

JOBFORMIDLING I DANMARK

Af Jacob Klivager Vestergaard

3. OKTOBER 2016
AALBORG UNIVERSITET
Speciale i Politik og administration





Titelblad:

Institution: Aalborg Universitet
Institut: Instituttet for statskundskab
Uddannelse: Politik og Administration
Type/årgang: Specialeafhandling – 10. semester
Vejleder: Kelvin Baadsgaard
Antal normalsider: 74

Forfatter: Jacob Klivager Vestergaard

Afleveringsdato: 03-10-16



Abstract:

In the year 1899, the employers and the unions reached an agreement, where they had started the labor market as a new institution. This institution has lasted and is still in force today as the labor market in Denmark. Labour market policy has continuously changed over the last 100 years, but the basic rules are maintained. Trade unions and employers have a common goal of getting a functioning labor market, and a functioning labor market requires that people in the community are working. They do so for various reasons, but it is particularly social, personal, altruistic and economic causes that underlie that people work in today's society. However, it is not everyone who can find work and that's why both the state and unions have taken the task on themselves - provide jobs for the unemployed persons.

This master focuses on job matching and arrangement in both the public and in the unions and is scientifically based on cases from the union 3F and the job center in Frederikshavn. The approaches are different, but the job matching are generally characterized by cooperation between the organizations, since they have common goal to get the unemployed back into work. 3F uses the primarily demand-oriented labor market policy, where they try to make their members more attractive to businesses. They do this by providing skills and training of their members and take in calls from companies. In the job center, they have a more supply-oriented approach, but this is a requirement from the state. The supply-side approach has its roots in an employment strategy which began in the 00s, when it comes to making the unemployed as available as mobile and flexible as possible and to provide a greater supply of labor. In the job center in Frederikshavn, they try however to do demand-oriented job labor market policy where they ask the companies for their future needs in labor. Then they try to make the unemployed available to its needs through skills and upgrading.

Job matching and arrangement has been around since the institution was founded and was initially started by the trade unions and the individuals network. In 1924, the first public employment agency was founded. It was started in the local communities and focused on getting people to become self-sufficient, so they did not abuse the welfare system. During the 20th century it changed to become a more passive system. In the 90s,



changing the strategy itself and we saw the first step towards active labor market policies, requiring training and activation during unemployment. 90s was marked by a human capital approach. In 00s it was a work-first approach, which came to assert itself. Reforms intended to motivate the unemployed through economic incentives and activation that would get people to work. In 2014 they adopted a new employment reform facing focus a bit back to human capital, but which is still strongly influenced by the work first approach. This has significant implications for the future job matching, as the impact happens at the institution in the past affects the institution in the future.

This master examines why the historical development of job matching, the job matchings current function and the reasons for why we make job matching and arrangements in general, the unions and in the public office.



Indholdsfortegnelse

1 Indledning.....	8
1.1 Relevans og historie	8
1.2 Afgrænsning:	10
1.3 Problemformulering:	11
2 Begrebsdefinitioner	13
3 Design og metode	14
3.1 Design:	14
3.1.1 Historisk analysedesign:	15
3.1.2 Komparativt casedesign:.....	15
3.1.3 Videnskabsteori og metodologi.....	17
3.2 Undersøgelsesmetode:	18
3.2.1 Dokumentanalyse	18
3.2.2 Interviews	20
3.2.3 Statistik	22
3.2.4 Metodetriangulering.....	24
3.3 Anvendelse af teori og empiri.....	24
3.3.1 Analysestrategi	24
3.3.2 Anvendelse af teori:	26
3.3.3 Anvendelse af empiri.....	27
3.4 Validitet og reliabilitet.....	27
3.4.1 Validitet:	27
3.4.2 Reliabilitet:	28
4 Teori:	30
4.1 March and Olson – rediscovering institutions	30
4.2 Nyinstitutionalisme:.....	31
4.2.1 Hall og Taylor:	31
4.2.2 Historisk institutionalisme.....	32
4.2.3 Forskellige typer af sporafhængighed:.....	35
4.3 Ledighedsparadokset.....	37



5	Analyse.....	40
5.1	Analyse I – jobformidling udvikler sig i historien.....	40
5.1.1	Formidling af arbejde før år 1970:.....	40
5.1.2	Formidling af arbejde fra 1970-1990:	42
5.1.3	Formidling af arbejde fra 1990-2000:	44
5.1.4	Formidling af arbejde fra 2000-2007:	46
5.1.5	Formidling af arbejde fra 2007-2016:	48
5.1.6	Delkonklusion:	51
5.2	Analyse II: Formidling i dag:	52
5.2.1	Udbuds- og efterspørgselsorienteret jobformidling	53
5.2.2	Jobformidling i jobcenteret	55
5.2.3	3F's centrale strategi om jobformidling	62
5.2.4	3F's lokale jobformidlingsindsats.....	66
5.2.5	Samarbejdet mellem faglige organisationer og jobcentre	70
5.2.6	Delkonklusion.....	72
5.3	Analyse III: Hvorfor formidles der arbejde?	73
5.3.1	Regeringen og ministeriet formidler for vækst og mennesker	74
5.3.2	Jobcenteret formidler for lokalsamfundet og økonomien	78
5.3.3	3F formidler, fordi det er forventet	80
5.3.4	Den ledige vil gerne arbejde – for sin egen og andres skyld	84
5.3.5	Delkonklusion:	86
6	Konklusion.....	88
7	Perspektivering	92
8	Litteraturliste:.....	94

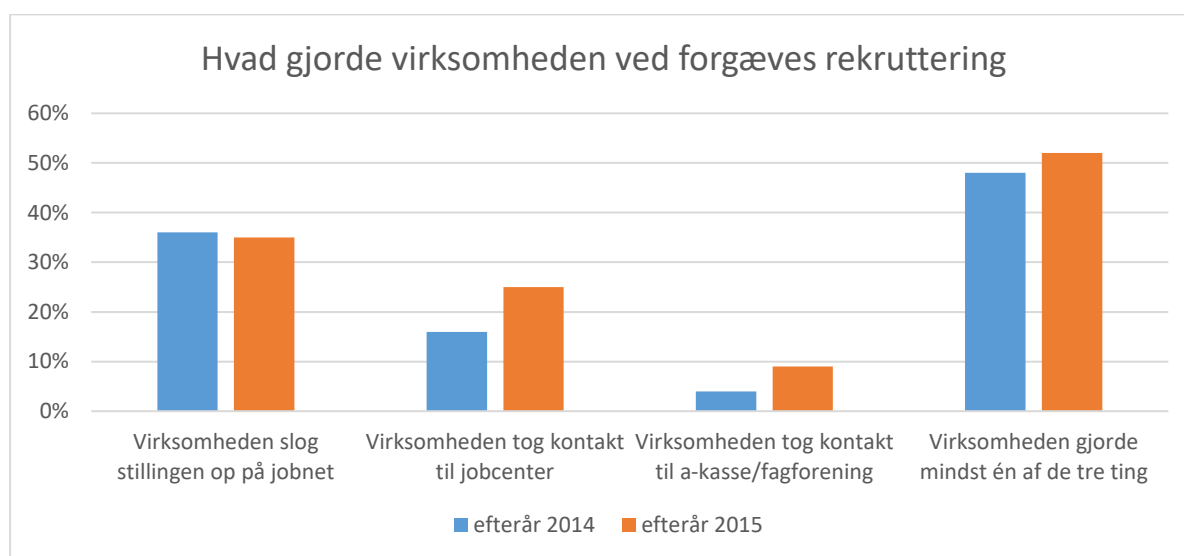
1 Indledning

1.1 Relevans og historie

Når en person bliver ledig på arbejdsmarkedet, har målet altid været at få en person tilbage i arbejde igen. Da det kapitalistiske samfund brød igennem, og den industrielle revolution startede, var det også på samme tid en omvæltning af arbejdsmarkedet. Hvor personer før primært arbejdede i sjaks som bønder eller for herremanden, blev det i højere grad et forhold mellem arbejdsgiver og lønmodtager med penge som betaling. I 1899, efter generalstrejken og septemberforliget kom på plads, ændrede arbejdsmarkedet sig også igen. Her blev fagforeningerne og arbejdsgiverne institutionaliseret til at skulle forhandle om, hvordan vilkårene på arbejdspladsen skulle udformes. Dette blev gjort i samarbejde med staten, som oftest blev anvendt som enten mægler, forvalter eller administrator på visse områder. I 1907 indføres dagpengene, hvor staten begyndte at yde bidrag til arbejdsløshedskasserne. Formelt blev der indgået en aftale, hvor lønmodtagerne stadig bidrogede med kontingent til a-kasserne, men hvor en større og større del af den udbetalte sum var skattefinansieret. På denne måde var lønmodtagerne sikret ved ledighed. På dette tidspunkt var jobformidlingen noget, der primært skete igennem netværk og indimellem i a-kasserne eller fagforeningen. Dette varer ved frem til 1913, hvor arbejdsgiverne ønskede en offentlig arbejdsformidling, som her blev vedtaget ved lov. Det betød et sideløbende samarbejde i mellem arbejdsformidlingen og lønmodtagerorganisationerne. I 1969 ændres det til en egentlig monopolisering af arbejdsformidlingen, som derfra skulle forestå alt jobformidlingen. Der var dog særlige tilfælde, hvor privat formidling stadig fandt sted under særlige omstændigheder. I 1978 fik a-kasserne igen mulighed for jobformidling i et begrænset omfang ved parallelanvisning. I 1990 blev monopoliseringen helt ophævet, så a-kasserne fik fuld mulighed for anvisning igen. Det samme gjaldt kommunerne, som skulle formidle arbejde til udsatte grupper (Den store danske, 2009). Med gennemførelsen af strukturreformen i 2007 blev der udvalgt ti kommuner, der skulle agere testkommuner i forbindelse med kommunale jobcentre, der skulle formidle job til både de forsikrede og de ikke-forsikrede ledige samtidig med en langt højere grad af selvformidling, da jobnet.dk i mellemtiden var blevet oprettet. I 2009 valgte den daværende regering, at dette skulle indføres permanent i alle kommuner (KL, 2008). I 2013 blev a-

kasserne igen inddraget, da de skulle være med i fællessamtaler i mellem jobcenteret, a-kassen og den ledige, hvilket er situationen i dag (Beskæftigelsesministeriet, 2014b). Opgaven er dog ikke kun ved jobcentrene. Fagforeningerne formidler også kontakt imellem deres medlemmer og virksomheder, hvor de forsøger at skabe kontakt, så medlemmerne kan gå fra ledighed til ansættelse (3F, 2016).

For ingen af de to instanser virker indsatsen dog optimalt i rekrutteringsindsatsen for virksomhederne. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har i deres rekrutteringsanalyse for efteråret 2015 fastslået, at virksomheder med rekrutteringsproblemer i mindre omfang, anvendte de faglige organisationer og jobcenteret (dog noget oftere) (STAR, 2015). Det var kun i 9 % af tilfældene, at virksomhederne tog kontakt til a-kassen eller fagforeningen, og 25 % af tilfældene blev der taget kontakt til et lokalt jobcenter. I 35 % af tilfældene slog virksomheden stillingen op på jobnet.dk, og i 52 % af tilfældene var det mindst én af de tre ting.



Figur 1 - Figuren er lavet med baggrund i tal fra STAR's rekrutteringsanalyse fra efteråret 14 og 15 (STAR, 2015): <http://star.dk/da/Viden-og-analyse/Overvaagning/Rekrutteringsanalyser.aspx>

Figuren viser en stigning i antallet af virksomheder, som tager kontakt til enten jobcenteret eller a-kassen, når der skal formidles job. Det tyder på, at der det seneste år derfor er kommet mere fokus på området, hvilket aktualiserer problemet omfang i mere væsentlig grad. Man havde med jobnet.dk også en idé om, at jobformidling i højere grad skulle individualiseres, så den enkelte selv skulle forsøge at finde arbejde via digitale veje. Men er

dette blevet gjort så meget, at det offentlige er begyndt at nedprioritere de øvrige jobformidlingsmetoder mere? Dette kan der sættes spørgsmålstejn ved.

3F er på den baggrund gået ind i kampen om formidling af de jobs, som arbejdsgiverne efterlyser i aviserne. Søren Heisel, forbundssekretær i 3F, udtaler blandt andet følgende til Børsen i august 2015:

"Hvis man ikke engang har taget kontakt til det lokale jobcenter eller har haft fat i os, kan man spørge, hvor stor en indsats der egentlig er gjort for at finde en ledig. Arbejdsgiverne kan bare ringe til os. Vi skal nok finde den arbejdskraft, de mangler" Citat (Bendsen, 27-08-2015).

Med 3F's udmelding melder de sig meget klart på banen med ønsket om at formidle jobs til deres medlemmer, når de kommer til at stå i ledighed.

Derfor er det flere steder forsøgt at optimere jobformidlingsindsatsen. Et svar fra jobcenterne og fagforeningerne har i visse tilfælde været at lave messer og projekter med mål om at øge kontakten mellem virksomheder, fagforeninger og jobcentre (Nordjyske, 11-01-16).

1.2 Afgrænsning:

Den danske beskæftigelsespolitik er et af de størst belyste fagområder, hvilket også gør det særligt vigtigt at få afgrænset sig til et konkret undersøgelsesområde. Dette afsnit op-ridser de særlige karaktertræk, som projektet skal omfavne.

Projektets undersøgelsesfokus er den aktive arbejdsmarkedsindsats og herunder selve det formidlingsled, som fagforeningerne og jobcentre agerer. Det vil sige, at det er deres fokus på selve *formidlingen*, som indebærer, hvordan og hvorfor de agerer som formidler. Det er som udgangspunkt ikke tiltænkt at se på, hvordan virksomhederne skaffer arbejdskraft, og hvordan den ledige søger arbejde, på trods af at dette også kan være relevant for selve outputtet i en jobformidlingssituation.

Projektet skal give et bud på, hvordan formidlingen historisk er opstået, har udviklet sig, og hvorfor det i dag er særligt vigtigt, at der er en formidlingsinstitution. Der vil som udgangspunkt ikke blive kigget på selve organisationernes opbygning og struktur, selvom

det kan blive nødvendigt at inddrage særlige karaktertræk, hvis det har stor betydning for udviklingen af formidling.

Til sidst vil det som udgangspunkt heller ikke være den enkelte medarbejder, der kommer i fokus, men i stedet selve institutionen og de institutionelle regler, der ligger bag, som skal være grundlaget for projektet. Den enkelte medarbejders vinkel på, hvordan institutionen og dens formidling ser ud, kan dog blive et positivt bidrag til rapporten.

For at opretholde et ordentligt sammenligningsgrundlag vil det også være nødvendigt at afgrænse, *hvem* der er udgangspunktet i jobformidlingen. Her vil der først og fremmest ses på den forsikrede ledige, da det er denne type ledige, som de faglige organisationer har.

1.3 Problemformulering:

Problemformuleringen tager udgangspunkt i det problemfelt, som tidligere er beskrevet, og opgaven kommer ud fra dette til at tage udgangspunkt i jobformidling. Problemformuleringen ser således ud:

Hvordan har jobformidlingen i Danmark i det offentlige og faglige organisationer udviklet sig, og hvilken forståelse ligger der bag nødvendigheden med formidling af arbejde til ledige?

- Hvordan har jobformidlingen udviklet sig i Danmark historisk?
- Hvordan formidler henholdsvis fagforeningen og det offentlige jobformidlingen til de ledige?
- Hvad er årsagerne til, at der skal formidles job til de ledige?

De enkelte problemspørgsmål skal bruges til at uddybe og svare på problemformuleringen. Det første spørgsmål har et historisk perspektiv, så der kan analyseres på det omfang, som jobformidlingen i Danmark har gennemgået. Den historiske kontekst er vigtig, fordi den afspejler forskellige metoder og perspektiver på jobformidlingen. Den kan ydermere også i et historisk institutionelt perspektiv, bruges til at beskrive, hvordan institutionerne fremadrettet kan udvikle sig på baggrund af fortiden.



Den første problemstilling skal forsøge at give et historisk overblik over, hvordan institutionen har udviklet sig fra dengang arbejdsmarkedet blev dannet som vi kender den i dag. Den vil have et grundlæggende fokus på, hvordan det er blevet forsøgt at få arbejdsløse i arbejde og dermed ageret som formidlingsinstans.

Den anden problemstilling skal fremhæve de to formidlingsindsatser, der er fra henholdsvis jobcenteret og fagforeningen. Dette giver et billede af, hvordan jobformidlingen i dag er skruet sammen. En sammenligning imellem de to vil samtidig kunne give et større billede på, hvor jobformidlingen er på vej hen, og hvor den kan optimeres.

Den sidste problemstilling skal se på, hvorfor jobformidlingen er skruet sammen som den er i dag, og forståelsen af nødvendigheden for formidling af arbejde til ledige. Dette skal være en viderebygning af de to øvrige problemstillinger.

2 Begrebsdefinitioner

Begrebsdefinitioner igennem rapporten og i problemformuleringen er gennemgået her. Dette er dog kun de begreber, der anvendes indtil teoriafsnittet, hvor flere begreber teoretiseres.

Jobformidling: Der tales om jobformidling, når en ekstern instans forsøger at være medlem og kontakt imellem en ledig og en virksomhed med målet om, at de skal finde sammen, uagtet om det er i et efterspørgsels- eller udbudsorienteret øjemed.

Ledige: Når der tales om ledige i denne rapport, er der tale om de forsikrede ledige, der har tilknytning til en a-kasse. I tilfælde, hvor der ikke er tale om forsikrede ledige, vil det fremgå som værende ikke-forsikret ledig.

De faglige organisationer: Når der tales om de faglige organisationer i denne rapport, defineres det som værende *både* a-kasser og fagforeninger. Det er dog kun i det tilfælde, hvor det er samme organisation, der står bag det. F.eks. 3F, som er organiseret sammen med 3FA på trods af, at det teknisk set er to forskellige organisationer. Desuden vil de faglige organisationer i denne opgave bestå af de fagforeninger, der hører ind under LO, FTF eller AC.

3 Design og metode

3.1 Design:

Dette afsnit vil vise projektets opbygning og design. Figuren illustrerer, hvordan projektforsløbet er tiltænkt.

Indledningen og problemfeltet definerer omfanget af problemstillingerne.

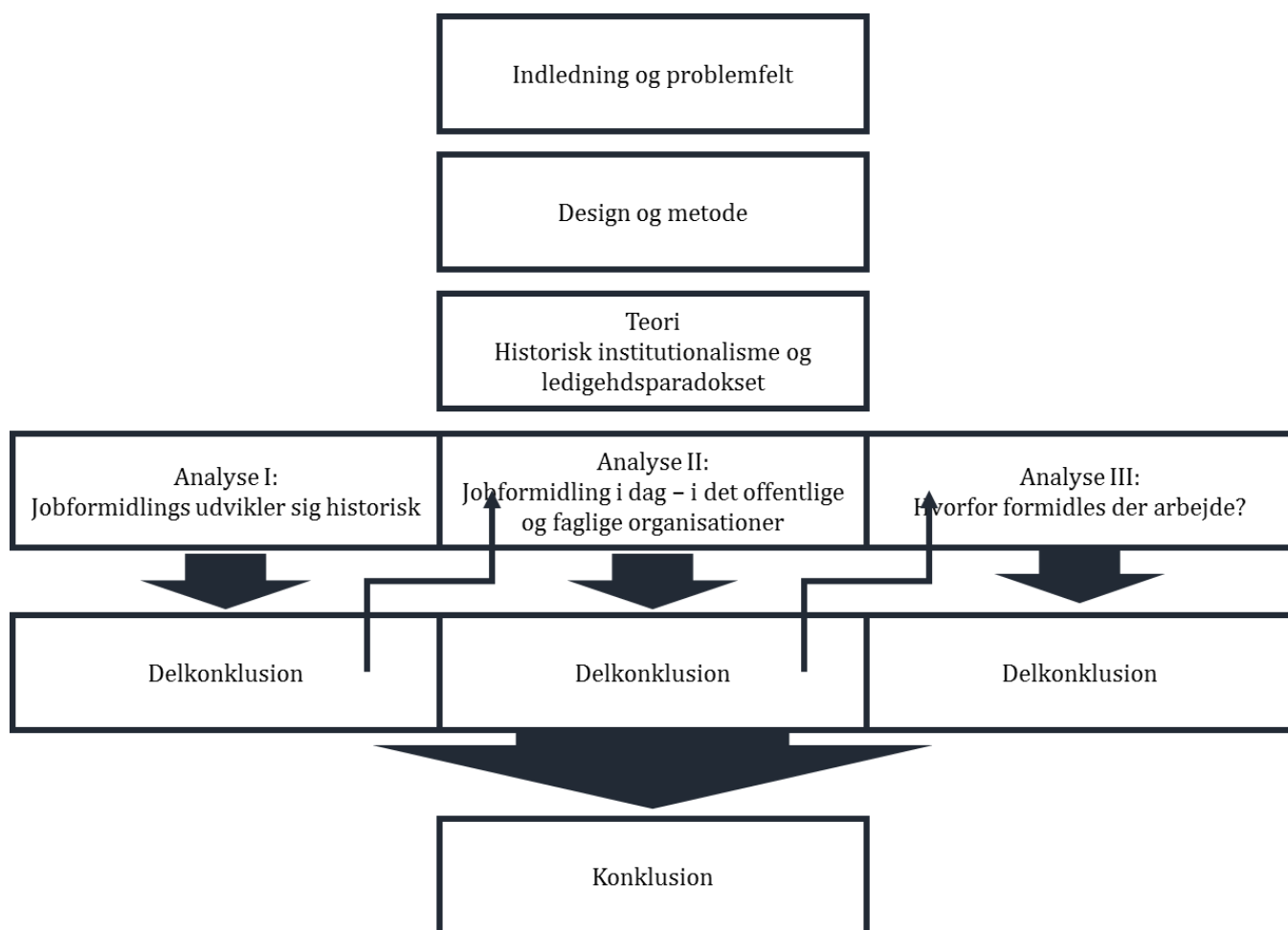
Design- og metodeafsnittet skal danne overblik over de konkrete værktøjer, som er arbejdet med i projektet. Et godt design og en god metode er derfor nødvendig, for at vise, at det funderer på et videnskabeligt grundlag.

Analyse I er en historisk oversigt over, hvordan formidlingen har udviklet sig i Danmark både for den statslige og faglige organisationers formidlingsindsats. Dette skal give grundlag for at kunne analysere på, hvordan de hver især formidler arbejde. Tidsperspektivet kan anvendes til at se på, hvilke elementer der går igen.

Analyse II skal bygge videre på de konklusioner, som analyse I har fundet frem til, hvorefter der laves en analyse af de anvendelsesmetoder, som henholdsvis jobcentrene og fagforeningerne bruger i deres jobformidling.

Analyse III anvender både konklusionerne fra analyse I og II. Det skal bruges til også at sætte nogle refleksioner på, hvorfor vi har jobformidling i Danmark. Det bygger på, hvorfor det er nødvendigt at have arbejde og jobformidling i Danmark.

Afslutningen og konklusionen har til hensigt at svare på problemformuleringen via de 3 analyser.



Figur 2 - projektets opbygning

3.1.1 Historisk analysedesign:

Projektets analysedesign lægger op til, at der skal være en historisk gennemgang af jobformidlingen og de anvendelsesstrategier, der dannes på baggrund for dette.

Der vil derfor laves en historisk gennemgang af både arbejdsformidlingens/jobcenterets og de faglige organisationers jobformidling. Herefter vil der laves en sammenligning i et komparativt casedesign af 3F's jobformidlingsindsats og et jobcenterets jobformidlingsindsats.

3.1.2 Komparativt casedesign:

Formålet med at anvende det komparative casedesign er at kunne sammenligne og adskille de to store jobformidlingsinstanser. Fordelen ved at anvende det komparative casedesign er, at det bliver muligt at teste sammenhænge ud fra flere synspunkter og altså ikke kun ét, som det sker ved en enkeltstående case (Antoft, 2012). Med det komparative

casesdesign kan der i højere grad siges noget om de *tendenser*, der udspiller sig på arbejdsmarkedet inden for jobformidling. Antoft argumenter også for, at det i højere grad muliggør generaliseringer og samtidig udbygger de unikke tilfælde i cases. Derudover fremhæves det, at det komparative casesdesign ofte kan fremstå stærkere og mere overbevisende, end det ofte er tilfældet med single-cases. Det skyldes de flere vinkler, som casen kan ansues ud fra, og at der er et udgangspunkt, der kan testes ud fra. Ulemperne med det komparative casesdesign er der også flere af. For det første er det mere ressourcekrævende, og det er derfor også nødvendigt med en grundig afklaring om, hvorvidt de ekstra kræfter *bidrager* med ny og nødvendig viden. Derfor skal der strategisk lægges en plan for de fordele og ulemper, som opstår ved at inddrage flere cases. I denne rapport fremlægges strategien i udvælgelsesafsnittene for henholdsvis et jobcenter og 3F. For det andet er der en større udfordring i at finde det unikke i en komparativ analyse. Det kan helt klart være en udfordring i dette projekt, men jeg mener at have fundet en strategi, der kan opløse denne problemstilling ved principielt at lave to enkeltstående cases, som forsøger at ansue omfanget af jobformidlingen i begge instanser. De to cases har ikke samme udgangspunkt, og der er ingen af de to cases, der fastlægger udgangspunktet. På den måde kan man godt argumentere for, at det i princippet er to enkeltstående cases, der analyseres på for til sidst at opnå en differentiering og sammenligning. Så på trods af, at de to instanser er meget forskellige, bør det ses som en "most similar" strategi, da deres *mål* er det samme (Antoft, 2012). Målet er at få formidlet job til borgere og medlemmer. Det vil muligvis have givet større mening at analysere jobcenteret i Aalborg og 3F i Aalborg, da de konkret har samarbejdet oppe at køre. Men efter samtaler med en embedsmand i jobcenteret i Aalborg, blev dette droppet, da indsatsen som udgangspunkt først var ved at blive genformet. Derudover kunne der slås to fluer med ét smæk ved at interviewe jobcenterchefen i Frederikshavn, der også er tidligere arbejdsformidlingschef i Nordjylland.

For mange casestudier er det nødvendigt at indsupplere en tidsfaktor for at kunne opnå de rigtige kausaliteter. De Vaus beskriver to måder, hvorpå dette er opnåeligt. Den første model er et historieperspektiv, hvor der kigges retrospektivt. Den anden model er ved et prospektiv, hvor der kigges på nutiden og fremtiden (de Vaus, 2001). Det er nødvendigt i dette projekt at kigge tilbage på både de faglige organisationer og på jobcente-

ret/arbejdsformidlingen. Ud fra dette arbejdes der retrospektivt. Da både teorien og problemet har et historisk perspektiv med en idé om, at historien har indflydelse på fremtiden, vil der også være et prospektivt udgangspunkt.

Det sidste element, der også bør inddrages i designet, er elementet om, hvorvidt de to cases påvirker hinanden. Dette er uden tvivl tilfældet i disse cases. Jobcenteret/AF og de faglige organisationer har på skift været med til at formidle jobs. På nuværende tidspunkt har hovedopgaven været ved jobcenteret, men de samarbejder også om samme mål. På den måde er de uløseligt forbundet i en påvirkning på hinanden. Da de også samarbejder på tværs af hinanden og har med samme mennesker at gøre, påvirker de naturligvis også hinanden.

Da det som udgangspunkt er to instanser, der står for jobformidlingen (hvis der ses bort fra private profitskabende selskaber), så er der taget udgangspunkt i henholdsvis det nuværende jobcenter i Frederikshavn og den nationale beskæftigelsespolitik og 3F's nationale strategi og 3F-Aalborg. Der ses derfor samlet på jobformidlingsindsatsen i Danmark med fokus på de to cases i Aalborg og Frederikshavn. Der søges svar på de politiske årsager, de overordnede linjer og baggrunden for, hvorfor jobformidlingen sker i et nationalt perspektiv, mens det på lokalt niveau skal både ses på udførelsen bevæggrundene.

3.1.3 Videnskabsteori og metodologi

I rapporten arbejdes der som udgangspunkt efter en kritisk realistisk tilgang, hvor verden kan observeres, men hvor der også findes underlæggende strukturer i samfundet, der påvirker adfærden og ikke kan observeres. Først ses der på de konkrete hændelser, der er sket i forbindelse med jobformidling for senere at dykke ned i de bagvedliggende strukturer, der har sin egen forklaringskraft. Rapporten udarbejdes derfor abduktivt, da der både er en teoretisk forståelse, men forklaringskraften sker via empirisk indhentning af data. Det teoretiske forsøger derefter at udrede de strukturelle bevæggrunde og kausaliteter imellem, hvad der kan observeres, og hvad der er en bagvedliggende faktor. Tilgangen er dog ikke fuldstændig arketyrisk.

3.2 Undersøgelsesmetode:

Projektet indeholder både en kvantitativ og en kvalitativ undersøgelsesmetode. Der inddrages både dokumentanalyse, interviews og statistik. Hvert af værktøjerne inddrages til at styrke hinanden. Selve rammen af projektet bliver udarbejdet fra en dokumentanalyse og flere (men særligt 3F's) statistiske undersøgelser. Interviews skal bruges til at give projektet dybde.

3.2.1 Dokumentanalyse

Dokumentanalysen anvendes som et af de større analyseværktøjer i rapporten. Dokumentanalysens primære formål er at danne fundament for resten af analysen. Der inddrages forskellige historiske dokumenter, bøger, artikler, love og strategier fra hhv. jobcenter og 3F. Dette skal tilsammen give et indblik i jobformidlingens udvikling samt klarlægge de konkrete værktøjer, der anvendes.

Strategi for dokumentanalysen:

Der er i rapportens design og analysestrategi blevet opstillet en række anvendelsesmuligheder for, hvordan rapportens udvikling skal ske. Dokumentanalysen kommer til at følge strategien og er det primære metodeværktøj, der skal svare på problemformuleringen. Der er dog forskel på, hvilke former for dokumentanalyse der tages i brug. I analyse I vil der primært være dokumentanalyse med fokus på den historiske kontekst, hvor det har været nødvendigt at kigge på lovgivningen, politiske reformer samt fortællinger fra offentlige anvisningsinstanser. I analyse II vil der være fokus på retningslinjer og fremgangsmetoder, som er indhentet fra forbundshuset i 3F. Det sammenlignes med den lokale indsats, hvor der er foretaget interview. Til sidst i analyse III vil dokumentanalysen belyse videre på tidligere analysers konklusioner, men har også dokumentanalyse i form af udtalelser fra beskæftigelsesministre, interviewpersoner og statistik.

Historisk analyse med fundament i dokumentanalyse:

Den historiske analyse af jobformidlingsindsatsen tager i særlig grad udgangspunkt i dokumenter. De dokumenter, der arbejdes med, er særligt lovtekster fra arbejdsmarkedet. Det er udgivelser om den nye lovgivning, udvalgsarbejde, regeringsfremlæggelser og af-

taletekster. Jo nyere teksterne er, desto lettere har det også været at tage andre dokumenter i brug (såsom udvalgsarbejde, rapporter og tidsskrifter), men i den meget gamle litteratur har det primært været lovttekster og fortællinger fra anvisningsinstanserne. Udvælgelsens af lovene har været på baggrund af følgende to kriterier:

- 1) Der oprettes eller ændres i lovgivningen omkring arbejdsformidling, jobformidling eller arbejdsanvisningen.
- 2) Tekst med særlig politisk betydning for jobformidlingen. Dette kan også være elementer, der får betydning senere, men som på daværende tidspunkt ikke nødvendigvis har været intentionen.

Med disse kriterier er særligt de ældre lovttekster blevet gennemgået, men det har også haft nogle udfordringer. For det første er det uklart at se på, *hvorfor* lovgivningen er kommet og udformningen af den. For det andet er lovtteksterne ikke nødvendigvis dækkende over *implementeringen* af lovgivningen. Derfor kan dokumentanalysen af lovtteksterne kun give et fingerpeg om, hvordan virkeligheden reelt har set ud. Lovteksterne siger dog i høj grad noget om *intentionen* af lovgivningen og den reelle nedskrevne lov.

Fortællinger fra anvisningsinstanserne anvendes i et lille omfang, men det har udelukkende været for at underbygge lovgivningen på området.

Tekst og indholdsanalyse af udvalgsarbejde, udtalelser og aftaletekster

Der udarbejdes også tekst- og indholdsanalyse på særligt udvalgsarbejde, reformudspil og aftaletekster. Med indholdsanalysen fokuseres der derfor særligt på de politiske tiltag, der er foretaget, samt proces, formål og bagvedliggende politiske faktorer. Ideen med indholdsanalysen er at skabe et fundament til forklaring af, hvordan og hvorfor jobformidlingen er udviklet og udformet. I indholdsanalysen har det oftest været den samlede tekst, der har haft betydning, hvilket gør det en anelse mere vanskeligt at klargøre præcist metodiske retningslinjer. Det har dog altid været problemstillingsspørgsmålene, der er blevet taget udgangspunkt i.

- Analyse I anvendes det som fundament for den historiske analyse.
- Analyse II: Strategierne og fremgangsmetoder fra 3F fremlægges

- Analyse III: En gennemsøgning af forskellige reformer og udtalelser om, *hvorfor* det er nødvendigt med jobformidling.

Interne dokumenter fra 3F

Jeg har fået udleveret interne dokumenter fra 3F med PowerPoints fra hovedbestyrelsen, guides og fremgangsmåder til lokalafdelingerne fra embedsmændene, interne notater og statistik. Dette er benyttet til at se på forklaringer for jobformidling, og konkrete tiltag der tages i brug.

3.2.2 Interviews

Interview

Afsnittet om interview skal belyse, hvordan selve processen er strategisk udvalgt og efterfølgende udformet. Forskningsinterviewene er udformet semistrukturelt for at give en blanding af egne erfaringer og en struktur, der giver mulighed for at holde sig inden for problemfeltets emne (Kvale, 2011).

For at kunne nå omkring jobformidlingen er det intentionen, at der både bliver lavet interviews med nuværende chef i jobcenteret og tidligere chef i AF. I de faglige organisationer vil det blive den ledende person inden for jobformidlingen, den lokale politiske ledelse og en medarbejder, der arbejder med jobformidlingen. Derudover er der udvalgt en ledig til at fortælle om ledighed i systemet. I alt skal det give minimum tre interviews. Jobcenteret er repræsenteret ved chefen for jobcenteret i Frederikshavn, som i øvrigt også var chef for AF i Nordjylland. Den lokale politiske ledelse i 3F er lederen af a-kassen og Aksel, der er den faglige medarbejder med fokus på jobformidling. Derudover har der været samtaler med 3F's nationale jobformidlingsembedsmand, som der ikke er lavet interview med samt en embedsmand i jobcenteret i Aalborg kommune.

Det var som udgangspunkt hensigten, at der skulle laves et interview med flere personer, men det var primært ikke en mulighed, da der ikke blev svaret på henvendelser i sommeren. Derudover var det hensigten at lave interview med embedsmænd og politisk ledelse forbundshuset 3F, men det blev vurderet, at det materiale og den førte samtale i første omgang var tilstrækkeligt, foruden at de havde utrolig travlt med trepartsforhandlinger og kongres. Til sidst blev det overvejet at skaffe en person, der havde fået formidlet sit job

igennem faglig organisation eller jobcenteret, men her var det svært at få kontakt til personer, der ville stille op. I alt blev der derfor til 4 personer i 3 interviews samt to uformelle samtaler, og de dækkede også over mange af de problemstillinger, der tages yderligere op.

Interviewguide:

Der er udarbejdet en konkret interviewguide til hver af personerne. Strategien for interviewet er dog simpelt udformet, så der startes roligt ud med relativt lette spørgsmål for senere at intensivere spørgsmålene løbende. Der bliver givet mulighed for, at interviewpersonerne løbende kan komme med betragtninger, der ligger uden for forskningsspørgsmålene, hvis det anses for relevant. Her hviler der et større ansvar på interviewerens, der skal sørge for, at det fortsat er et relevant emne, der tales om. Alle interviews er semi-struktureret, så der relativt set er kontrol med interviewet, men samtidig mulighed for, at den interviewede kan komme med input, der er uden for dagsorden. Alle interviewguides, transskribering og spørgsmål vil være vedhæftet i bilag.

Udvælgelse af personer:

Personudvælgelsen sker på baggrund af en række kriterier. For det første skal personen kunne yde en uddybende og indsigtsgivende betragtning i forhold til det eksisterende. For det andet skal personen have været en aktiv del af det beskrevne, så det ikke kommer fra en sekundær kilde. For det tredje må der gerne være personer, der har forskellige betragtninger, eller som kan bakke hinanden op i det, der bliver sagt. På den baggrund har jeg udvalgt en række personer.

Jobcenterchef Frederikshavn og tidligere AF-chef i Nordjylland: Flemming Søborg

Flemming Søborg jobcenterchef i Frederikshavn og tidligere AF-chef i Nordjylland. Et særligt vigtigt interview, der både dækkede over nuværende og tidligere indsatser på beskæftigelsesområdet og anvendelsen af jobformidling.

3F-Aalborg – Dan Oxholm og Aksel Carlsen

Et lokalt fokus på, hvordan jobformidlingen foregår i 3F. Dette kan sættes op i mod det data, anskaffet fra 3F-nationalt, hvor det er interessant at se den reelle udførelse op i mod

den nationale politiske intention. Her var både den daglige ledelse repræsenteret ved a-kasse lederen samt den faglige medarbejder, der udfører jobformidlingsindsatsen.

En ledig person – Benjamin Bilde

For ikke kun at se perspektivet fra systemet afsøges den lediges syn på jobformidling. Det blev præsenteret ved Benjamin, som er ledig i Københavns Kommune. Det var særligt svært at finde ledige fra Frederikshavn eller 3F-Aalborg, der ønskede til at stille op til et interview. Benjamin blev valgt på baggrund af hans observationer på systemet, der kunne sættes et kritisk billede på. Dette var dog ikke den perfekte løsning, men det overholdt de ovenstående kriterier.

3.2.3 Statistik

Der anvendes en del statistik i rapporten for at give et billede af jobformidlingen. Der er taget udgangspunkt i to større kvantitative undersøgelser. Den ene er en tillidsrepræsentantsundersøgelse i 3F, og den anden er tal fra 3F's jobformidling. Foruden det anvendes også tal fra jobindsats.dk, der er det offentlige portal for statistik af beskæftigelsesindsatsen.

Tillidsrepræsentantsundersøgelse:

Respondenterne var fordelt efter de tillidsrepræsentanter, der svarede. Der var omkring 1300 respondenter, hvor det var sendt ud til 3274 tillidsrepræsentanter, hvilket gav en svarprocent på cirka 40. Alle grupper i 3F indgik i undersøgelsen med undtagelse af byggegruppen. Undersøgelsen var udarbejdet af Analyse Danmark, mens jeg selv sammen med arbejdsmarkedskonsulenten i 3F har været med til at udarbejde spørgsmålene. Der var desuden et stort spænd imellem geografi og grupper, som fordeler sig rimelig jævnt, hvilket ses i tabellen.

Tabel 1 – fordeling af respondenter efter regioner og grupper i 3F. (Analyse Danmark for 3F, 2015)

Antal respondenter fordelt på regioner:	Antal respondenter fordelt på grupper
Region Hovedstaden: 272	Den grønne gruppe: 51
Region Midtjylland: 337	Den offentlige gruppe: 318
Region Nordjylland: 207	Industrigruppen: 622
Region Sjælland: 151	Privat service, hotel og restauration: 58
Region Syddanmark: 343	Transportgruppen: 260

Der var en mindre overrepræsentation i den offentlige gruppe i forhold til antal medlemmer og en lille underrepræsentation på privat, service, hotel og restauration. Derudover fordeler det respondenterne sig rimeligt jævnt. Jeg har ikke data for de øvrige 60 % af tillidsrepræsentanterne og har derfor regnet det ud fra antal medlemmer. Men med 40 % svar fra hele populationen er der dog en stor sandsynlighed for, at der er en ganske fin repræsentativitet.

Tal fra 3F's jobformidling

I 2014 startede 3F med at registrere deres jobformidling. Alle registreringer er jeg kommet i besiddelse af. Dette afsnit redegør kort for de metodemæssige baggrunde, der har været for tallene. Der er blevet registreret cirka 2000 formidlinger siden 2014 i deres jobformidlingssystem, men da det er lokalafdelingerne, der formidler jobbene har de også forskellig forståelse for navnene af de forskellige stillinger. Derfor har det været nødvendigt at ændre en smule i det oprindelige datasæt. For det første, fordi der var mange forskellige stillinger, der reelt var tastet ind som det samme, f.eks. hvis stillingsnavnet var stavet forkert. Dette blev rettet op på. For det andet er der flere af registreringerne, der kodes ind som forskellige stillingsbetegnelser f.eks. registreringer som "industri", "produktionsvirksomhed" og "catering" eller "tjener". Disse kodes sammen, hvilket danner et bedre overblik, men også et mindre præcist billede af, hvad jobformidlingen har bestået af.

Tal fra jobindsats.dk

Tallene fra jobindsats.dk er registreringer fra kommunen og statens beskæftigelsesindsats. Der tages altid udgangspunkt i de forsikrede og arbejdsmarkedsparede ledige. Tallene er primært anvendt til at se på aktiviteten på jobnet.dk og aktiveringstilbud.

I forhold til aktiveringstilbud er det væsentligt at bemærke, at det ikke er alle tilbud, der ens er blevet registreret, hvilket gør det vanskeligt at sammenligne konkrete og enkelte tilbud over tid.

3.2.4 Metodetriangulering

Metodetriangulering anvendes, når der er flere metoder i brug til undersøgelse af samme problemstilling. Rapporten bygger på både kvantitative og kvalitative metoder, herunder interviews, dokumentanalyser og statistik. Med en blanding er der derfor mulighed for at undersøge de undersøgte fænomener både bredt og dybdegående. Statistik og den kvantitative del kommer til at bestå af registreringer fra 3F, en spørgeskemaundersøgelse af 3F's tillidsrepræsentanter og data fra jobindsats.dk. Dokumentanalysen og interviewundersøgelserne skal give de dybdegående svar, hvor der er mulighed for at spørge ind til de dybere bagvedliggende faktorer og problemstillinger, der ligger til grund for jobformidlingen. Dokumentanalysen skal give et historisk overblik over lovgivningen og en beskrivelse af de nedskrevne anvendelsesstrategier, der har været på området. Tanken er derfor, at de tre primære metoder skal kunne kompensere for hinandens svagheder og dermed styrke den samlede metode væsentligt (Frederiksen, 2013). Samlet set burde metodetrianguleringen give et mere validt projekt, hvilket vil blive yderligere belyst under afsnittet "validitet".

3.3 Anvendelse af teori og empiri

Afsnittet her skal beskrive, hvordan teorien og empirien skal anvendes i rapporten. Dette bliver først beskrevet i en analysestrategi, og derefter uddybes referencerammen om teorien og empirien.

3.3.1 Analysestrategi

Analysestrategien er udarbejdet af to årsager. For det første som en hjælp til at skabe overblik over, hvordan analysen skrider frem, og hvilke delelementer der anvendes. For

det andet giver det en større reliabilitet, da det tydeligt angiver, *hvornår* analysedelene bruges, og på *hvad* der besvares. Det giver derfor et strukturelt overblik, hvis andre skulle få lyst til at gennemgå undersøgelsen.

Anvendelser/Afsnit:	Hvordan har jobformidlingen i Danmark i det offentlige og faglige organisationer udviklet sig, og hvilken forståelse ligger der bag nødvendigheden med formidling af arbejde til ledige?					
	Analyse I:- Hvordan har jobformidlingen udviklet sig i Danmark historisk?	Analyse II:- Hvordan formidler henholdsvis fagforeningen og det offentlige jobformidlingen til de ledige?			Analyse III:- Hvad er årsagerne til at der skal formidles job til de ledige?	
		Udvikling af jobformidling fra 1899 til 2016	Hvordan formidler det offentlige?	Hvordan formidler fagbevægelsen?	Hvordan er den fælles indsats?	Hvorfor skal vi arbejde?
Teori						
HI - sporafhængighed						
HI - Aktørteori						
Ledighedsparadokset						
Dokumentanalyse						
Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007	X				X	X
Arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (1976)	X					
Arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (1983)	X					
Redegørelse af arbejdsformidlingen (1982)	X					
AF - Aalborg 1916-1986	X					
Arbejdsmarkedsreform I	X					
Flere i arbejde	X					
Strukturreformen	X					
Jobcenterreformen	X				X	X
Carsten Koch-udvalgets rapport	X				X	X
Beskæftigelsesreformen	X				X	X
3F's jobformidling - guides og baggrund			X			
Indenrigsministeriet - statens opgaver	X					
Udtalelser og citater fra ministre					X	
Interviews:						
Jobcenterchef/beskæftigelsesdirektør	X	X		X	X	X
3F lokalafdeling			X	X	X	X
En ledig person uden formidlet job		X	X	X	X	X
Statistik:						
Tillidsrepræsentantsundersøgelse i 3F		X	X		X	X
3F's jobformidlingsregistrering			X			
Jobindsats.dk	X	X				
Arbejdsliv og politik					X	X
Vil de gerne have et arbejde?					X	X

Figur 3 - Analysestrategi

Analysestrategien er fremstillet således, at der kommer delanalyser, som hver især tager udgangspunkt i problemstillingsspørgsmålene. Analyse I har derfor som overordnet spørgsmål følgende: *"Hvordan har jobformidlingen udviklet sig i Danmark historisk?"*. Her redegøres der for det historiske forløb af jobformidlingen, og analyseres på betydningen af de forskellige tilgang. I analyse II tages der udgangspunkt i problemstillingsspørgsmålet: *"Hvordan formidler henholdsvis de faglige organisationer og det offentlige jobformidlingen til de ledige?"* Her analyseres der på indsatsen i jobcenteret og i 3F, som repræsenterer det offentlige og de faglige organisationer, samt deres fælles indsats. I analyse III stilles spørgsmålet: *"Hvad er årsagerne til, at der skal formidles job til de ledige?"* Her søges

der svar på nødvendigheden af arbejde fra henholdsvis systemets og institutionernes vinkel. Samlet set, vil strategien derfor give mulighed for strukturelt at kunne besvare problemformuleringen.

3.3.2 Anvendelse af teori:

Ved at gennemgå skemaet er der blevet fremlagt en konkret strategi for, hvordan teorien vil blive anvendt i analysen, hvilket anskueliggør projektet. Her vil den overordnede idé med hver af teorierne fremgå samt den teoretiske referenceramme.

Projektet analyseres med en række forskellige teorier herunder flere forskellige approaches af den historiske institutionalisme. En række af dem er målrettet en forståelse for den verden, som omgiver en institution, og er dermed med til at begrebsliggøre en verden, der ellers er ret uhåndgribelig at arbejde med. For institutionen ændrer sig løbende, og det er altafgørende, hvilke øjne der kigger på den. Fagforeningen har ét syn, der primært ser på sine medlemmers fordele. Embedsmændene har et andet syn ud fra deres arbejde, og den ledige kan have et helt tredje syn på institutionen. Derfor er det vigtigt at få fastlagt definitionen af både den konkrete institution, der arbejdes med, men også den overordnede definition, som generelt afspejler institutioner. På den baggrund anvendes særlig March og Olsens definitioner af institutionen, Hall og Taylors skildring af historisk institutionalisme og Christian Albrekt Larsens inddeling af sporafhængighed. En uddybning af de teoretiske aspekter vil ske i teoriafsnittet.

Foruden definitionsbegrebet og forståelsen af institutioner anvendes Hall og Taylor til at forstå, hvordan mennesker og institution samarbejder, udfordrer og udvikler hinanden over tid. Det betyder, at der er en reel approach til at forklare, hvorfor mennesker agerer på en bestemt måde i institutionen, da det kan være institutionsbestemt. På samme måde er der regler i institutionerne, der gør, at det skal gå i en bestemt retning, da det på forhånd er fastsat. Det betyder, at det også giver mening i den teoretiske referenceramme at fastslå, at teorien primært anvendes som forklaringskraft til at forklare, hvorfor institution og mennesker har handlet på en bestemt måde.

Teorien udgør dog ikke kun historisk institutionalisme, men også et afsnit, der tager udgangspunkt i "ledighedsparadokset". Afsnittet her anvendes til at fastslå, hvordan dette projekt har sit udgangspunkt og ser Danmark og dets problemstillinger.

3.3.3 Anvendelse af empiri

Den empiri, der anvendes i rapporten, anvendes med henblik på at skabe fundamentet for en større forklaringskraft til de argumenter, der løbende sker. Der er dog forskel på, hvordan de enkelte empiridele skal styrke argumenterne.

Den historiske kontekst bliver skabt ud fra en gennemgående analyse af lovgivning og reformer for at forklare, hvordan institutionen har udviklet sig over tid og for at finde ud af, om der er elementer, der er brugt før, der også er hevet ud af skuffen i dag.

Statistikken anvendes til at give en bredere forståelse for situationen i dag eller på daværende tidspunkt. Med statistikken er der mulighed for at skabe større generalisering, end der ellers ville være med enten lovgivningsdokumenter eller interview.

Interviews benyttes til at give argumenterne dybde og forståelse. Det har primært til hensigt at forstå personernes virkelighedsopfattelse og tilgang til hverdagen. Der kan dermed sættes ord på, hvordan statistikken ser ud i virkeligheden.

Generelt skal empirien anvendes igennem hele analysen, men det er tanken, at den historiske kontekst primært benyttes i første delanalyse til at forstå, hvordan institutionen skal udvikle sig, mens det i de senere analyser skal bruges til at se på, hvorfor det har skabt grobund for dagens situation. Interview og statistik vil derimod være anvendt løbende i primært anden og tredje delanalyse til at komme bredt og dybt i situationen, som den ser ud i dag.

3.4 Validitet og reliabilitet

Dette afsnit anvendes til at beskrive de refleksioner, der er over rapportens validitet, reliabilitet og kildekritik.

3.4.1 Validitet:

Validiteten i et forskningsprojekt dækker over oprigtigheden i den forskning, der bliver undersøgt. Et meget validt projekt dækker over forskning, hvor det, der skal opnås, stemmer overens med det, der var ønsket. Det betyder, at forskningens resultater skal stemme overens med problemformulering, det data, der undersøges, og de afsluttende konklusio-

ner, hvilket skal være sammenkoblet. For at koble metoderne sammen er der lavet en metodetriangulering, der har den fordel, at de fleste svagheder ved både kvantitative og kvalitative metoder, bliver opvejet af dens modpart. Ved at anvende kvantitativt data er der mulighed for at se generelle tendenser, og få bredde på projektet. Ved anvendelsen af kvalitativ dataindsamling som interviews og dokumentanalyse dannes der mulighed for at få dybde på projektet, samtidig med at det ikke nødvendigvis "kun" er ens egne analyser, der frembringes. Med dette udgangspunkt bør metodetrianguleringen være medvirkende til at øge validiteten i projektet. Den undersøgte empiri bliver dermed bredt sonderet metodisk. Derudover kan det undersøgte data sammenlignes og sættes op i mod hinanden foruden at vurderes med teoretisk perspektiv, der også fastsætter rammen for, hvordan dataet skal tolkes.

3.4.2 Reliabilitet:

Reliabilitetsbegrebet anvendes til at måle pålideligheden af et forskningsresultat. De målte resultater skal på baggrund af de benyttede metoder være korrekte, og måle det samme hver gang det måles på samme måde. For at undersøgelsen skal kunne gentages, er det derfor vigtigt, at hele undersøgelsens fremgangsmåde er fremlagt detaljeret, og vejen til konklusionen vises korrekt. Det giver både en høj ekstern reliabilitet, men øger også validiteten af projektet, der næppe er validt, hvis ikke dataet er pålideligt (Ringgaard, 2014). Dele af undersøgelsen kan være svære at genskabe, da det alt andet lige handler om mennesker og deres ageren samt deres svar. I den kvalitative del er det nærmest umuligt at få de præcist samme svar fra interviewpersonerne, og selve forståelsen for konteksten kan skifte ved personen på grund af eksterne faktorer. Det er dog stadig vigtigt, at de præcise spørgsmål skrives ned, så det derefter er muligt at kunne genskabe interviewet så meget som muligt. Ved dokumentanalysen kan det være lettere at genetablere undersøgelsen, såfremt der laves en konkret strategi for, hvordan dokumenterne anvendes. Dette er forsøgt gjort af to grunde. For det første som selvhjælp til at kunne gennemgå dokumenterne struktureret, og for det andet for at øge reliabiliteten. Den kvantitative del er også delt op i to, hvor den ene del er en spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaundersøgelsen er pålidelig, da der er en svarprocent på 40 procent af tillidsrepræsentanterne, som også er relativt godt repræsenteret på geografi og grupper i 3F. Det ville dog



være nærmest umuligt at få de samme 1309 personer til at svare, hvilket kan vanskeliggøre en evt. reproducering af undersøgelsen. Det andet datasæt består af registreringer af formidlede jobs fra 3F, hvilket bør være pålideligt. Men da dataet består af lokalafdelingernes egne formuleringer i forhold til jobtyper, skaber det problemer med pålideligheden, da det er egne tolkninger, der gør, at jobbene bliver sammenkoblet til en bestemt profession. F.eks. er det problematisk, at jeg har været nødt til at slå industri og produktionsvirksomhed sammen, da det kun måske har været intentionen fra den, der registrerede det. Det har dog været en nødvendighed, hvis dataet skulle kunne bruges.

4 Teori:

I projektet vil der inddrages flere teorier og approaches. Særlig med fokus på nyinstitutionalisme og lediges tilgang til arbejdsmarkedet.

4.1 March and Olson – rediscovering institutions

Når March og Olsen taler om institutioner inddeles de efter tre parametre: Individierne (individuals), institutioner (institutions) og kollektivet af institutionerne, som omtales som institutionsmiljøer (environments) (March, 1989).

De forsøger først at tale om, hvordan institutioner ikke forandrer sig. Det sker, fordi de mener, at institutionen altid vil forsøge at komme tilbage til sit balancepunkt, hvis den altså har ét. Det beskrives blandt andet med meget gamle partier, der på trods af store forandringer i resten af samfundet stadig overlever. Det skyldes uddannelse, normdannelse og traditioner, der videregives til efterkommerne. På den måde kan man også sige, at en institution kan blive ved med at være rimelig uforanderlig, da den overlever på grund af overleveringen. På denne måde forklarer de fint, hvorfor der i nogle institutioner *ikke* sker stor forandring. De giver dog også deres bud på, hvordan denne balance bliver brudt. De beskriver blandt andet, at det svære i forandringerne ofte er forbundet i forholdet mellem individerne, institutionerne og institutionsmiljøerne, da det er denne sammenhængskraft, der er svær at ændre på. De opstiller derfor tre teser for, hvordan det er muligt at lave forandring her. Den første er, at der er en naturlig tilpasningsevne i institutionerne, som muliggør påvirkning på processerne. Denne påvirkning skal dog ikke laves som tvang, men mere som en påvirkning på selve processerne. Den anden tese siger, at institutionerne har rimeligt fastlåste regler og rutiner, men de er aldrig færdigudviklet, hvilket muliggør en påvirkning, da der ofte er flere tvetydige normer og regler. Den tredje tese siger, at man med chokeffekter på institutionerne har mulighed for at skifte retning relativt hurtigt, men det er svært at transformere ændringerne særligt præcist. Det er dog muligt at ændre de komplekse institutionsled.

4.2 Nyinstitutionalisme:

Der findes forskellige former for nyinstitutionalisme. Som udgangspunkt vil dette afsnit redegøre for de forskellige approaches, der er på området. Til sidst er det tanken, at der laves en tilpasset udgave af nyinstitutionalisme, der inddrager de forskellige teoretikers perspektiver til en forståelse, der passer ind på dette projekt. Inden for grenen af nyinstitutionalisme er det primært den historiske institutionalisme, der anvendes i dette projekt. Denne har dog også flere forskellige grene, hvilket dette afsnit vil beskrive yderligere.

4.2.1 Hall og Taylor:

Hall og Taylor opdeler nyinstitutionalismen i tre dele: Den sociologiske, den rationelle og den historiske institutionalisme. De anser hvert af delene som en måde at se institutioner på. Der vil kort komme en opridsning af hver af dem og en mere dybdegående beskrivelse af den historiske institutionalisme, som der arbejdes videre med (Hall, 1996).

Den sociologiske institutionalisme har sine rødder i sociologiske videnskab. Den sociologiske institutionalisme (SI) bygger særligt på de normer og regler, der definerer institutionerne. Det vil sige, at aktørerne i institutionen er underlagt et sæt af særlige regler og normer, som de mere eller mindre ubevidst følger. Det er både uformelle og formelle regler, som fremføres af institutionerne, og det er med til at påvirke aktørernes handlinger i bestemte situationer.

Den rationelle institutionalisme (RI) har sine rødder i økonomisk videnskab og bygger særligt på en kalkulerende og individuel tilgang til aktørerne. Aktørernes primære mål er at egen-optimere deres egen situation, og institutionen udvikler sig herefter. De valg, der bliver foretaget er nytteorienteret, og derfor kaldes den rationelle institutionalisme også for rational choice i mange sammenhænge. I RI bliver institutionen mest brugt som instrument i et strategisk øjemed for at optimere sin egen interesse.

Historisk institutionalisme er langt hen ad vejen en blanding af de to andre retninger og anvendes i en helt anden kontekst. Aktørerne, der agerer i institutionerne, er stadig vigtige at tage højde for og ikke alt er defineret af normer, som det heller ikke er kalkulerende rationaler, der definerer alt. I HI er det særligt den historiske udvikling i institutionen, der danner rammerne for, hvordan aktørerne handler. Institutionerne har stor magt over,

hvordan den politiske historie udformer sig, og hvordan normer og rationale spiller sammen.

Hall og Taylors approaches er ifølge eget udsagt meget opmærksomme på deres analytiske tilgang, hvorfor de taler om, at det er vigtigt at vide, hvor meget det enkelte individs handlinger bliver påvirket af institutionen. Omvendt kommer der også senere i teori afsnittet en uddybning af, hvor meget det enkelte individ påvirker institutionen, hvilket er mindst lige så centralt. Ved at kunne studere begge sider bliver det muligt at analysere sig frem til, hvordan institutions virkelighed ser ud, og hvordan det politisk former sig. På den baggrund har Hall og Taylor defineret den historiske institutionalisme således: *“the formal or informal procedures, routines, norms and conventions embedded in the organizational structure of the polity or political economy. They can range from the rules of a constitutional order or the standard operating procedures of a bureaucracy to the conventions governing trade union behavior or bank-firm relations. In general, historical institutionalists associate institutions with organizations and the rules or conventions promulgated by formal organization.”* (Hall, 1996, s. 8) Det er derfor reglerne, procedurerne og normerne, der former institutionen. Det kan være nedskrevet, uskrevet eller en bestemt relationer imellem en offentlig instans, virksomheder og organisationer.

4.2.2 Historisk institutionalisme

Historisk institutionalisme bliver af Peter A. Hall defineret som *“the formal or informal procedures, routines, norms and conventions embedded in the organizational structure of the polity or political economy.”* (Hall, 1996, s. 6) HI er derfor klassificeret ved at fokusere på både de formelle og de uformelle strukturer, der er i institutionerne. De institutionelle rammer definerer således handlemulighederne for aktørerne og gør det svært at præsentere nye initiativer, der rammer ved siden af skiven. Eksempel der kan bruges i overført betydning er fodbold. De formelle regler for fodbold er relativt klare, da det handler om at bruge fødderne til at få en bold i modstanderens mål. De uformelle regler er mere broget, hvor man skyder bolden tilbage til modstanderen, hvis en spiller er blevet skadet. Det er ikke noget, som de formelt set skal, men i praksis betyder institutionen, at det altid sker alligevel, fordi rammerne er skabt af de formelle og uformelle regler. Reglerne ændrer sig dog engang imellem i fodbold, men det er ofte ikke de helt klare og veldefinerede regler, såsom at du vinder, hvis du scorer flere mål end modstanderen. De små regler ændrer sig

over tid, og det sker på grund af feedback-mekanismer, eller fordi man udefra ønsker at ændre sportsgrenen i en anden retning. Det kræver derfor noget vilje at ændre reglerne, ellers spiller spillerne efter de regler, de altid har gjort. Derfor er institutionens rammer, begrænsninger og politiske feedback vigtig for, hvordan aktører reagerer (både interessegrupper, politikere og embedsværk) (Béland, 2005). Institutionerne kan derfor både være motoren bag ændringer, men også oftest være stærkt medvirkende til, at der ikke sker forandringer. De er stærkt medvirkende til, at den gennemførte politik også bliver implementeret således, at det lægger sig tæt på ad den allerede fastlagte struktur. På den måde former institutionen fremtiden ved at kigge på fortiden. Årsagen er, at aktørerne får tildelt en bestemt måde at tænke på eller en bestemt socialisering, der gør, at det er svært at agere uden for boksen. Det kan også sammenlignes med, hvad der sker på de danske universiteter, hvor man reproducerer "den rigtige akademiske måde at forske på", som også tager udgangspunkt i en gammel tradition og socialisering. På denne måde er institutionerne med til at reproducere egne handlingsmønstre og indskærper derfor mulighederne for stor forandring (Torfing, 2005).

Det er dog ikke historien, der i sig selv er afgørende for institutions udvikling. Institutionen bliver ofte dannet ud fra et kompromis imellem forskellige parter, som derefter bliver en stærk og stabil institution. Et eksempel er arbejdsmarkedet, som fik udviklet sig til en institution i 1899, med en række formelle og uformelle regler på baggrund af et kompromis, som begge parter var tilfredse med. I Danmark har der siden været en relativ høj stabilitet på arbejdsmarkedet (Thomsen, 2008). Magtforholdene spiller derfor også en rolle, da det, som tidligere nævnt, er rammerne i institutionen, der ofte bestemmer, hvilke tiltag der kommer på dagsorden. Magten er derved ikke i selve beslutningen, men i at give magthaverne en bestemt portefølje af valgmuligheder, som de sjældent bevæger sig udenfor (Andersen, 1998).

Hall og Taylor anskuer fire funktioner under den historiske institutionalisme. Den første funktion findes i måden historisk institutionalisme har formet konceptet omkring forholdet mellem institutionerne og aktørerne, der agerer i institutionerne i en relativt bred forstand.

Institution og aktører:

Det er her vigtigt at fastslå, at det er aktørerne i institutionen, der former det politiske outcome, men hvordan er institutionen med til at forme de mennesker, der agerer inden for institutionens rammer? Her beskriver Hall og Taylor to typer som henholdsvis den kulturelle approach og det kalkulerende approach. Det kalkulerende approach beskriver den menneskelige adfærd som værende instrumentel, målbestemt og egeninteressesmaksimerende. Det er derfor i den enkeltes egeninteresse at søge bestemte mål for institutionen, og det er inden for denne ramme, at aktørerne arbejder. Deres valg afhænger derfor af, hvad der giver mest udbytte og på denne måde formes institutionen. Da der ofte kan være modstridende interesse, bliver det dog ofte et kompromis, der definerer institutionen. Dette skete f.eks. i 1899, hvor arbejdsgiverne og fagforeningerne havde hver deres egeninteresse, og der derfor blev skabt et kompromis, som hele institutionen bygger på. Det var derfor ikke for institutionen i sig selv, at den blev skabt, men fordi der var to modsatrettede egeninteresser, som blev nødt til at samarbejde for at opnå så meget udbytte som muligt. Hvordan fungerer institutionerne og opretholdes institutionerne over tid ifølge den kalkulerende tilgang i HI? Hall og Taylor forklarer, at institutionerne fungerer ved at påvirke adfærden på aktørerne igennem en række instrumenter. Det kan blandt andet være at give mere eller mindre information til bestemte individer eller sanktionere de personer, der ikke agerer, som institutionen ønsker. Der er derfor vigtigt at angive den bestemte kalkulation, der er imellem mennesker i institutionen. I arbejdsmarkedsoptikken er der indført sanktioner, hvis ikke man følger de regler, der er opsat. Hvis f.eks. arbejdsgiverne vælger ikke at følge de fastsatte normer, der er lavet, vil fagbevægelsen følge trop og på den måde sanktionere de illoyale. Dette bygger også videre på, hvordan en institution opretholdes over tid. Det sker på grund af ligevægten mellem aktørerne, hvilket af Hall og Taylor bliver defineret som en NASH-ligevægt. Institutionerne kan på denne måde ikke ændres uden at stille den ene part værre, hvilket ofte får en af parterne til at reagere ved ændringer i institutionen.

Den kulturelle tilgang adskiller sig væsentligt fra den kalkulerende tilgang. I stedet for nyttemaksimerende individer er der tale om en række handlinger, der bygger på hverdags handlinger, hvilket også gør det mindre strategisk. Som institution er der nedsat en

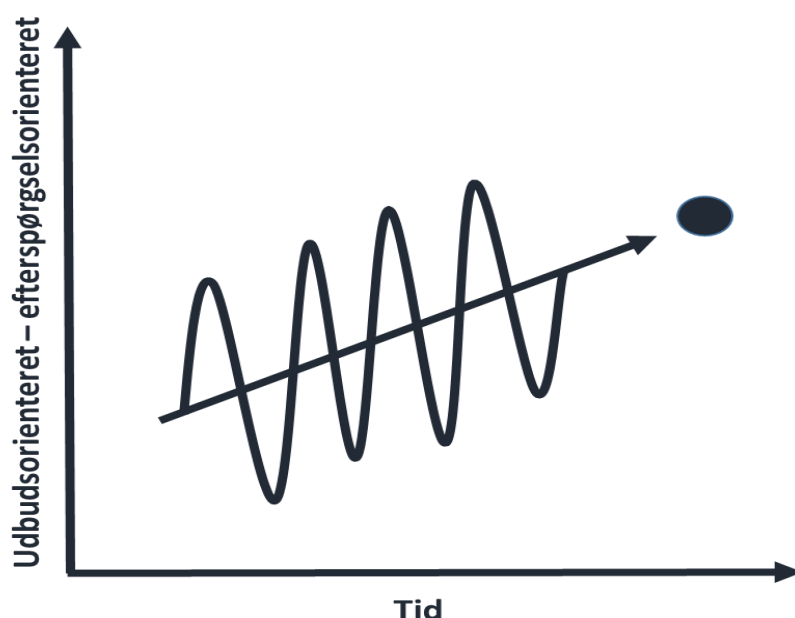
særlig moral, som individerne vælger at handle ud fra, hvilket igen knytter sig til den adfærd, der er i institutionen. Identiteten blandt individerne er derfor en del af den institutionelle adfærd, ligesom at institutionen bliver formet ud fra individernes egne identiteter, da den er formet af disse (Hall, 1996). Institutionen opretholdes over tid på grund af de fælles handlinger, der er inden for institutionen, hvilket adskiller sig fra de kalkulerende strategiske valg. Et eksempel på arbejdsmarkedet er de kompromiser, der indgås fælles, som begge parter i fællesskab har indgået og derfor er utroligt loyale overfor. Da det er en del af en større kultur, ændres institutionerne sjældent, da det er hele kulturen, der skal ændres såfremt forandringer skal foregå. Dette vanskeliggør forandringer, da det er institutionen, der fastlægger rammerne for, hvilke valg der kan foregå. Det vil sige, at valgmulighederne er rammefastsat af institutionen, hvilket giver en enorm magt til de fastsatte rammer, da en stor række muligheder fratages individerne, da det vil være uden for rammen af det, der kan vælges.

4.2.3 Forskellige typer af sporafhængighed:

Christian Albrekt og Jørgen Goul Andersen argumenterer i magtudredningen fra 2005 for, at der findes flere forskellige typer af sporafhængighed. Til start definerer de ud fra Piersons path-dependency begreb (Pierson, 2000), sporafhængighed som "beslutninger der påvirker senere beslutninger". Omvendt vil jeg også argumentere for, at man også kan definere sporafhængighed som "beslutninger, der er påvirket af fortidens hændelser". Det lægger sig meget op ad deres definition, men adskiller sig alligevel ved, at der ikke kigges på fremtiden, men i stedet på nutiden. Begge definitioner er i for sig vage og har tidligere fået kritik for dette. Det skyldes for det første, at der skal ses på de samlede mekanismer fremfor blot enkelte begivenheder. For det andet kritiseres det for at gøre alle begivenheder unikke, hvilket får Jørgen Goul og Albrekt til at anskue flere typer af sporafhængighed. De opdeler det efter *den statiske*, *den dynamiske* og *den ultra-dynamiske* sporafhængighed (Larsen, 2005).

Den statiske sporafhængighed anskues ofte for at være meget fastlåst og gør institutionerne til næsten uforanderlige. Det gør også, at det er meget svært at forklare forandring med den statiske sporafhængighed. Overordnet betyder det, at når der sker en forandring i institutionen, så vil bagvedliggende mekanismer forsøge at dreje forandringen i den modsatte retning og derved få sporet tilbage på den kurs, den oprindeligt lå. Det kan være både aktører inden og uden for selve institutionen, der forsøger at rette kursen.

Den dynamiske sporafhængighed har mange træk, der minder om den statiske. Institutionen vil stadig korrigere for vidtgående forandringer, men kan godt forandre sig over tid. Forskellen er, at hver institution har et specifikt *mål*, som altid arbejdes efter en tilpasning af institutionen. Albrekt og Goul argumenterer for, at det er universalismen, som det altid vil tilpasse sig efter, da det er kompromiset. Rammen, der gør sig gældende for jobformidlingen, kunne i så fald være tid, udbud- og efterspørgselsorienteret beskæftigelsespolitik. Forskellen er derved ikke målet, som er at få folk i arbejde, men derimod hvordan det sker, som der så veksles i mellem. Hvis man endelig kommer til at gå væk fra sporet om at få folk i arbejde, vil institutionen korrigere for dette. Dette er illustreret i figur 4.



Figur 4 - Udbud- og efterspørgselsorienteret historisk institutionalisme

Den ultra-dynamiske sporafhængighed er anderledes end de to foregående, da forandringen sker med store begivenheder, hvor det ikke længere er muligt at komme tilbage til udgangspunktet. Her er der ikke noget fast mål for institutionen, og målene kan ændre sig over tid. Forandringer sker løbende, uden det egentlig opdages, og på et tidspunkt rammer det "point of no return", hvor der derfor er skiftet spor. Det er de små skift, der skaber en underliggende trend, som derigennem ændrer aktørernes måde at tænke på, og de små reguleringer får derved mulighed for at danne præcedens for hele institutionen.

4.3 Ledighedsparadokset

Det er dog ikke kun historisk institutionalisme, der skal udgøre det teoretiske udgangspunkt for dette projekt. HI er god til at forklare forandring, og hvordan samfundet har udviklet sig over tid, samt hvilke påvirkninger der har været baggrund for forandringen. Anvendelsesmulighederne er dog relativt sårbare, når selve den teoretiske reference-ramme skal fastlægges, da det er en meget stor teoretisk tilgang, der ikke kun er tilpasset det danske arbejdsmarkedssystem. Derfor mener jeg også, at det er nødvendigt at inddrage teorier, der er tilpasset det system, som skal analyseres på, hvilket gør "ledighedsparadokset" særligt aktuelt (Larsen, 2009). Ledighedsparadokset analyserer særligt den rekrutteringssituation, der var i 2007. En periode, hvor ledigheden var historisk lav, og virksomhederne havde store rekrutteringsvanskeligheder – dette på trods af, at der stadig var ledige tilbage på arbejdsmarkedet, som dog ikke passede ind i det efterspurgte. Ledighedsparadokset forsøger derigennem at belyse, hvordan dette kan være tilfældet, hvilket også kommer til at danne ramme for dette projekt.

Arbejdsmarkedet er et ufuldendt marked

I en kapitalistisk økonomi, hvor arbejdsgiveren udbyder et arbejde, skal arbejdstageren tage jobbet, og prisen er i så fald lønnen. Er der mange arbejdstagere, der efterspørger et job, vil lønnen naturligt falde, da man kan underbyde prisen på lønnen. Dette sker typisk med ufrivillig ledighed. Ved frivillig ledighed vil det være, fordi virksomhederne har svært ved at finde de rette medarbejdere og anvender derfor lønnen som instrument til at kunne tiltrække de bedst kvalificerede, hvilket får lønnen til at stige. Det er det overordnede økonomiske argument for, hvordan virksomhederne får folk i arbejde. Det er dog ud fra et fuldstændig åbent marked, hvor alle informationer er til rådighed. Her beskriver ledighedsparadokset, at det langt fra er tilfældet, da det langt fra er tilfældet på arbejdsmarkedet, at både arbejdsgivere og arbejdstagere har fuld information om markedet.

Statistisk diskrimination

Når ledige ikke kan finde arbejde, kan der som udgangspunkt være to årsager: 1) Den ledige er ikke i stand til at finde eller kunne varetage arbejdet, eller 2) en arbejdsgiver ønsker ikke at ansætte de ledige. Begge statements forklarer ikke *hvorfor*, men er en over-

ordnet betragtning. Der kan være mange årsager til, at ledige ikke er parate eller kvalificerede til at varetage et job, hvilket der senere vil redegøres for. Ledighedsparadokset dykker dog særligt ned i statement 2, hvor virksomheder ikke kan finde eller ønsker at ansætte de ledige. Ledighedsparadokset beskriver en række årsager til, at det sker. For det første tales der om en statistisk diskrimination, hvor man frasorterer folk fra en bestemt gruppe, fordi folk fra denne gruppe typisk har vist sig som mindre produktive. Det kunne f.eks. være kontanthjælpsmodtagere, hvor man har en forudindtagelse om, at de ikke er nær så produktive som personer i den arbejdende befolkning. Der kan så både være folk, der skiller sig ud og viser sig som virkelig produktive, og personer, som skiller sig ud til den modsatte side. Så på trods af at personen kan være højtuddannet, så falder han under et andet prædikat, når han er ledig, som ofte vejer højere. For det andet kan der tales om smagsdiskrimination, hvor ledige afvises på faktorer, der ikke nødvendigvis har noget med deres produktivitet at gøre. Så hvor det ikke længere er uddannelse eller erfaring, som ellers er relevante betragtninger, er det i stedet en anden faktor. Det kunne f.eks. være, at arbejdsgiver ansatte en person, der var mindre produktiv, selvom en anden havde søgt jobbet, fordi personen havde en anden etnicitet. Det kan også skyldes særlige krav fra medarbejderne.

Den ledige, der ikke kan finde job:

Den ledige, der ikke kan finde job, er i ledighedsparadokset karakteriseret ved at være en del af daværende arbejdsmarkedsparate ledige. Der er nogle særlige karakteristika, der gør sig gældende for, hvorfor der er personer, som er "forsat ledige" (ledige, der ikke har fundet job inden for tre måneder).

For det første viser de en stærk sammenhæng i paradokser imellem at være ældre ledig, på trods af at virksomheder angiver, at de ikke har problem med at ansætte ældre. Særligt ledige fra 60-65 år havde problemer med "fortsat ledighed" med 4,06 gange større sandsynlighed, men også gruppen fra 50-59 år med 2,62 gange større sandsynlighed.

For det andet er der en sammenhæng mellem ledighed og uddannelse. Personer uden nogen uddannelse har sværere ved at finde arbejde end en person med en faglært uddannelse. Der er 1,76 gange større sandsynlighed for ledighed her.

For det tredje er der større sandsynlighed for at blive ved med at være ledig, hvis der har været en forudgående lang periode med ledighed. Det kan skyldes, at de stærke ledige vurderes til at forlade gruppen hurtigere og restgruppen derfor består af de svagere i arbejdsgivernes øjne. Det kan også forklares ved, at de ledige løbende mister motivation ved at være ledige i for lange perioder.

For det fjerde vurderes det, at de personer, der har sværere ved at finde arbejde, typisk også har mindre netværk, da netværk er særligt essentielt i forhold til at finde nyt arbejde.

Alt i alt er der mange faktorer, der spiller ind på, hvorfor der er en gruppe ledige, der har sværere ved at finde job end andre, men ledighedsparadokset forklarer disse fire tendenser som værende centrale for, hvorfor det er svært for mange af de ledige at finde arbejde.

5 Analyse

5.1 Analyse I – jobformidling udvikler sig i historien

Jobformidlingen har udviklet sig meget i løbet af historien. Dette afsnit vil forsøge at op-ridse de forskellige tiltag, der er lavet i forbindelse med jobformidlingen, samt redegøre for arbejdsformidlingen, som havde til opgave at formidle arbejde til ledige.

5.1.1 Formidling af arbejde før år 1970:

Formidlingsindsatsen i Danmark starter ud med at være i a-kasserne, der primært formidler jobs til deres medlemmer inden for deres respektive felter. I år 1913 oprettes den offentlige arbejdsanvisning, der var et kommunalt anvisningsapparat med formål at formidle arbejde til de mange personer, der ikke var i arbejde og ikke kunne få henvist arbejde af deres a-kasse. En af prioriteringer var, at det skulle være lokalt samt undgå konkurrence med arbejdsmarkedets parter egne anvisningsordninger. En finurlig detalje er, at der i flere lovttekster og formål er anvist samme tilgange, som det i dag ses i det lokale jobcenter. Blandt andet var det primært indrettet som hjælp til selvhjælp, en idé om, at det skulle betale sig at arbejde og et lokalt udgangspunkt i anvisningen. Det ses i en lov fra 1924 om arbejdsanvisning og arbejdsløshedsforsikringen, hvor der står *"at ydelsesmodtager altid skal være væsentligt økonomisk interesseret i at have et arbejde frem for understøttelse"* (Pedersen, 2007). Foruden dette var a-kasserne kontrolleret af arbejdsanvisningen, der skulle sikre sig, at de ledige stod til rådighed for arbejdsmarkedet. Den ledige skulle derfor engang om ugen ind til a-kassen til kontrol (Nielsen, 1986)

Før år 1970 var anvisningen af arbejde primært i a-kasserne. Dette bliver erstattet af AF i år 1969 (LO, 23-09-16).

I år 1969 erstattes store dele af indsatsen af arbejdsformidlingen, som i stedet var en offentlig instans. Siden har det skiftevis været et arbejde for a-kasserne og arbejdsformidlingen at formidle jobs. I dag er det både de kommunale jobcentre og faglige organisationer, der har opgaven.

Formidlingsindsatsen er påbegyndt i denne fase og allerede tidligt startede både regering, fagforening og arbejdsgivere at fokusere på en formidling af arbejde. Det var fra regeringens side særligt den økonomiske gevinst ved at arbejde, som var i fokus, så ledige ikke misbrugte det nye dagpengesystem. Da anvisningen lå ved a-kasserne, har det primært været netværksansættelser, der har været taget i brug for en egentlig beskæftigelsesindsats med aktivering, og uddannelse blev først skemalagt senere. Primært fordi det var lettest for a-kasserne at formidle job inden for deres egne fag.

Måden, hvorpå formidlingen skete i denne periode i de faglige organisationer, er ikke meget ulig den indsats, som gøres i dag med undtagelse af, at der er kommet mere system i formidlingen. Ganske enkelt skete det, at de faglige organisationer tog imod henvendelser fra virksomhederne, hvis de kontaktede og gav det videre til deres medlemmer. Ellers har den arbejdsløse henvendt sig som ledig ved a-kassen, hvorpå en faglig medarbejder har henvist den ledige til en virksomhed, hvor det var hørt, at der var mulighed for ansættelse.

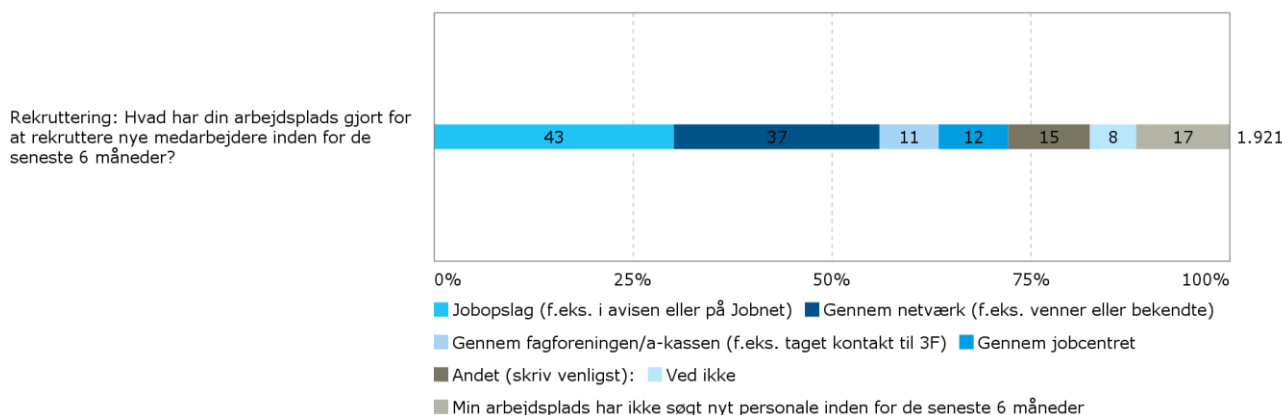
" Vi prøver da på og have fat i de virksomheder, som retter henvendelse til os og prøver at følge op på dem, og vi har også vores faglige folk, der er ude på arbejdspladserne. Dem, som besøger arbejdspladserne, har materialer med rundt og oplyser om, at virksomheder har den mulighed." (3F-Aalborg, bilag, s.20)

Indsatsen har ifølge 3F altid været en del af deres arbejde. Til spørgsmålet om, hvorvidt de altid har haft jobformidling, siger de:

" Ja, det har vi altid haft ja, men vi er først begyndt og lave notater om at bruge vores interne system, og det er vel 1,5 år siden, hvor vi bruger det på den måde. Førhen har vi jo bare gjort det som en del af det arbejde, der nu er i huset. Nu prøver vi på at lave registreringer på det." (3F-Aalborg, bilag, s. 22)

Der har derfor altid eksisteret en formidlingsindsats i de faglige organisationer, og den har primært officielt været bundet op på, at virksomhederne kontaktede a-kasserne, hvis de havde brug for arbejdskraft. Der har dog også været en større indsats ude på virksomhederne, hvor tillidsrepræsentanter og folk med tilknytning til fagbevægelsen har anvendt deres netværk, når der har været tale om mangel på arbejdskraft i virksomheden. Det er desuden stadig her, at en stor del af virksomhederne forsøger at rekruttere arbejdskraft.

Tabel 2 - Tillidsrepræsentantundersøgelse. Intern 3F analyse (Kilde: 3F)



Det er cirka 37 % af tillidsrepræsentanterne, der siger, at deres virksomhed har anvendt netværk, som er den "gamle" måde at formidle arbejde på. Ellers er jobopslag i dag den mest anvendte metode til at finde arbejdskraft ifølge 3F's tillidsrepræsentanter.

Institutionen er derfor blevet grundlagt i starten af 1900-tallet med både ben i det offentlige, hvor der oprettes en arbejdsanvisning, eller igennem a-kassen. Dette skal dog forstås som en hjælp til selvhjælp og er derfor ikke sat så meget i system som senere, hvor det offentlige er meget mere opsøgende i jobformidlingsarbejdet. I stedet anses det først og fremmest for at være de lediges eget ansvar. Blandt de faglige organisationer og a-kassen ses det som en del af arbejdet at formidle arbejde til deres medlemmer, og denne tilgang bibeholdes til i dag, hvor det primært er omfanget af formidlingen, der har ændret sig samt det offentliges rolle. Det vil de kommende afsnit belyse yderligere.

5.1.2 Formidling af arbejde fra 1970-1990:

Efter arbejdsformidlingen blev grundlagt i 1969, havde de til hovedopgave at formidle kontakt imellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvilket præger den første periode i 70erne og 80erne. I samme omfang blev det forbudt at føre privat arbejdsanvisning, hvilket også gjorde, at fagforeninger og a-kasser var tvunget til at nedlægge sin jobformidlingsindsats. Det skyldes, at der var et politisk ønske om, at anvisningen skulle ske på tværs af fag og geografi. Det var samtidig et opbrud med den lokale anvisning, der tidligere havde været (Indenrigsministeriet, 1996).

Konkret står der i opgavebeskrivelsen om arbejdsformidlingen fra 1976 følgende:
”§1 opgaver:

Stk1: Arbejdsformidlingen har til opgave som et neutralt landsomfattende system at foretage vedlagsfri formidling af kontakt mellem arbejdssøgende og arbejdsgiver og i forbindelse hermed at yde bistand ved valg af erhverv og uddannelse jfr. Lov om erhvervsvejledning. Arbejdsformidlingen skal betjene arbejdssøgende og arbejdsgivere fra alle erhverv og stillingsgrupper.

Stk 2: Arbejdsformidlingen har endvidere til opgave som led i en aktiv arbejdsmarkedspolitik at følge udviklingen på arbejdsmarkedet, at tage initiativ til foranstaltninger af arbejdsmarkedsmæssig betydning og at yde statslige og kommunale myndigheder bistand ved indsamling og vurdering af oplysninger vedrørende arbejdsmarkedet.” (Borgqvist, 1976)

Opgaven i AF var derfor at formidle kontakt imellem arbejdsgiver og arbejdstager på en effektiv måde. Det kunne ske på forskellig vis, men tog først og fremmest udgangspunkt i, at arbejdsgiver skulle tage kontakt til arbejdsformidlingen, og dernæst kunne arbejdsformidlingen gøre brug af jobannoncer om ledige stillinger. Desuden skulle arbejdsformidlingen både tage sig af de forsikrede og de ikke-forsikrede ledige. Udover hovedopgaven, som var selve matchningen, havde arbejdsformidlingen samtidig fokus på, at den enkelte ledige skulle opkvalificeres og søge uddannelse, hvis det var nødvendigt – primært med fokus på erhvervsvejledning og erhvervsorientering. Arbejdsformidlingen skulle yde bistand til alle hvert og faglige grupper og hjælpe kommune og amter med oplysningsindsamling samt udmøntning af arbejdsmarkedspolitikken (Indenrigsministeriet, 1996).

I 1978 blev det igen muligt for anerkendte a-kasser at anvise arbejde igen. Det var et led i den statslige arbejdsformidling og blev betragtet som en parallelanvisning i et samarbejde. Vejledningssystemet blev også her påbegyndt med en proces, hvor vejlednings- og rådgivningsopgaver blev spredt til de ledige (Indenrigsministeriet, 1996).

I 1983 var der ikke ændret på formålet og hovedopgaverne i arbejdsformidlingen, men opbygningen var til gengæld blevet ændret, så a-kasserne igen indgik i jobformidlingsarbejdet.

Foruden disse formidlingsindsatser blev der i 1978 påbegyndt en aktiveringsindsats, der blev kaldt arbejdstilbudsordningen, der skulle sikre, at ledige ikke mistede retten til arbejde uden først at få tilbudt et job. Ti år senere blev forslaget revideret, så UTB ordningen, hvilket var et uddannelses tilbud, blev til en del af aktiveringsindsatsen. Ordningerne blev udarbejdet med tilknytning til parterne og blev administreret af amterne. I UTB-ordningen var det dog ikke kun arbejdsmarkedets parter, men også uddannelsesinstitutionerne, der var med i udvalget omkring. Ordningerne blev helt erstattet, efter Zeuthenudvalget kom med deres udredning til arbejdsmarkedsreformen I fra 1994.

Fagbevægelsen havde på dette tidspunkt fået begrænset jobformidlingsansvaret i begyndelsen af perioden, men meget tyder på, at de samtidig førte en uformel jobformidling. Det var dog AF, der havde den officielle formidling. For institutionen har det betydet en del ændringer, da AF i højere grad var ude og lave opsøgende arbejde i forhold til at få de ledige i arbejde. Der var stadig tale om en nedtonet form for hjælp til selvhjælp, og det individuelle ansvar for opsøgning og uddannelses tilbud var blevet mindsket. Institutionen har derfor i denne periode forrykket sig en anelse fra tidligere, da det individuelle ansvar for arbejde var mindre, end da arbejdsanvisningen blev oprettet, og det handlede i højere grad om at skabe efterspørgsel efter arbejdskraft med bl.a. jobannoncer, UTB og ATB.

5.1.3 Formidling af arbejde fra 1990-2000:

Jobformidlingen udviklede sig efter 80erne rigtig meget, da øjnene blev åbnet op for de enorme udfordringer, som samfundet stod over for med en meget høj ledighed. I slutningen af Schlüters periode nedsættes Zeuthenudvalget derfor til at klarlægge en ny arbejdsmarkedspolitik. Udvalget bestod af aktører fra både arbejdsmarkedets parter, ministerier, kommuner og arbejdsmarkedsstyrelsen. Det endte med en række anbefalinger, der blev til arbejdsmarkedsreformerne i 90erne, og som efterfølgende har lagt et tykt institutionelt spor i arbejdsmarkedspolitikken. Udvalget fremlagde en indsats, der skulle gøre indsatsen mere individuelt orienteret og samtidig fokusere mere på det enkelte behov. Der blev derfor lagt stor vægt på opkvalificering, aktivering og motivation. På den baggrund blev der investeret massivt i uddannelse, og der blev løbende igangsat nye former for aktivering. Første reform kom i 1994 med arbejdsreform I, der var startskuddet til i alt fire store arbejdsmarkedsreformer i Nyrups periode (Hendeliowitz, 2003 og Torfing, 2003). En stor

del af reformerne bestod, at et løbende fald i dagpengeperioden og fornyelse i forhold til aktiveringsindsatsen i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

I forbindelse med arbejdsmarkedsreformerne i 90erne skete der et skel i måden, der tænkes arbejdsmarkedspolitik i Danmark. Folk gik fra at være mere eller mindre passivt forsørgende til at skulle være aktivt søgende. Der inddrages to vigtige elementer, som både AF og a-kasserne skulle håndhæve. En uddannelsesdel, hvor det handlede om at få opkvalificeret den ledige, så de kunne varetage det arbejde, der var ledigt. Der blev her lavet uddannelsesgodtgørelse, uddannelsesorlov, mulighed for uddannelse på dagpenge og en særlig ungeindsats. Der var også en aktiveringsdel, som skulle give omfattende jobtræning ved hjælp af individuel jobtræning, rotationsprojekter, puljejob og særlige etableringsydelse. På denne måde udarbejdes der en helhedsorienteret indsats, hvor det i højere grad blev et mål at få folk integreret på arbejdsmarkedet. Ret og pligt tankegangen blev også mere udpræget, da den ledige pligtigt skulle aktiveres efter to års ledighed. Det var dog ikke kun den lediges behov, der var omdrejningspunktet. Indsatsen skulle også helhedstænkes i form af en virksomhedsretning, hvilket betyder, at de enkelte virksomheder i højere grad tiltænkes en rolle i aktiverings- og formidlingsindsatsen. Det skete, da der var succes med at målrette indsatsen imod virksomhederne. Opkvalificeringen og aktivering skete i samarbejde mellem de faglige organisationer, virksomheder, kommuner og den ledige (Larsen, 1998). Foruden den aktiveringsprægede del, der omhandlede uddannelse og opkvalificering, blev også styringsdelen reformeret. Det gjorde, at arbejdsmarkedets parter fik en mere betydelig rolle i forhold til tidligere, hvor a-kasserne og arbejdsformidlingen blev tiltænkt en større rolle med udarbejdelsen af de individuelle handlingsplaner, der også var en del af arbejdsmarkedsreform I (Hendeliowitz, 2003). Parterne, som i flere år havde haft en politisk rolle, blev inkluderet i implementeringen og indretningen, samtidig med at de fik en betydningsfuld rolle i de nedsatte arbejdsmarkedsudvalg. Zeuthen-udvalget og politikerne mente herved, at det ville gøre reformerne mere realiserbare (Jørgensen, 2006, 36-37).

Hvor der tidligere i 80erne havde været en større fordeling af opgaver i forhold til jobformidlingen imellem de faglige organisationer og AF, bliver der blødt op i starten af 90erne. De faglige organisationer fik lov til at tage større del i jobformidlingsarbejdet, og der indføres særlige arbejdsmarkedsråd, hvor den arbejdsmarkedspolitiske dagsorden blev sat.

AF fik også en større tilknytning til de faglige organisationer ved nedsættelsen af arbejdsmarkedsudvalgene. Jobformidlingen fik på den baggrund også lov til at blomstre i både AF og i de faglige organisationer op igennem 90erne.

For institutionen fik det stor betydning, at parterne igen blev en større del af arbejdsmarkedspolitikken, og at parterne blev en del af selve implementeringen. Det var med til at udvikle et arbejdsmarked, som blev langt mere korporativt rodfæstet. Særligt i den formelle og implementerende indflydelse.

5.1.4 Formidling af arbejde fra 2000-2007:

Jobformidlingen i 00erne var på mange måder en fortsættelse af det spor, som bliver grundlagt i 90erne, men der sker også store ændringer i måden, der generelt tænkes formidling. Med "flere i arbejde"-reformen skete der en række ændringer, så det i langt højere grad var op til den enkelte at finde arbejde. Formålet med indsatsen ændrede sig til, at flere skulle hurtigst muligt i arbejde. Selve indsatsen ændrede sig også ved, at formidlingsindsatsen skulle samles for de forsikrede og ikke-forsikrede. Der skete en række tiltag, som var relevante for jobformidlingsindsatsen i Danmark, og som gav et nyt indtryk af en ændret situation ift. 90erne.

Formålet med arbejdspolitikken og jobformidlingsindsatsen ændrede kurs med den nytiltrådte regering i 2001. Reformen "flere i arbejde" fastlagde en ny ramme – det ses blandt andet med et ændret formål, der i stedet blev præsenteret som: *"at indrette beskæftigelsespolitikken med vægt på jobsøgning og jobrettede aktiveringstilbud, så ledige kommer hurtigst muligt i arbejde"* (Beskæftigelsesministeriet, 2002). Det betød, at jobformidlingsindsatsen startede med at handle om at få ledige hurtigst muligt tilbage på arbejdsmarkedet, hvor der tidligere havde været fokus på at få folk "varigt" ind på arbejdsmarkedet (Ringgaard, 2014). Systemet ændrede sig også, da der i reformen også *"at den enkelte skal i centrum. Indsatsen skal være bestemt af, hvilket behov den ledige har, snarere end af, om den ledige er forsikret eller ej. Systemet skal tilpasses den enkelte og ikke omvendt. Vejen tilbage til arbejdsmarkedet skal være den kortest mulige"* (Beskæftigelsesministeriet, 2002) Det betød, at reformen forsøgte at lægge vægt på et enstrengt system, hvor der ikke skulle være forskel på forsikrede og ikke-forsikrede. Dette viste sig senere at få stor betydning for nedlæggelsen af AF og oprettelsen af jobcenteret (Ringgaard, 2014).

På uddannelsesområdet blev der lavet enkelte nye tiltag, der først og fremmest handlede om, at kun enkelte områder skulle bibeholdes. 6 ugers selvvalgt kursus bliver som noget nyt tilføjet. Fokus var ikke på opkvalificering, men på at øge arbejdsudbuddet. Derfor blev uddannelsen også i højere grad erstattet af CV- og jobsøgningskurser, så den ledige selv fik overdraget ansvaret for sin egen arbejdssøgning (Ringgaard, 2014).

På aktiveringsområdet kom der en række nye tiltag. Regeringen var særligt opsat på, at det skulle kunne betale sig at arbejde, og at de ledige skulle hurtigst muligt tilbage på arbejdsmarkedet. Jobrotation og løntilskud blev fastholdt, men de nye tiltag havde primært til mål at motivere ledige. Dette skete igennem et pligtsystem, hvor social disciplinering blev mere anvendt, hvor det tidligere havde været en passiv forsørgelse i 80erne og social integration i 90erne. Blandt andet harmoniseres kontanthjælps- og dagpengereglerne i "flere i arbejde"-reformen, og sanktions- og rådighedsreglerne bliver skærpet væsentligt (Ringgaard, 2014).

A-kasserne fik svækket den position, som de havde fået igennem 90erne, da systemet for forsikrede og ikke-forsikrede blev slået sammen til et enstrengt system. Senere blev der lagt op til et langt større samarbejde imellem stat og kommune i strukturreformen i 2004, hvor enkelte jobcentre skulle oprettes. Staten fastholdt dog i første omgang "regningen" for de forsikrede ledige, men det blev ændret med jobcenterreformen i slutningen af 00erne.

AF ændrede sig også i løbet af 00erne, hvor digitaliseringen fik en langt større indflydelse. Flemming Søborg udtalte således i interviewet dette:

"Mod slutningen af AF's levetid der havde man en tiltro til at man kunne undlade at lave formidling og i stedet lade det gå over på det digitale medier." (Søborg, bilag, s.5)

Formidlingsindsatsen blev mere eller mindre erstattet af digitale løsninger, hvor jobnet.dk var blevet oprettet. Det blev den lediges og virksomhedens eget ansvar at finde hinanden i et match. Det var derfor også et effektiviseringsønske fra politikerne, der var medvirkende til, at AF blev nedlagt og erstattet af jobcentre. Foruden det var der også et politisk ønske om at få fjernet noget af ansvarliggørelsen fra ministerens bord, der dog stadig med økonomiske incitamenter kunne styre det nye kommunale jobcenter (Ringgaard, 2014). Kommunen fik på den måde mere ansvar i den lokale beskæftigelsesindsats,

hvilket også opfyldte et ønske fra KL, der gerne overtog opgaven (KL, 2009). Med indførelsen af de kommunale jobcentre fik a-kasser og aktørerne i AF mindre indflydelse. Det har haft stor betydning for institutionens jobformidlingsindsats, som derfor begyndte at blive mere individuelt orienteret. Den ledige fik i højere grad selv ansvaret for at finde sit arbejde via de digitale løsninger, og det administrative system, som AF havde til jobformidling, blev nedlagt.

5.1.5 Formidling af arbejde fra 2007-2016:

Der er sket tre store ændringer inden for de sidste otte år, som har haft afgørende betydning for, hvordan arbejdsmarkedets formidling (for de forsikrede ledige) ser ud i dag. For det første har der været en jobcenterreform i 2008-2009, der pålagde kommunerne et krav om lokale jobcentre. For det andet har der været en dagpenge- og efterlønsreform, der gjorde arbejdsudbuddet større, men som også havde konsekvenser for systemet. For det tredje blev der udarbejdet en beskæftigelsesreform med mere fokus på uddannelse og nytænkning af refusion.

Jobcenterreformen fra 2008 var et led i strukturreformen og skete på baggrund af en prøveperiode, som blev indført i ti pilotkommuner. Tanken var, at AF skulle gøres lokal og dermed indgå i jobcentrene. I 2010 valgte den daværende beskæftigelsesminister at udmønte pilotprojektet til alle kommuner på trods af svingende evalueringsresultater (KL, 2009). Jobcentrene skulle både formidle imellem ledige, beskæftigede og virksomhederne. De overtog dog også øvrige opgaver, som tidligere havde ligget ved AF. Det gjaldt både visitationer, jobplaner, virksomhedskontakt, vejledning og arbejdstilbud, der skulle inddrages. Det var dog fortsat op til a-kasserne at stå for udbetaling af dagpenge, rådgivning og rådighedsvurderinger (Beskæftigelsesministeriet, 2004).

Flemming Søborg udtaler også omkring nedlæggelsen af arbejdsformidlingen: *"Da man så lavede kommunalreformen, og AF blev nedlagt og blev en del af det kommunale system, så er man sådan set kørt videre med Jobnet og med det digitaliserede formidlingssystem. Som tiden den er gået, og som man har indset, at det der med at bruge de digitale medier det ikke er hele løsningen, så er man begyndt at tale om at give det der formidlingsarbejde en renæssance."* (Flemming Søborg, bilag s. 5)

Han henviser til, at det administrative system i AF blev nedlagt og erstattet af en ny digital løsning. Dette har dog været problematisk, så det offentlige er igen begyndt at lave formidlingsarbejde.

Dagpengereformen fra 2010:

Dagpengereformen opstod som en del af genopretningspakken fra 2010, som var en reform, der skulle genoprette dansk økonomi efter den finansielle krise. Venstre, Konservative, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre stod bag aftalen, der forkortede dagpengeperioden fra fire til to år samt forøgede genoptjeningsperioden fra 26 uger til 52 uger (Finansministeriet, 2010). Der var i løbet af 90erne også lavet flere dagpengereformer, men det er første gang, det blev gjort i en krisetid, hvilket gjorde, at fagbevægelsen var yderst kritisk over for reformen (Astrup, 25-05-10).

Carsen Koch-udvalget og Beskæftigelsesreformen fra 2014:

Beskæftigelsesreformen fra 2014 blev indgået i en aftale mellem Socialdemokraterne, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Venstre og Det konservative Folkeparti. Reformen tog udgangspunkt i et større udvalgsarbejde, der var lavet af Carsten Koch-udvalget. Reformen bestod af en række uddannelseselementer, der tog udgangspunkt i at ændre de 6 ugers selvvalgte kurser til 6 ugers jobrettet uddannelse for at slippe for de udskældte "pipfuglekurser". Reformen skulle i højere grad få folk hurtigt og varigt tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket var et skridt tilbage til de tendenser, der sås i 90erne. Derudover blev der indført fællessamtaler mellem a-kasser og jobcentre samt større refusionsændringer. Det skulle gøres mere attraktivt for kommunerne at få folk i arbejde frem for aktivering, som tidligere havde givet refusion. Jobrotationsordningen blev ændret, hvilket har gjort, at ordningens brug er faldet (se figur 6 i afsnit 5.1.5) (STAR, 2016).

Foruden disse elementer af beskæftigelsesreformen blev der udarbejdet en fornyet jobformidlingsplan. Det blev besluttet, at kommunerne skulle lave virksomhedskontakt og jobformidling på en ny måde. Konkret ser en af målsætningerne i reformen således ud: *"Virksomhedsservice og jobformidling bliver en kerneopgave i jobcentre, så virksomhederne kan få den arbejdskraft de har behov for"* (Beskæftigelsesministeriet, 2014b). Af konkrete tiltag, der blev lavet i denne forbindelse, oprettede reformen et nationalt kontaktpunkt

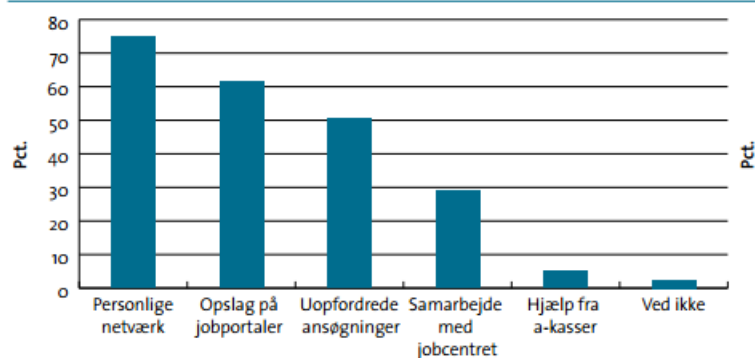
for store virksomheder, en koordineret virksomhedskontakt på tværs af kommuner og et styrket servicekoncept for virksomhederne.

Generelt var jobformidlingen og virksomhedskontakten et vigtigt punkt for Carsten Koch-udvalget. Jobformidlingen var allerede en del af de fleste jobcentres indsats, men med beskæftigelsesreformen blev indsatsen genindført som en kerneopgave for jobcentrene. De skulle øge virksomhedskontakten, kunne udsøge relevante CV'er, hvis det var nødvendigt, og undervise virksomhederne i bedre selv at udsøge relevante CV'er.

Årsagen til det virksomhedsrettede fokus var flere. For det første var det for at sikre, at der fortsat var en stor rekrutteringskanal for virksomhederne. I Koch-udvalget egen rapport vises det, at den største rekrutteringskanal for virksomhederne var netværk i cirka 70 % af tilfældene. Jobcenteret stod for cirka 30 %, og a-kasserne for omkring 5 %.

Dette illustreres i figur 5.

Figur 8.4 Hvilke rekrutteringskanaler anvender virksomhederne, når der ansættes nye medarbejdere?



Figur 5 - (Koch, 2014) Koch-udvalgets fremviste statistik som oprindeligt stammer fra Dansk Industri 2013.

Disse tal er ikke helt i overensstemmelse med den tillidsrepræsentantsundersøgelse, jeg selv har udarbejdet i samarbejde med 3F og ej heller i overensstemmelse med STAR's egen rekrutteringsanalyse. Pointen er dog, at det var dette data, som udvalget arbejdede ud fra. Det fik betydning for den samlede indsats, hvilket også gjaldt 3F, fordi udvalget så, at rekrutteringskanalen i a-kasser og fagforeninger var for lille. Dette bliver nærmere belyst i analyse II. Dernæst fik det betydning for ønsket om at styrke indsatsen i jobcentrene, hvilket først og fremmest var for at komme paradoksproblemer til livs. Der blev også peget på, at lediges kompensationsgrad var for lille til, at særligt lavtlønnede ønskede at arbejde, men de henviste til, at skattereformen fra 2012 vil komme denne del til livs. Der-

næst henviste udvalget til et schweizisk og et tysk studie, der pegede på, at øget virksomhedskontakt havde stor betydning for, at særligt lavtlønnede grupper fandt arbejde. Dette var noget af baggrunden for, at indsatsen skulle styrkes i beskæftigelsesreformen.

5.1.6 Delkonklusion:

Denne analyse har beskrevet, hvordan jobformidlingen har udviklet sig i Danmark siden 1899, hvor arbejdsgivere, stat og faglige organisationer blev enige om spillereglerne for arbejdsmarkedspolitikken og på den måde oprettelsen af institutionen. I starten var det særligt en individuelt præget tankegang, der gjorde sig gældende. Det offentlige oprettede i 1925 arbejdsanvisningen, hvor det handlede om at skaffe arbejde til de særligt trængte, og det var desuden også indskrevet i loven, *"at ydelsesmodtager skulle være økonomisk interesseret i at tage et arbejde frem for understøttelse"*. Dette lægger sig meget op ad den parole, som Venstre-regeringen i dag og siden 2001 har anvendt med, *"at det skal kunne betale sig at arbejde"* (Beskæftigelsesministeriet, 2002). Der bliver derfor set på arbejdsløses situation i dag, som der gjorde for knap 100 år siden. I 70erne og 80erne blev jobformidlingen primært lagt hen til Arbejdsformidlingen, der lavede jobformidling i den forstand, at de havde kontakt til diverse virksomheder og oprettede annoncer. På dette tidspunkt var strukturen i arbejdsformidlingen rimeligt passiv i forhold til, hvordan det tidligere havde set ud og situationen i dag. I 90erne udviklede arbejdsmarkedspolitikken sig drastisk, hvor den passive forsørgelse blev erstattet af aktivering og opkvalificering. Det handlede ikke længere om blot at sende ledige hen til steder, de var kendt af arbejdsformidlingen, men i højere grad om at øge efterspørgslen af ledige ved f.eks. at opkvalificere og lave særlige støtteordninger såsom løntilskud. Det betød også en større drejning i institutionen, som i et eller andet format blev fornyet på trods af, at de samlede arbejdsmarkedsregler stadig bestod fra 1899. Det var begyndelsen på, at ledige skulle anskues individuelt i en efterspørgselsorienteret retning. I 00erne skiftede fokus endnu engang tilbage til, at den ledige skulle være selvforsørgende og udbuddet af arbejdskraften blev gjort central. Den ledige skulle motiveres for grundtanken, for den politiske styring var som udgangspunkt, at den ledige ikke ønskede at arbejde. Der kom øget fokus på digitalisering, hvor den ledige selv skulle formidles job. De nye lokale jobcentres opgave blev derfor at motivere ledige til selv at komme i arbejde ved aktivering eller nedsættelse af ydelser. En håndtering, der mindede meget om måden, det blev gjort på i begyndelsen af 1900-tallet

med de lokale arbejdsanvisninger. De ledige skulle vendes i døren, og motivationen blev primus motor. Dette blev der forsøgt et lille opgør med i den seneste beskæftigelsesreform, der igen ville have virksomhedskontakt og jobformidling som kerneopgave. Flere faglige organisationer har fået startet med at strukturere deres jobformidlingsindsats, og ifølge 3F's egne undersøgelser jobformidles der cirka lige så meget for deres medlemmer som hos jobcenteret. Det er blandt andet sket efter beskæftigelsesreformen, at de opstartede en strukturering af jobformidling. I tabel 3 er der lavet en overskuelig oversigt over arbejdsmarkeds- og jobformidlingsindsatsen over tid.

Tabel 3 - Arbejdsmarkeds- og jobformidlingsindsatsen over tid

Tabel over arbejdsmarkedsindsatsen i tid			
	A-kasse, AF eller lokale centre	Forsikret eller ikke forsikret	Politisk mål
Før 1970	A-kasse og kommunal arbejdsanvisning	(Forsikret ledig)	At det kunne betale sig at arbejde og være selvforsørgende
1970-1990	Primært statslig AF (A-kasser i sjældne tilfælde)	Forsikret og ikke-forsikret ledig i AF	At sikre folk en indkomst og hjælp med at finde arbejde
1990-2000	A-kasser og statslig AF	(Forsikret ledig i a-kasserne og AF og ikke-forsikrede ved kommunen)	Kompetenceløft og varig beskæftigelse
2000-2007	A-kasser og statslig AF	(Forsikret ledig i a-kasserne og AF og ikke-forsikrede ved kommunen)	Motivation og hurtigst muligt i beskæftigelse
2007-2016	Kommunale Jobcentre og a-kasser	Forsikrede og ikke-forsikrede ledige er ved jobcenteret (A-kassen har også forsikrede)	Motivation og hurtigst muligt i varig beskæftigelse

5.2 Analyse II: Formidling i dag:

Efter en større gennemgang af formidlingens udvikling igennem tiderne i Danmark siden septemberforliget i 1899 kunne det konstateres, at arbejdsmarkedet er foranderligt. Det er dog kun så foranderligt, som institutionen tillader det, og det er sjældent, at der bliver bevæget sig uden for rammerne af det politisk mulige, på trods af at rammen ofte bevæger

sig som et pendul. Denne analysedel vil i stedet fokusere på, hvordan jobformidlingen ser ud i dag i henholdsvis 3F og jobcenteret.

5.2.1 Udbuds- og efterspørgselsorienteret jobformidling

Jobformidlingen i jobcenteret er tidligere blevet defineret som følgende: *"Der tales om jobformidling når en ekstern instans forsøger at være mellemlid og kontakt i mellem en ledig og en virksomhed med målet om, at de skal finde sammen, uagtet om det er i et efterspørgsels- eller udbudsorienteret øjemed"*.

Danmark har siden "flere i arbejde" reformen været entydigt fokuseret på en udbudsorienteret beskæftigelsesstrategi, hvor det handler om at skabe så stort et arbejdsudbud som muligt (Bredgaard, 2005). Det kan gøres på forskellig vis. Det offentlige kan presse de ledige ved at skære ned på ydelserne, så de er villige til at arbejde til en lavere løn. De kan også forhøre sig ved virksomhederne for at finde ud af, hvad de efterspørger, og dernæst opkvalificere ledige efter virksomhedernes behov. Det handler kort sagt om at gøre de ledige mere mobile og fleksible, hvad angår løn og arbejdstid. Dette er den gængse opfattelse af, hvordan beskæftigelsespolitikken op igennem 00'erne har haft et udbudsorienteret beskæftigelsesfokus (Baadsgaard, 2014).

Der kan dermed både være en efterspørgselsorienteret og en udbudsorienteret jobformidling. Den efterspørgselsorienterede jobformidling består i, at f.eks. jobcenteret følger efterspørgslen på arbejdskraft og forsøger at opfylde de behov, som en arbejdsgiver måtte have. De kan også øge efterspørgslen af arbejdskraft ved f.eks. at gøre ledige billigere at ansætte eller gøre kvalifikationerne bedre.

I Frederikshavn forsøger de at arbejde efterspørgselsorienteret i deres jobformidling. Det gør de ved at indrette indsatsen for ledige efter virksomhedernes ønsker og behov. Der laves derfor ikke tilfældig uddannelse og opkvalificering, men de forsøger at opkvalificere til fremtidens arbejdskraftsmangel. Lovgivningen har dog et udbudsorienteret fokus, hvilket jobcenteret i Frederikshavn også er nødt til at følge. Et eksempel på udbudsorienteret jobformidling kunne være flere former for virksomhedsaktivering eller økonomiske incitamenter, hvor jobcenteret forsøger at "piske" ledige (Bredgaard, 2005). Jobformidling er derfor bredt defineret, da det handler om den eksterne rolle i situationen, hvor en ledig

skal finde en virksomhed, eller en virksomhed skal finde en ledig. For at optimere matchningen anvendes instrumenter som aktivering, opkvalificering, motivation, jobsøgning, virksomhedskontakt og virksomhedens vilje til at tage kontakt til instanserne.

Der er overordnet tale om, at jobcenteret og det offentlige har en meget udbudsorienteret tilgang til jobformidling, hvor jobcenteret i Frederikshavn forsøger at være efterspørgselsorienteret inden for denne ramme. Dette bliver uddybet i analyse 5.2.2 og analyse 5.3.2. 3F og de faglige organisationer har derimod primært fokus på at skabe større efterspørgsel af deres medlemmer og anvender derfor primært efterspørgselsorienteret jobformidling. I tabel 4 er der lånt en oversigt over, hvad de forskellige begreber dækker over, og hvad der primært henvender sig til den ene form for arbejdsmarkedspolitik.

Tabel 4 - Udbuds- og efterspørgselsorienteret jobformidling (Bredgaard, 2005, s. 50)

	Udbudsorienteret	Efterspørgselsorienteret
Målgruppe	Ledige og beskæftigede	Arbejdsgiverne og virksomhederne
Målsætning	Skabe mere fleksible, mobile og kvalificerede ledige og beskæftigede	Skabe et mere rummeligt og inkluderende arbejdsmarked
Policyprogrammer		
Regulative programmer (regler)	<ul style="list-style-type: none"> • Skærpe/lempe rådighedsregler • Ret/tilbud om videre- og efteruddannelse • Krav om deltagelse i aktivering for kontanthjælp/dagpenge 	<ul style="list-style-type: none"> • Skærpe/lempejobsikkerhed/ansættelses-beskyttelse • Kvoteordninger • Sociale klausuler • Arbejds miljøregulering
Motivationsprogrammer (økonomiske incitamenter)	<ul style="list-style-type: none"> • Hæve/sænke forsørgelsesydelse • Løntilskud/virksomhedspraktik 	<ul style="list-style-type: none"> • Hæve/sænke lønomkostninger • Jobtilskud/jobskabelse
Overtalelsesprogrammer (kommunikation)	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle handlingsplans-samtaler • Kontaktføløb 	<ul style="list-style-type: none"> • Holdningsbearbejdning (kampagner/konferencer/information osv.) • Informations/afrapporteringspligt
Aktivitetsprogrammer (servicetilbud)	<ul style="list-style-type: none"> • 'Hjælp til selvhjælp' (CV, Jobnet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhedsservice • Lette administrative byrder • Virksomhedspanel

Den efterspørgselsorienterede arbejdsmarkedspolitik blev særligt anvendt i 90ernes aktive arbejdsmarkedspolitik, hvor det skiftede i 00erne til udbudsorienteret beskæftigelsespolitik. Det var skyld i et skifte i institutionen, hvor retningen ændrede sig fra at handle om at få folk "varigt i arbejde" til at få folk "hurtigt i arbejde", som også beskrevet i analyse 1. Fagbevægelsen er derimod primært funderet i den efterspørgselsorienterede jobformidling, hvilket derfor stadig anvendes bredt i Danmark i dag. Denne del belyses senere i analysen.

5.2.2 Jobformidling i jobcenteret

I analyse I blev det fastlagt, hvordan jobformidlingen i det offentlige havde udviklet sig over tid. Den første strukturerede jobformidlingsindsats blev indført i 1913 med arbejdsanvisningen og blev erstattet i 1969 af Arbejdsformidlingen. Med strukturreformen, der blev implementeret fra 2007, påbegyndes der en prøveperiode med ti lokale jobcentre. Disse blev implementeret i hele landet i 2008-2009 i en egentlig jobcenterreform. Det er i dag stadig jobcentrene, der er den egentlige offentlige forvaltning af arbejde på trods af, at arbejdsopgaverne er ændret. Nedlæggelsen af AF til jobcenteret skete blandt andet, fordi der var stor tiltro til, at digitaliseringen kunne håndtere jobformidlingen. Alle ledige fik stillet krav om at skulle søge efter stillinger på jobnet.dk, og arbejdsgiverne blev henvist til at lægge deres jobopslag herind. På denne måde stod virksomhederne for udbuddet af arbejdskraft, mens den efterspørgende gruppe arbejdstagere havde pligt til at ansøge et bestemt antal stillinger om ugen. Formidlingen af jobbene kunne derfor gå fra AF til det digitale jobnet.dk. De teknisk administrative systemer, som blev anvendt i AF, er derfor blevet til det digitale system på jobnet.dk. Det beskriver Flemming Søborg således om formidlingsarbejdet i dag:

"De teknisk administrative systemer det er jo det digitale system. Så på den måde vi laver det er, at vi tager ud og underviser de ledige i at lægge deres CV ind og holde det ajour. Vi underviser virksomhederne i at lægge deres job ind og i at søge på CV'erne. Så gør vi det, at vi tjekker op på de ledige stillinger, og hvis der er nogle virksomheder, som har nogle stillinger, som ikke er blevet besat, så tilbyder vi dem at hjælpe med at udsøge nogle CV'er. For at komme virksomhederne i møde og hjælpe nogle af de ledige med at komme i betragtning. Det er den måde, vi fører formidlingsarbejde på i dag." (Flemming Søborg, bilag, s. 5)

Det bekræftes, at det teknisk administrative som det offentlige benytter i dag, er det digitale system, hvor ledige lægger deres CV op. Samtidig forsøger jobcenteret at undervise virksomhederne i at lægge deres jobopslag ind og i systemet søge på CV'erne. Såfremt at stillingerne ikke bliver besat, vil jobcenteret hjælpe med at finde de CV, der passer på jobopslaget. Løbende holder jobcenteret øje med udviklingen på arbejdsmarkedet og de opslag, der kommer op på jobnet.dk. Det er dog kun jobnet.dk, som jobcenteret holder øje med. Adspurgt om det kun er ved annoncer, de holder øje i lokalområdet, siger Flemming Søborg følgende:

"Ja. Bruger Jobnet. Vi skal have noget kendskab til, at der er åbne jobmuligheder og kendskab til, at de ikke er blevet besat. Det vil sige, vi gør os til et system. Vi forsøger at få markedet til at være i balance. Og når vi så konstaterer, at der er en markedsfejl, og der er nogen der af den ene eller den anden årsag ikke finder hinanden, så tilbyder vi at være behjælpelige." (Flemming Søborg, bilag, s. 6)

Flemming beskriver, at de i jobcenteret som udgangspunkt kun skal være behjælpelige i tidspunkter, hvor der opstår markedsfejl. Jobcenteret vil dermed kun være behjælpelige, hvis virksomheden har forsøgt sig først på jobnet.dk, og ikke har kunnet finde en person. Det viser, at systemet er bygget op om virksomhedens mangel på arbejdskraft i højere grad end det er bygget op om den ledige. Markedsfejlen er en markedsfejl for virksomhederne, og da der i mange tilfælde er et overbud af ledige, bliver ressourcerne brugt på efterspørgsel ved virksomhederne. Det skyldes blandt andet, at jobcenteret ikke har gearingen og det administrative system til at føre den jobformidling, som der blev udført i AF. Flemming Søborg siger her:

"I det gamle AF-system der havde man et teknisk administrativt system, som understøttede den egentlige formidlingsopgave. Det har man ikke direkte nu. Der er ikke et system. Der er ikke et teknisk administrativt system, som kan understøtte det. Du bliver nødt til at lave sådan nogle cowboy-løsninger." (Flemming Søborg, bilag s. 7)

Den egentlige formidlingsopgave er derfor anderledes opbygget i dag, end den var i AF's tid. Det udføres dog stadig i Frederikshavn, men de er nødsaget til at gøre det på andre måder, hvilket forbliver en form for lappeløsning.

Fører efterspørgselspolitik i udbuds-Danmark

Efter beskæftigelsesreformen i 2014 blev jobformidlingen en kerneopgave i det offentlige. Der står i aftaleteksten følgende: *"Virksomhedsservice og jobformidling bliver en kerneopgave i jobcentrene, så virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har behov for."* (Beskæftigelsesministeriet, 2014b). Det betyder også, at rollen for, hvordan beskæftigelsesindsatsen indrettes, har ændret sig i en ny retning. Reformen forsøgte at gå væk fra retningen om motivering af ledige til også at være opkvalificerende og få folk varigt i arbejde. I Frederikshavn havde de tidligere haft jobformidlingsindsatser og samarbejde med virksomhederne, hvilket også gør reformen væsentligt lettere at implementere. Det skyldes, at de

allerede havde kørt efter et princip om at føre efterspørgselsorienteret beskæftigelsespolitik. Dette var også et kerneprincip for reformen, der formulerer et andet mål således: *"Uddannelsesindsatsen skal målrettes ledige med størst behov og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft"* (Beskæftigelsesministeriet, 2014b). Den efterspørgselsorienterede indsats skulle derfor være et princip, som hele landet skulle følge i takt med, at reformen implementeres. I interviewet med Flemming Søborg slog han flere gange fast, at jobcenteret i Frederikshavn fører efterspørgselsorienteret beskæftigelsespolitik.

"Altså vi bedriver det, vi kalder for efterspørgselsorienteret beskæftigelsespolitik. Og hvad betyder det? Det betyder sådan set, at vi har en målsætning om, at det er den efterspørgsel, der er ude på virksomhederne, som vi skal respondere på. (...) Og når vi siger, at vi laver efterspørgselsorienteret beskæftigelsespolitik, så bliver vi nødt til at være ude ved dem og tale med dem og gå i dialog med dem og få at vide, hvad er det, I har brug for på kort sigt, og hvad er det, I har brug for på mellem langt sigt, og hvad har I brug for på lidt længere sigt." (Flemming Søborg, bilag, s.6)

Der er altså tale om, at jobcenteret har virksomhedskonsulenter, som primært taler med virksomhederne i Frederikshavn for at styrke kontakten imellem virksomhed, jobcenter og ledig. Det gør de for at få så stort kendskab til virksomhederne som muligt.

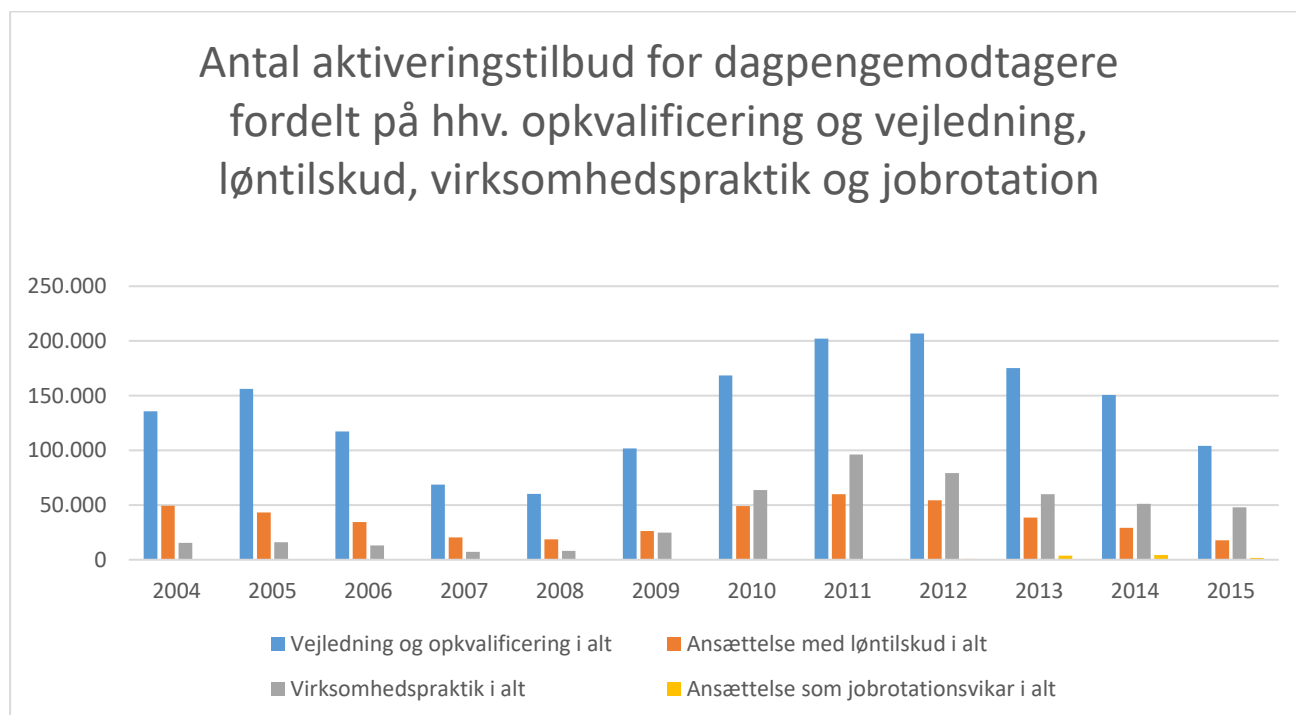
"Og det er den fordi det er via virksomhedskontakten, at vi kan få resultaterne og kendskabet til at kende virksomhedens behov, og hvad de efterspørger i forhold uddannelse med deres nuværende medarbejdere." (Flemming Søborg, bilag, s.6)

Ved at komme ud på virksomhederne får jobcenteret mulighed for at skabe en kontakt for de ledige, da de kender de lokale jobsituationer, også forsøger de at forudse fremtidige jobmangelssituationer ved at få virksomhederne til at spå fremadrettet i produktion og planlægning.

Aktivering og formidling

Aktivering og formidling har hængt sammen siden 90'erne, hvor den aktive arbejdsmarkedspolitik, som vi kender den fra i dag, blev indført. I dag består aktivering af en række forskellige tiltag, som anvendes til at få ledige i arbejde. Aktivering bliver blandt andet brugt til at holde den ledige beskæftiget, så de ikke er der hjemme og anvendes derfor

også som motiveringsmetode. For at belyse, hvordan beskæftigelsesreformen har forsøgt at skabe større jobformidling, vil dette afsnit se på, hvordan aktiveringen har udviklet sig inden for forskellige aktiveringstilbud. Det mest anvendelige aktiveringstilbud for dagpengemodtagere er i dag det udbudsorienterede virksomhedspraktik.



Figur 6 - Tallene stammer fra jobindsats.dk

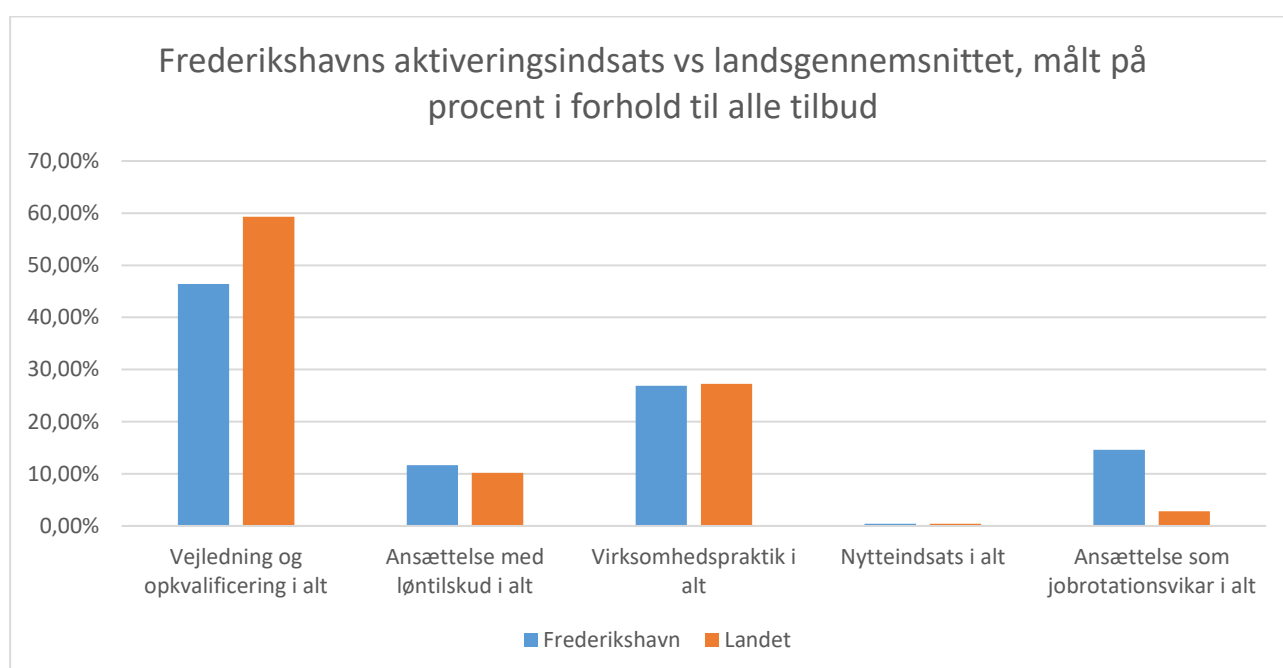
Figur 6 angiver udviklingen i antal aktiveringstilbud, der er givet i hele landet fra 2004 (nyttejob er udelukket da det først i 2014 blev implementeret). Samlet set kan det ses, at anvendelsen af aktiveringstilbuddene er faldet siden 2011, hvilket en stor del skyldes faldende ledighed.

Det mest anvendte tilbud er opkvalificering og vejledning, der dækker flere områder og ikke nødvendigvis dækker over paletten af aktiveringstilbud. Virksomhedspraktik har derudover fra 2010 været det mest anvendte aktiveringstilbud i hele landet. Virksomhedspraktik blev indført i 2002 med "flere i arbejde" og var et nyt tiltag til at få folk ud på arbejdsmarkedet. Virksomhedspraktik er lønnet med dagpenge. Det samme gør sig gældende med løntilskud, hvor der, som navnet indikerer, også gives et tilskud fra virksomhederne. Tallene viser kun antallet af forløb, og der er derfor flere, der er i aktivering i perioder med stor ledighed i forhold til perioder med lav ledighed. Det er derfor vigtigt at

skelne til forholdet imellem virksomhedspraktik, løntilskud og jobrotation og det samlede antal tilbud, der gives.

I tabel 5 angives, hvor stor en andel af de samlede tilbud i hele landet og Frederikshavn, der er vejledning og opkvalificering, løntilskud, virksomhedspraktik, nytteindsats og jobrotation i 2015. Frederikshavn har en stor andel af deres ledige dagpengemodtagere i jobrotation i forhold til resten af landet og væsentligt færre i opkvalificeringsforløb. Dog er virksomhedspraktik og løntilskud cirka det samme som landsgennemsnittet.

Tabel 5. Frederikshavns aktiveringsindsats i forhold til landsgennemsnittet. Kilde: Jobindsats.dk



Som det ses i tabellen, laver Frederikshavn væsentligt mindre vejledning og opkvalificering end landsgennemsnittet i forhold til de øvrige aktiveringstilbud. Flemming Søborg anskuer også denne problematik som en lokal tendens i interviewet, hvor han beskriver et af Frederikshavns problemer er, at en stor del af de unge, der går efter højere uddannelse flytter til de større byer, hvilket gør, at mange af de tilbageværende unge er ufaglærte mennesker, der ikke har ønske om uddannelse.

Er den ledige fanget i systemet?

For den ledige, der har været ledig i lang periode, er det ikke altid let at være en del af det store beskæftigelsessystem. Med sin særlige work first tilgang er det blevet væsentligt at motivere ledige til at finde arbejde igennem økonomiske incitamenter. Men kan der opstå

situationer, hvor det modsatte bliver tilfældet? Altså at der skabes mindre motivation i systemet på grund af den store kontrol og manglende tillid. I analyse III vil det kort blive belyst, hvilke faktorer der spiller ind på folks arbejdsmotivation. I dette kapitel kigges der nærmere på nogle af konsekvenserne af, at ledige bliver udsat for økonomiske incitamenter og kontrol. Beskæftigelsessystemet er ifølge Benjamin Bilde kommet til at handle mindre om jobformidling og mere om kontrol. Han beskriver følgende:

"Min oplevelse er, at jobcenteret ikke handler om at formidle job, men handler om at kontrollere at folk søger job. Der har ikke været fokus. For de ansatte handler det om at formidle regler, og om hvordan man overholder dem. (...) hele set-uppet handler om, at man kontrollerer, at der søges job, og at når der er gået 13 uger, så kan du få virksomhedspraktik, (...). Det handler ikke om at sørge for, at man får et job, men om at man følger de retningslinjer, der er fra ministeriets side om, at hvis ikke man lever op til de her krav, så kan man trække folk i kontanten." (Bilde, bilag s. 45)

Benjamin beskriver to vigtige elementer her. For det første, at han bliver mødt med et kontrollerende jobcenter, som han mener, er mere kontrollerende end egentlig formidlende. Derudover mener han ikke, at de instrumenter, der skal gøre ham mere attraktiv på jobmarkedet, er til stede, og bliver anvendt ordentligt. Det lægger sig op ad en meget udbudsorienteret beskæftigelsespolitik. Derudover bliver der ifølge Benjamin per automatik henvist til, at han kan komme i virksomhedspraktik. Benjamin understreger at han føler det som om, at det handler mindre om at formidle og finde job til ledige end til at overholde retningslinjerne fra ministeriet.

Den meget udbudsorienterede tankegang er derfor også medvirkende til at holde Benjamin fast i systemet, fordi der kun er få job inden for hans felt. Han får ikke mulighed for at få optimeret sin efterspørgsel og jobsøgningsstrategi tilstrækkeligt via jobcenteret, og er derfor overladt til sig selv. Dette er ifølge Flemming Søborg også en strategi der føres i Frederikshavn, hvor de siger, at den, der kan klare sig selv, skal klare sig selv.

Derudover er beskæftigelsessystemet også bygget op om, at der skal laves et vist antal ansøgninger og dermed være medvirkende til, at udbuddet af arbejdskraft er konstant. Denne problematik fra virksomhederne belyses også andet steds. For den ledige kan det dog også få konsekvenser, da det kan demotivere den enkelte.

"Jo jo, det er helt vildt. Det er træls. (...) Både uden at få respons det er rigtig irriterende, men også bare at få afslag. Altså generiske afslag. Altså det her med, at der er et arbejdsmarked, hvor der er mange ansøgere til færre jobs (...) Noget af det, der har været demotiverende, har været oplevelsen af et arbejdsmarked, hvor du ikke kan gøre noget ved den situation, du er i." (Benjamin Bilde, bilag, s. 44)

Det giver mindre selvtillid at få generiske afslag, og dermed er det også medvirkende til, at den enkelte får sværere ved at søge efter det arbejde, der giver mening. Det er særligt demotiverende for den ledige at stå i en situation med skyldfølelse for ikke at blive ansat på grund af faktorer, de ikke kan gøre noget ved. Benjamin beskriver selv, hvordan han, føler han, bliver vraget på arbejdsmarkedet af årsager, som han ikke selv kan have indflydelse på. Systemet er bygget op om, at det er hans eget ansvar at finde jobbet, hvilket gør det endnu sværere, når det ikke lykkedes. Flemming Søborg nævner også selv problematikken omkring afslagene i interviewet. Han nævner, at det er særligt vigtigt at opretholde gnisten ved den enkelte.

"Du kan vel sige det på den måde, at hvis man oplever at få afslag på afslag, så skal man på et eller andet tidspunkt finde en overlevelsesstrategi også kan man vel affinde sig med situationen. Også er det jo sådan set systemets opgave og den pågældendes a-kasse og os i fællesskab med den enkelte at holde fast i drømmen, motivationen engagementet og det der frem for alt ikke må ske er, at gnisten forsvinder fra den enkelte. For hvis gnisten fra den enkelte forsvinder, så er der langt at hente. For det er gnisten, der gør, at man får jobbet." (Søborg, bilag s. 15)

Flemming bekræfter dermed også tankegangen om, at afslag på afslag kan have nogle negative konsekvenser for den ledige, hvilket igen bygger videre på hypotesen om, at den ledige får sværere ved at søge job, når de begynder at "affinde sig med situationen". Her betragter Flemming det som systemets opgave at blive ved med at kunne motivere den ledige til at holde fast i drømmen om at finde arbejdet. Igen holdes der fast i, at det er den enkeltes motivation, der er afgørende for at personen finder arbejdet, hvilket er et godt eksempel på, hvordan ledighed bliver betragtet som den enkeltes ansvar. Udbudstankegangen har derfor fået et særligt indhug i arbejdsmarkedstankegangen. På institutionsniveau skyldes det, at der har været tale om et større skifte i løbet af mange år, der har fået indlogeret udbudstankegangen i hele systemet og dermed er implementeret

grundigt fra ministeriet til jobcenteret samt helt ned til den ledige selv. Selvom Benjamin godt ved, at han ikke selv er skyld i sin ledighed, så føler han det stadig sådan på grund af systemets opbygning. Det skyldes normen i samfundet, som også medvirkende til, at flere folk bliver i systemet, da motivationen og selvtilliden svigter.

5.2.3 3F's centrale strategi om jobformidling

Kapitlet her skal give et indblik i 3F centrale jobformidlingsstrategi. I forbindelse med, at 3F ønskede, at der skulle jobformidles i hele foreningen, blev der fra centralt hold lavet en række initiativer, der blev sendt ud til lokalafdelingerne. Det var først og fremmest ment som en hjælpende hånd, men beslutningerne er truffet i hovedbestyrelsen, hvor lokalafdelingerne er repræsenteret.

3F udtrykker særligt tre grunde til, at der skal jobformidles i deres præsentation af jobformidlingsindsatsen.

- 1) God medlemservice og tilbud til ledige
- 2) Det ufaglærte/faglige arbejdsmarked er ekstremt foranderligt
- 3) Den politiske dagsorden

Hvert af disse punkter beskriver nødvendigheden af, at 3F gentænkte deres jobformidlingsindsats, som tidligere primært havde været lokalt forankret. En uddybning af disse vil her blive præsenteret.

God medlemservice og tilbud til ledige

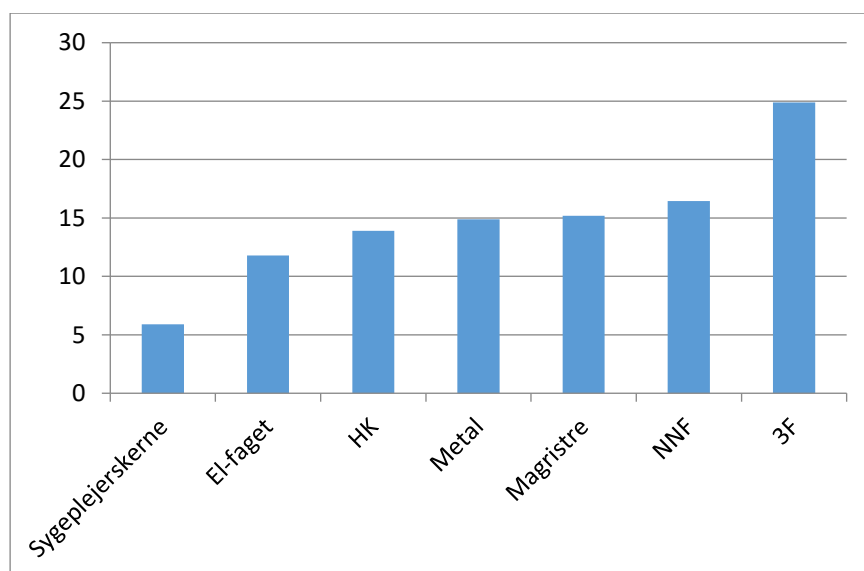
For at forstå processen omkring jobformidlingen i 3F har medlemservice været en vigtig faktor for, at der fra centralt hold er lavet en særlig strategi om jobformidling. 3F mister løbende medlemmer og ønsket om bedre jobformidling var også et led i fastholdelse og rekruttering. De er af den opfattelse, at der med en god jobformidlingsindsats kan oprettholdes medlemmer, da det skaber loyale og taknemmelige medlemmer. Der er derfor tale om en større service til medlemmerne, som derfor også får mere lyst til at blive i 3F. 3F udnytter sine mange lokalafdelinger til formidling af lokale job til medlemmerne. Det skyldes også, at de ledige 3F'ere meget gerne vil tilbage i arbejde, hvilket gør dem taknemmelige, hvis fagforeningen henviser dem til arbejde.

Med jobformidling er det også blevet lettere for ledige at få målrettet sine uddannelsesmuligheder. For når en virksomheder kontakter 3F med henblik på ansættelser, så viser det, at der er større lyst til at uddanne sig. Det skyldes, at der dermed vil være efterspørgsel på specifik uddannelse til et bestemt job.

Det ufaglærte/faglærte arbejdsmarked er ekstremt foranderligt

På grund af teknologi, udflytning af arbejdspladser og stor ledighed blandt 3F'ere er der stor brug for, at der bliver jobformidlet. Hvor foranderligt arbejdsmarkedet er for den enkelte fagforening er udarbejdet i tabel 6.

Tabel 6 – Jobomsætningen for forskellige fagforeninger. (Kilde: 3F's egne tal)



Med stor jobomsætning er der også flere fyringer, og her er 3F i top i forhold til de øvrige fagforeninger. De fleste skal derfor oftere tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket oftest sker via netværk eller jobopslag (se tabel 2 i afsnit 5.1.1). 3F er derfor nødt til at være stærkere i jobformidlingen. Desuden er 3F'ere ofte presset på grund af usikre ansættelser og vikarbureauer, der skaber et meget omskifteligt arbejdsmarked.

Den politiske dagsorden

Den politiske dagsorden har været særligt vigtig for, at 3F startede deres jobformidlingsindsats. Det skyldes flere ting, og med deres egne ord er det følgende:

- 1) At der kører historier om, at medlemmerne ikke ønsker at tage arbejdet, og derfor skabes billeder af, at 3F'ernes medlemmer er dovne og grådige.

- 2) Politisk pres fra blandt andet Carsten Koch-udvalget om, at hele beskæftigelsesindsatsen skulle lægges over i jobcentrene.
- 3) Fremtidssikring af a-kassernes rolle
- 4) Dokumentation af jobformidling kan aflive myterne om, at a-kasser og fagforeninger ikke er gode nok til at få folk i arbejde. Hidtil har der stort set ingen dokumentation været for, at man får folk i arbejde.

På grund af det store pres fra den politiske dagsorden følte 3F, at det var nødvendigt med en større indsats i dokumentationen om jobformidling. For det første, fordi der i lang tid havde kørt en rekrutteringsdebat i medierne, hvor medlemmerne blev fremført som værende dovne, fordi de ikke ønskede at tage arbejdet, eller fordi de høje skatter, lønninger og offentlige ydelser var medvirkende til at virksomhederne har haft svært ved at finde arbejdskraft. Svaret fra 3F har været at fremlægge en del CV'er for virksomhederne, når det var oppe i debatten. Foruden det blev en jobformidlingsindsats indført, hvor formidlingen i afdelingerne skulle dokumenteres.

Det har ikke kun været det store pres i aviserne, der har gjort at 3F følte sig nødsaget til at dokumentere jobformidlingen. Det skyldes også, at Carsten Koch-udvalget i deres udredning i samarbejde med beskæftigelsesministeriet startede med at sætte spørgsmålstegn ved indsatsen i a-kasserne og jobcentre, fordi der ikke var et system, der registrerede formidlinger til ledige. Det betød, at det var svært at følge op på, hvor problemet med manglende ansættelser har været, og at de derfor kunne se sig nødsaget til at fjerne nogle af opgaverne fra a-kassen. På den baggrund blev det en hastesag for 3F at starte med registrering af jobformidlingen, så omfanget kunne bevises. Dette kan være en af årsagerne til, at det blev undgået i beskæftigelsesreformen. Så der har derfor også været en strategisk politisk årsag til, at 3F på nationalt plan vælger at indføre deres administrative system "fagjob". Det administrative system er kort sagt en oversigt over alle medlemmer og deres CV. Det er samtidig en jobsøgningsmaskine, der ikke blot inddrager jobnet.dk, men også øvrige jobportaler. På den måde har de i 3F mulighed for at skabe matchingsituationer ved hjælp af deres administrative system. Samme administrative system har jobcenteret ikke.

Jobformidling i et nationalt perspektiv

Forbundssekretariatet har forsøgt at skabe et system, der kan jobformidle de større ordrer, hvor de enkelte afdelinger ikke nødvendigvis har kapaciteten til selv at kunne formidle jobs. Der er derfor oprettet en jobformidlingslinje til 3F-forbundet, der kan videregive større ordrer, såfremt det bliver nødvendigt.

Der bliver formidlet i 3F, og det er særligt inden for byggefagene. I tabel 7 vises der en oversigt over, hvilke fag der formidles mest til.

Tabel 7 – Jobformidlinger fordelt efter jobfunktioner (Kilde: 3F)

Tømrer	378	26,4%
Murer	141	9,8%
Rengøring og renovationsarbejde	103	7,2%
Produktionsmedarbejdere	98	6,8%
Chauffør	93	6,5%
Lagerarbejde	45	3,1%
Anlægsgartner	29	2,0%
Fabriksarbejder	24	1,7%
Betonarbejder	22	1,5%
Bygnings og anlægsarbejder	21	1,5%
Gartnerimedarbejder	20	1,4%
Industriarbejder	20	1,4%

Tømrerfaget står alene for 26,4 % af alle jobformidlinger, og murerfaget står for næst flest med cirka 10 % af jobformidlingerne. Det kan skyldes flere ting. For det første, at byggerifaget har større tradition for at kende til fagforeningen som en samarbejdspartner, der kan kontaktes, hvis virksomhederne mangler folk. For det andet, fordi der har været større brug for tømrere og murere, hvilket de også nævner i 3F-Aalborg. Det skyldes, at der er mange byggeriprojekter, der er blevet startet op. For det tredje, fordi de laver en særlig indsats i 3F TLB i Århus (Trafik, logistik og byggeri), der står for klart flest jobformidlinger, hvilket kan ses i tabel 8. Den afdeling, der har flest jobformidlinger, og som ikke først og fremmest er tilknyttet enkelte fag som byggefaget, er 3F-Aalborg.

Tabel 8 - Jobformidlinger fordelt efter afdelinger (Kilde: 3F)

3F TLB Århus	473	20%
3F BJMF	192	8%
3F Aalborg	141	6%
3F København	93	4%
3F Vejle	79	3%
3F Nordsjælland Øst	56	2%
3F Midtjylland	55	2%
3F Bygningsarbejdernes Fagforening	53	2%
3F Midtjylland	48	2%
3F Djursland	45	2%
I alt jobformidlinger i 3F	2311	100%

Dette har også været en af årsagerne til, at 3F-Aalborg ville være en god case, da de har mange formidlinger. Dybdegående bliver det gennemgået i næste afsnit.

5.2.4 3F's lokale jobformidlingsindsats

Den lokale indsats i 3F binder sig på den indsats, som det landspolitiske har lagt op til. Dette afsnit vil forsøge at vise, hvordan den konkrete jobformidlingsindsats er i 3F-Aalborg og forsøge at sammenligne det med den landspolitiske strategi.

For at slå det endegyldigt fast så er der intet der peger på, at jobformidling i 3F-Aalborg er et nyt fænomen, og at det er en idé, som det landspolitiske har fået. Som Aksel fra 3F udtaler, så har de altid lavet jobformidling. Den store forskel er, at de i dag skal registrere det. Han formulerer det således på spørgsmålet om, hvor lang tid de har jobformidlet:

"Ja, det har vi altid haft ja, men vi er først begyndt og lave notater om at bruge vores interne system, og det er vel 1,5 år siden, hvor vi bruger det på den måde. Førhen har vi jo bare gjort det som en del af det arbejde, der nu er i huset. Nu prøver vi på at lave registreringer på det."
(3F-Aalborg, bilag, s. 22)

Det, som i dag er anderledes, er altså registreringerne, som der blev påbegyndt 1,5 år tilbage. Denne del blev de enige om i hovedbestyrelsen i 3F, hvor det så er blevet implementeret i resten af 3F. Årsagen til registreringerne skyldes flere ting. Det skyldes for det første, at Carsten Koch-udvalget og dets sekretariat forsøgte at tage nogle af rettighederne fra de faglige organisationer i forbindelse med formidlingsindsatsen, fordi der ikke var nogen oversigt over, hvor mange der kom i arbejde i fagforeningerne. For det andet var det for at presse arbejdsgiverne, som ifølge 3F gang på gang talte om mangel på arbejdskraft uden at have taget kontakt. 3F har ment, at de altid har haft ledige, der kan tage jobbene. Der var derfor en klar politisk årsag til, at de følte sig nødsaget til at registrere deres jobformidling.

Generelt mener 3F-Aalborg ligesom forbundet, at det er god medlemservice at lave jobformidling for sine medlemmer, og samtidig har de mulighed for at markere sig politisk. Helt konkret siger de således:

"Først og fremmest at vores medlemmer får noget arbejde. Dagpengene ophører jo på et tidspunkt. Kan vi skaffe vores medlemmer et arbejde, så er det ikke dem, der mister dagpengene. Så det er god medlemservice. Så placerer vi os jo også i forhold til virksomhederne som samarbejdspart, og det er jo enormt vigtigt i forhold til ... Vi kan jo ikke undgå at have konflikter, men hvis vi i øvrigt har en god samarbejdsorganisation, så løser vi også konflikterne hurtigere. Også i organiseringsøjemed. Hvis vi sælger folkene ud, så har vi hånd i hanke med, hvem der kommer der ude." (3F-Aalborg, bilag, s. 24)

Det er cirka de samme argumenter for jobformidling, som forbundet anvender. Medlemservicen, det politiske forhold til arbejdsgiverne og i organisationsøjemed, så de er klar over, hvem der er ansat på de forskellige arbejdspladser. På den måde kan det hjælpe dem med at skaffe gode vilkår for ansatte i Aalborg. Det er dog også interessant at se på deres udtalelse om samarbejdssituation, hvor de mener, det er vigtigt at opretholde et godt samarbejde med virksomhederne, da det er den letteste måde at få deres medlemmer i arbejde på. Det skyldes, at de ved en god kontakt i højere grad kontakter fagforeningerne for at få udleveret CV'er og arbejdskraft, da de har et større kendskab til deres ledige medlemmer. Det samme gøres i jobcenteret i Frederikshavn, hvor de også løbende har kontakt til virksomhederne. I interviewet fortæller 3F-Aalborg også at struktureringen af jobformidlingen har hjulpet på, at flere virksomheder ringer ind.

Hvordan fungerer jobformidlingen konkret?

I 3F-Aalborg rækker de som udgangspunkt ikke selv henvendelse til virksomhederne, men venter til, at virksomhederne ringer til dem, hvis de mangler arbejdskraft, og de ikke selv har mulighed for at finde en person. Det kan også være en tillidsrepræsentant eller en medarbejder, der fortæller, at de har brug for folk, og forhører sig i fagforeningen, om det er muligt at finde en person. Helt konkret fortæller 3F således, da der blev spurgt ind til, om de altid har gjort det på denne måde:

"Jaa. (...) Arbejdsgiverne eller en kollega ringer ind, som siger, vi skal bruge nogle folk, så søger vi ude ved dem, vi nu mener, vi har, der kan være relevante. Man kan sige, vi har fået lidt bedre søgeredskaber nu. Med fagjob." (3F-Aalborg, bilag, s. 22)

Når de er blevet kontaktet søger de i deres ledighedsregister - Fagjob. Så udvælger de selv nogen i 3F-Aalborg, som så kan blive sendt til arbejdsgiverne, der selv vælger ud og tager dem til samtale. Det er dog 3F-Aalborg, der udvælger de indledende CV, hvilket ikke er tilfældet i jobcenteret i Frederikshavn. Det sker ofte på baggrund af, at virksomhederne ikke ønsker at have for mange ansøgere, fordi det er for tidskrævende.

"Ja, nogle af de henvendelser jeg har fået fra virksomhederne, som har rettet henvendelser. De starter også med at sige, at de ikke så gerne vil have den ude og svæve, for de vil ikke have 300 ansøgere. De vil gerne, hvis vi (3F) kan finde 5. Også vil de gerne snakke med 10, som vi synes er OK." (3F-Aalborg, bilag, s. 25)

Jobformidlingen i 3F er derfor anderledes end jobformidlingen i jobcenteret, hvor det i højere grad handler om at undervise virksomhederne i at søge selv. Serviceniveauet er derfor anderledes opbygget i 3F i forhold til jobcenteret. Der er på den baggrund skabt et system, der gør, at virksomhederne får for *mange* ansøgere til, at de har tid til at undersøge det nærmere. Der kan på den måde være tale om, at det større arbejdsudbud ikke blot har negative konsekvenser for den ledige, men også for virksomhederne, der skal bruge for meget tid på at kigge ansøgninger igennem, når de har behov for ny arbejdskraft. Ofte bliver det derfor virksomhederne og deres medarbejders netværk, der anvendes for at finde ny arbejdskraft. Det giver ikke nødvendigvis den mest kompetente arbejdskraft. Overordnet set betyder det, at 3F i langt højere grad benytter en efterspørgselsorienteret

beskæftigelsespolitik end jobcenteret, da de ikke er fastlagt samme regler. De er som aktør derfor også med til at rykke institutionen i en efterspørgselsorienteret retning.

Virker jobformidlingen i 3F-Aalborg?

Det er angivet i tabel 8 fra tidligere afsnit, hvor mange jobformidlinger 3F har haft siden de startede med registreringerne, hvor 3F-Aalborg var en af de afdelinger med flest jobformidlinger. Tallene er fra slutningen af maj. Ifølge deres egne tal virker det også til, at jobformidlingen virker – her er tallet dog højere, da de blev trukket i starten af August. Konkret siger 3F Aalborg følgende:

”Ud af 160, udover den sidste, den er så ikke lagt ind endnu, der har 156 af dem været afsluttet med, at vi har fået folk ind. Der har vi fået 224 folk ind. Det er såmænd meget godt.” (3F-Aalborg, bilag, s. 34)

Der er en succesrate på 97,5 %, når arbejdsgiverne retter henvendelse, og de får lavet en formidling i 3F. De formidlinger, der ikke er endt i succes, skyldes en meget specialiseret efterspørgsel eller arbejde med meget få timer (3F-Aalborg, bilag). De peger derfor på, at deres medlemmer meget gerne ønsker arbejde, men at virksomhederne skal rette henvendelse til dem, fordi de er i bedre kontakt med medlemmerne og kan udvælge en lille mængde personer.

De er dog også med i forskellige opkvalificeringsforløb, der er stærkt medvirkende til, at medlemmer kommer i arbejde. De har i samarbejde med AMU-centre og erhvervsskoler forsøgt at få opkvalificeret medlemmerne i samarbejde med virksomheder, som havde job parat efterfølgende. Dette har også virket med stor succes. Både i form af folk med anden etnisk baggrund og folk, der har haft ledighedsproblemer. På et betonkursus i Hobro fik 14 ud af 16 medlemmer i arbejde efterfølgende:

”Der var 16, hvor 14 kom i gang. Og de kørte nede i Hadsund, nej Hobro. Hvor der var én, der ikke komme i gang på sådan et helt hold. Det var også beton. Og fortsætter: Der var 1, der ikke fik efterfølgende.” (3F-Aalborg, bilag, s. 31)

Derfor handler en stor del af jobformidlingen for 3F også om opkvalificering. De foretrækker, at det gøres ud fra arbejdsgivernes efterspørgsel, så der er jobs klar efter uddannel-

sesforløbet. Det handler derfor om at samarbejde med jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder, så der kan laves god opkvalificering, der kan ende med arbejde. De nævner blandt andet en positiv udvikling inden for uddannelsesområdet, som har haft særligt gavn for deres medlemmer. Her var betonkurset en mulighed, de højst sandsynligt vil arbejde videre med.

5.2.5 Samarbejdet mellem faglige organisationer og jobcentre

I starten af 90'erne blev de faglige organisationer inddraget væsentligt mere i AF, politikudviklingen og implementering på arbejdsmarkedet. Med de regionale arbejdsmarkedsråd og AF skabes der en fælles formidlingsindsats mellem det offentlige og de faglige organisationer. Det ændres løbende i 00erne, hvor VK-regeringen ønskede en mere lokal indsats og fratog dermed løbende de faglige organisationers magt på arbejdsmarkedsområdet. Dette kulminerede i 2009 med den fulde indfasning af jobcentrene. I beskæftigelsesreformen fra 2014 blev der dog lavet ændringer, der forsøgte at få de faglige organisationer på banen igen. Regeringen foreslog selv, at a-kasserne selv skulle tage sig af profilafklaringen med den ledige (Beskæftigelsesministeriet, 2014d), hvilket i stedet endte i et kompromisforslag med V, DF og K så jobcentrene og a-kasser skulle have en indledende fællessamtale med den ledige. Det har betydet, at jobcenteret og i denne case 3FA, de seneste år har haft fællessamtaler, hvilket begge instanser har omtalt som positivt trods den ekstra arbejdsbyrde. 3F udtaler om fællessamtalerne dette:

"Jo altså. Jo. Det har det. Det har hjulpet på den måde, at vi agerer som et system nu. Det har gjort det nemmere. Der er en større tillid mellem jobcentermedarbejdere og vores kolleger." (3F-Aalborg, bilag, s. 33).

Fællessamtalerne har altså givet et større samarbejde i mellem a-kasser og jobcentre. 3F uddyber med:

"Og det, der sker, er, at jobcenteret begynder at sige – I må gerne være lidt frækkere og stille nogle større krav. Det ved Aksel, da han sad i A-kassen, og det sloges vi sgu da noget om, at vi nogengange var lidt for fremmelige i forhold til, hvad jobcenteret synes var sjovt. Nu kommer de og siger til os, at vi skal lave noget mere. Det er i hvert fald en proces, der er gået den rigtige vej." (3F-Aalborg, bilag, s. 33)

3F er positive overfor den indledende samtale, fordi det giver mulighed for at få jobcenteret til at se, hvad det er for et arbejde, som a-kassen laver. Samtidig er det blevet lettere for a-kassen at kunne få opkvalificeret deres medlemmer og finde penge til forskellige tiltag. Generelt virker det som et gensidigt samarbejde, hvor begge parter får noget ud af samarbejdet. Flemming Søborg udtaler blandt andet følgende:

"Så vi holder mange møder med de faglige organisationer, hvor vi taler om, hvad er det for nogle indsats, vi kan gøre for at hjælpe de ledige på vej. Så er der nogle af kasserne som har nogle teknisk administrative systemer. Tit og ofte kan vi jo få hjælp til at lave nogle søgninger der, og nogle gange så hjælper vi med at finansiere, fordi vi har nogle midler til at sætte noget i gang. Så vi forsøger sådan set at sige, at sammen er vi bedre." (Søborg, bilag, s. 13)

For jobcenteret i Frederikshavn kan de få adgang til det administrative system, der er til rådighed i de faglige organisationer, hvilket hjælper deres arbejde med at få formidlet job til den enkelte. Det hjælper i den forstand, at der er bedre system i CV og kompetencer i de tekniske administrationssystemer i de faglige organisationer. Han bekræfter også, at de derved kan være behjælpelige med at sætte projekter i gang for de faglige organisationer, hvis de har brug for midler til det. Det er dog ikke kun i det konkrete arbejde, at Flemming ser fordelene ved samarbejdet med de faglige organisationer. Han ser det også som en simplificering og anskueliggørelse for de ledige. Det skyldes, at de kan anses som ét system frem for flere, hvilket hjælper med koordineringen af indsatsen. Han siger konkret følgende:

"Ja – det er jo sådan set et led i, at man kan tale om, at når vi lægger kræfterne sammen med a-kasserne i forhold til den enkelte, så er det jo for, at vi er ét system og taler med en tunge, og vi koordinerer vores indsats." (Søborg, bilag, s. 9)

Den samlede indsats lader derfor til at virke godt for både 3F og jobcenteret i Frederikshavn, hvilket formegentlig medfører en generelt forbedret indsats, på grund af barrierer ved, at de ikke kendte hinanden tilstrækkeligt. Til sidst er det vigtigt at fastslå, at der fra hverken 3F eller jobcenterets side hersker et konkurrenceforhold imellem det offentlige og de faglige organisationer. Dette understreger begge interviewpersonerne ved at sige, at det for dem ikke er vigtigt, hvem der får "formidlingen", men at det vigtigste er, at den

ledige kommer i arbejde. Dette er et eksempel på den samarbejdende institution, hvor flere aktører har samme mål.

Til slut kunne koordinering forbedres de faglige organisationer imellem. Benjamin føler i hvert fald, at han er fanget i mellem forskellige faglige organisationer, da han søger jobs inden for forskellige sektorer.

"... En anden udfordring er ift. samarbejde mellem jobcenter og a-kasse er jo, at jeg søger jobs inden for i hvert fald 4 fagforeninger (...) måske mere, hvis man kigger på bredden af, hvad jeg har søgt. Det gør, at det er svært at have et effektivt samarbejde om sådan en som mig i mellem fagforeninger og a-kasser og jobcenteret..." (Bilde, bilag s. 48)

Det er en udfordring for Benjamin at få en effektiv jobformidlingsindsats på grund af et manglende samarbejde på tværs af de faglige organisationer og jobcenteret. Flere steder har de dog haft forsøgsordninger igangsat, hvor de har prøvet at samarbejde mellem flere faglige organisationer, flere jobcentre, arbejdsgiverforeninger, virksomheder og uddannelsesinstitutioner (Metal-Østjylland, 2016). Særligt inden for smedområdet i Østjylland, hvor der kørte et projekt med relevante virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Det fik øget kontakten mellem faglige organisationer og virksomheder samt gjort det mere attraktivt for ledige at opkvalificere sig. Det har dog blot været forsøgsordninger indtil videre, men er en måde, hvorpå der kan arbejdes på at få jobformidlingen bredt ud til netop at imødekomme den problematik, som Benjamin er inde på.

5.2.6 Delkonklusion

Denne analysedel har beskrevet, hvordan jobformidlingen i Danmark ser ud i henholdsvis jobcenteret i Frederikshavn og 3F, herunder konkret 3F-Aalborg. For det første skal det fastslås, at det ikke giver mening i særligt stort omfang at sammenligne jobformidlingen i jobcenteret og 3F. For det første, fordi de ikke har samme administrative system, og for det andet, fordi de i jobcenteret har strammere regler, der skal følges. Generelt forsøger de på tværs at samarbejde, og ser ikke hinanden som konkurrenter. Der er kommet en særlig tendens i de sidste 15 år, der har gjort, at efterspørgselsorienteret arbejdsmarkeds-politik er blevet til en beskæftigelsespolitik med fokus på arbejdsudbud. På den baggrund har jobformidlingsindsatsen også et generelt udbudsfokus, hvor det handler om at skabe

ledige til virksomhederne blandt andet ved at gøre ledige så fleksible og mobile som muligt. I Frederikshavn betyder det også, at der generelt er et udbudsfokus, men de forsøger inden for rammerne af beskæftigelsespolitikken at føre efterspørgselsorienteret beskæftigelsespolitik. De har derfor en del personer i jobrotation i forhold til landsgennemsnittet og forsøger i samarbejde med faglige organisationer og uddannelsessteder samt særligt virksomhederne at finde ud af, hvilke kompetencer der er brug for blandt de ledige. De forsøger dermed at øge efterspørgslen på arbejdskraften blandt deres ledige ved at udbygge de lediges kompetencer ud fra virksomhedernes ønsker og har samtidig løbende samtaler med virksomhederne. I 3F-Aalborg gør de det anderledes – her er det primært en efterspørgselsorienteret tilgang, der anvendes. Det skyldes, at de bruger mange ressourcer på at få deres medlemmer opkvalificeret, og jobformidlingen sker som udgangspunkt ved, at virksomhederne selv retter henvendelse, eller hvis de ved, at der er mulighed for en jobåbning et sted. Udgangspunktet for deres jobformidlingsindsats er, at de kun sender et fåtal CV'er af sted til virksomhederne og forsøger at opretholde en løbende kontakt for på den måde skabe en god "tone". For jobcenteret er det anderledes, da systemets regler er bygget op omkring en digitaliseringsløsning med jobnet.dk, hvor ledige skal søge de arbejdspladser, der slås op. Det er dog problematisk for virksomhederne, da udbuddet af arbejdskraft bliver for stort, hvilket gør, at der er nogle, der foretrækker at få 10 udvalgte CV'er fra fagforeningen.

5.3 Analyse III: Hvorfor formidles der arbejde?

Hvad er årsagerne til, at der skal formidles job til de ledige?

I de to foregående analyser er der blevet kigget på udviklingen af jobformidlingen igennem tiderne.

Der er blevet set på, hvordan indsatsen konkret ser ud i dag i henholdsvis jobcenteret og ved 3F. Det blev først og fremmest fastlagt, at de to organisationer er svære at sammenligne, da de ikke er underlagt samme regler og ikke har samme administrative system. I jobcenteret er de blevet underlagt udbudsorienterede reformer, der har haft til formål at få den enkelte motiveret til et job, mens jobcenteret i Frederikshavn så forsøger at skabe en efterspørgselsorienteret jobformidling inden for de udbudsorienterede rammer. I 3F er strategien at få opkvalificeret de ledige, der ikke har mulighed for at finde arbejde med

det samme. Dette afsnit vil i stedet for at se på, hvordan jobformidlingen er udviklet og indrettet, og sætte spørgsmålstegn til årsagerne bag nødvendigheden af job og særligt finde ud af, *hvorfor* jobcenteret, regeringen og de faglige organisationer jobformidler.

5.3.1 Regeringen og ministeriet formidler for vækst og mennesker

Regeringen og ministeriet dækker over de skiftende ministre, der har været på området, og analysen vil tage udgangspunkt i dokumentanalyse og citater fra ministeriet.

Når det skal forstås, hvorfor der udføres jobformidling i Danmark, er det samtidig nødvendigt at erkende vigtigheden af arbejde og forståelsen bag nødvendigheden af at arbejde. Jobformidling er skabt som et instrument til at få folk i arbejde, hvilket gør, at der naturligvis skal ses på denne kausalitet.

Arbejde har altid været en inkorporeret del af samfundet. Uden arbejdet har det ikke været muligt at kunne have et fungerende samfund, hvor der kunne være råd til mad, tøj og husly. Det er derfor også indskrevet i Danmarks grundlov følgende:

”§ 75 Stk. 1. Til fremme af almenvellet bør det tilstræbes, at enhver arbejdsduelig borger har mulighed for at arbejde på vilkår, der betrygger hans tilværelse. Stk. 2. Den, der ikke kan ernære sig eller sine, og hvis forsørgelse ikke påhviler nogen anden, er berettiget til hjælp af det offentlige, dog mod at underkaste sig de forpligtelser, som loven herom byder.” (Danmarks Riges grundlov)

Der står det bør tilstræbes, at alle arbejdsduelige borger skal have mulighed for at arbejde, fordi det er for ”almenvellets interesse”. Dette understreger, hvordan synet på arbejde anskues i Danmark. Samfundet fungerer på baggrund af, at alle arbejder, og dem, der ikke gør skal have god grund til ikke at arbejde. Dernæst understreges det i stk. 2, at den, der ikke kan arbejde, kan få offentligt hjælp, såfremt personen underkaster sig de forpligtelser, som loven byder. Der er derfor også en pligt forbundet med at få hjælp fra det offentlige, og det er denne tilgang, som vores beskæftigelsessystem bygger på. Et ret og pligt system. Det er i dag særligt pligtsiden, som bliver fremhævet af politikere i de regeringsbærende partier. Claus Hjort udtalte i 2005 det her til information:

"Man har ret til at modtage offentlig forsørgelse, hvis man ikke kan klare sig selv. Men man har altså også pligt til at tage et arbejde, hvis man er i stand til det" (Information, 13-10-05).

Udtalelsen faldt oven på et tiltag, der skulle motivere ledige med mere kontrol og var baggrunden for, at der blev givet "mere pisk". Der er derfor en form for samfundskontrakt i mellem det enkelte individ og arbejdsmarkedet, hvor der skal bidrages, såfremt det er muligt.

Fra socialdemokraternes nuværende formand og tidligere beskæftigelsesminister udtales det ikke så direkte, men hun udtaler i 2014 følgende:

"Men det ændrer ikke ved, at der stadig er for mange danskere, der mangler et arbejde at stå op til om morgenen. Det er grundlæggende vigtigt for mennesker at opleve, at der er brug for en og ens kompetencer." (Beskæftigelsesministeriet, 2014a).

Her tales der om arbejdet som værende en vigtig faktor for at leve, hvilket giver mening, fordi "man skal have noget at stå op til om morgenen". I den forbindelse er jobbet det der skal til for, at livet skal give mening. Der tales derfor om, at arbejde er en særlig værdi for det enkelte menneske i sig selv, og derfor ikke kun skal ses som en økonomisk værdi.

Den nuværende beskæftigelsesminister tager dog særligt udgangspunkt i det økonomiske og samfundsmæssige vækstperspektiv ved at udtale dette:

"Fremgangen i dansk økonomi har især været tydelig på arbejdsmarkedet, mens fremgangen i BNP-væksten har været forholdsvis beskeden i de seneste år. Derfor er det helt nødvendigt, at vi også har fokus på, hvordan vi skaber mere per medarbejder ude i landets virksomheder, samtidig med at vi har konstant fokus på, at alle, som kan, bidrager på arbejdsmarkedet. Flere i arbejde og højere produktivitet er nemlig nøglen til fremtidens vækst og velstand." (Beskæftigelsesministeriet, 2016)

Igen konstateres det, at alle, som kan bidrage, skal gøre det, fordi det er for det fælles bedste at skabe højere produktivitet, så vi fremadrettet kan skabe vækst og velstand. Den økonomiske tankegang om vækst bliver sat i forbindelse med pligten til at arbejde.

Fra ministeriet og den offentlige opinion er der derfor særligt tre årsager til, at ledige skal i arbejde. 1) Folk skal arbejde på grund af den inkorporerede samfundskontrakt så du er

selvforsørgende. 2) Der tillægges en særlig menneskelig værdi i at være i arbejde – indirekte menes det, at såfremt du ikke er i arbejde, kan du ikke opfylde dit eget potentiale for samfundet. 3) At personer skal arbejde for at sikre os vækst, produktivitet, velfærd og velstand i fremtiden. Det er de tre mest fremhævede faktorer for, at det politiske system i regeringen fremhæver arbejde som en vigtig integreret del af samfundet. Værktøjet til at få folk til at arbejde dermed funderet i pligten, samfundskontrakten og selve værdien i arbejde, hvilket jobformidlingen udspringer af, hvor det gøres muligt for en ledig og en arbejdsgiver at matches.

Arbejde i samfundet er dog ikke nødvendigvis en værdi for alle, og de oplever derfor et større og større pres, hvilket kan skabe konsekvenser for den enkelte, der i sidste ende, paradoksalt nok kan komme længere væk fra arbejdsmarkedet. Dét at have et arbejde er normen og systemet er dermed med til institutionelt at forme befolkningen. Problemet opstår derfor, når en meget lille gruppe individer ikke passer ind i formatet. Jobformidlingen er derfor et instrument til at tilpasse folk til normen og kassen. Det er dog i sig selv en udfordring at få folk tilpasset kassen, og der er også et etisk spørgsmål i, hvorvidt det bør gøres, da det om muligt skaber flere problemer end løsninger.

Der har været et stort fokus på at få folk motiveret til at ville arbejde ved enten økonomiske incitamenter eller ved at gøre ledighed så uattraktivt som muligt f.eks. ved aktiveringsforløb. Der er dog en lang række forskning, der peger på, at de fleste mennesker gerne vil arbejde, hvilket også beskrives i interviewet med Benjamin. I SFI blev der i 2007 udarbejdet rapporten "vil de arbejde?", der belyste, at størstedelen af de ledige gerne ville i arbejde. Det er særligt de ældre mellem 55-65, der skiller sig ud ved enten at ville have et deltidsjob eller generelt lavere motivation for at ville finde et arbejde (Madsen, 2007). Dette er også en del af ledighedsparadokset, som tilslutter sig, at det også er her, det er mest vanskeligt at finde arbejde. Der er en meget lille del af arbejdstagerne for, hvem det ikke kan betale sig økonomisk at arbejde og på trods af, at det for nogen ikke kan svare sig at arbejde, så er der flere der gør det alligevel (Andersen, 2014). På den baggrund virker det besynderligt, at der ved skiftende regeringer har været fokus på at særligt unge skulle motiveres til at arbejde via økonomiske sanktioner, på trods af at det i højere grad er denne gruppe, der ønsker arbejde. Ønsket om arbejdet er så institutionelt en del af vores måde at leve på, at det er en værdi i sig selv, som også Mette Frederiksen beskriver.

Der er derfor både økonomiske, personlige, sociale og altruistiske årsager til, at folk arbejder (Bech, 2015), men der er umiddelbart mest fokus på den økonomiske årsag med enkelte undtagelser. F.eks. står der i forliget om førtids- og fleksjobreformen følgende:

”Regeringen (Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Radikale Venstre) og Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti er enige om, at det er nødvendigt at nytænke førtidspensions- og fleksjobområdet, så flere får mulighed for at realisere deres potentiale i et aktivt arbejdsliv og være en del af fællesskabet” (Beskæftigelsesministeriet, 2012, s.1).

Det viser til fulde, at der er en forståelse for, hvordan det politiske system mener, at arbejdstagerne og ledige skal være en del af arbejdslivet for at ”realisere deres potentiale”. Det angiver to elementer. For det første, at der også indtænkes en personlig årsag til, at folk bør arbejde. For det andet viser det, hvordan institutionen er indrettet ved at det ikke er muligt at realisere sit potentiale og være en del af fællesskabet uden at være i arbejde. Denne forståelse kan være skadelig for de mennesker, der ikke er i stand til at finde arbejde, da de kan føle sig marginaliseret. Det er dog også problematisk for jobformidlings-systemet, fordi der bliver brugt mange ressourcer på et kontrolsystem, som i stedet kunne anvendes til at finde match, og skabe efterspørgsel på arbejdskraften ude ved virksomhederne. Dette beskriver Benjamin i sit interview:

”Min oplevelse er, at jobcenteret ikke handler om at formidle job, men handler om at kontrollere, at folk søger job” (Bilde, bilag s. 45)

Han kritiserer særligt modellen med kontrol, hvor han føler sig efterladt af systemet, fordi det har mere travlt med at være sikker på, at han overholder rådighedsreglerne end egentlig at formidle arbejde. Samme kritik af målstyring fra staten har Flemming Larsen også kritiseret (Larsen, 2013). Når der er et særligt fokus fra staten om, at de lokale jobcentre skal opnå mål, så er det ikke den enkelte ledige, der er i centrum. I stedet bliver der i højere grad sat fokus på at opfylde de opstillede rammemål. Målene beskriver derfor, hvordan politikken skal opnås og implementeres i de lokale institutioner. Dette kan i sidste ende betyde, at de ledige, der ikke passer ind i de opstillede kasser, ikke får noget ud af indsatsen. Det har været økonomisk attraktivt at få de ledige i aktiveringsforløb frem

for at bruge ressourcer på at få dem i arbejde. Det blev der forsøgt et opgør med i refusjonsreformen. Problemet ser dog ikke ud til at være løst endnu, hvilket Benjamin beskriver således:

"Det har været meget tydeligt, at de ikke har været noget relevant for mig. Det har været meget målrettet, jeg er blevet proppet ned i en kasse, der var målrettet andre end mig."

(Bilde, bilag s. 43)

Det kan være svært for den enkelte at være i en situation, hvor det føles, som om de bliver proppet ned i en kasse, som de ikke tilhører. Det er omvendt også svært at lave et system, der er tilpasset alle.

Har man for eksempel en kvadratisk kasse, så skal kassen være meget stor, hvis den samtidig skal rumme kugler, fordi de to former ikke er tilpasset hinanden. Derfor vil jobcentre og det offentlige helst tage sig af de personer, der er formet som kasser, da de er lettere at håndtere. Det kan dog godt lade sig gøre at tilpasse kasserne til kuglerne ved enten at gøre kasserne mere rummelige eller ved at skære kanterne af kassen, så den bedre passer til kuglerne. Det er dog utrolig svært at forme på rammerne, fordi kassen stort set aldrig kan blive stor nok til at rumme alle de individuelle behov, som kuglerne har. Det gør stadig, at kommunerne har størst incitament til at få formidlet arbejde til dem, der er formet som kasser, hvilket også gør, at vores system er indrettet efter det. Problemet opstår, når kuglerne bliver set ned på eller marginaliseret, fordi normalen er blevet for kraftigt institutionaliseret, og systemet ikke passer på sig selv, hvilket er til ærgrelse for både individerne og samfundet, der reelt gerne vil løse problemet.

5.3.2 Jobcenteret formidler for lokalsamfundet og økonomien

Jobcenterets rolle er ifølge ministeriet og regeringen at skulle få ledige motiveret til at arbejde. Det er den enkeltes ansvar at skaffe sig et arbejde, og dem, der ikke ønsker at arbejde, skal motiveres med enten pisk eller gulerod. Flemming Søborg taler om, at jobcenteret skal være der for, at ledige kan bevare gnisten til at arbejde og siger blandt andet:

"Du kan vel sige det på den måde, at hvis man oplever at for afslag på afslag så skal man på et eller andet tidspunkt finde en overlevelsesstrategi også kan man vel affinde sig med situationen. Også er det jo sådan set systemets opgave og den pågældendes a-kasse og os i fællesskab med den enkelte at holde fast i drømmen, motivationen engagementet og det der

frem for alt ikke må ske er, at gnisten forsvinder fra den enkelte. For hvis gnisten fra den enkelte forsvinder, så er der langt at hente. For det er gnisten, der gør, at man får jobbet.” (Søborg, bilag s. 15)

Årsagen til, at de i Frederikshavn laver jobformidling er for, at den ledige kan finde et arbejde. Flemming Søborg angiver to årsager til, at de mener, det er en vigtig opgave at lave jobformidling skaffe folk arbejde. For det første næves det menneskelige synspunkt, da det igen er en del af den normale forståelse, at alle mennesker gerne vil arbejde. Jo længere tid den ledige er væk fra arbejdsmarkedet, desto sværere er det at finde arbejde. Det får jobcenteret motiveret til at føre en tidlig indsats. For det andet nævnes økonomien:

”Så ud fra et menneskeligt synspunkt så kan det betale sig også kan det også ud fra et økonomisk. Forstået på den måde, at jo længere tid du har været ledig, jo sværere bliver det at få dig i job. Det kan man også se i statistikkerne. Jo længere tid du har været jo sværere bliver det at få dig i job. Du vil opleve, at nogen af dem som vi så iværksætter længerevarende forløb for at få hjælpe og understøtte, at de kommer ind i det forjættede land.” (Søborg, bilag, s. 15)

Økonomien bliver nævnt som et eksempel på, at det på også kan betale sig for kommunen at skaffe ledige arbejde. For kommunens økonomi føler de sig derfor nødsaget til at lave en indsats for de ledige, og Flemming henviser selv til, at indsatsen virker, da den eller var blevet nedlagt. Han udtalte også, at det var et led i kommunens strategi for fortsættelse af vækst og produktivitet. Kommunens økonomi og virksomhedernes vækst hænger sammen, hvilket gør det centralt for kommunen. Budgetmæssigt giver det derfor mening at udføre jobformidling i kommunen, hvilket han beskriver således:

”Som svar på dit spørgsmål så vil det være, at der budgetmæssigt, indsatsmæssigt og beskæftigelsesmæssigt ting der så helt anderledes ud (værre), hvis ikke vi var her.” (Søborg, bilag s. 17)

Det er derfor et spørgsmål om, at kommunen kunne have haft større økonomiske og menneskelige vanskeligheder, hvis ikke der havde været en kommunal beskæftigelsesindsats. Hvis ikke jobformidlingsindsatsen havde været der, ville de lokale virksomheder muligvis få arbejdskraft fra andre steder, hvilket ville have været problematisk for lokalsamfundet. Så det handler derfor for kommunen om at skaffe arbejdskraft til de lokale virksomheder,

og for kommunen, at de lokale virksomheder anvender den lokale arbejdskraft. Dette udtrykkes således:

"Så i kampen om arbejdskraften – det er den, vi er en del af. Hvis man så kører den op i et større perspektiv, er det jo en del af kampen for at skabe vækst og forudvikle lokalsamfundet. For hvis der ingen arbejdspladser er, så er det jo heller ikke noget lokalsamfund." (Søborg, bilag, s 19)

Alt i alt betyder jobformidlingen meget for Frederikshavns jobcenter. De gør det for det første for at opfylde kravene fra staten. For det andet, fordi de vil skabe hele mennesker. For det tredje, det er det at have arbejde er en værdi i sig selv og dybt institutionelt integreret i samfundet. For det fjerde for at skabe en god kommunal økonomi og herigennem vækst. For det femte for, at virksomhederne har den arbejdskraft, de behøver. For det sjette for at skaffe lokale arbejdskraft og for det syvende og sidste er det også bundet op på, at det skal kunne styrke lokalsamfundet.

5.3.3 3F formidler, fordi det er forventet

I forrige analyse blev det fastlagt, hvorfor 3F som organisation har valgt at strukturere deres jobformidlingsindsats. Det skyldes, at de ønsker god medlemservice til medlemmerne, det politiske spil imod virksomheder, der påstår, at der er flaskehalsproblemer, og fordi de i Koch-udvalget arbejdede for at lægge hele formidlingsindsatsen over i jobcenteret, fordi det ikke kunne bevises, hvor meget jobformidling der blev lavet i 3F. Det er dog kun årsagen til, at jobformidlingen nu bliver højere prioriteret og struktureret. For jobformidling har altid været en del af de faglige organisationers arbejde, og der er derfor en institutionelt forankret årsag til, at 3F laver jobformidling.

"Det er, fordi det er vores medlemmer, der ikke har et job. Det er den korte forklaring. Vi mener, vi skal gøre det, vi kan for at få folk uddannet og sendt i arbejde. Alternativet er jo, at de kommer helt bagerst i køen og mister forsørgelsen. Så det er noget af det, man kan forvente som medlem af 3F. Det tager vi også med." (3F-Aalborg, bilag, s. 28)

Institutionelt stammer jobformidlingen helt tilbage fra, da fagforeningerne startede med at organisere sig. Mængden af jobformidling i de faglige organisationers har varieret, som angivet i analyse I, men de ansatte i fagforeningen har, hvis de har kendt til et ledigt job altid henvist de ledige, der har henvendt sig.



Den mere strukturerede indsats går også ud på, at arbejdsgiverne skal rette henvendelse til 3F. Det ønsker de, fordi de selv mener, at de er de bedste til at håndtere jobformidlingen. Det beskriver 3F-Aalborg således:

"Vi skal have arbejdsgiverne til at rette henvendelse til os, fordi vi er det bedste til det. Vi kender vores medlemmer." (3F-Aalborg, bilag, s. 23)

Det uddybes med, at de kender deres medlemmer, fordi de er lokalt forankret og kender til det pulserende arbejdsliv. Mange af de ansatte i 3F kender arbejdsgiverne og får løbende tilbagemeldinger fra ansatte og tillidsrepræsentanter rundt omkring i lokalområdet.

"Man kan sige forskellen er jo, at vi sidder jo de fleste af os forberedte på 3F's område og har været ude i det pulserende arbejdsliv, så vi har sådan en rimelig god fornemmelse af, hvad det er arbejdsgiverne har brug for." (3F-Aalborg, bilag, s. 23)

De mener altså, det er en pligt for dem, og at de bør udføre jobformidling for medlemmerne. Både fordi det er noget, de altid har gjort *"Det har altid forgået sådan"* (3F-Aalborg, bilag, s. 28), og derfor er en del af 3F's kultur, men også fordi de mener, at det er det en fagforening ganske enkelt *bør* gøre. Derfor ligger der højst sandsynligt en kulturel baggrund bagved jobformidlingen. Det er normen og traditionen for organisationen. Dette beskriver March og Olson også med, at institutionen (i dette tilfælde jobformidling i 3F) ikke forandrer sig, fordi der løbende er skabt en tradition om netop dette indgroede system. De har dog også kunnet se, hvordan det løbende har haft positive effekter for medlemmerne, hvilket 3F bekræfter i interviewet:

"Det giver mange positive tilbagemeldinger. Rigtig mange. Jeg får i hvert fald mange opkald, mails og beskeder, at de har fået jobbet og 1000 tak for hjælpen. Og det er mig, der sidder og ringer ud til folk. Meget af tiden i hvert fald. Så jeg får rigtig meget respons. Både fra virksomheder og fra vores medlemmer. Det er også derfor, de er medlemmer her oppe, så vi kan hjælpe med sådan nogle ting også." (3F-Aalborg, bilag, s. 27)

Generelt er medlemmerne rigtig glade for, at indsatsen bliver udført af 3F, hvilket også giver ret god mening, idet de fleste mennesker, som tidligere nævnt, først og fremmest ønsker et arbejde. Når jobcenteret så samtidig ikke er tilstrækkeligt medvirkende til at

afsøge jobmulighederne, og personerne er overladt til sig selv, så bliver det formentlig taget godt imod af medlemmerne. 3F-Aalborg beskriver også i interviewet, at ledige først og fremmest vil er at komme tilbage på arbejdet, og at 3F hjælper med at finde det:

”Det største lyst du har, når du er arbejdsløs, det er at få arbejdet. Og hvis ikke vi gør, hvad vi kan for at give folk det job, så er vi sgu ikke ordentlige. Aksel og jeg har da hver især haft ledighedsperioder, og jeg har da i hvert fald fået arbejdet igennem SID dengang. Flere gange, hvor det er dem, der faktisk har kontaktet mig. Hvor de siger – vi har et job til dig, så kunne du ikke lige tage der ud.” (3F-Aalborg, bilag, s. 28)

3F-Aalborg beskriver helt konkret, hvad det betyder, når de jobformidler til deres medlemmer, som de altid har gjort og vigtigheden af at skaffe et arbejde til deres medlemmer, som de ikke ønsker, skal være ledige og på dagpenge.

Når 3F forsøger at beskrive, hvorfor de skal jobformidle er det dog ikke kun for selve medlemsservicen, men deres beskrivelse af *hvorfor* lægger langt dybere i kulturen, da der bliver henvist til værdien om organisering. De beskriver, at det er den kollektive fagforening, der skal sørge for at skaffe arbejdspladserne ved at bakke hinanden op. Jobformidling bliver dermed beskrevet som en del af det at være en fagforening, hvor personer går sammen om at støtte hinanden, hvilket også er støtte til ledige personer, der gerne vil i arbejde. På den baggrund består jobformidling, fordi fagforeningernes grundlæggende værdisæt lægger sig op ad en kollektiv tilgang til hjælp med jobsøgningen. 3F-Aalborg beskriver det således:

”Ja. Så det var det, jeg var ved at sige, at når vi dybest set prøver at holde fast i det, at vi jo rotter os sammen for at bakke hinanden op, og derfor må det også være det, vi skal, når vi har adgangen til arbejdspladserne og jobbene. Så det er en helt naturlig del af det at være 3F’er. Det er det, man gør.” (3F-Aalborg, bilag, s. 28)

Den naturlige tilgang til jobformidling er derfor grundlagt sammen med fagforeningerne og har siden 1800-tallet bundet sig op på en solidarisk sammensætning af hjælp til at finde arbejde, hjælp til ledighed og hjælp til ordentlige arbejdsvilkår. Institutionelt har det dermed forankret sig, og traditionen er blevet videregivet. I dag er opkvalificering blevet en del af jobformidlingen, så medlemmerne er blevet mere attraktive på arbejdsmarkedet. Der er dermed også sket en løbende udvikling og forandring af jobformidlingen. Det er



sket løbende, da de aktører, der har været i fagforeningen igennem tiderne, har fulgt med udviklingen og har forsøgt at øge efterspørgslen på deres medlemmers arbejdskraft. For at kunne forklare det yderligere anvendes Hall og Taylors kulturelle approach, hvor 3F på mindre strategisk vis har formået at kulturgøre de fælles handlemuligheder, og derfor bevares jobformidlingen. På lignende måde er der også en kalkuleret strategisk indsats i HI, hvilket kan forklare udviklingen i, at en mere velkvalificeret arbejdsstyrke vil kunne argumentere for, at de skal have bedre løn, da der er højere produktivitet i en uddannet arbejdsstyrke. Det vil være en stor del af forklaringen på, at jobformidlingen i dag er en del af 3F's arbejde og en stor del af forklaringen på, at jobformidlingen i 3F udvikler sig i en mere uddannelsespræget retning. Generelt er der stor tilfredshed med indsatsen og selv i de tilfælde, hvor medlemmerne får afslag til jobbet er der positive tilbagemeldinger på, at de har været til samtale. 3F-Aalborg beskriver deres afslagstilbagemeldinger således:

"Ja, men der kommer også positive tilbagemeldinger på det. For så har de typisk haft den der. Vi fik ikke jobbet, men vi var glade for at du kontakter, og du må gerne tage mig i betragtning igen, hvis der kommer noget. Jeg har lige haft et par piger, hvor jeg prøvede at få dem ud på Siemens, vores vindmøllefabrik. Til noget andet arbejde end vindmøllefabrikation. De var da glade for at få henvendelsen, men de fik så ikke jobbet. Så på den måde, tror jeg ikke, de ser det som et nederlag." (3F-Aalborg, bilag, s. 35)

Det strider en smule med det, som Flemming Søborg og Benjamin Bilde fortæller i deres interview, hvor de beskriver, at det kan være svært for den ledige at få afslag, hvilket egentlig kan være en mere demotiverende end motiverende. De to ting adskiller sig dog klart ved, at de ledige i 3F har været til samtale, mens der i størstedelen af tilfældene ved henholdsvis Benjamin og Flemming er tale om en afvisning uden at have været til samtale og typisk uden yderlige grund. Hypotetisk set vil der på den baggrund kunne argumenteres for, at det er en mere motiverende måde at føre jobformidling på, at der bliver sendt et mindre antal CV'er afsted til en virksomhed, der sætter folk til samtale, end rådighedsreglerne, der siger, at der skal sendes et minimums antal ansøgninger til stillinger på Jobnet.dk. Det skyldes, at der ofte bliver sendt mellem 200-300 ansøgninger til stillinger, hvilket også ofte er for mange for arbejdsgiverne. Der er derfor oprettet et system, hvor hver-

ken lønmodtagerne, der bliver demotiveret af for mange afslag uden samtale eller arbejdsgiverne, der ikke ønsker den store arbejdsbyrde er, er tilfredse, fordi der er skabt et overbud af ledige mennesker, der søger samtalerne. Det næste afsnit vil derfor forsøge at belyse, hvordan den ledige agerer i dette system.

5.3.4 Den ledige vil gerne arbejde – for sin egen og andres skyld

Indtil videre har analysen handlet om, hvorfor det er nødvendigt for *systemet* at skaffe job til den ledige. Det er dog måske mere vigtigt at se på, hvorfor det er nødvendigt at skaffe job til den *ledige*. Dette afsnit vil forsøge at navigere rundt i, hvorfor det for den ledige er nødvendigt at stå til rådighed på arbejdsmarkedet, og hvorfor det for den ledige er vigtigt at få anskaffet sig et job.

Ledighed er en situation de færreste mennesker ønsker at stå i. Ens arbejde er for mange forbundet med ens identitet og person. Mennesker søger også sociale fællesskaber, og disse fællesskaber findes på arbejdspladsen i løbet af dagen. Det samme gælder, at der er et ordentligt arbejdsmiljø, ledelsen, der viser respekt og forståelse for de ansatte, og at den enkelte kan føle, at personen laver et ordentligt stykke arbejde. Dette bliver blandt andet skildret i Arbejdsliv og Politik (Caraker, 2014), der i undersøgelsen spørger indtil, hvad der betyder mest for den enkelte, hvis de frit kunne vælge arbejde. Tabel 9 er et uddrag fra en tabel fra APL, der er lavet i et oplæg til LO.

Tabel 9 - Uddrag af tabel fra APL. Kilde LO.dk

Hvad vil betyde mest for dig hvis du frit kunne vælge arbejde? (pct)

	LO:	Alle:
At arbejdet er interessant og spændende:	78	84
At jeg kan føle jeg laver et godt stykke arbejde:	76	76
At der er et godt kammeratskab på arbejdspladsen:	74	65
At arbejdsmiljøet er i orden:	75	66
At ledelsen viser forståelse og respekt for ansatte:	84	81

Tabellen viser, hvad den enkelte mener, er særligt vigtigt på deres arbejdsplads. Det er særligt, at ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte, samt at arbejdet er interessant og spændende, hvilket også er forbundet med den enkeltes egen personlige identitet (Bech, 2015). Det kan også ses, at det sociale aspekt med godt kammeratskab på arbejdspladsen er vigtigt med 74 % af LO'erne og 65 % af de samlede svar. Desuden skal det

fysiske og psykiske på arbejdspladsen være i orden, hvor vist respekt er en særlig faktor for at føle sig værdsat på arbejdspladsen. Den enkelte skal dog også føle, at der bliver lavet et godt stykke arbejde, hvilket kan sammenkobles med lysten til at skabe værdi. Der er derfor flere årsager til, at mennesker gerne vil arbejde. Systemet lægger blandt andet derfor også op til at skaffe ledige et arbejde, men måden, det gøres på, kan ifølge Benjamin Bilde være ladet meget op til den enkelte ledige selv. Jeg spurgte til, hvad der har virket motiverende for ham i i jobcenteret, og Benjamin svarede følgende:

"Meget lidt vil jeg sige. Hvis der har været noget godt, så har det været 2 gange at opleve at have nogle en til en samtaler, hvor man kunne snakke lidt om, hvad det er for nogle job man gerne have, hvordan man søger dem, og hvor der har været en jobkonsulent, der har kunnet give en eller anden form for respons. Min oplevelse er, at hvis man gjorde det noget mere, så kunne man få mere ud af det." (Bilde, bilag s. 43)

Det, der har virket opløftende og motiverende for Benjamin, har ikke været særligt omfangsrigt, men han nævner samtalerne med jobkonsulenterne som en særlig faktor. Årsagen er, at han her er blevet individuelt behandlet og har fået sin sag gennemgået. Han beskriver blandt andet, at situationen er særligt svær i hans situation, fordi han ikke passer ned i de normale kasser. Det siger han med dette:

"Så det der med at være under 30, akademisk uddannet og arbejdsløs har været noget de ikke har vidst, hvad de skulle gøre med, og jeg har oplevet at blive indkaldt til arrangementer for så at få at vide jeg ikke skulle være med for så at blive ringet op og forhørt om, hvorfor jeg ikke var der. Fordi man falder uden for deres normale kasser." (Bilde, bilag s. 41)

Hans situation falder altså uden for de normale kasser, hvilket formindsker antallet af værktøjer jobcenteret kan anvende til at aktivere ham. Det eneste svar, han egentlig får er dermed, at han efter 13 uger kan komme i virksomhedspraktik. Der bliver derefter ikke lavet en større jobformidlingsindsats. Han føler sig overladt til sig selv i sin jobsøgning. Dette passer også udmærket ind i en situation, som Flemming Søborg beskriver: *"Princippet er, at vi primært skal arbejde med er, at de der kan selv de skal selv."* (Søborg, bilag, s.10) Den, der som udgangspunkt selv har ressourcerne til at finde et arbejde, skal selv ud og gøre det. Det er denne tendens, der hænger fast i hele den offentlige sektor, og som er

medvirkende til, at den ledige føler sig efterladt. Det kan dermed bidrage til at skabe demotiverede ledige. Det kan eventuelt gøres op med ved at løsne den meget stringente lovgivning og kontrol. En større frigørelse og et mere tillidsfuldt system ville ifølge Benjamin være til gavn for hans situation og frigøre ressourcer til kerneopgaverne. Han beskriver det således:

”Så kan man frigøre ved at skrue ned for kravene – eller ja, ikke skrue ned for kravene, hvis man brugte de kræfter, der sørgede for, at folk levede op til nogen centralt fastsatte krav – hvis man kunne frigøre nogle af de kræfter til og hjælpe folk med at søge job, så tror jeg, man kunne gøre mere for, at flere folk kommer i job.” (Bilde, bilag s. 46-47)

Der bliver brugt mange ressourcer i beskæftigelsessystemet. Det er derfor svært at arbejde med den kontrollerende struktur, som gælder i dag. Det lader dog ikke til, på nuværende tidspunkt, at være inde for den politiske ramme at skabe mere frigørelse i beskæftigelsessystemet.

5.3.5 Delkonklusion:

Analyse III forsøger at forstå, hvorfor arbejdet er en vigtig del af samfundets og individernes liv i Danmark, herunder at forstå, hvorfor det politiske system taler om vigtigheden af arbejdet. Det skulle udmønte sig i et svar på, hvorfor jobformidlingen er nødvendig i samfundet i dag. Det skyldes, at de to elementer er koblet sammen, da jobformidlingen er et instrument til at skaffe folk i arbejde. Det er for det første indskrevet i grundloven, at folk der kan arbejde bør gøre det. For det andet så er der i samfundet en særlig status i at arbejde, og derfor opstår der også ubehagelige situationer for de personer, der *ikke* er i arbejde. Tidligere og nuværende beskæftigelsesministre har i tidligere udtalelser ytret tre primære årsager til at arbejde er vigtigt. For det første et menneskeligt perspektiv, for det andet et pligt-perspektiv og for det tredje et vækstperspektiv. For den enkelte er der også andre faktorer, der spiller ind, herunder det sociale, det personlige, det økonomiske og det altruistiske perspektiv. Det er dog individuelt, hvad der tæller op og ned i denne sammenhæng. Der er derfor flere grunde til, at danskerne arbejder hver dag, og det er et fåtal, der ikke ønsker at arbejde. Jobformidlingen sker i jobcenteret, fordi det virker til at få flere folk i arbejde. Det er medvirkende til at styrke økonomien, lokalsamfundet og de individer der er i samfundet. I 3F jobformidler de, fordi de føler, at det er deres opgave, og det viser,



hvor dybt formidlingen er inkorporeret i deres institutionelle forståelse. De har desuden forståelsen af, at de kender deres medlemmer bedst, og har været ude på virksomhederne, hvor de kender til medlemmernes situation. Det er særligt den del, som den ledige Benjamin har sat spørgsmålstegn ved i jobcenterets indsats. Han føler sig efterladt og føler blot, at de er til for at kontrollere, at han søger job. Han ville derfor ønske, at jobcenterets indsats havde større fokus på at få ham i arbejde og arbejdede individuelt ud fra hans sag end som en del af en kasse, han ikke passer ind i.

6 Konklusion

Jobformidlingen har igennem tiderne udviklet sig markant, men har i et vist omfang eksisteret i over 100 år. Der har både været jobformidling i de faglige organisationer og i det offentlige. I de faglige organisationer har jobformidlingen altid eksisteret, da det som faglig organisation har været en del af arbejdet at skaffe arbejde til medlemmerne. Fra offentlig side har der været flere forskellige modeller. Først var der en lokal jobformidlingsindsats i arbejdsanvisningen, der blev erstattet i 1969 af en mere regional og statslig arbejdsformidling. I 2009 blev AF så fuldstændig erstattet til fordele for igen lokale jobcentre. Det betyder også, at de to forskellige jobformidlingsindsatser er meget svære at sammenligne, og det gælder både i jobformidlingens nuværende format og i jobformidlingens tidligere formater.

Jobformidlingen er et led i en generel beskæftigelses eller arbejdsmarkedsstrategi, og det er derfor svært at analysere jobformidlingen uden at have været omkring den generelle strategi. I starten af 1900-tallet med indførelsen af dagpengesystemet var det også præget af stor kontrol. I løbet af århundredet skiftede det stille og roligt til at blive mere passivt system. I 90erne skiftede det så format. Det skete med et aktiverings- og uddannelsesfokus, hvor det blev forsøgt at få gang i beskæftigelsen ved at skabe en større efterspørgsel efter arbejdskraften. Det lykkedes ved at opkvalificere de ledige og ved at lave ordninger, der gjorde det billigere for virksomhederne at ansætte ledige i forskellige forløb. Et eksempel på det er ansættelse med løntilskud. Denne udvikling gik de videre med i 00erne, men der skete en drejning i arbejdsmarkedspolitikken, der skiftede fokus fra at have et primært arbejdsmarked med social integration til et fokus på social disciplinering. Det betød, at den ledige oftere blev overladt til sig selv, og ansvarliggørelsen for ledighed blev lagt på de lediges skuldre, hvor det tidligere ofte havde været henvendt mod strukturerne. Det fokus var dog set cirka 100 år tidligere, hvor det også var den enkeltes ansvar. Svaret på opgøret med ledighed blev derfor til øget motivation, og AF's og jobcentrenes opgave blev derfor primært henvendt til motivering af de ledige i arbejdsøgningen. Med digitaliseringen blev det realiseret, så ledige skulle lave ansøgninger hver uge på jobnet.dk, hvor det offentlige så rådede virksomhederne til at lægge deres opslag hen. Jobnet.dk blev dermed jobcentrenes nye administrative jobformidlingssystem, og opgaven blev dermed at



få de ledige til at søge de stillinger, der blev slået op samt lære de ledige, hvordan et CV og en ansøgning udarbejdes. Opkvalificeringen begyndte at fylde mindre og aktiveringen blev i høj grad virksomhedspraktik, der i dag er det mest anvendte aktiveringsforløb. Problemet med udbudstankegangen har været flere. For det første har flere virksomheder ikke længere lyst til at slå ansøgninger op på jobnet.dk, da der kommer for mange ansøgninger, hvilket uanskeliggør ansøgningsprocessen. De ledige får større ansvarsfølelse for arbejdsløshed og ydelserne fjernes, når de har været ledige i for lang tid. Pisker bliver derfor i højere grad svunget over den ledige, da de økonomiske modeller peger på, at mere desperate ledige gør dem mobile og fleksible, hvilket i det hele taget har været hensigten med udbudspolitikken.

Dét at de offentlige administrative jobformidlingssystemer er blevet erstattet, har dog åbnet mere op for, at de faglige organisationer kunne bringe deres eget jobformidlingssystem i spil. I 3F har de derfor udviklet et administrativt system ved navn Fagjob, der overskueliggør indsatsen for de ansatte i 3F, og det gør det lettere at finde jobopslag fra også andre steder end jobnet.dk. Samtidig kan der matches med det CV-register, der også er tilgængeligt i systemet. I Frederikshavn jobcenter anvender de derfor deres kontakt med de faglige organisationer, hvis der er enkelte virksomheder, der henvender sig. Virksomhederne er også i stigende grad begyndt at anvende 3F, når de mangler arbejdskraft, hvilket skaber en fordel for både 3F, virksomhed og medlemmer. Jobformidlingsindsatsen har dog altid eksisteret i 3F og har primært fungeret på den måde, at ledige, der meldte sig ledig, fik en mundtlig besked på at gå hen til en virksomhed, hvor de ansatte havde fået at vide, at der var mulighed for jobåbninger. 3F anvendte derfor deres netværk til at sende medlemmerne afsted. I dag er det blevet struktureret med Fagjob, og 3F kan dokumentere deres formidlingsindsats. I 3F Aalborg har det ført til cirka 141 jobformidlinger fra slutningen af 2014 til starten af 2016 og er en af de afdelinger i 3F med flest jobformidlinger. Det er primært i byggefagene, der sker jobformidling i det, at murere og tømrere alene står for cirka 35 % af alt jobformidling i 3F. Desuden har 3F en stor succesrate med at finde ledige til de virksomheder, der henvender sig. I 3F Aalborg har det alene været 160 henvendelse, hvor 156 af dem har været en succes. Dermed en succesrate på 97,5 procent i Aalborg. I de tilfælde, hvor det ikke har kunnet lade sig gøre, har det været meget specialiserede henvendelser eller henvendelser om få timer i et deltidsjob. Det er desuden 3F-



Aalborgs egen vurdering, at medlemmerne er yderst tilfredse med jobformidlingen, og at det er her, de får noget ud af medlemskabet, så det nationale mål om, at det skal være god medlemservice lader til at være optimalt. Foruden den gode medlemservice er årsagen til, at 3F jobformidler også politisk i og med, at de kan dokumentere, at de har ledige når arbejdsgiverne påstår, at de mangler arbejdskraft, og at de ikke har henvendt sig. Derudover handler det om, at særligt 3F'ere har stor jobomsætning, og at de i ministeriet under udarbejdelsen Carsten Koch-udvalgets rapport talte om at fjerne flere opgaver fra a-kasserne. Til sidst formidler 3F, fordi det er så stor en del af måden, de selv mener, de skal drive fagforening på, og der er derfor også en institutionaliseret årsag til, at 3F bedriver jobformidling. Det er ganske enkelt en del af den selvforståelse, som historisk har drevet fagforeningen. Indsatsen er blevet intensiveret med det nye system, hvilket også kan skyldes, at det offentlige ikke bedriver jobformidling på samme måde som tidligere, og opgaven på den måde er blevet ubevidst udliciteret til faglige organisationer, der vil det godt for deres medlemmer. Efterspørgslen efter jobformidling er i alt fald tilstede, og da det offentlige ikke længere udfører opgaven i samme omfang, har det betydet, at andre har kunnet tage over.

Grundlæggende betyder det, at der i et eller andet omfang er behov og efterspørgsel efter jobformidlingen i Danmark. Det skyldes, at der i Danmark er en tradition for, at arbejdet betyder meget for den enkelte. Identiteten er ofte bygget op omkring ens arbejde, og den personlige udvikling på arbejdspladsen viser sig også at have stor betydning for, hvilket arbejde folk helst ønsker. Udover det personlige plan har den sociale platform på arbejdspladsen også stor betydning for, hvorfor folk arbejder. Mange fællesskaber er skabt på arbejdspladsen og er derigennem med til at skabe motivation for, at folk går på arbejde hver dag. Cirka 74 % af LO'erne i APL-undersøgelsen mente, at et godt kammeratskab var vigtigt for deres valg arbejdsplads. Udover det spiller det økonomiske naturligvis en rolle, da arbejdet er fundamentet for, at folk kan leve og få mad på bordet. Det er dog dette sted som ministeriet i dag henviser til, når de taler om, hvorfor det er vigtigt at være beskæftiget. Den nuværende beskæftigelsesminister taler om vækst og velstand som årsag til, at der skal komme flere i beskæftigelse i Danmark. Tidligere har ministeriet også talt om de menneskelige værdier, som binder sig op på de normer og værdier, der er forbundet med at være i arbejde fremfor offentlig forsørgelse. Det samme gælder i øvrigt pligten, som

Claus Hjort i sin beskæftigelsesministertid talte op. Arbejdet er derfor en nødvendighed for individet, fordi de opnår økonomisk, social, personlig og altruistisk status på arbejdspladsen. For samfundet er det vigtigt for at opnå velfærd, vækst og velstand samt ifølge nogle politikere - lykkelige mennesker. Lokalt er arbejde vigtigt for kommunernes økonomi og opretholdelsen af lokalsamfundet, hvilket også er medvirkende til, at i hvert fald Frederikshavn kommune prioriterer jobformidlingsindsatsen. Både i 3F og Frederikshavn henviser de selv til, at indsatsen hjælper med at få flere i arbejde, og det derfor er en succes, som de ønsker at udforske endnu mere. De arbejder derfor begge steder med at tage udgangspunkt i arbejdsgivernes efterspørgsel og vil derigennem opkvalificere deres medlemmer og ledige til at kunne varetage de fremtidige job. Særligt denne del lader til at blive en endnu større del i fremtiden, hvilket det også virker til, at ledige tager udmærket imod. De ledige, der får hjælp til at komme tilbage i arbejde, er ifølge 3F og jobcenteret i Frederikshavn særligt glade for at blive kontaktet om ledige stillinger, de kan søge. Formidlingen giver mindre mening, når der ikke tages individuelle hensyn, men at den ledige i stedet bliver puttet i en bestemt kasse som ikke giver mening, hvilket var tilfældet for Benjamin. Han efterspurgte mere tid til at få seriøse overvejelser i hans jobsøgning og større samspil i jobformidlingsindsatsen i mellem de forskellige faglige organisationer og jobcenteret, da han ikke kun søgte job inden for et område. Derudover var han af hans kommune aldrig blevet kontaktet med henblik på et eventuelt arbejde, men blev derimod henstillet til virksomhedspraktik, der efter hans opfattelse var det instrument, de ville anvende til ham.

Formidlingen er derigennem et nødvendigt instrument, der kan anvendes til at hjælpe folk ind eller tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket i det hele taget er årsagen til, at det findes i Danmark, hvor det er blevet til en fast del af den aktive arbejdsmarkedspolitik. Der findes dog forskellige versioner af jobformidlingen, der både kan være udbudsorienteret, efterspørgselsorienteret, kompetenceudviklende eller aktiveringspræget.

7 Perspektivering

Projektet her er gået i dybden med jobformidlingen i ét jobcenter og i én fagforening. Det ville dog være oplagt at gå mere i dybden med forskellige fagforeninger, hvor blandt andet HK også er startet en større jobformidlingsindsats (HK, 2016). Desuden er det ikke alle kommuner, der lader til at være begyndt processen med jobformidling, som det blev set i Frederikshavn. Derfor vil det give mening at se på, hvordan de enkelte kommuner forsøger at få startet jobformidlingen i gang.

Derudover kunne en større komparativ analyse af jobformidlingsindsatserne på tværs af kommuner være interessant at se på, samt hvad det har betydet, at der er kommet et mere regionalt samarbejde efter beskæftigelsesreformen og herunder en dybdegående analyse af, hvad fællessamtalerne har betydet for de ledige.

Det kunne også være interessant at se jobformidlingen i et andet lys, hvor der bliver set på, hvor stort et omfang vikarbureauerne står for af jobformidling i dag, og hvor meget det skyldes, at jobcentre ikke fører jobformidling som tidligere. Vikarbureauerne står for cirka 43 % af opslagene på jobnet.dk (egen analyse foretaget på jobnet.dk) i Nordjylland af de professioner, som 3F jobformidler mest til, hvilket er en stor del. Det betyder også, at der bliver ansat mange mennesker på baggrund af vikariater. Denne tendens er interessant i et jobformidlings- og samfundsperspektiv, for hvilken betydning har det, når private aktører begynder at tjene penge på jobformidling i Danmark? Atypiske ansættelser er generelt en ny trend, som kommer til at betyde, at jobformidlingen i Danmark måske får tilbagegang, da det bliver sværere at ansætte folk på normale ansættelseskontrakter.

Til sidst kunne der være en interessant vinkel i at se på, hvordan de faglige organisationer og det offentlige kommer til at reagere under nye deleøkonomisituationer, hvor det er tydeligt, at apps som Uber og AirBNB presser fagbevægelsen. Det samme gælder nyere teknologier, hvor maskiner i højere grad tager over. Det kan få reelle konsekvenser for de personer, der er i branchen. Hvordan vil de to instanser kunne holde til, at så store grupper bliver ledige, og hvordan skal formidlingen skrues sammen, når der ønskes en individuel tilgang, men med så store grupper ledige bliver det kun sværere at håndtere jobformidlingen.



8 Litteraturliste:

3F (2016): "3F jobformidling", Sidst set den 23-09-16 på: <https://www.3f.dk/akasse/jobsoegning/jobformidling>

Analyse Danmark (2015): "Tillidsrepræsentantsundersøgelse for 3F", 3F. København.

Andersen, Jørgen Goul (1998): "Politik og samfund i forandring, bind 2", Forlaget Columbus. København

Andersen, Lars (2014): "Danskerne arbejder når der er job – og det betaler sig", Arbejderernes Erhvervsråd. København.

Antoft, Rasmus; Jacobsen, Michael Hviid; Jørgensen, Anja & Kristiansen, Søren (2012): "Håndværk og horisonter – tradition og nytænkning i kvalitativ metode", Syddansk universitetsforlag. Odense.

Astrup, Søren (25-05-10): "LO: Halvering af dagpengene er en krigserklæring", Politiken. København. Sidst set 01-10-2016 på: <http://politiken.dk/indland/politik/ECE978860/lo-halvering-af-dagpenge-er-en-krigserklaering/>

Baadsgaard, Kelvin; Jørgensen, Henning; Nørup Iben & Olesen, Søren Peter: "Jobcentre og klemte kvalifikationer", Aalborg universitetsforlag. Aalborg.

Bech, Anders; Ringgaard, Preben & Vestergaard, Jacob Klivager (2015): "Individets arbejdsmotivation", Aalborg universitet. Aalborg

Béland, Daniel (2005): "Ideas and Social Policy: An institutionalist Perspective", Social Policy & Administration, Vol. 39 No. 1, s. 1-18

Bendsen, Jørgen (27-08-2015): "Topchefers snak om flaskehalse gør fagbevægelsen vred", Børsen. Set (04-01-2016) på: <http://borsen.dk/nyheder/avisen/artikel/11/119688/artikel.html?hl=YToyOntpOjA7czozMjoiUhyZW4gSGVpc2VsIjtpOjg7czo1OjJHJlbiI7fQ>

Beskæftigelsesministeriet (2002). "Aftale om "Flere i arbejde"", Forligstekst. København.

Beskæftigelsesministeriet (2004). "Aftale om strukturreformen", Forligstekst. København.

Beskæftigelsesministeriet (2014a): "*Mette Frederiksens kommentarer til ledighedstal for marts 2014*". Beskæftigelsesministeriet. København.

<http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2014/05/Mette%20Frederiksens%20kommentarer%20til%20ledighedstal%20for%20marts%202014.aspx>

Beskæftigelsesministeriet (2014b): "*Forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen*", Beskæftigelsesministeriet. København.

Beskæftigelsesministeriet (2014c): "*Ny beskæftigelsesindsats træder gradvist i kraft i 2015*". Beskæftigelsesministeriet. København. Fundet 25-09-16 på:

<http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2014/12/Beskaeftigelsesreform-vedtaget.aspx>

Beskæftigelsesministeriet (2014d): "*Den enkelte i centrum på vej mod varig beskæftigelse*". Beskæftigelsesministeriet. København.

Beskæftigelsesministeriet (2016): "*Jørgen Neergaard Larsens kommentar til ledighedstallet for maj 2016*". Beskæftigelsesministeriet. København. <http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2016/06/Ledighed%20maj.aspx>

Borgquist, P. E (1976): "*Arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring*", DA – arbejdsgiverenes kontaktserie.

Bredgaard, Thomas (2005): "*Virksomhederne i arbejdsmarkedspolitikken*", Nyt om arbejdsliv. 7. årgang nr. 2.

Caraker, Emmett; Høgedahl, Laust; Jørgensen Henning & Møberg, Rasmus Juul (2014): "*Fællesskab før forskelle – lønmodtagerværdier og interesser i forandring*", CARMA for LO og FTF. Aalborg

Den store danske (2009): "*arbejdsformidling*", Sidst set den 23-09-16 på: http://denstoredanske.dk/Erhverv_karriere_og_ledelse/Erhvervsliv/Arbejdsl%C3%B8shed/arbejdsformidling

De Vaus, David (2001): "*Research design in the social research*", SAGE publications. London.

Duedahl, Poul & Jacobsen, Michael Hviid (2010, 2.udgave): "*Introduktion til dokumentanalyse – metodeserie for social og sundhedsvidenskaberne*", Syddansk universitetsforlag. Odense.

Finansministeriet (2010): "*Aftale mellem regeringen og Dansk Folkeparti om genopretning af dansk økonomi*", Finansministeriet. København.

Frederiksen, Morten (2013): "*Integration i 'mixed methods' forskning: Metode eller design?*", tidsskriftet *Metode og Forskningsdesign* Nr. 1, 2013

Hall, Peter A. & Rosemary C. R. Taylor (1996): "*Political Science and the Three New Institutionalisms*", *Political studies* 1996, XLIV 936-957

Haarlov, V. R (1913): "*Den sociale lov af 1913*", *Nationaløkonomisk tidsskrift*, bind 3, række 21.

Hendeliowitz, Jan (2003): "*Decentralisering og regionalisering – arbejdsmarkedspolitikens effekt og virkning på arbejdsmarkedet*", s.28-53 i Madsen, Per Kongshøj & Pedersen, Lisbeth (red.), *Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken*. København: SFI

HK (2016): "*Rekruttering via HKS jobformidling*", Fundet den 22-09-16 på:

<http://www.hk.dk/omhk/afdelinger/midtvest/rekruttering-via-hks-jobformidling>

Information (13-10-05): "*Minister: Det handler om ret og pligt*". Fundet den 23-09-16 på:

<https://www.information.dk/2007/07/minister-handler-ret-pligt>

Jørgensen, Henning (2006): "*Arbejdsmarkedspolitikken fornyelse – innovation eller trussel mod dansk "flexicurity"?*", København: LO og FTF

KL (2008): "*Stærk focus på økonomien i jobcenterreform*", *Nyt fra KL's bestyrelse*. Nummer 11. København S.

KL (2009): "*Kommunaløkonomisk nyhedsbrev*", Nr 2 – maj 2009, Kommuneforlaget

Koch, Carsten (2014): "*Veje til job, arbejdsmarkedets indsats med mening*", Rosendahls A/S. København

Kvale, Steinar & Brinkmann, svend (2011): "*Interview – introduktion til et håndværk*", Hans Reitzels forlag. København.

Larsen, Christian Albrekt & Andersen, Jørgen Goul (2005): "*Magten på borgen.*", Aarhus universitetsforlag: Århus N

Larsen, Christian Albrekt & Pedersen, Jacob (2009): "*Ledighedsparadokset*", I C. A. Larsen (red.), *Ledighedsparadokset: Information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet.* (s. 9 - 18). Frydenlund Academic.

Larsen, Flemming & Brodtkin, Evelyn Z (2013): "*The Political Functions of Governance Reform: A Comparative Exploration*". Paper prepared for the Annual Meeting of the American Political Science Assn., Chicago, IL, August

Larsen, Mona & Langager, Klaus (1998): "*Arbejdsmarkedsreformen og arbejdsmarkedet*", Socialforskningsinstituttet. København.

LO (23-09-2016): "*Fakta om LO's historie. 1960-1969*", Fundet den 23-09-2016 på: <https://www.lo.dk/omLO/LOshistorie/FaktaomLOshistorie/Arbejdsmarkedsforhold-politiskeinitiativerogoveren/1960-1969.aspx>

Madsen, Mikkel Bo; Filges, Trine; Hohnen, Pernille; Jensen, Søren & Petersen, Kirstine Nærvig (2007): "*Vil de gerne have et arbejde?*", Socialforskningsinstituttet. København.

March, G James & Olsen, Johan P (1989): "*Rediscovering institutions – the organizational basis of politics*", The free press. New York

Metal-Østjylland (2016): "*Arbejdskraft til industrien*", Metal-Østjylland. Århus. Fundet den 27-09-16 på: <http://www.xn--metal-stjylland-bub.dk/index.php/nyt-fra-metal-ostjylland/106-status-arbejdskraft-til-industrien>

Nordjyske (11-01-16): "*Virksomheder inviteres til jobmesse*", Nordjyske Stiftstidende. Sidst set 23-09-16 på: <http://nordjyske.dk/nyheder/virksomheder-inviteres-til-jobmesse/837b5711-37f0-4839-beab-7b5bfb3d7d68/112/1513>

Pedersen, Jesper Hartvig & Huulgaard, Aage (2007): "*Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007*", Arbejdsdirektoratet. København K.



Pierson, Paul (2000): *"Increasing returns, path dependency, and the study of politics"*, American political science review. Harvard University.

Pihl-Andersen, Axel (07-02-16): *"Ingen ved hvor mange ledige jobcentre får i arbejde på et år"*, Jyllandsposten. Fundet 15-03-2016 på:

<http://www.jyllands-posten.dk/protected/premium/indland/ECE8423773/ingen-ved-hvor-mange-ledige-jobcentre-faar-i-arbejde-paa-et-aar/>

Ringgaard, Preben & Vestergaard, Jacob Klivager (2014): *"Carsten Koch-udvalget og den aktive arbejdsmarkedspolitik"*, Aalborg universitet. Aalborg.

STAR (2015): *"Rekrutteringsanalyser"*, Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering. København. Fundet den 10-02-2016 på: <http://star.dk/da/Tal-og-analyser/Overvaagning/Rekrutteringsanalyser.aspx>

STAR (2016): *"Igangværende aktiviteter knyttet til beskæftigelsesreformen"*, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. København. Fundet 25-04-16 på: <http://star.dk/da/Reformer/Beskaeftigelsesreformen-2014/Implementering/Igangvaerende-aktiviteter.aspx>

Thomsen, Jens Peter Frølund (2008): *"Politik i det moderne samfund"*, Akademisk Forlag København.

Torfig, Jacob (2003): *"Den stille revolution i velfærdsstaten"*, s.235-267 i Madsen, Per Kongshøj & Pedersen, Lisbeth (red.), *Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken*. København: SFI

Torfig, Jacob (2005): *"Institutionelle teorier inden for politologi"*, s. 45-64 i Nielsen, Klaus (red.), *Institutionel teori – en tværfaglig introduktion*. Roskilde Universitetsforlag