



Arbeid etter jobbklubb? En longitudinell analyse

Employment After Job Club? A Longitudinal Analysis

Anne Grete Tøge

ph.d., forsker, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet

Anne-Grete.Toge@oslomet.no

Ira Malmberg-Heimonen

ph.d., professor, Institutt for sosialfag, OsloMet – storbyuniversitetet

Ira.Malmberg-Heimonen@oslomet.no

Sammendrag

NAV's jobbklubb har vært en sentral del av arbeidsmarkedstiltakene i Norge i flere tiår, men vi vet lite om hvorvidt jobbklubb fører til økt arbeidsdeltakelse. I denne artikkelen undersøker vi arbeidsdeltakelsen blant deltakerne etter endt jobbklubb, sammenlignet med året før de deltok, og om mønsteret varierer mellom ulike demografiske grupper. Dataene omfatter 2856 personer som deltok i jobbklubb, organisert av Nav Hordaland, i én til to måneder i perioden mellom januar 2016 og november 2019. Arbeidsdeltakelsen økte med omtrent 10 prosentpoeng i året etter deltakelse i jobbklubb sammenlignet med året før. Økningen er størst for kvinner, norskfødte og yngre deltakere.

Nøkkelord

arbeid, jobbklubb, arbeidsmarkedstiltak, effekt

Abstract

NAV's job clubs play a vital role in Norway's labor market initiatives, but their impact on employment is largely unexplored. In this study we investigate participation in employment after completing a job club compared to the year before individuals joined the job club and whether the pattern varies between different demographic groups. Our analysis includes 2,856 individuals who attended Nav Hordaland's job clubs for one to two months between January 2016 and November 2019. Employment increased by about 10 percentage points in the year following job club participation, with the most significant gains among women, native Norwegians, and younger participants.

Keywords

employment, job club, active labour market measures, effect

Innledning

Arbeid er vanligvis ansett som et gode, både økonomisk, psykisk, fysisk og sosialt, og studier av arbeidets betydning tyder på at dette stemmer for de fleste av oss. Arbeidsledighet har ofte negative konsekvenser for individers helse og velferd (Tøge & Blekesaune 2015). For langtidsledige er det spesielt vanskelig å komme tilbake i arbeid. Mange land har derfor utviklet forskjellige typer aktive arbeidsmarkedspolitiske tiltak for å bidra til at

arbeidssøkere kommer i arbeid (Card, Kluge & Weber 2010; Lødemel & Trickey, 2001). Den aktive arbeidsmarkedspolitikken bidrar til legitimering av velferdsstaten og er tuftet på en fremtredende norm om aktiv deltakelse i arbeidsmarkedet snarere enn avhengighet av offentlige stønader. Arbeidsrettede tiltak og krav om aktivisering tjener dermed en kontrollfunksjon der personer uten inntektsgivende arbeid, inkludert arbeidsledige, blir aktivert gjennom ulike tiltak (Hagelund, Øverbye, Hatland & Terum 2016).

De aktive arbeidsmarkedspolitiske tiltakene kan grovt deles i to grupper. Arbeidsmarkedskurs og arbeidspraksis skal gi arbeidssøkere økte kvalifikasjoner som arbeidsgivere etterspør. Slike tiltak kan ofte være langvarige, avhengig av kvalifiseringens omfang, og overgangen til arbeid kan dermed ta tid. Andre tiltak skal motivere og utruste arbeidssøkerne for selve jobbsøkingen. Slike tiltak kan være kortvarige og ha som uttrykt mål at deltakeren skal få arbeid forttest mulig. Et slikt tiltak er jobbklubb. Jobbklubb er altså en type tiltak der hensikten er å motivere og utruste de arbeidsledige for selve arbeidssøkingen snarere enn å øke deres kompetanse eller kvalifikasjoner på lang sikt. Kursene kombinerer undervisning på spesifikke deler av jobbsøkerprosessen, slik som å skrive CV-er og jobbsøknader, trening på disse delene, en forventning om å aktivt ta kontakt med arbeidsgivere og sosial forsterkning. Jobbklubb tilbys i grupper, hvor sosial støtte og forsterkning fra andre er en essensiell del av læringsprosessen, og inneholder aktiviteter som er laget for at deltakerne selv kan bli gode arbeidssøkere.

Jobbklubb har vært en utbredt del av tilbudet til de arbeidsledige i flere tiår, men man vet likevel lite om tiltakets effekter generelt eller for hvilke grupper tiltaket er nyttig. I denne artikkelen undersøker vi effektene jobbklubber har på arbeid ved å følge deltakerne i tiden før og etter deltakelse. Dataene omfatter 2856 personer som i regi av Nav Hordaland deltok i jobbklubb én til to måneder mellom januar 2016 og november 2019. Mer spesifikt bruker vi longitudinelle *fixed effects*-analyser for å undersøke sannsynligheten for overgang til arbeid etter jobbklubb og om sannsynligheten varierer mellom kvinner og menn, mellom deltakere med og uten innvandringsbakgrunn og mellom deltakere i ulike aldersgrupper.

Jobbklubb som en del av den aktive arbeidsmarkedspolitikken

Å stå uten arbeid i lang tid er krevende for individers helse og velferd (Heggebø & Elstad 2018) og kan gjøre det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet (Wanberg 2012). For å motvirke de negative effektene av arbeidsledighet og fremme jobbsjansene for de arbeidsledige har mange land iverksatt ulike typer arbeidsmarkedsstiltak (Card mfl. 2010; Lødemel & Trickey, 2001). Enkelte arbeidsmarkedsstiltak har som mål å forbedre de arbeidslediges kvalifikasjoner og kompetanse gjennom opplæring og arbeidstrening, slik at de arbeidsledige får økte kvalifikasjoner og kompetanse som er etterspurt blant arbeidsgivere. Denne typen arbeidsmarkedspolitiske tiltak bygger på prinsipper om *human resource development*, det vil si utvikling av menneskelige ressurser. I noen tilfeller legger man også til grunn at selve deltakelsen innebærer en aktivisering som motvirker de negative konsekvensene av arbeidsledighet.

Andre arbeidsmarkedsstiltak er mer innrettet på å få de arbeidsledige over i arbeid raskest mulig. Tanken bak denne typen arbeidsmarkedsstiltak, de såkalte *work-first*-tiltakene, er at en rask overgang til arbeid ikke bare vil forhindre de negative konsekvensene av arbeidsledighet, men at arbeidet også kan være et springbrett til andre typer arbeid med høyere kvalitet og lengre varighet. Tanken er da at arbeidet i seg selv har en kvalifiserende funksjon. Eksempler på denne typen tiltak er blant annet jobbklubb, som blir evaluert her. Denne typen tiltak er kortvarige og innebærer mer en «dytt» forover enn økte kvalifikasjoner eller

kompetanse. Derfor har de også en svakere innlåsningseffekt, det vil si at disse tiltakene i mindre grad enn mer langvarige arbeidsmarkedstiltak fører til at personer blir værende i situasjonen som arbeidsledige (von Simson 2023).

Jobbklubb ses altså ofte på som en del av de såkalte *work-first*-tiltakene, men det er viktig å poengtere at enkelte typer jobbklubber også har som mål å forbedre deltakernes mestringsevne, sosiale støtte, velvære og handlekraft med tanke på å nå målene om arbeid (Liu, Huang & Wang 2014). Jobbklubb-metodikken kommer opprinnelig fra USA, der de første programmene, *job club*, ble beskrevet allerede på 1970-tallet (Azrin, Flores & Kaplan 1975). Fra sent 1980-tall ble JOBS-metodikken utviklet av Caplan, Vinokur, Price og van Ryn (1989). JOBS har senere blitt grundig evaluert gjennom flere randomiserte kontrollerte studier. Randomiserte kontrollerte studier av JOBS har blitt gjennomført blant annet i USA (Caplan mfl. 1989; Vinokur, van Ryn, Gramlich & Price 1991), Finland (Malmberg-Heimonen & Vuori 2005; Vuori, Silvonen, Vinokur & Price 2002), Tyskland (Hollederer, Jahn & Klein 2021), Nederland (Brenninkmeijer & Blonk 2012) og Sør-Afrika (Paver, De Witte, Rothmann, Van den Broeck & Blonk 2020).

Det finnes også jobbklubber som ikke bruker noen definert metodikk (Malmberg-Heimonen, West & Vuori 2017), men ofte inneholder kursene flere fellesnevner: De er kortvarige (ofte én-to uker), de inneholder ferdighetstrening for å hjelpe deltakerne å søke jobb, og de er ofte gruppebaserte og legger i mange tilfeller vekt på et positivt og sosialt læringsmiljø (Vinokur mfl. 1991).

Effektene av jobbklubb

Sammenlignet med mer omfattende og kvalifiserende tiltak, som kurs og arbeidspraksis, har enkelte studier vist positive kortsiktige effekter av jobbklubber. En forklaring på disse positive effektene er at jobbklubber synes å ha en mindre begrensende innlåsningseffekt enn mer langvarige tiltak. Dette er støttet av metaanalysene til Card mfl. (2010) og Kluge (2010). Ytterligere støtte til denne forklaringen kommer fra Maibom, Rosholm og Svarer (2017), som gjennom analyser av tre tidligere danske eksperimenter dokumenterte positive virkninger av hyppige møter med saksbehandlere i de tidlige stadiene av jobbsøkerprosessen. Samtidig viser deres funn at tidlig deltakelse i mer omfattende tiltak ikke genererte tilsvarende positive effekter. Deres tolkning av resultatene sentrerer rundt en innlåsningseffekt der arbeidsledige individer reduserte intensiteten i jobbsøkingen under deltakelse i langvarige tiltak. Denne innlåsningen kan i seg selv ha fungert som en hindring for en smidig overgang til arbeid.

Det er lite sannsynlig at jobbklubber gir en betydelig innlåsningseffekt, gitt at kursene vanligvis bare strekker seg over noen få uker og stimulerer deltakerne til aktiv jobbsøking. Imidlertid har ikke alle studier klart å påvise tydelige positive effekter av jobbklubber sammenlignet med alternative tiltak. For eksempel viser den systematiske litteraturgjennomgangen utført av Filges, Smedslund og Jørgensen (2018) ingen signifikante forskjeller i effekt mellom tiltak av ulik varighet og innhold.

Litteraturgjennomgangen av von Simson (2023) indikerer at midlertidige lønnstilskudd, spesielt i privat sektor, har vist positive effekter. Dette blir begrunnet med at midlertidige lønnstilskudd i privat sektor er nærmere knyttet til det ordinære arbeidsmarkedet og derfor, likt jobbklubber, antas å ha en svakere innlåsningseffekt.

Jobbklubber har vist seg å levere særlig positive resultater for deltakere i situasjoner der de er spesielt motiverte for å aktivt søke, akseptere og utføre arbeid. Denne effekten synes i hovedsak å skyldes deltakernes individuelle situasjon og det presserende behovet for ansettelse heller enn selve innholdet i jobbklubben. Et eksempel er den finske randomiserte

kontrollerte studien utført i et ventelistedesign av Malmberg-Heimonen og Vuori (2005), som viste sterkere halvårseffekter for deltakere som ville oppleve en nedgang i støttenivået på grunn av bortfall av dagpenger, enn for dem som ikke var i samme situasjon.

En annen relevant studie, utført i Tyskland av Battisti, Giesing, og Laurentsyevea (2019), påpekte at effektene av jobbklubber på arbeidsmarkedstilknytning var spesielt bemerkelsesverdige blant nyankomne asylsøkere med begrenset utdanning. Disse effektene var signifikante ett år etter deltakelse, og forskerne forklarte at den ekstra støtten som ble gitt gjennom jobbklubben, var særlig verdifull for denne gruppen av asylsøkere. Dette skyldtes deres begrensede tilgang til tilrettelagte tiltak og den ofte manglende oppmerksomheten fra arbeidsgivere. I denne spesifikke studien fikk kontrollgruppen ordinær oppfølging, men ingen jobbklubb.

Til tross for at ulike typer jobbklubber ofte inneholder mange felleselementer, som å trene på jobbsøkerferdigheter, å skrive CV-er, fiktive møter med arbeidsgivere og kunnskap om arbeidsmarkedet, tyder funnene på at enkelte jobbklubber er mer effektive enn andre. Studien til Liu mfl. (2014) er spesielt viktig å nevne. Denne metaanalysen, som sammenfatter funnene fra flere eksperimentelle og kvasiekperimentelle studier, indikerer at deltakerne i jobbklubben i gjennomsnitt hadde 2,67 ganger høyere sannsynlighet for å få arbeid. Kontrollgruppene i de inkluderte studiene var enten ingen tiltak eller alternative tiltak, som eksempelvis omfattet at de mottok en informasjonsbok eller vanlige karriererådgivningstjenester eller deltok i workshops som fokuserte på personlighetsforståelse og kommunikasjonsevner. De mest effektive elementene inkluderte opplæring i jobbsøkerferdigheter, evnen til å presentere seg selv positivt, tydelig definerte mål for fremtiden, aktivt søk etter muligheter, engasjert kommunikasjon og deltakelse i sosiale nettverk. Videre fant disse forskerne at jobbklubbene var mer effektive for unge og eldre enn for middelaldrende deltakere, mer effektive for korttidsledige enn for langtidsledige og mer effektive for arbeidsledige med særskilte behov, så som mentale eller fysiske helseproblemer, enn for arbeidsledige som ikke hadde særskilte behov. Det er verdt å merke seg at resultatene fra denne studien kan ha begrenset overførbarhet til norske forhold, da både konteksten og deltakergruppene kan variere. Samtidig viste den finske studien av Malmberg-Heimonen, West og Vuori (2017), en treårig oppfølgingsstudie med kvasiekperimentelt design, at deltakerne i jobbklubber som implementerer den teoribaserte JOBS-metodikken, oppnår en mer varig overgang til arbeid enn deltakerne i jobbklubber som ikke benytter en teoribasert tilnærming. Funnet gjaldt også deltakere som i utgangspunktet hadde økt risiko for depresjon.

Jobbklubb i norsk kontekst – Nav Hordaland

I Norge har jobbklubb vært en del av de arbeidsmarkedspolitiske tiltakene helt siden tidlig 1980-tall, da jobbklubb ble en del av Aetats tiltaksvifte (Aase 1994). Statistikk fra Nav viser at det i gjennomsnitt var omkring 70 000 personer som deltok i aktive arbeidsmarkedstiltak hver måned gjennom 2019. I samme tidsperiode hadde jobbklubber et deltakerantall som varierte fra 418 til 1654 personer månedlig (Nav 2019).¹ Til sammenligning hadde midlertidig lønnstilskudd mellom 5490 og 6357 månedlige deltakere. Ser vi på dem som avsluttet deltakelse i tiltak i 2019, var det 6268 personer som avsluttet jobbklubb, mens 4773 personer avsluttet midlertidig lønnstilskudd.

1 <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/ekstra-stor-tabell/arbeidssokere-antall-og-prosent.tabell-1.avgang-fra-oppfolgingstiltak-eller-lonnstilskudd-i-201901-201912-status-6-mnd-etter>

Videre viser Nav-statistikken at blant dem som hadde deltatt i jobbklubb og var 35,2 prosent i arbeid seks måneder senere, 13,6 prosent i arbeid kombinert med ytelser. I Norge er det begrenset antall studier som spesifikt har evaluert effektene av jobbklubber. Hamre (2006) gjennomførte en evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak, inkludert jobbklubb, mellom 4. kvartal 2004 og 4. kvartal 2005. Studien viser at jobbklubb kan ha positiv effekt, med en økning på 9 prosentpoeng i sannsynligheten for å være i arbeid innen ett år sammenlignet med dem som ikke deltok i jobbklubb. Opplæringstiltak viste derimot svakere effekt.

Det er Nav som organiserer jobbklubber, enten ved at Nav-kontoret selv håndterer kurset eller kjøper det inn gjennom en tiltaksleverandør. Uansett om det er Nav eller en tiltaksleverandør som organiserer kurset, er innholdet stort sett det samme. Ifølge Nav og tiltaksleverandører gir jobbklubben veiledning om hvordan jobbsøkere skal evaluere sin kompetanse og effektivt markedsføre den overfor arbeidsgivere. Konkret innebærer dette at deltakerne mottar informasjon om arbeidsmarkedet og tilgjengelige stillinger. De får også assistanse med å vurdere sin egen kompetanse og skrive CV-er og jobbsøknader og trening i jobbintervjuer. I tillegg får de opplæring i hvordan de som jobbsøkere kan utnytte sosiale medier og sitt personlige nettverk.

Deltakerne blir videre støttet i registreringen på rekrutteringsportaler og i kontakten med konkrete arbeidsgivere. Sentralt i jobbklubben er også muligheten til å møte andre jobbsøkere, få hjelp til å evaluere egne muligheter, øke motivasjonen og selvtilliten, tilegne seg kunnskap om hverdagsøkonomi og identifisere nye ferdigheter for å lykkes som jobbsøker (Nav 2020a, 2020b). Målet med jobbklubben er at deltakerne skal oppnå inntektsgivende arbeid, og målgruppen er jobbsøkere med lavt bistandsbehov.

Dataene i denne artikkelen omfatter deltakere fra Nav Hordaland, der man har benyttet jobbklubb siden år 2004. Jobbklubb har vært (eller er) anskaffet på fylkesnivå og levert over hele fylket, men hovedtyngden av deltakerne er fra lokalkontorene i Bergensregionen. I Nav Hordaland har jobbklubb vært et lavterskeltilbud for arbeidssøkere. Målgruppen er «formidlingsklare arbeidssøkere» som er registrert hos Nav, og som i forbindelse med sin jobbsøking vil ha utbytte av et strukturert og målrettet kurs. Med formidlingsklar arbeidssøker menes de brukerne i Nav som er klare til og villige til å ta imot ordinært arbeid. Dette er jobbsøkere med lavt bistandsbehov for å komme i jobb, der det i utgangspunktet vil være tilstrekkelig med et kort kurs om jobbsøkerferdigheter og arbeidsmarkedet. I Nav Hordaland har jobbklubben hovedsakelig vært benyttet av to grupper arbeidssøkere: 1) dem med lite bistandsbehov og relevant kompetanse for arbeidsmarkedet og 2) dem som er på slutten av en tiltakskjede. Andre motiver for deltakelse i jobbklubb har også blitt observert i Nav Hordaland, for eksempel inntektssikring for brukere og avklaring for dem som det er usikkerhet rundt om er genuine arbeidssøkere. Enkelte kontorer har også periodisk henvist alle nyregistrerte arbeidssøkere til jobbklubb.

Jobbklubb i Nav Hordaland har vært tilgjengelig for alle brukere så lenge Nav-veilederen anser disse for å være klare til ordinært arbeid. Ved oppstart av hver jobbklubb dannes det grupper med 25 deltakere, og hver gruppe blir ledet av to instruktører. Når tilstrekkelig antall deltakere er samlet, blir gruppene organisert etter utdanningsnivå, der dem med bachelorgrad eller høyere blir plassert i en dedikert gruppe. Deltakernes inndeling i grupper baseres på en evaluering av deres CV. Det har også sporadisk vært oppstart av egne jobbklubber for polske arbeidstakere, unge under 30 år og voksne over 55 år.

Sentralt for jobbklubben i Nav Hordaland, på linje med andre jobbklubber, er det å øke bevisstheten om egen kompetanse og egne ferdigheter og målsettinger. Dette inkluderer å gi deltakerne innsikt i jobbmuligheter som harmonerer med deres kompetanse.

Jobbklubben gir også opplæring i jobbsøkerprosessen, inkludert stillingsanalyse, forståelse av arbeidsmarkedet, søknadsskriving, språkveiledning, utforming av CV, referanser, attester, dokumentasjon av kompetanse, intervjutrening og telefonkontakt. Videre blir deltakerne kjent med dataverktøy som kan være nyttige i jobbsøkerprosessen, og støtte til å planlegge egenaktivitet. Jobbklubben i Nav Hordaland tilbyr også individuell veiledning og oppfølging, med det overordnede målet å bistå deltakerne i å sikre lønnet arbeid.

I Nav Hordaland har jobbklubb vært organisert ved å dele den opp i to treukersperioder. Når bruker har søkt og fått plass i tiltaket, er de første tre ukene obligatoriske. Manglende oppmøte kan føre til bortfall av ytelse fra Nav. Tiltaket har vært justert for å matche antallet søkere fra Nav, slik at alle får plass. I en gjennomsnittlig uke i jobbklubben forventes deltakerne å delta fem dager i uken, og hver økt varer i seks timer. Innholdet tilpasses uke for uke, basert på ukens spesifikke temaer. Aktivitetene er nøye strukturert for å tilby opplæring i ulike aspekter av jobbsøkerprosessen, samtidig som det legges vekt på egeninnsats for å utvikle personlige jobbsøkerferdigheter. Jobbklubb gir arbeidssøkere en omfattende uke med fokus på å forbedre deres jobbsøknadsferdigheter, digital kompetanse og profesjonelle tilstedeværelse. Boks 1 gir en oversikt over hva deltakerne kan forvente i løpet av en uke i jobbklubb.

Boks 1. Eksempel på ukeplan jobbklubb.

Mandag: Spisset CV. Uken starter med en grundig gjennomgang av hvordan man lager en profesjonell CV. Deltakerne lærer hvordan de kan tilpasse CV-en sin for å matche spesifikke jobbstillinger. De fokuserer på å fremheve nøkkelkvalifikasjonene sine og lærer hvordan de kan inkludere relevante referanser. Dette gir dem et solid utgangspunkt for å presentere seg selv.

Tirsdag: Digital CV og LinkedIn. På tirsdagen blir deltakerne introdusert for den digitale siden av jobbsøking. De lærer hvordan digitale CV-er skiller seg fra tradisjonelle papir-CV-er, og får veiledning i hvordan de kan registrere seg hos relevante bemanningsbyråer. Videre blir deltakerne oppfordret til å opprette en profesjonell LinkedIn-profil, og det er mulighet for profesjonell fotografering for dem som ønsker det.

Onsdag: Søknadskomposisjon. Midt i uken blir deltakerne dyktige i kunsten å skrive overbevisende jobbsøknader. De jobber med søknadstekster og lærer hvordan de kan tilpasse dem til konkrete stillingsutlysninger. Dette trinnet er avgjørende for å komplettere den profesjonelle CV-en med en velskrevet søknad som vekker interesse hos potensielle arbeidsgivere.

Torsdag: Elektroniske søknader og åpen søknad. På torsdagen går deltakerne gjennom prosessen med å lage elektroniske jobbsøknader og lærer om innhold og format. Kursholderne legger også vekt på åpne søknader denne dagen, og oppfordrer deltakerne til å ta initiativ ved å kontakte potensielle arbeidsgivere direkte, selv i fravær av utlyste stillinger. Dette gir dem en bredere tilnærming til jobbsøking.

Fredag: Oppsøkende søknad og aktivt jobbsøk. Den siste dagen i jobbklubb får deltakerne mulighet til å praktisere oppsøkende søknader ved å oppsøke aktuelle bedrifter fysisk. De får trening i å presentere seg selv og sin CV på en profesjonell måte, noe som kan være spesielt nyttig for dem som søker jobber der fysisk oppmøte er relevant. De som ønsker jobber der fysisk oppmøte ikke er mulig eller relevant, har muligheten til å jobbe videre i klasserommet med støtte fra instruktører.

Data og metode

I denne studien følger vi 2856 personer som i én til to måneder mellom januar 2016 og november 2019 har deltatt i jobbklubb i Nav Hordaland. Vi kan følge over 92 prosent av utvalget i alle de 71 månedene i observasjonsperioden. For den resterende delen av utvalget

har vi færre observasjoner. Inn- og utvandring er de vanligste årsakene til at vi ikke kan følge utvalget i hele perioden.

Vi har ikke eksperimentelle data, med randomisert kontrollgruppe som ikke har deltatt i jobbklubb, men observasjoner av personer før og etter deltakelse i jobbklubb. Her sammenligner vi dermed deltakernes arbeidstilknytning før og etter deltakelse. Vi lar deltakerne være sine egne kontroller (Allison 2005), kontrollerer for den underliggende tendensen til at disse kommer seg i arbeid over tid. Vi benytter data fra Navs egne registre (Aa-registeret og TPS-registeret), for å undersøke om sannsynligheten for å få inntektsgivende arbeid øker etter deltakelse.

Variabler

Vi benytter Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) som grunnlag for å identifisere om deltakerne har inntektsgivende arbeid. Inntektsgivende arbeid blir tildelt verdien 1 dersom personen er registrert med arbeidstid i en gitt måned, uavhengig av forventet arbeidstid og inntekt. Inntektsgivende arbeid har verdien 0 dersom personen ikke er registrert med arbeidstid i den aktuelle måneden.

Vi benytter data fra Nav Hordaland for å identifisere når deltakerne er i jobbklubb. Vi inkluderer dette som en dikotom variabel ($0, 1$) og skiller dermed mellom observasjoner der deltakeren er i jobbklubb, og observasjoner der deltakeren ikke er i jobbklubb. Vi inkluderer også en dikotom variabel ($0, 1$) som skiller mellom før og etter deltakelse i jobbklubben, slik at vi kan undersøke om sannsynligheten for arbeid er større etter gjennomført jobbklubb enn før.

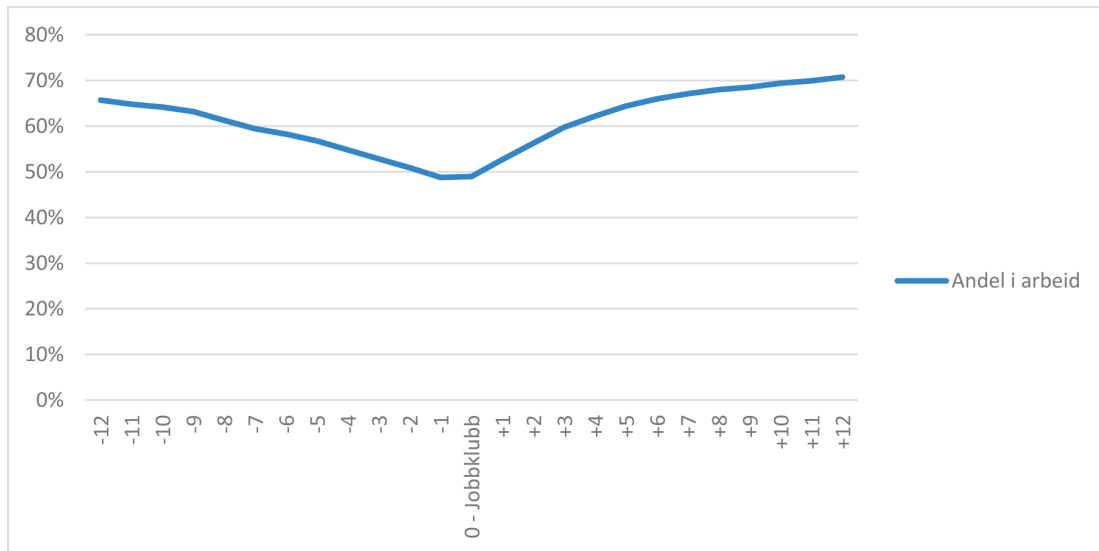
For å undersøke om arbeidstilknytning endrer seg i tiden før og etter deltakelse i jobbklubben, inkluderer vi fire variabler: tidsintervallene én–tre måneder, fire–seks måneder, sju–tolv måneder og mer enn tolv måneder etter jobbklubb. Tidsintervallet én–tre måneder er kodet 1 når deltakeren er observert én–tre måneder etter deltakelse i jobbklubben; ellers er variabelen kodet 0 . Tilsvarende koding gjelder for tidsintervallene fire–seks måneder og sju–tolv måneder. Mer enn tolv måneder etter jobbklubb er kodet 1 når deltakere er observert etter tolv måneder etter deltakelse i jobbklubb; ellers er variabelen kodet 0 .

Dummyvariabler for hver måned i observasjonsperioden blir inkludert, slik at resultatene ikke blir påvirket av underliggende trender eller uventede svingninger i arbeidstilknytning gjennom observasjonsperioden (Allison 2009).

Statistisk design

Vi benytter månedlige observasjoner av alle deltakere som gir oss mulighet til å undersøke utviklingen over tid. På hvert målepunkt (t) beregner vi andelen med inntektsgivende arbeid i hver måned. Figur 1 viser sannsynligheten for arbeid tolv måneder før og etter deltakelse i jobbklubben. Her ser vi at andelen deltakere i arbeid naturlig nok reduseres i perioden for deltakelse i jobbklubb.

Vi benytter enkel lineær regresjonsanalyse (OLS) som en innledende modell (modell 1). Deretter gjennomfører vi longitudinelle individfaste effekter-analyser for å undersøke om overgangen til arbeid øker i etterkant av jobbklubben (modell 2). Dette er en form for kvasi-eksperimentelt design der vi kontrollerer for alle kjennetegn ved individet, både observerte og uobserverte, som ikke endrer seg over tid. Slike kjennetegn kan være arbeidshistorikk, utdanningsnivå og personlighetstrekk, for eksempel ekstroversjon, som kan påvirke hvordan en person reagerer på en jobbklubb. I tillegg kan genetikk og tidligere livserfaringer spille en rolle (Junna, Moustgaard, Tarkiainen & Martikainen 2019). Designet gjør det mulig å estimere hvor mye arbeidstilknytningen endres i forbindelse med jobbklubb-deltakelsen,



Figur 1. Andel deltakere som er i arbeid tolv måneder før og etter deltakelse i jobbklubb.

sammenlignet med hvor mye arbeidstilknytningen endres ellers. I disse analysene utnytter vi data inntil tolv måneder før deltakeren begynner i jobbklubb. Vi ekskluderer alle måneder deltakeren er i jobbklubb.

Vi undersøker endring i sannsynlighet for arbeid én–tre måneder, fire–seks måneder, sju–tolv måneder og mer enn tolv måneder etter jobbklubb. For å ta hensyn til at jobbklubben ble gjennomført på ulike tidspunkter og dermed i varierende arbeidsmarkeder, kontrollerer vi også for alle observerte og uobserverte forskjeller over tid (ved bruk av dummyvariabler for hver måned i observasjonsperioden). Dette sikrer at koeffisientene for jobbklubb i minst mulig grad blir påvirket av generelle trender, for eksempel en tendens til at deltakere generelt sett finner arbeid mot slutten av observasjonsperioden, uavhengig av jobbklubb. De statistiske modellene kontrollerer ikke for at deltakeren kan ha startet i jobbklubb på et strategisk tidspunkt i sin arbeidsledighetsperiode.

Ligningen for de longitudinelle modellene (modell 2) er:

$$\begin{aligned} \text{Arbeid}_{it} = & 1\text{--}3 \text{ md. etter gjennomført jobbklubb}_{it} + 4\text{--}6 \text{ md. etter gjennomført jobbklubb}_{it} \\ & + 7\text{--}9 \text{ md. etter gjennomført jobbklubb}_{it} + \text{mer enn 9 md. etter gjennomført jobbklubb}_{it} + \text{måned}_i \\ & + \text{feilledd} \end{aligned}$$

Der i representerer deltakeren, og t angir måneden observasjonen ble gjort.

Vi har gjennomført analyser for alle deltakere samlet og subgruppeanalyser for kvinner og menn, for deltakere med og uten innvandringsbakgrunn og for deltakere i ulike aldersgrupper (under 30 år, 30–49 år og 50 år og eldre). Vi gjennomfører samme analyse på tvers av grupper for å gi et bilde av gruppeforskjeller i utbytte av jobbklubb. Alle analyser er gjennomført ved bruk av Stata 16.0. Den aktuelle forfatteren opplyser om syntaks på forespørsel.

Resultat

Tabell 1 viser deskriptiv statistikk. Vi følger alle personer som har gjennomført jobbklubb, uavhengig av deres registrering som i arbeid før deltakelsen. Av disse deltakerne var 13,8 prosent ikke registrert med arbeid i noen av observasjonsmånedene før jobbklubb, mens 50,5 prosent var registrert med arbeid i noen, men ikke alle, observasjonsmånedene.

35,4 prosent var registrert som i arbeid i alle måneder før jobbklubb.² Etter jobbklubb er 12,6 prosent ikke registrert med arbeid i noen av observasjonsmånedene, 44,8 prosent er registrert i arbeid i noen av månedene, og 42,6 prosent er registrert i arbeid alle måneder etter jobbklubben. Dette indikerer en generell tendens til økt arbeidstilknytning etter jobbklubb. Av deltakerne i studien er 58,4 prosent menn. Andelen norskfødte er 58,8 prosent. Gjennomsnittsalderen til deltakerne da de startet i jobbklubb, var 37,9 år.

Tabell 1. Sammenligning av kjennetegn ved deltakere og arbeidsstatus før og etter deltakelse i en jobbklubb

	Før jobbklubb %	Etter jobbklubb %
Ingen måneder registrert i arbeid	13,8	12,6
Noen måneder registrert i arbeid	50,8	44,8
Alle måneder registrert i arbeid	35,4	42,6
Menn	58,4	58,4
Norskfødte	59,0	58,7

Tabell 2 starter med modell 1, en lineær regresjonsmodell (OLS). Denne viser at sannsynligheten for arbeid er 1,7 prosentpoeng lavere for observasjoner 1–3 måneder etter jobbklubb enn den var for observasjoner forut for jobbklubb. Derfra snur tendensen. Sannsynligheten for arbeid er 6,3 prosentpoeng høyere for observasjoner 4–6 måneder etter jobbklubb, 10,7 prosentpoeng høyere for observasjoner 7–12 måneder etter jobbklubb og 19,6 prosentpoeng høyere for observasjoner 12 måneder eller lengre etter jobbklubb sammenlignet med observasjoner før jobbklubb. Modell 2 er en longitudinell faste effekter-modell der vi kontrollerer for alle tidskonstante kjennetegn ved deltakerne. Vi finner at sannsynligheten for arbeid er 3,4 prosentpoeng lavere 1–3 måneder etter deltakelsen i jobbklubb sammenlignet med tiden før de ble med. Derfra snur det. Sannsynligheten for arbeid er 3,8 prosentpoeng høyere 4–6 måneder etter deltakelse, 7,4 prosentpoeng høyere 7–12 måneder etter deltakelse og 12,9 prosentpoeng høyere når det har gått minst 12 måneder siden deltakelse.

Modell 2 er også benyttet for subgruppeanalyser. Tabell 2 viser at mønsteret for menn og kvinner har sterke likhetstrekk, og følger mønsteret til utvalget som helhet. Det er noe lavere sannsynlighet for arbeid de første tre månedene etter gjennomført jobbklubb; deretter øker sannsynligheten jo lengre tid som går. Etter mer enn 12 måneder er sannsynligheten for arbeid henholdsvis 12,8 og 13,1 prosentpoeng høyere blant kvinner og menn enn den var i året forut for jobbklubben.

Når vi analyserer norskfødte og utenlandsfødte, finner vi også et noenlunde likt mønster. Det er imidlertid en tendens til at norskfødte har noe høyere sannsynlighet

² Det er verdt å merke seg at personer kan delta i jobbklubb selv om de har inntektsgivende arbeid, for eksempel deltidsjobb, og ønsker en større stilling eller arbeid i en annen bransje. En del av forklaringen på at 35,4 prosent er oppført som i arbeid før deltakelsen, er knyttet til Aa-registeret, hvor personer kan være oppført med et arbeidsforhold selv om de ikke aktivt er i arbeid. Dette gjelder spesielt for ringevikarer og tilsvarende, hvor personer har en arbeidsgiver, men ikke reell arbeidstid. Å legge til krav om arbeidstid ved koding av arbeidsvariabelen kan delvis løse denne utfordringen, men arbeidsgivere rapporterer i begrenset grad reell arbeidstid for personer med variabel arbeidstid. Videre kan personer være feilaktig oppført som i arbeid hvis arbeidsgiveren unnlater å melde ut personen fra registeret. Selv om det er feilkilder i Aa-registeret, forventes disse feilene å være tilfeldige over tid. Dette innebærer at risikoen for feil er den samme før og etter at deltakerne har deltatt i jobbklubb.

for arbeid mot slutten av observasjonsperioden. Blant norskfødte er sannsynligheten for arbeid 13,1 prosentpoeng høyere når det er gått minst 12 måneder siden jobbklubb, sammenlignet med situasjonen deres året forut for jobbklubben. Blant utenlandsfødte er sannsynligheten for arbeid 11,4 prosentpoeng høyere når det er gått minst 12 måneder siden jobbklubb.

Når vi undersøker utviklingen i aldersgruppene under 30, 30–49 og 50 eller eldre, finner vi ulike mønstre. For de yngste er det ingen signifikant reduksjon i sannsynligheten for arbeid i de første tre månedene etter gjennomført jobbklubb. Koeffisienten er positiv, men ikke signifikant. For aldersgruppen 30–49 år er det en signifikant reduksjon, tilsvarende som for hele utvalget samlet. For den eldste aldersgruppen er det en klart sterkere signifikant reduksjon i sannsynligheten for arbeid i disse første månedene etter jobbklubb. I alle aldersgrupper er det en tendens til økt sannsynlighet for arbeid etter som tiden går etter jobbklubben. Økningen er mest markant i den yngste aldersgruppen, som har over 20 prosentpoeng større sannsynlighet for arbeid når det har gått minst 12 måneder, sammenlignet med situasjonen før de gjennomførte jobbklubb. For aldersgruppen 30–49 år øker også sannsynligheten for arbeid over tid etter deltakelsen i jobbklubb. Etter minst 12 måneder har sannsynligheten økt med 13 prosentpoeng sammenlignet med året før de deltok i jobbklubb. For de eldste finner vi ingen økt sannsynlighet for arbeidstilknytning gjennom det første året etter deltakelse i jobbklubb. Etter mer enn 12 måneder er det en signifikant større sannsynlighet for arbeid enn i året før deltakelsen, men denne økningen er beskjeden sammenlignet med de yngre aldersgruppene.

Tabell 2. Modell 1 og 2. Arbeidstilknytning, forklart av antall måneder siden fullført jobbklubb. Sammenlignet med en tolv månedersperiode før deltakerne startet i jobbklubb. Lineær regresjon (OLS) og faste effekter (FE)

Variabler	Modell	Modell	Modell	Modell	Modell	Modell	Modell	Modell	Modell
	1	2	2	2	2	2	2	2	2
	Alle	Alle	Kvinner	Menn	Norskfødte	Utenlandsfødte	Under 30	30–49	50 eller eldre
	OLS	FE	FE	FE	FE	FE	FE	FE	FE
1–3 md.	-1.7**	-3.4***	-2.6***	-3.7***	-4.4***	-2.0**	1.3	-3.4***	-7.5***
4–6 md.	6.3***	3.8***	4.6***	3.4***	3.8***	3.6***	10.1***	4.1***	-2.0
7–12 md.	10.7***	7.4***	9.1***	6.3***	7.4***	7.1***	14.9***	7.5***	0.9
Over12 md.	19.6***	12.9***	12.8***	13.1***	13.7***	11.4***	20.9***	13.0***	5.9***
Konstant	62.5***	61.7***	67.8***	58.5***	60.8***	68.8***	56.5***	67.0***	55.2***
Observasjoner	104,083	104,083	42,436	61,647	63,234	40,807	30,701	48,072	20,448
R ²	0.046	0.085	0.102	0.076	0.079	0.096	0.123	0.094	0.040
Antall deltakere		2,689	1,111	1,578	1,598	1,090	791	1,237	536

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05.

Diskusjon

I denne artikkelen har vi undersøkt hvorvidt og i hvilken grad deltakerne kommer i jobb etter endt jobbklubb, og hvordan resultatene varierer mellom ulike grupper av deltakere. Resultatene viser at arbeidstilknytningen sammenlignet med situasjonen før jobbklubb øker etter gjennomført jobbklubb. I tråd med andre studier som har undersøkt tiltakseffekter (Card mfl. 2010; Liu mfl. 2014), tyder disse funnene på at arbeidstilknytningen øker når

personer har gjennomført jobbklubb. Når vi ser på deltakerne samlet, finner vi en økning i arbeidstilknytningen i tiden etter at deltakerne har gjennomført jobbklubb.

Økningen kommer ikke umiddelbart. Med unntak av de yngste deltakerne, de under 30 år, er det faktisk signifikant lavere sannsynlighet for arbeid i de tre første månedene etter jobbklubb sammenlignet med arbeidstilknytningen i året forut for jobbklubben. Denne observasjonen åpner for refleksjon omkring hvordan jobbklubben fungerer for deltakerne. Hvorfor øker ikke arbeidsdeltakelsen umiddelbart? En mulig forklaring er kortsiktige innlåsningseffekter, altså at jobbklubb bidrar til at deltakerne har noe forhøyet sannsynlighet for å fortsatt være arbeidsledige i månedene etter at de har fullført. En annen faktor kan være selve jobbsøkerprosessen. Etter deltakelse i jobbklubben kan søknadsprosessen i seg selv ta lengre tid. Dette kan skyldes flere runder med intervjuer, ventetid på tilbakemeldinger fra potensielle arbeidsgivere eller en mer omfattende og grundig søkeprosess fra deltakernes side. For dem over 30 år kan dette også innebære en reorientering i karrieren eller søk etter stillinger som krever mer spesifikke ferdigheter eller erfaringer, noe som kan forlenge tiden det tar fra jobbsøking til faktisk arbeidsdeltakelse.

Derfra snur det. 4–6 måneder etter deltakelsen i jobbklubb er sannsynligheten for arbeid signifikant høyere i alle de undersøkte gruppene, med unntak av de deltakerne som var over 50 år. Etter 7–12 måneder øker sannsynligheten for arbeid ytterligere, men er fremdeles ikke signifikant for de eldste deltakerne. Når det har gått mer enn 12 måneder siden deltakerne gjennomførte jobbklubb, er det en signifikant økning i sannsynlighet for arbeid i alle subgrupper, men svakest økning blant deltakerne som var over 50 år.

Våre resultater tyder på kvinner har noe mer umiddelbar nytte av jobbklubb enn menn. Både menn og kvinner har økt arbeidstilknytning når det har gått minst fire måneder siden de gjennomførte jobbklubb, men utviklingen er noe svakere for menn enn for kvinner. Resultatene resonnerer med funn fra Acevedo, Cruces, Gertler og Martinez (2017) og Aldashev, Thomsen og Walter (2010), som finner tydelige kortidseffekter av et kortvarig jobbklubblignende tiltak på arbeidstilknytning blant kvinner, men ingen effekt blant menn. I vår studie finner vi økt sannsynlighet i arbeid for både menn og kvinner, men i det første året etter gjennomføringen er økningen i arbeidstilknytning mest uttalt blant kvinner. Det kan være flere grunner til at kvinner har sterkere kortidseffekter enn menn. Acevedo mfl. (2017) sin tolkning av dette mønsteret er at kvinner har større utbytte av innholdet i tiltaket. Gjennom kurset økte mennenes forventninger til en fremtidig jobb, som ikke ble oppfylt på kort sikt. Kvinnene lærte seg imidlertid nye ferdigheter og styrket sin selvfølelse, noe som påvirket deres jobbsøkerprosess positivt. En annen lignende forklaring kan være at kvinner oftere benytter jobbklubb til å bygge nye sosiale nettverk som de senere kan benytte til å få arbeid. En ytterligere forklaring kan være at forskjellen mellom menn og kvinner kan ha sammenheng med tidsvarierende kontekstuelle faktorer, som at endringer i etterspørsel etter kompetanse er ulikt fordelt mellom menn og kvinner. Arbeidsmarkedet i Vestland er sårbart for utvikling i etterspørsel etter råvarer som olje, aluminium og laks. I forbindelse med oljekrisen i 2014 oppsto slike kjønnede endringer i etterspørsel etter arbeidskraft i Bergensregionen. Det er samtidig viktig å notere at både menn og kvinner gradvis øker sin arbeidstilknytning i tiden etter at de gjennomførte jobbklubb, og etter mer enn ett år var overgangen til arbeid like sterk for menn som for kvinner. Også dette er i tråd med Acevedo mfl. (2017), som finner at kjønnsforskjeller i kortsiktige sysselsettingseffekter forsvinner på lang sikt.

Vi finner et relativt likt mønster i overgang til arbeid blant norskfødte og utenlandsfødte, med en reduksjon i sannsynligheten for arbeid i de første tre månedene etter jobbklubb, deretter økende sannsynlighet. Både norsk- og utenlandsfødte øker gradvis sin

arbeidstilknytning i tiden etter at de gjennomførte jobbklubb. Når det har gått minst 12 måneder, er økningen i arbeidstilknytningen henholdsvis 13,7 og 11,4 prosentpoeng blant norskfødte og utenlandsfødte. Dette står i motsetning til Aldashev mfl. (2010), som finner at jobbklubb ikke påvirker arbeidstilknytningen blant innvandrer menn, og at dette tiltaket har direkte negative effekter for innvandrerkvinner. Når vi ikke bare finner signifikant overgang til arbeid blant norskfødte, men også forholdsvis sterk overgang til arbeid blant utenlandsfødte, kan en mulig forklaring være at innvandrere i stor grad øker sitt sosiale nettverk gjennom jobbklubb og på den måten øker sjansene for å få arbeid i etterkant. En annen forklaring kan være at utenlandsfødte har begrensede trygderettigheter og dermed får et betydelig inntektshopp av å få jobb og derfor er mer motiverte for arbeid. Malmberg-Heimonen og Vuori (2005) og Battisti mfl. (2019) har tidligere funnet sterkere overgang til arbeid blant deltakere som får høyere inntekt når de går over i arbeid. Dersom funnene i vår studie kan forklares med at utenlandsfødte får høyere inntektshopp enn norskfødte ved overgang til arbeid, bør man være forsiktig med kausale tolkninger av effektene av jobbklubb. Resultatene kan være drevet av at personer med en sterkere arbeidsmotivasjon har en tendens til å finne arbeid raskere, uavhengig av deltakelse i jobbklubb. Samtidig er det ikke åpenbare grunner til å tro at innvandrere har mer å tjene enn norskfødte på å få arbeid. Innvandrere har færre muligheter på det norske arbeidsmarkedet på grunn av høye krav til utdanningskvalifikasjoner og ender derfor ofte opp i midlertidige stillinger og deltidsjobber i lavlønnsyrker. Innvandrere kan altså ha mindre å tjene i kroner og øre på en overgang til jobb vs. fortsatt trygdemottak, gitt at de har opptjente rettigheter til slike ytelser.

I likhet med Liu mfl. (2014) finner vi at yngre deltakere har større nytte enn eldre av jobbklubb. Deltakere under 50 år får en umiddelbar økning i arbeidstilknytning etter gjennomført jobbklubb, og arbeidstilknytningen øker i tiden etter at de gjennomførte jobbklubben. Tendensen er spesielt uttalt i den yngste aldersgruppen, dem under 30 år. For deltakere som er 50 år eller eldre, blir arbeidstilknytningen redusert etter at de har gjennomført jobbklubb. Selv om arbeidstilknytningen gradvis øker i tiden etter at de har gjennomført jobbklubb, tyder resultatene på en sterkere overgang til arbeid for yngre enn for eldre deltakere. Tendensen til svakere overgang til arbeid blant eldre er ikke overraskende. Kortvarige intervensjoner, som jobbklubb, har ikke nødvendigvis effekt for de over 50 år, som også ellers sliter med å komme tilbake på arbeidsmarkedet (Albert, Escot & Fernández-Cornejo 2011). Det er også viktig å notere at målgruppen for jobbklubb er «formidlingsklare arbeidssøkere», det vil si de brukerne som Nav vurderer til å ha et lavt bistandsbehov for å komme i jobb. Sett i lys av disse resultatene er det sannsynlig at enkelte av de eldre deltakerne har mer omfattende bistandsbehov enn hva jobbklubben kan tilby.

En annen forklaring kan være helse. Blant de eldre deltakerne er det antakelig flere med helseproblemer enn blant de yngre. Dersom utfordringene er helserelaterte, vil tiltak som legger vekt på utvikling av jobbsøkerstrategier og utforming av CV, ha liten effekt. I den grad helse er en utfordring blant de eldre deltakerne, vil antakelig flere i denne gruppen enn blant de yngre deltakerne være på vei mot uførepensjon. Helsemessige forskjeller mellom aldersgruppene kan dermed være en direkte forklaring på hvorvidt deltakerne er i arbeid etter jobbklubb. Likevel tyder tidligere randomiserte studier på større effekt blant deltakere med svak mental helse (Liu mfl. 2014). Effekten av jobbklubb for dem med svak helse kan dermed være betydelig.

At yngre deltakere har større utbytte av jobbklubb enn eldre, kan ikke ses uavhengig av den forsterkede ungdomsinnsatsen for dem under 30 som ble iverksatt i år 2017. Målsettingen med innsatsen var å få flere unge under 30 år i aktivitet. Det er mulig at dette

«riset bak speilet» ga dem en ekstra motivasjon, og at de dermed får mer utbytte av et kortvarig tiltak som jobbklubb. Tidligere refererte studier har indikert svake kortsiktige effekter av mer langvarige tiltak, delvis fordi personer i slike tiltak i mindre grad aktivt søker jobb mens de deltar i tiltaket (Card mfl. 2010; Kluve 2010). Samtidig er det verdt å nevne at kvasiexperimentelle analyser av tiltak for unge, der jobbklubb var en sentral del, ikke viste effekt på arbeid (Strand, Grønningsæter, Nielsen & Holte 2020).

Styrker og begrensninger ved studien

Det er noen sentrale begrensninger ved denne studien. Vi benytter Aa-registeret som grunnlag for å identifisere om deltakerne har inntektsgivende arbeid. Dette registeret angir om personer har inntektsgivende arbeid, men angir ikke inntekt. Vi kan derfor ikke si noe om de økonomiske konsekvensene av økt arbeidstilknytning. Aa-registeret inneholder ikke informasjon om reell arbeidstid, men forventet arbeidstid for to uker i hver kalendermåned. Det er stor usikkerhet omkring nøyaktigheten av disse registreringene, for eksempel fordi arbeidsgivere ikke nødvendigvis har en klar formening om hvor mange timer det vil bli behov for, fordi de ikke månedlig oppdaterer forventningene for personer med variabel arbeidstid, eller fordi forventet og reell arbeidstid ikke korresponderer.

Studien har ingen kontrollgruppe av deltakere som ikke har vært i jobbklubb. Selv om resultatene viser en gradvis økning i arbeidstilknytningen etter deltakelse i jobbklubb, er det vanskelig å si noe sikkert om effektene for deltakerne. Selv om det er lovende at sysselsettingen øker etter deltakelse i jobbklubb, kan vi ikke umiddelbart og utelukkende tilskrive denne økningen jobbklubb. Det er rimelig å anta at deltakere kan finne arbeid uavhengig av jobbklubb, spesielt når målgruppen for jobbklubb er jobbsøkere med lavere bistandsbehov. Vi forsøker å minimere denne feilkilden ved å kontrollere for den underliggende tendensen til endringer i arbeidstilknytning i observasjonsperioden, men er ingen garanti for at de observerte effektene utelukkende kan tilskrives jobbklubb. Våre statistiske modeller tar ikke hensyn til det potensielt strategiske tidspunktet for når en deltaker starter i jobbklubb. Nav har en praksis hvor jobbklubb gjerne tildeles mot slutten av en deltakers tiltaksperiode; tiltaket er rettet mot personer som er klare til å søke jobb. Dette strategiske tidspunktet for tildeling kan føre til at modellene våre overvurderer den faktiske effekten av jobbklubb. At sysselsettingen øker etter jobbklubb, er altså lovende, men kan ikke nødvendigvis utelukkende tilskrives jobbklubb. Mange arbeidsledige får seg jobb på egen hånd. Og spesielt hvis jobbklubb er siste ledd i en tiltakskjede, er det grunn til å tro at mange ville fått jobb uansett når de gikk ut og prøvde.

For å få sikker kunnskap om eventuelle effekter av jobbklubb bør man gjennomføre eksperimenter. Slike eksperimenter bør være dimensjonert for å identifisere effekter i subgrupper, slik at de også kan bidra med kunnskap om hvilke grupper som har nytte av jobbklubb. I lys av den økte digitaliseringen vil det også være interessant å identifisere virksomme elementer i jobbklubb, undersøke om man oppnår samme effekt av digitale jobbklubber som av fysiske, og studere om forskjellene mellom menn og kvinner og mellom norskfødte og innvandrere avhenger av jobbklubbens format.

Referanser

- Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P. & Martinez, S. (2017). *Living up to expectations: How job training made women better off and men worse off*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w23264>
- Albert, R., Escot, L. & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351–375. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540160>

- Aldashev, A., Thomsen, S. L. & Walter, T. (2010). Short-term training programs for immigrants: Do effects differ from natives and why? *ZEW-Centre for European economic research discussion paper*, (10-021).
- Allison, P. D. (2005). *Fixed effects regression methods for longitudinal data using SAS*®. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Allison, P. D. (2009). *Fixed effects regression models*. SAGE publications.
- Azrin, N. H., Flores, T. & Kaplan, S. J. (1975). Job-finding club: A group-assisted program for obtaining employment. *Behaviour Research and Therapy*, 13(1), 17–27. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(75\)90048-0](https://doi.org/10.1016/0005-7967(75)90048-0)
- Battisti, M., Giesing, Y. & Laurentsyeva, N. (2019). Can job search assistance improve the labour market integration of refugees? Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 61, Artikkel 101745. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.07.001>
- Brenninkmeijer, V. & Blonk, R. W. B. (2012). The effectiveness of the JOBS program among the long-term unemployed: a randomized experiment in the Netherlands. *Health Promotion International*, 27(2), 220–229. <https://doi.org/10.1093/heapro/dar033>
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H. & van Ryn, M. (1989). Job Seeking, Reemployment, and Mental Health: A Randomized Field Experiment in Coping With Job Loss. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 759–769. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.759>
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>
- Filges, T., Smedslund, G. & Jørgensen, A.-M. K. (2018). Active Labour Market Programme Participation for Unemployment Insurance Recipients: A Systematic Review. *Research on Social Work Practice*, 28(6), 653–681. <https://doi.org/10.1177/1049731516630385>
- Hagelund, A., Øverbye, E., Hatland, A. & Terum, L. I. (2016) Sanksjoner-arbeidslinjas nattside, *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(1), 24–43. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-01-02>
- Hamre, J. I. (2006). *Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak påbegynt 4. kvartal 2004: dokumentasjon og analyse av effekter november 2005*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/evaluering-av-ordinaere-arbeidsmarkedstiltak-paabegynt-4.kvartal-2004>
- Heggebø, K. & Elstad, J. I. (2018). Is it Easier to Be Unemployed When the Experience Is More Widely Shared? Effects of Unemployment on Self-rated Health in 25 European Countries with Diverging Macroeconomic Conditions. *European Sociological Review*, 34(1), 22–39. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx080>
- Holleder, A., Jahn, H. J. & Klein, D. (2021). JOBS Program Germany for health promotion among the unemployed in the community setting with institutions for employment promotion (JobsProgramDtl): study protocol for a randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 21(1), 261–261. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10251-8>
- Lødemel, I. & Trickey, H. (2000). *An offer you can't refuse: Workfare in international perspective*. Bristol: Policy Press.
- Junna, L., Moustgaard, H., Tarkiainen, L. & Martikainen, P. (2019). The Association Between Income and Psychotropic Drug Purchases: Individual Fixed Effects Analysis of Annual Longitudinal Data in 2003–2013. *Epidemiology*, 30(2), 221–229. <https://doi.org/10.1097/ede.0000000000000956>
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>
- Liu, S., Huang, J. L. & Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009–1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Maibom, J., Rosholm, M. & Svarer, M. (2017). Experimental evidence on the effects of early meetings and activation. *The Scandinavian Journal of Economics*, 119(3), 541–570. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12180>
- Malmberg-Heimonen, I. & Vuori, J. (2005). Financial Incentives and Job-search Training: Methods to Increase Labour Market Integration in Contemporary Welfare States? *Social Policy & Administration*, 39(3), 247–259. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2005.00438.x>

- Malmberg-Heimonen, I., West, B. T. & Vuori, J. (2017). Long-Term Effects of Research-Based and Practice-Based Job Search Interventions: An RCT Reevaluation. *Research on Social Work Practice*, 29(1), 36–48. Artikkel 1049731517748424. <https://doi.org/10.1177/1049731517748424>
- Nav (2019). Deltakere i arbeidsrettede tiltak. Tiltak. Tidsserie måned. Hentet 23. november 2023 fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/arkiv-tiltaksdeltakere.2019>
- Nav (2020a). Jobbklubb. Hentet 09. mars 2021 fra <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/jobbklubb>
- Nav (2020b). Jobbklubber. Hentet 09. mars 2021 fra <https://www.nav.no/no/lokalt/vestfold-og-telemark/kurs/jobbklubber>
- Paver, R., De Witte, H., Rothmann, S., Van den Broeck, A. & Blonk, W. W. B. (2020). The implementation and evaluation of the south african adaption of the JOBS program. *Frontiers in Psychology*, 11(1418), 1–13 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01418>
- Strand, A. H., Grønningsæter, A. B., Nielsen, R. A. & Holte, J. H. (2020). *Tid for aktivering-Evaluering av forsterket ungdomsinnsats i NAV*. Rapport 2020:19. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Tøge, A. G. & Blekesaune, M. (2015). Unemployment transitions and self-rated health in Europe: A longitudinal analysis of EU-SILC from 2008 to 2011. *Social Science & Medicine*, 143, 171–178. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.08.040>
- Vinokur, A. D., van Ryn, M., Gramlich, E. M. & Price, R. H. (1991). Long-Term Follow-Up and Benefit-Cost Analysis of the Jobs Program: A Preventive Intervention for the Unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 213–219. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.213>
- von Simson, K. (2023). *Hva virker for hvem. Kunnskapsoversikt over effekter av aktiveringstiltak på sysselsetting og arbeidstilbud. Norske erfaringer*. Rapport 2023:1. Mo i Rana: Nav.
- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A. D. & Price, R. H. (2002). The Työhön job search program in Finland: benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 5–19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.5>
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369–396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Wunsch, C. (2016). How to minimize lock-in effects of programs for unemployed workers. *IZA World of Labor*. https://econpapers.repec.org/article/izaizawol/journl_3ay_3a2016_3an_3a288.htm
- Aase, T. (1994). *Evaluering av jobbklubb i Vest-Agder*. Kristiansand: Agderforskning.