeltakere får jobb, vil det være forventet årslønn som skal benyttes. På kostnadssiden inngår kostnadene ved de ulike tiltakene. Som tidligere nevnt, er disse beregnet per årsverk for Jobbfokus. Det samme gjelder for Aetats administrasjon av KAT. Oversikt over hvilke kostnadskomponenter som inngår i disse anslagene, som er utarbeidet av Aetat Arbeidsdirektoratet, er vist i Tabell 4-11 og Tabell 4-12.

Tabell 4-11. Oversikt over kostnadskomponenter fordelt per årsverk i Jobbfokus.

<i>Type kostnad</i>	<i>Sats/kostnad</i>	<i>Kostnad per årsverk (2006)</i>
Lønn inkl. sosiale kostn.	Kostnad	403 799
Eiendom	Kostnad	86 095
Publikumsnett	Kostnad	8 167
Coaching	Kostnad	1 775
Driftskostnader og inv. (møbler, reiser, rekv. ++)	Sats	28 302
Telefoni	Kostnad	5 216
Datainv.	Kostnad	4 575
Datakom./lisenser	Kostnad	15 034
Datadrift	Kostnad	11 599
Systemkostn. (Arena)	Kostnad	14 855
Ledelsesfunksjoner	Kostnad	23 077
Støttefunksj.	Kostnad	5 857
Totalt		608 351

Tabell 4-12. Oversikt over kostnadskomponenter fordelt per årsverk i KAT.

Type kostnad	Sats/kostnad	Kostnad per årsverk (2006)
Lønn inkl. sosiale kostn.	Kostnad	403 799
Eiendom	Sats	68 000
Driftskostnader og inv. (møbler, reiser, rekv. ++)	Sats	28 302
Telefoni	Kostnad	5 216
Anbudskostnader	Kostnad	5 000
Datainv.	Kostnad	4 575
Datakom./lisenser	Kostnad	15 034
Datadrift	Kostnad	11 599
Systemkostn. (Arena)	Kostnad	14 855
Ledelsesfunksjoner	Kostnad	23 077
Støttefunksj.	Kostnad	5 857
Totalt		585 314

Kostnadstall som benyttes i nyttekostnadsanalysen, er presentert i Tabell 4-13. For KAT avhenger kostnaden også av bonussystemet. For arbeidsforhold med varighet 1 år eller mer, er gjennomsnittsprisen Aetat må betale 75 000 kroner (vinter 2005), der 20 % utbetales ved opptak, 40 % utbetales etter et halvt år i arbeid og de resterende 40 % utbetales ved framleggelse av dokumentasjon om fast jobb.⁷

Tabell 4-13. Oversikt over kostnader, årsverk og produksjon i KAT og Jobbfokus.

	Jobbfokus	KAT
Kostnader per årsverk i Aetat (Kr)	608351	585314
Antall årsverk i Aetat	12	3,5
Antall deltakere per år	585	804
Faste Aetat-kostnader per deltaker	12479	2548
Gjennomsnittlig forhåndsavtalt pris per deltaker, KAT (2005) (Kr)	-	75000
Kostnader per deltaker uten bonus, inkl. grunnprisen i KAT (20 %) (Kr)	12479	17548
Kostnader per deltaker inkl. delvis bonus (40 %) (Kr)	-	47548
Kostnader per deltaker inkl full bonus (80 %) (Kr)	-	77548

⁷ Dette bonussystemet gjaldt før nye forhandlinger om totalprisen, vinteren 2005, la oss kalle det et 20-40-40 system. Etter forhandlingene ble det innført avlønning etter et 30-30-40 system. Det ble gjort som følge av anbefalinger i Econ (2004), og skulle bidra til å redusere omfanget av parkering av tiltaksdeltakere.

Av Tabell 4-13 går det klart fram at KAT er et vesentlig dyrere tiltak enn Jobbfokus. Ser vi på kostnadene uten bonusutbetalinger, er allerede de om lag 5000 kroner høyere per deltaker for KAT enn for Jobbfokus. Dersom man klarer å formidle KAT-deltakere til arbeid, utløses i tillegg bonus som bidrar til å øke kostnadene for Aetat i vesentlig grad. Isolert sett tilsier denne informasjonen, sammen med jobbeffektanalysene, at KAT neppe vil være et gunstig tiltak sammenliknet med Jobbfokus når man legger en nyttekostnadsvurdering til grunn.

Hvilken periode vi skal legge til grunn for NK-beregningene, er av stor betydning. Det synes urimelig å tillegge all framtidig nytte av et eventuelt arbeidsforhold til deltakelse på de ulike tiltakene. Det vil derfor være mer rimelig å betrakte tiltakene som bidrag til å redusere varigheten av arbeidsledighet for de av deltakerne som uansett tiltak eller ikke får arbeid før eller seinere – dvs, øke matchingfrekvensen mellom etterspørsel og tilbud i arbeidsmarkedet. På den måten bidrar tiltakene til en raskere gjennomstrømning av arbeidssøkere. For ytterligere å eksemplifisere, anta at en person har en forventet gjenværende deltakelse i yrkeslivet på 20 år uten tiltak. Dersom tiltaket har den ønskede effekt, antas den forventede resterende yrkeskarrieren å bli utvidet til mer enn 20 år, for eksempel 21 år. Det er verdien av forlengelsen av den resterende aktive yrkeskarrieren vi legger til grunn for nyttevurderingene i en nyttekostnadsanalyse. Med et slikt utgangspunkt betrakter vi en periode på 1 år, og vi gjør separate NK-analyser avhengig av om forlengelsen er ½ år eller 1 år. Neddiskontering av framtidige kostnader og nytte blir i dette tilfellet derfor lite relevant, siden perioden vi beregner eventuelle nytteeffekter for, er såpass kortvarig og følger umiddelbart etter tiltaket.

Vi må også ta hensyn til at KAT er mer tidkrevende enn Jobbfokus, siden det er forskjell på gjennomsnittlig varighet i deltakelse mellom de to tiltakene, dvs. perioden som utgjøres av differansen mellom gjennomsnittlig varighet på KAT ($V_{KAT} = 41$ uker) og gjennomsnittlig varighet på Jobbfokus ($V_{JF} = 15$ uker), jf. Tabell 4-1 og Tabell 4-2.⁸ Det betyr at potensialet for utvidelse av gjenstående yrkeskarriere er større for det tiltaket som har kortest varighet. I praksis løser vi dette ved å konstruere nyttekostnadsbrøker der vi lar Jobbfokus få en like mye lenger forventet nytteperiode, som den perioden KAT-tiltaket i gjennomsnitt varer lenger enn Jobbfokus. Siden KAT i gjennomsnitt har 26 uker lenger varighet enn Jobbfokus, vil det innebære at vi legger til den forven-

⁸ Det kan tenkes at den tiden man bruker i tiltakene, reflekteres i kvaliteten på den jobben man oppnår gjennom deltakelse i tiltaket. Om det er slik, har vi ikke noe grunnlag for å si noe om. For KAT sin del heller vi imidlertid i retning av å mene at lenger varighet ikke bidrar til kvalitativt sett bedre jobber – men at det snarere er et resultat av parkering og innlåsningseffekter.

tede verdien av et halvt år lenger varighet i arbeid i nytteberegningen for Jobbfokus.⁹

Kostnadene ved å finansiere prosjektene skal med i denne type analyser. Finansdepartementet anbefaler en skattekostnad på 20 %, jf. NOU (1998:16). I forbindelse med analyser av arbeidsmarkedstiltak vil de som får arbeid, motta lønn som det skal skattes av. En del av nytten ved arbeidsmarkedstiltaket tilfaller derfor staten, og bidrar til det samlede offentlige finansieringsbehovet. Den delen av lønna som går til skatt, skal derfor også korrigeres for skattefinansiering tilsvarende skattekostnaden på 20 %. I tillegg til arbeidsgiveravgiften vil dette i praksis omfatte inntektsskatt og forbruksskatt (moms).

Siden det i forbindelse med KAT og Jobbfokus her er snakk om langtidsarbeidssøkere, vil problemstillingen være om man får jobb eller ikke snarere enn om man skal jobbe noen timer ekstra. Gjennomsnittlig skattesats på lønn er derfor den relevante størrelsen for å beregne skattens andel av lønnsinntekt. I Holmøy (2002) antas denne å være 30 % av lønn før skatt. Videre anslår Holmøy den gjennomsnittlige forbruksskattesatsen til 21 % av lønn før skatt, mens han benytter 14,1 % av lønn før skatt for å beregne arbeidsgiveravgiften.

Den samlede skattekiln kan på bakgrunn av denne informasjonen anslås til 49 %. Hvordan vi kommer fram til dette anslaget på samlet skattekiln med utgangspunkt i lønn inkl. arbeidsgiveravgift, er vist i Tabell 4-14.

Tabell 4-14. Oversikt over beregning av skattekiln i arbeidsmarkedet.

	Skattegrunnlag	Skattesats (%)	Beløp etter skatt	Samlet skattebeløp (t)	Samlet skattekiln (%)
Arbeidsgiveravgift	262 927	14,1	300 000 ¹		
Skatt på lønn	262 927 ²	30,0	184 049 ³		
Forbruksskatt	152 107 ⁴	21,0	184 049		
				147 893	49

¹Bedriftens lønnsutgift, ²Brutto lønn, ³Disponibel lønn inkl. forbruksskatt, ⁴Varekjøp

Vi får da følgende nyttekostnadsbrøk for KAT for arbeidsforhold med forlengelse av resterende yrkeskarriere med i 1 år:

⁹ Vi legger til grunn samme sannsynlighet for jobb som den vi har funnet for jobbfokus ovenfor. Det er imidlertid ikke nødvendigvis slik at jobbsannsynligheten for det ekstra halvåret er den samme som den vi finner for Jobbfokus i analysen ovenfor.

$$NK_{KAT}^1 = \frac{\Pr[J_{KAT} = 1]w + \Pr[J_{KAT} = 1]0,2t}{(C_{KAT} + 0,2P_{KAT} + \Pr[J_{KAT} = 1]0,8P_{KAT})1,2} \quad (3')$$

Tilsvarende for formidling til et halvt år i arbeid er:

$$NK_{KAT}^{1/2} = \frac{\Pr[J_{KAT} = 1]\frac{w}{2} + \Pr[J_{KAT} = 1]\frac{0,2t}{2}}{(C_{KAT} + 0,2P_{KAT} + \Pr[J_{KAT} = 1]0,4P_{KAT})1,2} \quad (3'')$$

Tilsvarende for Jobbfokus er:¹⁰

$$NK_{JF}^1 = \frac{\Pr[J_{JF} = 1]1,5w + \Pr[J_{JF} = 1](0,2 \cdot 1,5)t}{1,2C_{JF}} \quad (4')$$

og

$$NK_{JF}^{1/2} = \frac{\Pr[J_{JF} = 1] w + \Pr[J_{JF} = 1]0,2t}{1,2C_{JF}} \quad (4'')$$

$\Pr[J_{KAT} = 1]$ er gjennomsnittlig (predikert) sannsynlighet for å få arbeid ved deltakelse på KAT, $\Pr[J_{JF} = 1]$ er gjennomsnittlig (predikert) sannsynlighet for å få arbeid ved deltakelse på Jobbfokus, w er gjennomsnittlig årslønn, t er gjennomsnittlig samlet skattebeløp, P_{KAT} er gjennomsnittlig forhåndavtalt pris for KAT, V_j er gjennomsnittlig varighet, målt i uker, i forsøk j ($j = KAT, JF$) og C_j er Aetats kostnader per deltaker i forsøk j ($j = KAT, JF$).

Sannsynligheten for å få arbeid er anslått på bakgrunn av sannsynligheten for det beste av de to positive jobbutfallene som er estimert i modellene med tre nivåer på den avhengige variabelen. Det er nemlig bare denne som gir bonusutbetaling i KAT. Nivå 2, dvs. det dårligste av de to jobbutfallene, tas således ikke med, og vi husker fra Tabell 4-7 at sannsynligheten for arbeid også for denne var høyere i Jobbfokus enn i KAT. Når vi utelater denne, betyr det således at effekten av Jobbfokus undervurderes noe i forhold KAT.

¹⁰ Merk her at verditalleene på nyttesiden for Jobbfokus er blåst opp med verdier for et halvt år ut over hhv. 1 år og ½ år for å ta hensyn til den forventede nytten av at jobbfokus i gjennomsnitt har et halvt år kortere varighet enn KAT.

Vi opererer med NK-beregninger for to perioder. Årsaken er at kostnadene ved KAT er forskjellig for ½ år og 1 år i arbeid, som igjen avspeiler kvaliteten på den jobben man er formidlet til. Bonusen er utformet slik at første del av bonusen utbetales innen et halvt år etter oppstart, mens eventuell siste del av bonus i praksis utbetales etter et halvt år, gitt at kriteriene for oppnådd full bonus er oppfylt. For Jobbfokus er det ingen resultatbasert bonus og hele beløpet C_{JF} belastes hver deltaker som gjennomfører deltakelse, mens bare 20 % av den forhåndsavtalte prisen, P_{KAT} , utbetales per KAT-deltaker dersom ikke deltakerne får jobb. I tillegg vil C_{KAT} også måtte legges til kostnadene ved KAT.

Kostnader knyttet til tapt fritid hører i prinsippet hjemme i denne type nyttekostnadsanalyse (NK-analyse). Vi har ikke trukket dette inn, fordi det her handler om arbeidssøkere med meget lang varighet i arbeidsledighet. Det er derfor tvilsomt om de oppfatter tapt fritid som et særlig stort offer tatt dette i betraktning.

Vi har benyttet to forskjellige framgangsmåter for å beregne nyttekostnadsbrøkene. Den første (Alternativ I) legger til nytten av Jobbfokus for den perioden Jobbfokus varer kortere enn KAT. I gjennomsnitt er denne perioden 26 uker, altså et halvt år. Når vi beregner nytten av Jobbfokus for et halvt år, beregner vi således nytten for et helt år for å ta hensyn til at KAT varer i gjennomsnitt et halvt år lenger, og dermed gjøre dem sammenliknbare. Tilsvarende beregner vi nytten av Jobbfokus for 1,5 år når nytten for 1 år skal evalueres.

De høye jobbsannsynlighetene for KAT, og spesielt for Jobbfokus, må ses i sammenheng med den positive utviklingen i arbeidsmarkedet i 2005. Det er også årsaken til svært høye nyttekostnadsbrøker. Den høye jobbsannsynligheten i Jobbfokus kan tenkes å skyldes en mye nærmere tilknytning til markedsavdelingene i respektive fylkeskontor i Aetat. Vi har derfor i Alternativ II konstruert nyttekostnadsbrøker der vi antar den samme jobbsannsynligheten i Jobbfokus som i KAT (før korrigering for etteranalyse). Ellers er beregningen i Alternativ II lik Alternativ I. Dette vil således være en analyse som kun sammenlikner forskjellene i kostnader mellom de to forsøkene.

Tabell 4-15. Oversikt over forventet nytte, forventede kostnader og nyttekostnadsbrøker for KAT og Jobbfokus etter varighet i arbeid og to alternative beregningsmåter. Nytte og kostnader i kroner.

<i>Tiltak</i>	<i>Jobbvarighet</i>		<i>Alt I</i>	<i>Alt II</i>
<i>KAT</i>	<i>Et halvt år</i>	Forventede kostnader (kr)	32716	32716
		Forventet nytte (kr)	53629	53629
		Nytte-kostnadsbrøk	1,64	1,64
	<i>Ett år</i>	Forventede kostnader (kr)	44432	44432
		Forventet nytte (kr)	107258	107258
		Nytte-kostnadsbrøk	2,41	2,41
<i>Jobbfokus</i>	<i>Et halvt år</i>	Forventede kostnader (kr)	15000	15000
		Forventet nytte (kr)	163969	99437
		Nytte-kostnadsbrøk	10,93	6,63
	<i>Ett år</i>	Forventede kostnader (kr)	15000	15000
		Forventet nytte (kr)	245953	149156
		Nytte-kostnadsbrøk	16,40	9,94

Av Tabell 4-15 går det fram at uansett hvilken metode som benyttes, er Jobbfokus overlegen KAT i effektivitet etter kriteriet om høyest nyttekostnadsbrøk. Årsaken er høyere (netto)jobsannsynlighet og lavere kostnader. Ser vi på Alt. II, er det klart at kostnadene ved Jobbfokus er så mye lavere enn KAT, at når vi setter jobbresultatene i Jobbfokus lik dem vi finner for KAT, så kommer fortsatt Jobbfokus betydelig bedre ut. Resultatene her faller således sammen med resultatene i Løyland (2006) – dvs. at kostnadene ved KAT ser ut til å være altfor høye til å kunne konkurrere med andre og beslektede formidlingstiltak. Det er imidlertid viktig å bemerke at også KAT har en positiv nyttekostnadsbrøk. Men i en prioritering mellom alternativer for gitt tiltaksbudsjett, er det mye som taler for at Jobbfokus er å foretrekke.

4.7 Oppsummering

Jobbfokus kan vise til svært gode resultater i form av antall jobbformidlinger, og det er spesielt Sør-Trøndelag som relativt sett formidler desidert størst andel av deltakerne til fast arbeid med den høyeste stillingsandel. Ser vi derimot på de absolutte tallene, er ikke resultatene for Sør-Trøndelag så overlegne. Telemark har formidlet 62 av 228, mens Sør-Trøndelag har formidlet 73 av 137. Ressursbruken i de to fylkene skulle ikke være forskjellig, så det synes som om dette avspeiler ulike metoder i arbeidet, som bl.a. innebærer at Sør-Trøndelag satser på mer begrenset inntak og tettere oppfølging enn det som gjøres i Telemark.

Modellanalysene viser videre at Jobbfokus gir vesentlig høyere jobbsannsynlighet enn KAT. Og vi har i den forbindelse tatt hensyn til at det har vært en oppgangskonjunktur i den perioden Jobbfokus har virket, mens det bare delvis har vært tilfelle for KAT. Vi antar at det er større sannsynlighet for målefeil og svakere oppfølging etter deltakere har kommet i arbeid i Jobbfokus enn i KAT. Årsaken er at bonussystemet, som KAT står overfor, gir sterkere incentiver til kontroll med jobbregistreringen og oppfølging etter at deltakere har kommet i arbeid. Vi har derfor gjennomført en etteranalyse som gir anslag på sannsynligheten for raskt tilbakefall til arbeidsledighet. Denne viser at tilbakefallet er større for Jobbfokusdeltakere enn for KAT-deltakere. Jobbsannsynligheten er korrigert for tilbakefalls sannsynligheten når vi gjennomfører en nyttekostnadsanalyse av de to tiltakene.

Nyttekostnadsanalysen viser at Jobbfokus kommer betydelig bedre ut enn KAT, slik KAT har fungert i forsøksperioden. Grunnen er for det første at KAT er langt mer kostbart per deltaker enn Jobbfokus. For det andre er sannsynligheten for at KAT-deltakere formidles til arbeid lavere enn i Jobbfokus, og for det tredje er varigheten på KAT i gjennomsnitt lenger enn Jobbfokus - faktisk så mye som 26 uker. Produksjonen, målt i antall deltakere per år, er riktignok større i KAT, men til tross for dette er den beregnede kostnaden per deltaker ca 5000 kroner høyere i KAT.

De meget gode formidlingsresultatene for spesielt Jobbfokus, men også for KAT, må ses i sammenheng med den positive utviklingen på arbeidsmarkedet i 2005. Utviklingen i arbeidsmarkedet vil åpenbart også påvirke resultatene for nyttekostnadsanalysen, siden sannsynligheten for å få jobb inngår som en viktig parameter i disse beregningene.

Sannsynligheten for jobb i høyeste stillingsandel er om lag 20 prosentpoeng høyere i Jobbfokus enn i KAT. Forskjellen reduseres riktignok med 5 – 10 prosentpoeng når vi korrigerer for tilbakefall, men fortsatt det store forskjeller. Det er naturlig å spørre seg om utviklingen på arbeidsmarkedet kan være en viktig årsak til de store forskjellene i jobbsannsynlighet. Vi tror det delvis er

tilfelle. Årsaken er at det er mer naturlig at den økte etterspørselen etter arbeidskraft retter seg mot veletablerte institusjoner som Aetat. Tilgangen til vakanser vil derfor i seg selv bli større i Aetat. Samdrifts- og stordriftfordeler i en organisasjon som Aetat vil komme Jobbfokus til gode, selv om man har forsøkt å bygge barrierer mellom markedsavdelinger og Jobbfokus.

5 OPPSUMMERING OG DISKUSJON

Vi har i denne rapporten sammenliknet to forsøktiltak som bistår yrkeshemmede og langtidsledige med arbeidsformidling og individuell oppfølging. Det ene er Kjøp av formidlingsrettede arbeidssøktjenester (KAT) og det andre er Utvidet formidlingsbistand i Aetat (Jobbfokus). Det førstnevnte er gjennomført i de tre forsøksfylkene Buskerud, Vest-Agder og Hordaland, og Aetat har i disse fylkene kjøpt formidlingstjenester av private eksterne leverandører. Jobbfokus er gjennomført i Rogaland, Telemark og Sør-Trøndelag, men her er det Aetat selv som har stått for formidlings- og oppfølgingsarbeidet.

Evalueringen er tredelt: For det første er det gjennomført en brukerundersøkelse blant deltakerne på Jobbfokus. Resultatene for denne er sammenliknet med resultatene fra en tilsvarende undersøkelse som ble gjennomført blant KAT-deltakere, jf. Lunder m.fl. (2005). For det andre er det blitt gjennomført kvalitative intervjuer med prosjektansvarlige i Jobbfokus, også dette i noen grad etter samme mønster som i forbindelse med evaluering av KAT. Til slutt gjennomføres en effekt- og nyttekostnadsanalyse der effekten av deltakelse på Jobbfokus direkte sammenliknes med effektene av deltakelse på KAT.

Resultatene fra brukerundersøkelsen viser at jobbfokusedeltakerne gjennomgående er mer fornøyde enn KAT-deltakerne. Brukerundersøkelsen etterlater seg videre et nokså entydig inntrykk av at brukerne i Rogaland er mest fornøyde med Jobbfokus, mens brukerne i Sør-Trøndelag er minst fornøyde. Brukerne i Telemark kommer i en mellomstilling. Men nå trenger det ikke nødvendigvis være slik at de mest fornøyde brukerne har deltatt på det beste tiltaket. Det kan for eksempel være mangel på sammenfall mellom hva brukerne anser for å være gode målsetninger med tiltak og det man fra myndighetenes side anser for å være målsetningen. Dessuten kan bruk av ulike arbeidsmetoder i de tre fylkene i seg selv gi opphav til forskjeller i brukernes vurderinger, og det er ikke nødvendigvis slik at den eller de metodene som gir best brukertilfredshet er det som gir best resultater sett i lys av myndighetenes målsetning med tiltakene.

Brukerundersøkelsen viser at Jobbfokus Sør-Trøndelag på en del punkter ikke skårer like høyt som de to øvrige fylkene. Det kan være flere årsaker til dette. En forklaring er at kvaliteten på tilbudet i Sør-Trøndelag ikke har vært like god som i de to øvrige fylkene. En annen forklaring kan være at man i Sør-Trøndelag har stilt strengere krav om egenaktivitet til deltakerne, noe som kan tenkes å slå negativt ut i brukerundersøkelsen. Det er i den sammenheng interessant å observere at Sør-Trøndelag – med lavest brukertilfredshet – oppnår best resultater med hensyn til å få deltakerne i arbeid. En tredje og mer teknisk forklaring kan være at spørsmålene i undersøkelsen ikke i tilstrekkelig grad har truffet i forhold til den metodiske profilen på tilbudet i Sør-Trøndelag. Resulta-

tene trenger med andre ord ikke ene og alene reflektere forskjeller i kvaliteten på tjenestene i de tre fylkene, og det er derfor grunn til å være forsiktig ved bruk av disse resultatene.

Jobbfokus i de tre fylkene skiller seg fra hverandre når det gjelder kontakten jobbfokusmedarbeiderne har med innsøkerne i Aetat lokal, samt hvordan Jobbfokus er lokalisert i forhold til og samarbeider med andre enheter i etaten. For eksempel har forholdet til markedsavdelingen vist seg å ha betydning for oppbyggingen av arbeidsgivernetverk og tilgangen til det lokale arbeidsmarkedet. Dette kommer særlig til syne når vi sammenlikner forsøket i Sør-Trøndelag med forsøket i Rogaland. I Sør-Trøndelag er Jobbfokus og Jobbservice (markedsavdelingen) klart atskilt og Jobbservice har "førsterett" på arbeidsmarkedet. I motsetning til dette finner vi at Jobbfokus i Rogaland er samlokalisert med markedsteamet og drar dermed nytte av hverandres virksomhet. I tillegg framstår de utad som mer samlet. Men på tross av at Jobbfokus i Sør-Trøndelag har begrenset tilgang til det bedriftsnettverket Jobbservice rår over, opplever medarbeiderne at de lykkes med formidlingsarbeidet gjennom bruk av hospiteringsplasser.

Gjennomgangen av rekrutteringsprosessen handler om avklarings- og innsøkingsprosedyrene, om definisjonen av målgruppen er hensiktsmessig og i hvilken grad det foregår fløteskumming gjennom jobbfokusmedarbeidernes påvirkning av målgruppen. Fløteskumming kan foregå på flere måter, både indirekte gjennom informasjonen innsøkerne har fått, mer direkte i selve innsøkingsprosedyrene og etter at deltaker har startet i Jobbfokus. Fra intervjuer med informanter i etaten, kommer det frem at henviste brukere har blitt avvist fra Jobbfokus. Vi har imidlertid ikke opplysninger om omfanget av dette. Avvisning og returnering av deltakere begrunnes blant annet med at de er feilinn søkt eller at de aktuelle personene har vært uavklarte. Hvorvidt dette er en indikasjon på at det har foregått fløteskumming, må imidlertid ses i lys av kriteriene for å delta i Jobbfokus. Her kan det synes som at innsøkere og prosjektmedarbeidere i noen tilfeller har motstridende syn på hva avklaringen skal innebære og hva som skal legges i begrepet "formidlingsklar". Dette henger blant annet sammen med at definisjonen av målgruppen ses på som vag, samtidig som det er et behov for å bruke skjønn i forhold til hvem som skal rekrutteres. Spørsmålet om fløteskumming blir således et spørsmål om definisjonen av målgruppen. Prosjektarbeiderne i Jobbfokus uttrykker derfor at det i praksis må gjøres et ikke ubetydelig avklaringsarbeid som en del av arbeidet på prosjektene. Erfaringer fra dette er for øvrig noe man også bør bringe med seg videre i arbeidet med disse arbeidssøkergruppene.

Til tross for at det er innsøkerne som har den formelle myndigheten til å avgjøre hvorvidt en bruker er formidlingsklar eller ikke, viser det seg samtidig

at medarbeiderne i Jobbfokus også har definisjonsmakt over hvem de anser som formidlingsklare. I den grad det stilles krav til oppnådde resultater i Jobbfokus, kan det dermed også være en viss fare for at denne makten bevisst eller ubevisst benyttes på en slik måte at man oppnår best mulig resultater.

I alle tre jobbfokusfylker består metodearbeidet i både gruppesamlinger og individuell veiledning og oppfølging. Metoder som innebærer opplæring og indirekte støtte i jobbsøkerprosessen, samt aktiv formidlingsbistand, er mest brukt. Med andre ord innebærer det en vektlegging av veiledning i forhold til arbeidssøkers egen situasjon, motivasjonsbygging og mer praktisk opplæring. Det siste innebærer spesielt utforming av CV og jobbsøknader og trening i jobbintervjuteknikk. Å finne balansegangen mellom gruppebasert læring og individuell veiledning ses på som viktig i alle forsøkene. En forutsetning for å kunne tilpasse metodearbeidet til hver enkelt deltaker er imidlertid at man har hatt tilstrekkelig med personalressurser i forhold til deltakere. I Jobbfokus er tilgangen på personalressurser godt ivaretatt sammenliknet med andre tiltak, og forutsetningene skulle derfor ligge godt til rette for individuell tilpassing.

Jobbfokus og KAT-tiltaket kan betraktes som to likestilte tiltak både i forhold til tiltakets formål og målgruppe. Ved sammenligning av KAT og Jobbfokus kommer det fram at Jobbfokus skiller seg fra KAT på minst tre områder. For det første finner vi at profilen på tilbudet er nokså likt i de to tiltakene. Deltakerne i Jobbfokus ser ut til å ha fått mer av alt, noe som kan ha sammenheng med at det i Jobbfokus er tilgang på mer personalressurser enn i KAT. For det andre kan det se ut som at KAT-arrangørene i første omgang ikke traff målgruppen med sitt tilbud i like stor grad som man gjorde i Jobbfokus. Etter hvert som KAT-arrangørene høstet erfaringer med målgruppen, ble imidlertid også dette tilbudet mer tilpasset brukernes behov. Den tredje faktoren er at flere av KAT-arrangørene var nye i markedet, mens medarbeiderne i Jobbfokus i noen grad kunne dra nytte av et nettverk mot arbeidsgiverne som var bygd opp i Aetats markedsavdelinger. Spesielt kan dette ha hatt stor betydning i en periode da det har vært stor etterspørsel etter arbeidskraft.

Jobbfokus kan vise til svært gode resultater i form av antall jobbformidlinger, og det er spesielt Sør-Trøndelag som formidler desidert størst andel til fast arbeid med den høyeste stillingsandel. Ser vi derimot på de absolutte tallene er ikke resultatene for Sør-Trøndelag så overlegne. Telemark har formidlet 62 av 228, mens Sør-Trøndelag har formidlet 73 av 137. Ressursbruken i de to fylkene skulle ikke være nevneverdig forskjellig, så det synes som om dette avspeiler ulike metoder i arbeidet, som bl.a. innebærer at Sør-Trøndelag satser på mer begrenset inntak og tettere oppfølging enn Telemark.

Modellanalysene viser videre at Jobbfokus gir vesentlig høyere jobbsannsynlighet enn KAT. Vi har i den forbindelse tatt hensyn til at det har vært

en oppgangskonjunktur i den perioden Jobbfokus har virket, mens det bare delvis har vært tilfelle for KAT. Vi antar at det er større sannsynlighet for målefeil og svakere oppfølging etter deltakere har kommet i arbeid i Jobbfokus enn i KAT. Årsaken er at bonussystemet, som KAT står overfor, gir sterkere incitamenter til kontroll med jobbregistreringen og oppfølging etter at deltakere har kommet i arbeid. Vi har derfor gjennomført en etteranalyse som gir anslag på sannsynligheten for raskt tilbakefall til arbeidsledighet. Denne viser at tilbakefallet er større for jobbfokusdeltakere enn for KAT-deltakere. Jobbsannsynligheten er korrigert for tilbakefalls sannsynligheten når vi gjennomfører en nyttekostnadsanalyse av de to tiltakene.

Nyttekostnadsanalysen viser at Jobbfokus rangeres klart foran KAT, slik KAT har fungert i forsøksperioden. Grunnen er at KAT er langt mer kostbart per deltaker enn Jobbfokus. I tillegg er sannsynligheten for at KAT-deltakere formidles til arbeid lavere enn i Jobbfokus og varigheten på tiltaket er i gjennomsnitt lenger. Produksjonen, målt i antall deltakere per år, er riktignok større i KAT, men til tross for dette er den beregnede kostnaden per deltaker ca 5000 kroner høyere i KAT.

De meget gode formidlingsresultatene spesielt for Jobbfokus, men også for KAT, må ses i sammenheng med den positive utviklingen på arbeidsmarkedet i 2005. Utviklingen i arbeidsmarkedet vil åpenbart også påvirke resultatene for nyttekostnadsanalysen, siden sannsynligheten for å få jobb inngår som en viktig parameter i disse beregningene. Det er naturlig å spørre seg om utviklingen på arbeidsmarkedet kan være en viktig årsak til de store forskjellene vi anslår i jobbsannsynlighet mellom de to forsøkene. Sannsynligheten for jobb i høyeste stillingsandel er om lag 20 prosentpoeng høyere i Jobbfokus enn i KAT. Forskjellen reduseres riktignok med 5 – 10 prosentpoeng når vi korrigerer for tilbakefall, men fortsatt er det store forskjeller.

Vi tror bl.a. at utviklingen i arbeidsmarkedet er en mulig årsak til den store forskjellen. Det skyldes at det er mer naturlig at den økte etterspørselen etter arbeidskraft retter seg mot veletablerte institusjoner som Aetat. Tilgangen til vakanser har derfor vært stor i Aetat i forsøksperioden. Samdrifts- og stordriftfordeler i arbeidsformidlingen vil derfor komme Jobbfokus til gode, selv om man har forsøkt å bygge barrierer mellom markedsavdelinger og Jobbfokus. I seg selv kan det virke litt unaturlig å forsøke å bygge opp slike barrierer, da en av fordelene med å gjennomføre formidlingstiltak internt i Aetat nettopp er mulige samdrifts- og stordriftfordeler. Det kan selvsagt innebære tekniske problemer i forbindelse med registrering av kostnader medgått i Aetat, men disse er sannsynligvis små sammenliknet med de fordelene dette potensielt representerer.

Et annet moment som kan forklare de store forskjellen i sannsynlighet for jobb mellom de to forsøkene er Jobbfokus' sterke vekt på motivasjonstrening. Mange av personene i de aktuelle arbeidssøkergruppene representerer potensielt velkvalifisert arbeidskraft. Lange perioder utenfor arbeidslivet kan imidlertid ha svekket motivasjonen for å komme tilbake i arbeidslivet. I slike tilfeller er derfor individrettet motivasjonsarbeid viktig, som kan bidra til å overbevise de det gjelder at de har noe å bidra med i arbeidslivet i framtida. Dette er ressurskrevende, men i Jobbfokus har man ved behov hatt ressurser til å drive slikt arbeid på en systematisk måte. Antall deltakere per år har vært lavere i Jobbfokus enn i KAT, men dette har gitt rom for mer motivasjonsarbeid, bedre jobbresultater og samlet sett en bedre samfunnsøkonomisk effektivitet i formidlingsarbeidet.

Et tredje moment som kan forklare forskjellen i jobsannsynligheten mellom Jobbfokus og KAT, er at Jobbfokus har hatt status som forsøksprosjekt, og at dette bidrar til bedre resultater. Sett i lys av at etableringen av Jobbfokus delvis var et svar på etableringen av private formidlingstiltak (KAT), og at det av den grunn er viktig å vise til gode resultater, kan i seg selv ha bidratt til ekstra innsats og engasjement blant de ansatte. Den samme effekten kan tenkes å ha påvirket resultatene av KAT, siden dette også har vært en prøveordning. Det at Jobbfokus ble etablert etter KAT, og delvis motivert som en reaksjon på KAT, kan imidlertid bety at forsøkseffekten har vært sterkere for Jobbfokus enn for KAT-tiltaket. Å identifisere eventuelle forsøkseffekter har imidlertid ikke vært mulig innenfor dette forsøksopplegget.

Som også Løyland (2006) konkluderer med, synes kostnadene ved KAT å være for høye og varigheten på tiltaket for lenge. Skal vi tro våre resultater, er det derfor mye som taler for at den type formidlingsarbeid som forsøkene har omfattet, i framtiden organiseres under Aetat (NAV). Mulige stordrifts- og samdriftsfordeler peker i retning av bedre effektivitet i de interne tiltakene, og innebærer således at slike hensyn bør veie tyngre enn hensynet til effektiv konkurranse. De taler med andre for at slike tjenester organiseres som et naturlig monopol under NAV. Vi vet imidlertid at naturlige monopoler er utsatt for svake eller feil incitamenter til innovasjon og effektiv drift. For å unngå en negativ utvikling er det derfor behov for å implementere prosedyrer og rutiner som regulerer og overvåker utviklingen. Om dette kun skal omfatte utvikling av interne overvåkingsrutiner av oppnådde mål, eller om det også skal innebære en form for målestokk-konkurranse, ved at det etableres tilbud fra eksterne leverandører, er spørsmål det må taes stilling til.

Det siste kan ved første øyekast virke lite hensiktsmessig, siden denne analysen har vist at effektiviteten i de eksternt leverte tjenestene (KAT) er svak sammenliknet med de som er levert internt (Jobbfokus). Men vi må huske på at

pris, varighet, parkering og innlåsing er problemer som både kan og bør vurderes nøye ved en eventuell videreføring og utvidelse av KAT-tiltakene. Selv om KAT tiltaket heller ikke etter en slik revurdering kan vise til tilsvarende resultater som eventuelt videreførte jobbfokustiltak, kan det likevel være formålstjenlig å operere med private formidlingstiltak av denne typen. På den måten vil man i framtiden kunne sammenlikne den interne formidlingsinnsatsen mot eksterne leverandører, og således bidra til en produktiv dynamikk i formidlingsarbeidet rettet mot marginale arbeidssøkergrupper. Samtidig må man huske på at den type tiltak som KAT og Jobbfokus representerer, er nye formidlingskonsep-ter der det sannsynligvis fortsatt er mye å lære. En større kunnskapsbase, representert ved både private og offentlige leverandører, tror vi vil bidra til å utvikle kunnskapen på feltet i positiv retning. Til tross for dårligere muligheter til å oppnå effektiv drift gjennom samdrifts- og stordriftsfordeler, kan altså tilbud fra eksterne leverandører likevel være en god målestokk for interne tilbud, slik at incitamentene til effektiv drift i de interne tilbudene ikke svekkes.

Et sentralt spørsmål i forbindelse med en eventuell videreføring av Jobbfokus på permanent basis, er hvordan dette bør organiseres og finansieres. Spesielt vil spørsmålet om behovet for øremerking av ressurser til dette formålet være sentralt. Vi har skissert to alternative modeller. Den ene modellen vil langt på vei basere seg på organiseringen og finansieringen slik den har vært i forsøksperioden. Dette innebærer en øremerket finansiering av tiltaket over driftsbudsjettet. Behovet for øremerking begrunnes med at oppgavene ellers vil stå i fare for å bli nedprioritert på bekostning av andre driftsoppgaver i etatene. Den andre modellen legger til grunn at tiltaket finansieres over tiltaksbudsjettet, noe som innebærer at det blir mindre behov for øremerking. I den grad man ønsker å ivareta konkurransen ved både interne og eksterne formidlingstilbud, kan denne modellen imidlertid være problematisk, fordi de interne tilbudene kan anklages for krysssubsidiering fra andre aktiviteter til oppgavene i Jobbfokus. Krysssubsidieringen oppstår som følge av at det er svært vanskelig å kartlegge den ressursbruk i andre aktiviteter som direkte kommer det interne tiltaket til gode. I så fall vil det fra eksterne leverandørers side kunne hevdes at konkurransen som etterstrebes ikke foregår på like vilkår. Konsekvensen er at det interne tiltaket kan fremstå som enda mer kostnadseffektivt enn det i virkeligheten er. Å oppnå økt effektivitet ved utnyttelse stor- og samdriftsfordeler, kan således gi opphav til anklager om krysssubsidiering dersom man har etablert målestokk-konkurransen. Man har her et mulig dilemma ved at jo mer man forsøker å utnytte stor- og samdriftsfordelene ved etablering av interne tiltak – desto vanskeligere blir det sannsynligvis å unngå krysssubsidiering og en overvurdering av tiltakets kostnadseffektivitet.

Gitt at det ikke er mulig å kartlegge omfanget av kryssubsidiering, og dermed alle kostnader ved det interne tiltaket, så vil dilemmaet i praksis måtte løses ved å gjøre noen valg. Et mulig valg vil være å finansiere det interne tiltaket over driftsbudsjettet. Problemet med denne løsningen er imidlertid at man lokalt vil ha sterkere incitament til å benytte eksterne private tilbydere enn interne tiltak, noe som innebærer at de potensielle stordrifts- og samdriftsfordelene ved bruk av interne tiltak, ikke vil utnyttes godt nok. Det er også rimelig å anta at andre nødvendige driftsoppgaver lett vil kunne fortrenge det interne formidlingsarbeidet. Løsningen kan være å øremerke midler til internt formidlingsarbeid, men også dette vil medføre styringsmessige utfordringer.

En annen valgmulighet vil være å finansiere det interne tiltaket over tiltaksbudsjettet. Her vil det være minst to alternativer. Det ene alternativet vil være å bare drive intern formidlingsaktivitet uten private eksterne konkurrenter. Det innebærer at man kan utnytte stor- og samdriftsfordelene uten at det er nødvendig å ta hensyn til mulig kryssubsidiering. Ulempen er imidlertid at man da kan miste effekten av målestokk-konkurransen. Kvaliteten på det interne tiltaket kan imidlertid ivaretas gjennom interne overvåkningssystemer av de oppnådde resultatene. Kan det dokumenteres store samdrifts- og stordriftfordeler i formidlingsarbeidet og man klarer å etablere effektive interne overvåkningssystemer, er det mye som taler for at det bør veie tyngre enn hensynet til konkurranse.

Det andre alternativet innebærer at det interne tiltaket eksisterer side om side med tilsvarende eksterne tiltak. I dette tilfellet vil man kunne utnytte målestokk-konkurransen. Når man ikke er i stand til å kartlegge omfanget av kryssubsidieringen, må man sannsynliggjøre og informere om fordelene ved de interne tiltakene overfor eksterne leverandører, slik at det ikke oppstår misnøye og anklager om konkurranse på ulike vilkår. Er det derimot mulig å kartlegge omfanget av kryssubsidieringen på en oversiktlig måte, vil det være enklere å etablere et system for overvåking av om konkurranse skjer på like vilkår eller ikke.

REFERANSER:

Bergsgard, Nils A. og Knut Løyland (2004): Utdanning til arbeid? Bruk av ordinær utdanning som tiltak for yrkeshemmede. Rapport nr 216, Telemarksforskning-Bø.

Bjørnenak, Trond, Dag M. Dalen, Nils Henrik Mørch von der Fehr, Trond E. Olsen og Gaute Torsvik (2005): "På like vilkår? En analyse av konkurranse mellom offentlige og private foretak". Rapport 1/2005, Konkurransetilsynet.

Børing, Pål (2002): "Varighet av yrkesrettet attføring: Kommer yrkeshemmede arbeidssøkere i jobb?". *Søkelys på arbeidsmarkedet* 19, s. 157-167.

Heian, Marit T. og Geir Møller (2006): "Evaluering av forsøk med kommunale arbeidsmarkedstiltak. Pilotstudie av forsøkene i Bydel Sagene og Bydel Gamle Oslo". Arbeidsrapport 2/2006, Telemarksforskning-Bø.

Holmøy, Erling (2002): "Hva koster tidligere pensjonering for samfunnet?" *Økonomiske analyser* nr 2. Statistisk sentralbyrå, Oslo.

Lunder, Trond E., Knut Løyland, Geir Møller og Joar Sannes (2005): Evaluering av nye finansieringsformer i Aetat. Sluttrapport. Rapport nr. 225, Telemarksforskning-Bø.

Løyland, Knut (2006): Arbeidsformidling av langtidsledige og yrkeshemmede – En evaluering av formidlingstiltaket KAT. *Økonomisk Forum* nr 6.

Møller, Geir (2004): "Evaluering av nye finansieringsformer i Aetat. Delrapport". Arbeidsrapport 20/2004, Telemarksforskning-Bø.

Møller, Geir (2005): "Evaluering av samordningsforsøkene. Fjerde delrapport". Arbeidsrapport nr 21, Telemarksforskning-Bø.

Møller, Geir (2006): "Evaluering av samordningsforsøkene mellom Aetat, trykdeetaten og sosialtjenesten. Sluttrapport". Rapport nr 231, Telemarksforskning-Bø.

Møller, Geir, Solveig Flermoen og Knut Løyland (2003): Handlingsplaner og tiltakskjedning i Aetat. Rapport nr. 208, Telemarksforskning-Bø.

NOU (1998:16): *Nytte-kostnadsanalyser. Veiledning i bruk av lønnsomhetsvurderinger i offentlig sektor.* Finansdepartementet, Oslo.