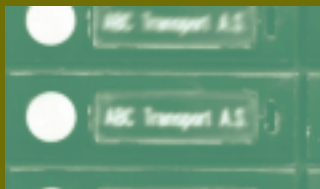
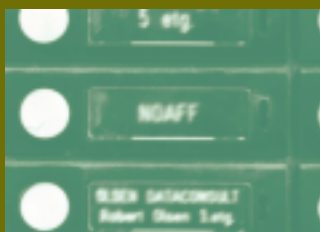


Jens B. Grøgaard



Forsvaret mot arbeidsledighet

Effekten av Voksenopplæringens
kurstilbud under og
etter militærtjenesten



Jens B. Grøgaard

Forsvaret mot arbeidsledighet 1997
Effekten av Voksenopplæringsens kurstilbud
under og etter militærtjenesten

© Forskningsstiftelsen Fafo 1998
ISBN 82-7422-310-1 (elektronisk utgave 2000)

Omslag: Jon S. Lahlum
Trykk: Falch Hurtigtrykk

Innhold

Forord	5
Sammendrag og anbefalinger	9
1 Innledning	21
2 Hvor representativt er utvalget?	31
3 Kursaktiviteten under førstegangstjenesten	39
3.1 Nesten syv av ti benyttet Voksenopplæringsens tilbud	39
3.2 Voksenopplæringsens ti på topp	41
3.3 Personlige begrunnelser for å delta i voksenopplæring	44
3.4 Fire interessante sammenhenger	49
4 Soldatenes evaluering av kurstilbud, veiledningstilbud og informasjonsvirksomhet	55
4.1 Innledning	55
4.2 Informasjon om kursvirksomheten	55
4.3 Kursenes kvalitet	57
4.4 Stipendordningen – økonomisk støtte til kursdeltagelse og selvstudier	62
4.5 Kurstilbudets profil og nytte	64
4.6 Generell informasjon og personlig veiledning	69
4.7 Soldatenes oppfatning av militærtjenestens nytte	73
4.8 Råd til Forsvaret	76

5 Effektevaluering	79
5.1 Innledning med problemstillinger	79
5.2 En produkt-prosess-modell – seleksjonsproblemet	82
5.3 En mektig fiende?	86
5.4 Har kursdeltagelsens omfang betydning for beskjeftigelsen etter dimisjon?	96
5.5 En delanalyse gir noen pålitelige kurseffekter	103
5.6 Har kursaktiviteten betydning for soldater som dimitterer til arbeidsledighet?	107
5.7 Kursaktivitetens profil differensierer soldater som unngår ledighet	110
5.8 Vi observerer et langtidsledighetsproblem – for stor maskevidde? ..	110
5.9 Oppsummering og konklusjon	111
 Appendiks 0 Modell for å predikere den månedlige variasjonen i ledighet blant nydimitterte soldater	 115
Appendiks 1 Modell for å predikere responsraten i undersøkelsen	116
Appendiks 2 Avviker deltagergruppen sterkt fra gruppen av ikkedeltagere?	118
Appendiks 3 Har omfanget av kursdeltagelsen en selvstendig virkning på sjansen for å bli arbeidsledig?	121
Appendiks 4 Kurseffekter blant soldater som ikke har lagt løpet på forhånd	124
Appendiks 5 Påvirker kursdeltagelsen utstrømningen fra ledighet?	128
Appendiks 6 Spørreskjema	130
 Litteratur og referanser	 146

Forord

Etter en innledende anbudsrunde, fikk Forskningsstiftelsen Fafo i oppdrag av Forsvarsdepartementet å gjennomføre en *effektstudie* av Voksenopplæringen i Forsvaret. Prosjektet startet opp høsten 1996.

Myndighetene bevilger årlig omkring 110 millioner kroner til kurs-, informasjons- og veiledningsvirksomhet i regi av Voksenopplæringen i Forsvaret. Satsningen på blant annet yrkesrettede og kompetansegivende opplæringstiltak og fritidsaktiviteter under militærtjenesten, skal hjelpe soldatene til å få «et mer meningsfylt liv» – en målsetting som er identisk med formålet i Lov om voksenopplæring. Man tenker seg at kursdeltagelse vil bidra til å bedre soldatenes trivsel – og, ved å fylle fritiden med positiv aktivitet, blir også selve tjenesten mer meningsfylt. Soldatene selv legger stor vekt på disse sidene ved Voksenopplæringens kurstilbud.

I disse dager diskuteres dessuten en stor etterutdanningsreform i Norge (NOU 1997:25, Buer-utvalgets innstilling). Voksenopplæringen i Forsvaret tilbyr kompetansegivende og yrkesrettede kurs og opplæringstilbud som benyttes av nærmere 70 prosent av soldatene –rundt 13000 ungdommer årlig. Disse ungdommene får med andre ord prøvd ut hvordan det er å kombinere opplæring på fritiden med full «jobb», utvilsomt ett av elementene i intensjonen om livslang læring og et interessant og viktig aspekt ved kurstilbudet under førstegangstjenesten.

Samtidig vil nok mange hevde at dette bare er en del av hensikten med å tilby et bredt spekter av yrkesrettet og kompetansegivende opplæring til de 18 000–20 000 ungdommene som gjennomfører førstegangstjenesten sin hvert år.

De siste ti årene – fra og med oljeprisfallet og den etterfølgende innstramningspolitikken – har vært en vanskelig tid på arbeidsmarkedet. Grupper av arbeidssøkere som i utgangspunktet strever med å manøvrere inn i ordinært arbeid, eventuelt med å holde på en jobb, blir enormt eksponert for arbeidsledighet når det virkelig strammer seg til rundt dem. Den ungdomsgruppen som synes å være mest utsatt for ledighet har i lang tid vært soldater som dimitterer fra militærtjeneste. Selv i gode år som 1985–86 – sist gang «Norge gikk så det suste» – dimitterte minst ti prosent av soldatene til arbeidsledighet, og mange av dem opplevde en lengre ledighetsperiode etter førstegangstjenesten. På 1990-tallet har det i perioder vært tale om ledighetsandeler på over 50 prosent blant såkalte nydimitterte soldater. Nå til-later ikke den offisielle statistikken nøyaktige beregninger av andelen registrerte arbeidsledige blant ferske dimittender fra hver enkelt kontingent, men våre anslag

indikerer for eksempel at den registrerte ledigheten umiddelbart etter dimisjon i 1995 kan ha vært større enn 50 prosent av dimmekullet. Forsvarets voksenopplæring oppfattes med andre ord som et viktig virkemiddel for å dempe arbeidsledigheten blant dimitterte soldater.

Det er gjennomført en rekke tiltak for å hjelpe soldatene over i ordinært arbeid eller utdanning etter førstegangstjenesten. Forsvarsministeren har formulert en handlingsplan i syv punkter, der sivil opplæring under førstegangstjenesten er ett av de viktigste virkemidlene. De siste årene har sommerkontingenten vokst på bekostning av andre dimmekull. Hensikten er å tilpasse dimisjonen til skoleåret. I tillegg praktiserer Forsvaret omfattende førtidsdimittering av soldater som ønsker å vende tilbake til sin gamle jobb eller skoleplass, eller som skaffer seg jobb eller skoleplass mens de er inne til militærtjeneste. Forsvaret gjennomfører også førtidsdimittering av hele avdelinger, der det er mulig eller ønskelig. Dermed tar man for så vidt sikte på å løse et viktig «logistikkproblem»: Det er ikke sikkert at dimisjonsdagen faller nøyaktig sammen med semesterets begynnelse for en ungdom som ønsker utdanning – og, et i utgangspunktet anstrengt arbeidsmarked, blir ikke mindre anstrengt når flere tusen unge arbeidssøkere møter opp ved skranken på det lokale arbeidskontoret eller hos den lokale arbeidsgiver, samtidig. Det tar naturligvis tid før ungdomsarbeidsmarkedet blir i stand til å absorbere slike sjokk. Ved å slippe deler av kontingenten inntil seks uker før tiden, porsjoneres kullene i større grad ut på arbeids- og skolemarkedet. Samtidig kan det være vanskelig å oppnå flere ting på en gang. En relativ økning av dimisjonskontingenten om sommeren vil utvilsomt lette overgangen mellom førstegangstjeneste og utdanning, men hvis flere dimitterer samtidig vil også konkurransen om de ledige jobbene øke. En ikke-intendert konsekvens av å tilpasse innkalling og dimisjon til skoleåret, kan med andre ord bli at korttidsledighetsnivået blant dimittendene øker. Vår oppgave er tredelt:

- For det første skal vi beskrive og diskutere soldatenes kursaktivitet midt på 1990-tallet
- For det andre skal vi formidle soldatenes eget syn på kurstilbudet, og på Voksenopplæringens og Arbeidsformidlingens informasjonsvirksomhet og veiledningstilbud
- For det tredje skal vi forsøke å beregne (estimere) eventuelle positive virkninger av soldatenes kursdeltagelse (omfang og/eller profil) på sjansen for å dimittere til ordinært arbeid eller utdanning uten at de opplever en mellomliggende ledighetsperiode. Vi undersøker også om utstrømningen fra arbeidsledighet til arbeid eller utdanning påvirkes av kursdeltagelsen (omfang og/eller profil) under førstegangstjenesten blant soldater som dimitterer til arbeidsledighet

Departementet opprettet en referansegruppe for prosjektet som har bestått av følgende personer (i alfabetisk rekkefølge):

- Områderektor Alf Bjercknes, Voksenopplæringen/Distriktskommando Nord-Norge
- Førstekonsulent Jan Bjørnø, Vernepliktsverket
- Underdirektør Even Enge, Forsvarsdepartementet
- Førstekonsulent Trine Hinna, Forsvarsdepartementet
- Underdiretør Odd Myrland, Voksenopplæringen/Forsvarets Overkommando

Rådgiver Sissel Markussen (Forsvarsdepartementet) deltok i referansegruppen i prosjektets innledende fase, og var en viktig støttespiller vinteren 1997.

Ansvarlige forskere ved Forskningsstiftelsen Fafo er Inger Marie Hagen (forsker) og Jens B. Grøgaard (dr. philos, prosjektleder). Inger Marie Hagen har laget spørreskjema og stått for den daglige administrasjonen i prosjektets innledende fase. Jens B. Grøgaard har hatt hovedansvaret for prosjektdesign og gjennomføring av prosjektet.

Datatilsynet innvilget konsesjon til å opprette personregister for forskning (brev av 15.07.97). Takk til Opinion AS for bistand til gjennomføring av datainnsamlingen: Utsendelse, trykking av skjemaer, og det som før het koding og punching, men som nå heter scanning. Takk til Johnny Mostrauum for solid innsats når vi fant ut at scanneren hadde sviktet. Undertegnede er også meget takknemlig overfor Jan Bjørnø for velvillig assistanse i forbindelse med tilrettelegging av utvalg (trekningsprosedyrer osv.). Takk til referansegruppen for et godt og fruktbart samarbeid, og for kommentarer til tidligere rapportutkast. Takk til Inger Marie Hagen av samme grunn. Hun har vært en meget viktig støttespiller gjennom hele prosjektet.

Effektevaluering kan være teknisk utfordrende arbeid for en samfunnsviter. Spesiell takk til Bernard Enjolras for et meget fruktbart samarbeid i forbindelse med modellspesifikasjoner og beregning av kurseffekter. Uten Bernards imøtekommenhet hadde det neppe blitt gjennomført «kontroll» for såkalt «uobservert heterogenitet» i kapittel 5. Takk til Axel West Pedersen og Jon Pedersen av samme grunn. Det er viktig å ha kunnskapsrike diskusjonspartnere i prosjekter som dette. Takk til Jon S. Lahlum for korrektur og ferdigstilling av rapporten.

Størst takk tilfaller imidlertid de 1517 tidligere soldatene som tok seg tid til å besvare et omfattende spørreskjema. Vi får håpe at det kommer noe ut av denne effektevalueringen som kan være til nytte for fremtidige kontingenter av vernepliktige soldater.

På tross av all denne støtten, kan det fortsatt ha oppstått feil: Eventuelle feil, mangler og dumheter som måtte forekomme i denne rapporten, står selvsagt for forfatterens egen regning.

Oslo, mars 1998
Jens B. Grøgaard

Sammendrag og anbefalinger

1 Problemstillinger

Hensikten med denne undersøkelsen er tredelt:

1. Beskrive kursdeltagelsen (omfang og profil) i et representativt utvalg dimitterte soldater fra fire kontingenter i perioden juli 1996–april 1997.
2. Formidle og diskutere soldatenes egen vurdering av kurstilbudet, hvordan de oppfatter rammebetingelsene for kursdeltagelsen under førstegangstjenesten samt deres evaluering av Voksenopplæringens og Arbeidsformidlingens veiledningstilbud og informasjonsvirksomhet.
3. Beregne eventuelle effekter av soldatenes kursdeltagelse (omfang eller innretning) under førstegangstjenesten på overgangen fra militærtjeneste til ordinært arbeid eller skolegang i en periode på åtte til fjorten måneder etter dimisjon (undersøkelsens referanseperiode).

Undersøkelsen bygger primært på informasjon fra to kilder: Vernepliktsverkets register og en intervjuundersøkelse (postalt intervju) blant et landsrepresentativt utvalg soldater fra de fire dimisjonskontingentene juli 1996, oktober 1996, januar 1997 og april 1997 (3000 potensielle respondenter). Responsraten er beskjedne 51 prosent. En kobling av registerdata og intervjudata i et anonymisert datasett, indikerer at de 1517 soldatene som besvarte spørreskjemaet er temmelig representative for de 3000 som fikk tilsendt spørreskjema. Vi har redegjort for utvalgsskjevhet i kapittel 2 og appendiks 1.

Det er vanskelig å tolke svar på spørsmål om kurstilbud, informasjonsvirksomhet og personlig veiledning når vi spør så lenge etterpå (retrospektivt). Her er det naturligvis store muligheter både for feilmemorering og såkalt rasjonalisering. Det siste betyr i praksis at svarene fargelegges av den enkeltes erfaringer, opplevelser og refleksjoner etter at han ble informert eller veiledet. Vi synes likevel det er grunnlag for å gi både ros og ris.

2 Kursdeltagelsen

Syv av ti benytter Voksenopplæringens kurstilbud

Nesten syv av ti soldater benyttet seg av Voksenopplæringens kurstilbud mens de var inne til militærtjeneste. Utnyttelsen av kurstilbudet er minst like stor midt på 1990-tallet som midt på 1980-tallet – antagelig noe større i dag. Selv om en del av soldatene brukte «opplæringsuken» til å forberede seg til høstjakta (jegerprøven), eller fulgte kurs i friluftsliv, fjellklatring, og lignende, var det en sterk orientering mot *yrkesrettet* og *kompetansegivende* opplæring generelt sett. Tre av ti har for eksempel deltatt i sjåfør opplæring, og mange av disse ungdommene dimitterte ett til to sertifikater «rikere» enn da de kom inn til tjeneste. Sett i lys av at slik opplæring koster penger for den enkelte – det er ofte egenandeler – synes vi oppslutningen om sjåfør opplæringen var imponerende. Mange benyttet dessuten tilbudet innen vekter- og ordensvakt opplæring (19 prosent) og det brede tilbudet innen databehandling (14 prosent) til å utvide sin kompetanse. Andre soldater tettet hull i tidligere utdanning ved å ta opp igjen gamle fag fra videregående skole, eller åpnet porter inn til universitets- og høyskolesystemet ved å sikre seg forberedende (ex. phil/ex. facultatum), diverse forkurs i matematikk til universiteter og ingeniørhøgskoler, og lignende. Vi identifiserte dessuten en gruppe på fire–fem prosent som gjennomførte selvstudier på fritiden sin uten at de benyttet seg av Voksenopplæringens undervisningstilbud. Her dominerte universitets- og høyskolefagene.

Noen endringer i kursprofil siden 1980-tallet

Sammenlignet med en tilsvarende undersøkelse av fire dimmekull fra 1985/86 (Bogen og Grøgaard 1987, Grøgaard 1987b), er det en større andel soldater som utnyttet Voksenopplæringens tilbud innen edb-opplæring, vekter og ordensvakt, truckfører og diverse jobbsøkerkurs i dag enn for ti år siden. Denne økte kursaktiviteten har antagelig gått noe på bekostning av etterspørselen etter kurs innen allmennfag og handels- og kontor fag på videregående nivå. Endringer i tilbudet er naturligvis viktig: Det har for eksempel vært sterk nedgang i tilbudet av eksamensrettede (og andre) brevkurs.

Kong Salomos og Jørgen Hattemakers sønner har nesten lik kursdeltagelse

Kurstilbudet har etter vårt skjønn et imponerende nedslagsfelt. Soldater som kom inn til militærtjeneste med lav utdanning og/eller ledighetserfaring deltok på om lag 1,4 kurs i gjennomsnitt – nesten like stor deltagelse som soldater med bakgrunn fra universiteter og høyskoler (1,6 kurs i gjennomsnitt). Sammenlignet med den seleksjonen som kan knyttes til utdanningssystem og arbeidsmarked er det ikke urimelig å hevde at Voksenopplæringens kurstilbud under førstegangstjenesten fungerer *kompensatorisk*.

For å treffe vidt, må man operere med et bredt tilbud

Soldatens anbefalinger om innretningen på kurstilbudet spriker – man er seg selv nærmest. Behovene varierer, og det som fortoner seg som kompetansegivende og yrkesrettet aktivitet for noen soldater, kan være ren tidtrøtte for andre. Det er utvilsomt en tendens til at den enkelte kursdeltager ønsker en større vektlegging av de kursene vedkommende valgte – gjerne på bekostning av andre tilbud. Poenget må vel være at bredden i kurstilbudet opprettholdes, at det er mest mulig åpent tilgjengelig for dem som har lyst til å delta, og at tilbudet fungerer fleksibelt der det er mulig.

Kursene får bra karakter

Voksenopplæringen nådde de fleste med sin informasjon om kurstilbudet, selv om «jungeltelegrafene» fremstod som ganske viktig i Sjøforsvaret. De fleste deltagerne ga kursene bra karakter når vi spurte om faglig innhold, undervisningens kvalitet, tidsdisponering, praktisk tilrettelegging (utstyr, lokaler m.m.) og tidspunktet for undervisningen. Et klart flertall av brukerne erklærte seg «helt enig» eller «nokså enig» i at disse fem aspektene ved kurstilbudet fungerte godt. Det var imidlertid en tendens til at undervisningstilbudet innen allmennfag på videregående nivå og til dels undervisningen på universitets- og høyskolenivå, kom noe dårligere ut av evalueringen enn andre tilbud – teoretikerne opptrådte i så henseende mest kritisk.

Soldatene mente dessuten at det var god anledning til å delta på kurs for dem som ønsker det (altså generelt sett), men det forhindrer naturligvis ikke at noen opplevde tjenesten som så krevende og rigid at det ikke lot seg gjøre å følge et tilbud om kveldsundervisning over lengre tid.

Et liv på båt borger neppe for utstrakt kursdeltagelse under førstegangstjenesten. Er det mulig å bedre tilbudet overfor denne delen av vernepliktsmassen? Her er nok fleksibilitet under gjennomføringen et stikkord.

Kurstilbudet er like viktig som flere gratis hjemreiser

I en liste på fem mulige tiltak for å gi soldatene en mer meningsfull tjeneste, hadde utvidet kurstilbud like stor oppslutning som flere gratis hjemreiser, og signifikant (statistisk pålitelig) høyere score enn for eksempel økt satsning på sosialt samvær, bedre muligheter for å tjenestegjøre nærmere hjemstedet, og bedre mulighet for å bli kjent med befolkning og natur der man tjenestegjorde. Soldatene oppfatter det generelle kurstilbudet som et fundament for opplevelse av trivsel og meningsfull militærtjeneste.

Det er gunstig med noe slakk i tjenesten – bare det ikke er for mye

Om man deltok på kurs eller ikke synes ikke å påvirke den enkeltes trivsel, mens aktivitetsnivået ved avdelingen påvirker både trivselen og kursdeltagelsen. Det

optimale synes å være et rimelig høyt aktivitetsnivå kombinert med noe slakk i tjenesten – trivsel og kursdeltagelse var klart svakest hvis tjenesten var preget av svært mye dødtid eller av stress og tidsnød.

Vi må imidlertid peke på en liten gruppe som synes de har betalt en høy pris for forsvaret av fedrelandet. Det gjelder småbarnsfedre som ikke kunne følge opp sitt nyfødte barn det første leveåret eller soldater som hadde etablert et forhold (samboende/gifte). Mange av dem ga uttrykk for sin frustrasjon over dette i spørsmål med åpne svaralternativer.

3 Informasjons- og veiledningsvirksomheten

Informasjonsvirksomheten og veiledningstilbudet får dårlig karakter ...

Arbeidsformidlingens og Voksenopplæringens generelle informasjonsvirksomhet, samt yrkes- og studieveiledningen, kommer ikke like godt ut av denne evalueringen som selve kurstilbudet. Her er opinionsbalansen klart negativ. I vår sammenheng betyr det at relativt sett flere soldater vurderer disse tilbudene som «svært» eller «nokså dårlige» enn som «svært» eller «nokså gode». Vi må nok ta høyde for at rammebetingelsene kan skape problemer – det er for eksempel ingen enkel oppgave å holde en to timers generell orientering om utviklingen på arbeidsmarkedet foran ett helt kompani eller en tropp med soldater i et varmt og stort felleslokale midt på dagen. Noen sovner, og det er sikkert mange som kjeder seg. Likevel bør det være mulig å forbedre seg på dette feltet.

For det første hevder 40 prosent av soldatene at de verken fikk informasjon om dagpengerrettigheter eller om Arbeidsformidlingens tilbud til de vernepliktige mens de var inne til tjeneste. Fjorten prosent av dimittendene husket ikke om de hadde fått denne informasjonen. Det er nok en tendens til at hukommelsen vil være selektiv – man husker primært det man har bruk for å huske. Det var imidlertid rundt 30 prosent av de soldatene som oppga at de hadde hatt en ledighetsperiode etter dimisjon som hevdet at de verken var blitt informert om dagpengerrettighetene eller om Arbeidsformidlingens generelle tilbud – og disse soldatene hadde i det minste hatt nytte av slik informasjon.

For det andre, det mest direkte uttrykket for soldatenes oppfatning av den ulike kvaliteten i kurstilbudet, henholdsvis tilbudet om personlig studie- og yrkesveiledning, er svarene på et spørsmål om de i ettertid ville anbefalt vennene sine å benytte seg av disse tilbudene:

Mens ni av ti soldater anbefaler vennene sine å gå på kurs, er det bare fire av ti soldater som anbefaler vennene sine å benytte seg av veiledningstilbudet under førstegangstjenesten.

... men soldatene ønsker mer studie- og yrkesveiledning likevel

På to direkte spørsmål om Forsvaret burde satse mer på informasjon om jobbmuligheter og utdanningsmuligheter, er imidlertid tilslutningen sterkt positiv: Åtte av ti erklærer seg helt eller nokså enig i at Forsvaret bør gjennomføre en slik satsning – selv om et flertall uttrykker misnøye med kvaliteten på dagens tilbud. Voksenopplæringen har i det siste satset på å bistå med *karriereplanlegging*, det vil si å hjelpe den enkelte til å utarbeide en plan og tenke gjennom mål for videre utdanning og yrke i tiden etter dimisjon. Dette tiltaket virker fornuftig sett i lys av soldatenes erklærte ønske om å få mer informasjon om jobb- og utdanningsmuligheter. Utfordringen er for så vidt å balansere den enkeltes behov for å få oversikt over muligheter i skole- og arbeidsmarked (generell veiledning), og behovet for et mer skreddersydd (individuell tilpasset), veiledningstilbud.

Begge deler trengs, fordi flere norske undersøkelser om individers «yrkeshistorie» viser at det er ganske vanlig å skifte yrke, også blant semifaglærte og faglærte arbeidere. Satt på spissen: Verken skomakeren, elektrikerens eller bilmekanikerens (for)blir nødvendigvis ved sin lest. Også for praktisk rettede og til dels spesialiserte utdannings- og opplæringsopplegg vil et viktig element av den faktiske læringen bestå i at man har lært å lære noe nytt (se for eksempel Vassnes 1980:45-57, Aga 1988).

Ikke like god informasjon om stipendordningen som om kurstilbudet

Soldatene kan søke om økonomisk støtte til innkjøp av bøker, til å dekke kursutgifter, eksamensavgifter, utgifter til reise og opphold i forbindelse med eksamen, og lignende. Alt i alt søkte *23 prosent av dimittendene* om økonomisk støtte til kursdeltagelse. Etter soldatenes oppfatning er Voksenopplæringen flinkere til å informere om kurstilbudet under førstegangstjenesten enn til å informere om økonomiske støtteordninger for den som deltar på kurs og/eller gjennomfører selvstudier.

4 Effektevalueringen

Mange drar med seg tidligere problemer ut på arbeidsmarkedet etter dimisjon

Selv om det er omfattende seleksjon til ledighet i en periode på åtte til fjorten måneder etter dimisjon – en av fire opplever arbeidsledighet av minst to til tre måneders varighet – er det ikke tilfeldig hvem som dimitterer til ledighet etter førstegangstjenesten. Tidligere seire og nederlag i skole og arbeid slår ganske sterkt ut i modellene våre. Det er heller ikke slik at førtidsdimittering til skole eller arbeid gir perfekt beskyttelse mot arbeidsledighet i undersøkelsens referanseperiode (8-14 måneder etter dimisjon).

Når vi ser på alle under ett, har ikke kursdeltagelse selvstendig effekt ...

Det totale omfanget av kursaktiviteten (antall kurs) under førstegangstjenesten har ikke selvstendig effekt på ledighetsforventningen etter avsluttet tjeneste. Satt på spissen: De soldatene som tok tre kompetansegivende, yrkesrettede eller fritidsorienterte kurs mens de var på moen, hadde omtrent like stor sjanse for å dimittere til ledighet som de soldatene som tilbragte frikveldene på den lokale kantina.

... men sjåføropplæring og høyskolekurs reduserer ledigheten blant soldater som ikke dimitterer til sin gamle jobb eller skoleplass

Hvis ser bort fra soldater som vender tilbake til sin gamle jobb eller skoleplass (omtrent én av tre), og konsentrerer oppmerksomheten om den gruppen dimittender som ikke har lagt løpet på forhånd (inkludert de som skaffer seg jobb eller skoleplass underveis), finner vi at kursdeltagelsen demper sjansen for at man opplever en periode som arbeidsledig etter dimisjon. Særlig hvis soldatene hadde et visst omfang på deltakelse innen sjåføropplæring og/eller kurs på høyskole- og universitetsnivå (minst to kurs), var andelen som svarte at de hadde vært arbeidsledige i løpet av referanseperioden, signifikant mindre enn blant soldater som ikke hadde deltatt på kurs – alt annet likt. Forskjellen er temmelig stor:

La oss betrakte arbeidsledighet som oppstår blant soldater som bruker tre måneder eller mer på å manøvrere inn i sin nåværende hovedbeskjeftigelse, samt langtidsledighet. Dette målet inkluderer ledighet av minimum to til tre måneders varighet etter dimisjon og ledighet blant soldater som opplever flere ledighetsperioder i løpet av et tidsrom som strekker seg over åtte til fjorten måneder etter dimisjon.

Soldater som for eksempel kommer inn til militærtjeneste fra midlertidig jobb, som ikke vender tilbake til sin gamle jobb, og som ikke deltar i voksenopplæring under førstegangstjenesten, har en forventet ledighetsandel på 33 prosent – alt annet likt¹. Hvis disse soldatene har deltatt i to typer sjåføropplæring og/eller to typer opplæring på høyskolenivå, er den forventede ledighetsandelen 17 prosent (alt annet likt). Hvis soldatene kommer inn til tjeneste som arbeidsledige eller fra tiltak uten å delta i voksenopplæring, er den forventede ledighetsandelen etter dimisjon 56 prosent – «bare» 35 prosent hvis soldatene har deltatt på to typer sjåfør- og/eller to typer høyskoleopplæring (alt annet likt).

Da har vi blant annet kontrollert for forskjeller i sosial bakgrunn, skoleprestasjoner, utdanningsnivå og -type, tidligere yrkeserfaring og ledighetserfaring, hvor man

¹ Dette er en beregning som tar utgangspunkt i en modell. Med «alt annet likt» menes at ett og bare ett forhold varieres av gangen, men alle andre elementer (variabler) som inngår i modellen holdes fast (konstant).

kommer fra (landsdel/vernepliktsforvaltning), samt formell og uformell jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten.

Selv om bestemte typer kursaktivitet synes å fungere effektivt foromkring to tredjedeler av dimittendene (de som ikke hadde ordnet seg på forhånd), kan det være uobservert utvelgelse (seleksjon) i dette regnestykket. Med uobservert utvelgelse menes individuelle egenskaper som ikke måles i modellen vår, for eksempel motivasjon, mot, målbevissthet, personlighetstrekk, og annet som i særlig grad kjenner tegner gruppen som deltok på sjåføropplæring og/eller universitets- og høyskoleutdanning. Dette forbeholdet er vi faglig forpliktet til å ta.

Det er noen typer kursdeltagelse som ikke gir tilsvarende positive sysselsettingseffekter på kort sikt. Verken vekterkurs, edb-opplæring, allmennfaglig eller yrkesfaglig opplæring på videregående nivå, yrkesrelevante militære kurs, eller for den saks skyld motivasjonskurs og jobbsøkerkurs., gir pålitelige effekter på sjansen for å unngå arbeidsledighet av noe varighet etter avsluttet militærtjeneste. Det forhindrer naturligvis ikke at slike kurs kan være nyttige på lengre sikt.

Det hjelper å ha deltatt på kurs hvis man får en ledighetsperiode etter dimisjon
Omfanget av kursdeltagelsen hadde imidlertid positiv effekt på utstrømningen fra arbeidsledighet til midlertidig heltidsansettelse, fast jobb (heltid eller deltid) eller skolegang blant de dimittendene som opplevde en ledighetsperiode av noe varighet etter dimisjon. Det er lite sannsynlig at denne positive virkningen av kursdeltagelse kan tilskrives observert og uobservert seleksjon, så her har vi antagelig identifisert en genuin virkning av selve kursdeltagelsen:

Hvis en arbeidsledig dimittert soldat kom inn til tjeneste som arbeidsledig eller fra tiltak uten å delta på kurs under førstegangstjenesten, forventer vi at om lag 30 prosent er ledige, på tiltak eller i midlertidig deltidsarbeid åtte til fjorten måneder etter dimisjon (intervjutidspunktet) – alt annet likt. Hvis vedkommende deltok på to kurs eller mer – uansett kurstype – forventes at 20 prosent er ledige på intervjutidspunktet (alt annet likt).

5 Den utvidede ungdomsgarantien

Tiltak synes også å ha positiv effekt på kort sikt

Arbeidsledige dimittender som hadde vært på tiltak, var også klart overrepresentert blant fast ansatte, midlertidig heltidsansatte og elever/studenter på intervjutidspunktet. Tiltaksdeltagelse synes med andre ord å gi kortsiktige positive beskjefligelses-effekter blant tidligere soldater (alt annet likt).

Er maskevidden for stor?

Det er 1,5 prosent av dimittendene som rapporterer om langtidsledighet (minst seks måneders sammenhengende ledighetsperiode) uten at de var på tiltak til slutt. Hvis den nye 26-ukersregelen for dagpenger praktiseres strengt, noe vi for så vidt tar for gitt, har disse ungdommene mistet inntektsgrunnlaget sitt. Vi vet ikke nok om dem til å kunne konkludere at den utvidede ungdomsgarantien har sviktet. De har kanskje takket nei til tiltakstilbud, men har man dyttet dem nok?

Vi må innrømme at vi ble overrasket når vi registrerte at bare 0,4 prosent (seks individer) av de 94 prosent (1423 individer) som besvarte spørsmålet om hovedbeskjeftigelsen til slutt, oppga at de var på arbeidsmarkedstiltak. 3,2 prosent var registrerte arbeidsledige (49 personer), 0,5 prosent var ikke-registrerte arbeidsledige (såkalte AKU-ledige). Av disse var minst 27 personer (1,5 prosent av alle, 40 prosent av de brutto ledige) langtidsledige, mens altså under ti prosent av de brutto ledige var på tiltak. Siden dette i utgangspunktet kan oppfattes som en problemgruppe, synes vi at tiltaksandelen var lav. Andelen langtidsledige var skremmende høy – så dette må i hvert fall representere en utfordring for den utvidede ungdomsgarantien og for Forsvaret.

Verneplikten produserer en økning i langtidsledigheten

Det er omkring fem prosent av dimittendene som kommer inn til militærtjeneste som arbeidsledige eller fra tiltak – 17 prosent rapporterer om ledighetserfaring før innrykk. 24 prosent oppgir at de har vært arbeidsledige i løpet av en periode som strekker seg fra åtte til fjorten måneder etter dimisjon. Da har vi ikke tatt med den flyktige ledigheten blant nydimitterte soldater. De 24 prosent ledige i vår undersøkelse har enten opplevd flere ledighetsperioder etter dimisjon eller har hatt en sammenhengende ledighetsperiode av noe varighet – antagelig minst tre måneder.

Avbruddet i normale utdanningsløp og overganger fra skole til ordinært arbeid som er knyttet til førstegangstjenesten, øker altså omfanget av ungdom med ledighetserfaring.

Etter åtte til fjorten måneder har ledigheten falt til tre–fire prosent igjen, men nå er minst fire av ti av disse arbeidsledige ungdommene blitt langtidsledige. Bare en av ti brutto ledige dimittender på intervju tidspunktet (seks personer) oppgir at de er beskjeftiget på et arbeidsmarkedstiltak. Avbruddet har med andre ord *produsert* langtidsledighet blant ungdom, og det må anses som meget alvorlig.

Mange stimuleres til å ta opp igjen avbrutte og havarete utdanningsprosjekter
Nesten halvparten av dimittendene kom inn til førstegangstjeneste som studenter eller skoleelever, 24 prosent var fast ansatt, mens 15 prosent hadde midlertidig ansettelse. På intervju tidspunktet – 8–14 måneder etter militærtjenesten – er det «bare»

28 prosent som har skolegang som hovedbeskjeftigelse, mens 45 prosent har fast arbeid og ti prosent har midlertidig heltidsjobb.

Antagelig vil utdanningsfrekvensen øke ut over disse 28 prosent. Om lag 25 prosent av dimittendene som ikke var under utdanning til slutt, har planer om å fortsette på universitet og høyskole. Noen har endog svært konkrete planer – de skal studere i utlandet. Nesten like mange skal ta fagbrev, mesterprøve, eller gjennomføre en etatsskole eller en teknisk fagskole. Rundt syv prosent vil fullføre videregående skole eller gjennomføre annen lignende utdanning. 42 prosent har ingen utdanningsplaner eller er usikre på om de ønsker mer skolegang.

Kanskje noe av denne sterke utdanningsorienteringen i gruppen generelt – syv av ti befinner seg i utdanning eller har planer om å søke videre utdanning – kan tilskrives Voksenopplæringens innsats under førstegangstjenesten. Det er tross alt mange som ønsker å tette hull i og/eller å videreutvikle sin formelle kompetanse. Det som imidlertid spøker i bakgrunnen, er den omfattende seleksjonen til arbeidsledighet etter dimisjon. Mange kan ha fått seg en kraftig lærepenge det første året etter dimisjon, og innser at de har behov for å kvalifisere seg.

6 Anbefalinger

1. Oppretthold et bredt kurstilbud

Voksenopplæringen i Forsvaret har etter vårt skjønn, en imponerende evne til å rekruttere ungdom som ikke har særlige meritter å vise til fra tidligere skolegang. I den forstand virker tilbudet klart kompensatorisk – det er like vanlig at Jørgen Hattemakers sønner tyr til yrkesrettet og kompetansegivende opplæring som at Kong Salomos sønner gjør det.

2. Behov for å lempe litt på utvelgelsen av deltagere til attraktive (og kostbare) kurs?

Selv om fienden er mektig – det er utvilsomt en tøff utvelgelse av individer på det moderne arbeidsmarkedet, og det er ikke enkelt å kompensere for tidligere nederlag – synes kursdeltagelse å ha klareste effekt blant ungdom som opplever arbeidsledighet etter dimisjon. Utstrømningen fra ledighet til fast ansettelse, midlertidig heltidsarbeid og skolegang var signifikant høyere blant dimittender som hadde deltatt på to kurs eller mer enn blant soldater som ikke deltok på kurs. Vi finner altså en effekt av omfanget av deltagelsen, ikke på kvaliteten (profil eller innretning) av den. Denne effekten skyldes neppe seleksjon (observert eller uobservert). Det kan være gunstig å stimulere ungdom med tidligere ledighetserfaring, generelt med tidligere løs tilknytning til arbeidsmarkedet, og ungdom med lav utdanning til å delta på kurs.

Vi er kjent med at Voksenopplæringen bevisst kvoterer individer med svakt utgangspunkt (spesielt lavt utdanningsnivå) til attraktive (og kostbare) kurstilbud.

På tross av at man gjør dette, dokumenterte vi en viss motsatt seleksjon etter «ressurser» og tidligere meritter til disse tilbudene. Det kan godt hende at dette krever at Forsvaret lempet litt på utvelgelsen til de mest attraktive (og kostbare) tilbudene. Lavt utdanningsnivå er en utmerket indikator. I tillegg viser våre modeller at soldatens beskjeftigelsessituasjon, det vil si mangel på beskjeftigelse, under innrykk til førstegangstjeneste er en viktig indikasjon på om vedkommende vil få et sysselsettingsproblem etter dimisjon eller ikke.

3. Utvid tiltakstilbudet etter dimisjon – for eksempel fadderplasser til jobbsøkere og praksisplasser til fremtidige skolesøkere?

Veiledningstilbudet og informasjonsvirksomheten får ganske dårlig karakter: Mens ni av ti anbefaler vennene sine å delta på kurs, er det «bare» fire av ti som anbefaler vennene sine å benytte seg av Arbeidsformidlingens og Voksenopplæringens tilbud om veiledning (studie- og yrkesveiledning). Fjernformidling har alltid vært vanskelig – man kan neppe bebreide den ansatte på det lokale arbeidskontoret at vedkommende prioriterer de som står ved skranken. Det er dessuten en utfordring å tilby en studie- eller yrkesveiledning som er konkret nok, fordi den til en viss grad bør være lokalt forankret. Selv om mange er innstilt på å flytte for å få seg en jobb, vil man i utgangspunktet dimittere til et bestemt lokalsamfunn med sin særegne næringsstruktur. På tross av misnøyen med dagens tilbud, etterspør soldatene større satsing på studie- og yrkesveiledning fra Voksenopplæringens side. Det er mulig at Forsvaret bør satse mer på et tett samarbeid med Arbeidsdirektoratet om å utvikle et tiltakstilbud til dimittender som oppsøker arbeidskontoret etter dimisjon. Da er vår anbefaling svært konkret:

Tilby en praksisplass i privat virksomhet (tidligere kalt Næringslivets fadderordning) til dimittender som ønsker jobb, og en praksisplass i offentlig virksomhet til dimittender som ønsker å samle praksispoeng til videre utdanning².

4. Viderefør arbeidet med hjelp til karriereplanlegging

Å hjelpe den enkelte til å planlegge tiden etter dimisjon – hva slags utdanning burde jeg satse på, og hva slags yrke- og yrkeskarriere er best eller mest realistisk for meg? – kan representere et svar på dette behovet for mer informasjon om jobb- og utdanningsmuligheter mens man er inne til førstegangstjeneste. Dette tiltaket virker meget fornuftig. Voksenopplæringen praktiserer obligatorisk generell informasjon om utdanning og arbeidsliv. I hvilken grad den personlige veiledningen skal gjøres obligatorisk eller ikke, er et helt annet spørsmål. I prinsippet kan man både dytte

² Dette er dokumentert i Eldring og Grøgaard (1996) og Grøgaard (1997)

bakfra og trekke forfra (argumentere og motivere), men vi reserverer oss naturligvis mot bruk av tvang i dette tilfellet. Individuell veiledning må være frivillig.

5. Hva kreves for å gjennomføre løpende tiltaksevalueringer?

Hvis man ønsker å bygge opp et register som muliggjør løpende evalueringer av kurstilbudets betydning for ungdommens beskjeftigelse etter dimisjon, kreves tre typer informasjon: Man må ha gode indikatorer på hva soldatene har med seg inn av ressurser og erfaringer (inngangsverdier), hva soldatene foretar seg av kompetanse-givende og yrkesrettede kursaktivitet under førstegangstjenesten (prosesseskponeringer) og indikatorer på soldatenes beskjeftigelse i tiden etter dimisjon (utgangsverdier). Vernepliktsverket har allerede gode indikatorer på ungdommens kvalifikasjonsprofil. Voksenopplærings spørreskjema til soldatene om deres utdannings- og yrkesbakgrunn, deres beskjeftigelsessituasjon under innrykk og deres utdannings- og yrkesplaner gir tilstrekkelig informasjon om soldatenes innsituasjon. Deretter må man registrere kursaktiviteten under førstegangstjenesten. Hvis denne informasjonen knyttes til Arbeidsdirektoratets registrering av dimittendledighet (omfang og varighet), kan man gjennomføre løpende evalueringer av kursaktivitetens (omfangets og innretningens) betydning for inn- og utstrømningen fra registrert arbeidsledighet kontrollert for individenes ressurser og erfaringer før påbegynt tjeneste. Vi forutsetter naturligvis at de to registereierne får konsesjon fra Datatilsynet til å gjennomføre slike koblinger på individnivå.

1 Innledning

Voksenopplæringen i Forsvaret har hatt en rivende utvikling siden det ble startet forsøk med sivilopplæring blant norske avdelinger i Skottland under 2. verdenskrig (1944). I regjeringens budsjettforslag for 1997 ble 109,6 millioner kroner bevilget til dette formålet.¹ Målgruppen består primært av vernepliktige og vervede mann-skaper, samt kontrakts- og plikttjenestebefal, men det er naturligvis unge menn som gjennomfører militærtjenesten sin, som utgjør den dominerende brukergruppen. Virksomhetens formål er identisk med formålsparagrafen i Lov om voksenopplæring – å hjelpe brukerne til å få «et mer meningsfylt liv»².

Fire målsettinger

Voksenopplæringens virksomhetsplan deler dette overordnede (og meget omfattende) formålet inn i fire hovedmålsettinger med egne sett av virkemidler. Følgende målsettinger er relevante for våre fire «dimmekull» (gyldighet til og med 1996):

1. **Kunnskap om mulighetene for videre utdanning og yrkesliv:** Virkemidlene er generell yrkes- og studieinformasjon, samt tilbud om personlig yrkes- og studieveiledning mens man er inne til førstegangstjeneste
2. **Kompetanse for videre utdanning og yrkesliv:** Virkemidlene er et meget bredt spekter av yrkesrettede og kompetansegivende kurs
3. **Selvstendig innsats i samfunnslivet:** Virkemidlet er samfunns- og samtidsorientering
4. **En rikere fritid:** Her tilbys også et bredt spekter av hobbybaserte eller fritidsrettede kurs og aktiviteter under førstegangstjenesten

¹ St.prp. nr. 1 (1996-97):171.

² «Målet for Voksenopplæring er å hjelpe den enkelte til et mer meningsfylt liv og til å gi mennesker i voksen alder likestilling i adgang til kunnskap, innsikt og ferdigheter som fremmer den enkeltes verdiorientering og personlige utvikling, og styrke grunnlaget for selvstendig innsats og samarbeid med andre i yrke og samfunnsliv» (sakset fra Voksenopplæringens årsmelding 1980:2, se også Årsmeldinger 1992–1996). Sivilopplæringen i Forsvaret har med andre ord samme formål som andre offentlige skoler. Man skal bidra til å utvikle hele mennesket – dets kunnskaper, ferdigheter, personlighet, verdier, og samarbeidsevne (se f.eks. Knudsen 1980).

Voksenopplæringen i Forsvaret utarbeider årlige rapporter som evaluerer virksomhetens måloppnåelse i forhold til disse fire mer konkrete mål-middel-relasjonene. Endringer i formuleringen av hovedmålene (og den tilhørende virksomhetsplanen) fra og med 1997, kommer vi tilbake til i avslutningen av dette kapitlet.

Vår undersøkelse bygger på intervju av et utvalg dimitterte soldater fra fire dimmekull – juli 1996, oktober 1996, januar 1997 og april 1997. Rundt 53 prosent av populasjonen dimitterte i juli 1996. I utvalget tilhører omkring 42 prosent av soldatene sommerkontingenten 1996. Intervjuene ble gjennomført i to etapper høsten 1997. De dimitterte soldatene ble bedt om å oppgi sin kursdeltagelse i regi av Voksenopplæringen, og de svarte dessuten på spørsmål om eksamensoppmøte, som kan være basert på selvstudier. I tillegg ber vi dimittendene om å vurdere Voksenopplæringens og Arbeidsformidlingens informasjonsvirksomhet samt yrkes- og studieveiledningen under førstegangstjenesten. Undersøkelsen omfatter ikke det formålet som er innrettet mot samfunns- og samtidsorientering. Som tilleggsinformasjon har vi hentet opplysninger om respondentenes alder, utdanningsnivå og -type, beskjeftigelsessituasjon på sesjon, skoleprestasjoner (alminnelig evnenivå), teknisk-praktiske ferdigheter (teknisk innsikt), landsdel før innrykk (vernepliktsforvaltning) og annet, fra Vernepliktsverkets register. Disse registeropplysningene er koblet til spørreskjemaet i et anonymisert datasett på individnivå. Dermed har vi mulighet til å vurdere om de svarene vi har fått (nettoutvalget) er representative for det opprinnelige utvalget av respondenter (bruttoutvalget) fra de fire dimisjonskontingentene i perioden juli 1996-april 1997. Dette er tema for kapittel 2.

Det er to viktige utviklingslinjer i det norske samfunnet som har påvirket Forsvarets sivilopplæring: Utdanningsekspløsjonen og alternativet som forsvant.

Utdanningsekspløsjonen har artet seg som en teorirevolusjon

Stadig flere søker mot videregående skole og fortsetter utdanningen sin i lære, på tekniske fagskoler, på etatsskoler eller på universiteter og høyskoler. Inntil innføringen av Reform 94, har allmennfagfrekvensen økt jevnt og trutt i alle sosiale lag og alle geografiske regioner – fra Lindesnes i sør til Hammerfest i nord.³ Utdanningsrevolusjonen har med andre ord artet seg som en teorirevolusjon. Det har vært en meget sterk allmennfagliggjøring (les; teoretisering) av tenåringenes kompetanseprofil siden 1950- og 1960-tallet. Dette preger også de fire kontingentene som inngår i vår undersøkelse. Nesten halvparten av soldatene som kommer inn til førstegangstjeneste midt på 1990-tallet, har bakgrunn fra allmennfaglig studieretning i

³ Skjersli og Aamodt (1997) dokumenterer at Reform 94 har gjort yrkesfagene mer ettertraktede, særlig blant unge menn og kvinner som har vokst opp i et miljø preget av manuelt arbeid – eller som på godt norsk, kommer fra «arbeiderklassen».

videregående skole, og/eller har utdanning på universitets- og høyskolenivå (49 prosent), mens bare tre prosent oppgir at de avsluttet skolegangen etter ungdomsskolen.

En tendens til hopning rundt midten

Vi skylder å gjøre oppmerksom på at dette ikke er helt representativt for norske menn i samme aldersgruppe. Forsvarets eget utvelgelsessystem (kvalifikasjons- og kravprofiler) fungerer slik at frafallet blir størst i kvalifikasjonsprofilens nederste og øverste sjikt. Vernepliktige som overføres til sivilforsvarstjeneste er temmelig sterkt overrepresentert blant ungdom med lavt utdanningsnivå og/eller lav score på skoleprestasjoner og/eller med merknader på den psykiske komponenten av deres helseprofil. Frafall på grunn av medisinsk udyktighet er naturligvis medisinsk fundert. Det vil imidlertid være noen utdanningsmessige, prestasjonsmessige og sosialmedisinske føringer på dette frafallet. Øverst i kvalifikasjonsprofilen vil det være et frafall på grunn av alvorlig overbevisning. Militærnektene er overrepresentert i høyutdanningsgruppene, og har vi sagt høy utdanning, så har vi også sagt at gruppen er overrepresentert i øvre sosiale lag og i grupper med gode skoleprestasjoner. Det vil med andre ord være en tendens til at en dimisjonsstyrke formes som en hopning rundt midten (regresjon mot midten). Samtidig må ikke kraften i denne seleksjonen overdrives: Vi finner alle utdanningsgrupper, alle sosiale sjikt, alle geografiske regioner, alle prestasjonssjikt, og så videre, solid representert i vårt utvalg, men kanskje litt mer «på det jevne» enn i ungdomskullet generelt. På helsetilstand og fysisk-psykisk konstitusjon, vil dimisjonsstyrken nesten utelukkende bestå av ungdom som ikke har en eneste merknad på helseprofilen sin – de scorer ni over hele linjen (Grøgaard og Ugland 1992).

Alternativet som forsvant

Det andre utviklingstrekket er alvorlig: Mulighetene til å begynne en yrkeskarriere som ufaglært hjelpearbeider i industri og forvaltning er gradvis redusert siden 1970-tallet. I følge Ungdomsundersøkelsen ble andelen 17–19 åringer som oppga ordinært arbeid som hovedbeskjeftigelse gradvis redusert fra omkring tre av ti i 1975 (31 prosent) til knapt én av ti i 1990 (åtte prosent) – en andel som har holdt seg til i dag.⁴ Alternativene til skolegang har med andre ord endret karakter. Det permanente alternativet representert ved ordinært lønnet arbeid på full tid, er sterkt redusert. Samtidig har det vokst frem et tiltaksarbeidsmarked og et deltidsarbeidsmarked

⁴ Kilde: Moen 1991:12 og Kuf 1997, annex I, table 3. Se også Barstad 1992.

knyttet til henholdsvis ungdomsgarantien og det åpne samfunn som til en viss grad har erstattet den tradisjonelle sysselsettingsmuligheten for arbeidsorienterte tenåringer. Det er i alle fall blitt gode muligheter til å jobbe ved siden av skolegang, særlig på ukurante tidspunkter om kvelden og i helgene. Disse utviklingstrekkene preger også våre dimmekull: Det er riktignok svært få som oppgir at de var på tiltak når de stod på terskelen til militærtjenesten, men det er svært mange som har hatt tilknytning til arbeidsmarkedet mens de har gått på skolen. Om lag 48 prosent av dimittendene oppgir utdanning/skolegang (noen få lærlinger) som hovedbeskjeftigelse like før innrykk. Deres gjennomsnittsalder under innrykk til førstegangstjeneste var litt i overkant av 20 år. Bare åtte prosent av disse ungdommene svarte at de ikke hadde noen form for arbeids- eller yrkeserfaring, de fleste hadde kombinert jobb og skolegang, og i gjennomsnitt rapporterte de 1,1 års samlet arbeidserfaring før førstegangstjenesten.

Førtidsdimittering

Myndighetene og Forsvaret har i lang tid vært oppmerksom på ungdomsledigheten generelt, og ikke minst de vanskelighetene verneplikten skaper – kanskje særlig for arbeidsorientert ungdom. Militærtjenesten representerer et brudd i den naturlige overgangen mellom utdanning og arbeid, og må i seg selv forventes å blåse opp ledighetsandelen i ungdomsgruppen.⁵ Hvorfor?

En viktig grunn er naturligvis at et anstrengt ungdomsarbeidsmarkedet ikke umiddelbart kan håndtere flere tusen arbeidssøkende ungdommer når de største kontingentene dimitterer i løpet av året. Det tar tid å absorbere et slikt sjokk. Derfor har Forsvaret hatt ordninger med førtidsdimittering for soldater som har skaffet seg jobb eller skoleplass i løpet av tjenesten, eller som ønsker å vende tilbake til den utdanningen eller arbeidsplassen de hadde før innrykk. I våre fire kontingenter er det 25 prosent som førtidsdimitterer til arbeid eller skole og 18 prosent som slippes inntil seks uker før normert tid sammen med sin avdeling (inkludert noen få som førtidsdimitterer av andre årsaker) – til sammen 43 prosent av alle som var inne til tjeneste i den perioden vi dekker (anslagsvis perioden juli 1995–april 1997).

Innskrenkning i rettigheter i bytte mot en utvidelse av ungdomsgarantien

Soldatene opptjener rett til dagpenger etter en stipulert inntekt hvis de dimitterer til arbeidsledighet. Den stipulerte inntekten utgjør tre grunnbeløp i Folketrygden – drøyt 125 000 kroner – og kompensasjonsgraden er om lag 62 prosent. De som

⁵Se f.eks. Styringsgruppens sluttrapport fra Voksenopplæringsprosjektet, mars 1994:9.

allerede har opptjente rettigheter ut over dette beløpet gjennom lønnet arbeid før innrykk til førstegangstjeneste, tar med seg dette tillegget i grunnlaget for beregning av dagpengeytelsen. Dagpengerettighetene er riktignok blitt beskåret fra 80 til 26 uker. Når dimittenden passerer grensen for langtidsledighet, skal den utvidede ungdomsgarantien settes i verk. Hvis vedkommende verken har arbeid eller skoleplass, skal han tilbys plass på et sysselsettings- eller kvalifiseringstiltak. Vi undersøker om dette sikkerhetsnettet fanger opp alle. Er det noe som tyder på at maskevidden er for stor, slik at noen faller igjennom – og, har de som eventuelt faller igjennom noen spesielle kjennetegn med hensyn på for eksempel sosial bakgrunn, utdanning, skoleprestasjoner og tidligere arbeids- og ledighetserfaring,, som atskiller dem fra alle de andre?

Det er sikkert noen som ferierer på trygd

Nå kan man innvende at opptjente rettigheter kan representere en stor fristelse for ungdom som har opplevd et avbrekk i tilværelsen, som har lagt førstegangstjenesten bak seg, og som kanskje endog dimitterer til sommervarmen. I 1986 spurte vi de arbeidsledige dimittendene om de ferierte på trygd. Den gang svarte én av ti som dimitterte til arbeidsledighet at de gjorde det. Samtidig var ledighetsforventningen (andelen som oppgav ledighet) tre til fire ganger så stor som for unge menn i tilsvarende alder som ikke hadde vært inne til tjeneste på samme tidspunkt. I denne undersøkelsen har vi spurt litt annerledes. Vi spurte hva man aller helst ville gjøre hvis man fikk velge fritt – lang ferie, rett i arbeid, rett i skole, kombinere arbeid og skole, og registrert ledighet så lenge dagpengene varte. Definisjonen av dimittendledighet er også noe mer restriktiv enn i undersøkelsen fra 1986. Nå registreres arbeidsledighet på intervjutidspunktet, som er 7-16 måneder etter dimisjon.⁶ I tillegg registreres arbeidsledighet blant dimittender som brukte mer enn tre måneder på å manøvrere inn i sin nåværende hovedbeskjeftigelse. Vi får antagelig med noe av den flyktige ledigheten blant nydimitterte soldater, men tyngdepunktet i vår ledighetsregistrering mellom dimisjon og intervjutidspunkt, vil være ledighet av en viss varighet (ofte tre måneder eller mer) samt ledighet blant dimittender som opplevde flere ledighetsperioder før de manøvrerte inn i sin nåværende hovedbeskjeftigelse.⁷ Vår registrering av arbeidsledighet representerer i den forstand, et mer alvorlig sysselsettingsproblem enn det man ser umiddelbart etter dimisjon.

⁶Referanseperioden blir åtte til fjorten måneder hvis dimisjonskontingent benyttes som indikator på referanseperiodens lengde. Det er denne referanseperioden vi opererer med i praksis (begrunnes i kapittel 2).

⁷ Inspeksjon av svarene viser at det er noen flere som oppgir at de var ledige etter dimisjon enn de som brukte minst tre måneder på å komme seg inn i sin nåværende hovedbeskjeftigelse, antagelig fordi de ønsker å fortelle oss at de opplevde en kortere ledighetsperiode.

Rundt 40 prosent av dimittendene prioriterte en lang ferie umiddelbart etter militærtjenesten, og andelen som rapporterte en ledighetsperiode fra dimisjon til intervju tidspunkt slik vi måler den, varom lag 18 prosent i denne gruppen. Blant de rundt 50 prosent av dimittendene som svarte at de som første prioritet ville fortsette rett i skole og/eller arbeid, var den tilsvarende ledighetsandelen litt i underkant av 30 prosent. Rundt fem prosent av ungdommene prioriterte arbeidsledighet så lenge dagpengene varer (fem prosent oppga andre uspesifisert ønsker), og disse ungdommene hadde en ledighet i referanseperioden på omkring 40 prosent – altså signifikant høyere enn dimittender som prioriterte annerledes. Dette var ikke bra, og det er sikkert noen som ferierer på trygd. Samtidig har kanskje de fleste av oss behov for å legitimere vår egen tilværelse, både overfor oss selv, og overfor andre som måtte finne på å spørre om det.

Utvelgelse eller selvutvelgelse?

Fremfor å nøye oss med et retorisk motspørsmål kan vi vurdere ulike føringer på dimittendledigheten på en mer stringent måte ved hjelp av en modell (lineær regresjon). Den generelle arbeidsledigheten nådde et toppunkt i 1993, og har avtatt steg for steg frem mot 1997. Det samme gjelder dimittendledigheten. Arbeidsdirektoratet registrerer beholdningen av arbeidsledige soldater hver måned og fordeles denne beholdningen på fersk ledighet (0–4 uker), ledighet blant nydimitterte soldater (0–12 uker), ledighet av 13 ukers varighet eller mer, samt total beholdning hver måned. I tillegg registreres helt og delvis sysselsatte arbeidssøkere. Vi spør om og i hvilken grad variasjoner i beholdningen av nye arbeidsledige dimittender (0–4 uker) i perioden 1995–1997 påvirkes av variasjoner i følgende forhold:

- Dimisjonsstyrken samme måned (potensiell tilførsel av nye ledige)
- Den generelle ledighetsutviklingen over året (indikert ved to dummy-variabler for 1995 og 1996 med 1997 som referansekategori) – en indikator på den nedadgående trenden i ledigheten fra 1995 til 1997
- Tidspunkt for dimisjon (januar/februar, juni/juli, med resten av året som referanse) – en indikator på sesongvariasjoner i ledigheten

I tillegg undersøker vi om det er tilstrekkelig å sammenstille måned for måned, eller om vi burde introdusert en form for forskyvning (*lag*) i modellen. Vi benytter Durbin-Watson's test for autokorrelasjon til dette formålet. Man kan dimittere i januar, manøvrere inn i arbeid samme måned, og opptre i ledighetsstatistikken i februar, selv om ledigheten er kortvarig. Vi har 30 komplette observasjoner i perioden fra januar 1995 til desember 1997. Modellen gir følgende resultat:

Autokorrelasjonen er neglisjerbar (svakt negativ). Sammenligningen kan med fordel spesifiseres med måned som enhet. Forklaringskraften er om lag 70 prosent, og modellen gir statistisk signifikante estimater. Den desidert viktigste faktoren for å forklare variasjoner i den nyregistrerte ledigheten er variasjoner i dimmekulletts størrelse ($\beta=0,65$). Hvis mange dimmitterer samtidig vil mange dimmittere til ledighet og vice versa – alt annet likt. Dette styrker isolert sett tolkningen om at et anstrengt arbeidsmarked bruker tid på å absorbere det sjokket dimisjon fra førstegangstjenesten representerer. Som en god nummer to kommer trenden i ledighetsutviklingen over tid – her som en klart profilert nedadgående trend fra januar 1995 til desember 1997. Når ungdomsledigheten er høy, vil også dimittendledigheten være høy, og omvendt ($\beta=0,4$). På tredje plass kommer effekten av sesongvariasjoner i ledighet indikert ved om man dimmitterer i januar–februar (til «vinterkulden»), i juni–juli (til «sommervarmen») eller på et annet tidspunkt.

Denne modellen falsifiserer naturligvis ikke en hypotese om at mange foretrekker å feriere på trygd, men den falsifiserer en forestilling om at sommervarmen er mer fristende enn vinterkulden. Hvis slike mekanismer finnes er det i så fall omvendt. Et høyt nivå på dimittendledigheten kan neppe forklares av at mange fristes av Forsvarets forsøk på å tilpasse innkalling og dimisjon til skoleårets begynnelse (les; fristes av sommervarmen). Modellen styrker dessuten en formodning om at ledighet i stor grad er knyttet til store og tunge seleksjonsprosesser – særlig til det generelle nivået på ungdomsledigheten og til antall konkurrenter på dimmedagen (hvor mange som dimmitterer samtidig).

Hva forklarer variasjonen i 0–3 måneders ledigheten – det som kalles ledighet blant nydimitterte? Svaret er for så vidt enkelt for perioden 1995–1997: Det er bare variasjoner i tilførselen av ferske ledige (0–4 uker) som påvirker denne størrelsen i perioden 1995–1997 – netto ($\beta=0,80$), og forklaringskraften i modellen er omkring 73 prosent. Heller ikke her, synes tidsforskyvning, for eksempel at tilførsel i februar påvirker beholdningen i mars og så videre, å være problematisk. Autokorrelasjonen er neglisjerbar (svakt positiv). Det er redegjort for modellen i *appendiks 0*.

Vi kan dessuten foregripe begivenhetenes gang noe ved å understreke at dimisjonstidspunktet heller ikke påvirker sjansen for å være arbeidsledig i vårt utvalg, når vi kontrollerer for en serie attributter, erfaringer og aktiviteter som vitterlig påvirker sjansen for å oppleve en ledighetsperiode etter dimisjon.

Forsvarsministerens syvpunkts handlingsplan

Myndighetene har iverksatt en handlingsplan for å redusere arbeidsledigheten blant dimittender. Reduksjonen i rettighetstiden er nevnt. Den kan sies å representere piskene. I tillegg er det innført syv konkrete tiltak som blant annet omfatter satsing

på Voksenopplæringen, og som er nedfelt i tre nye hovedmål for Voksenopplæringens virksomhetsplan⁸:

- Økt sivil kompetanse under førstegangstjenesten
- Voksenopplæringen som brobygger mellom militært og sivilt liv
- Kurs i næringsetablering
- Jobb- og studieveiledning under førstegangstjenesten
- Informasjon om førstegangstjenesten til sivilsamfunnet
- Økt satsning på lærlinger i Forsvaret
- Bedre attestasjon på yrkesrelevante tjenestestillinger

Vi registrerer at noen av de vernepliktige tok kurs i nærings- og bedriftsetablering, og at ganske mange soldater gjennomførte et jobbsøkerkurs og/eller et kurs i presentasjonsteknikk («selge seg selv»). Det var også noen dimittender som oppga kompetansegivende militær opplæring når vi spurte om kursdeltagelse under førstegangstjenesten. Handlingsplanen har påvirket formuleringene i Voksenopplæringens virksomhetsplan. Hovedmålene er nå formulert slik (endret fom. 1997):

1. **Voksenopplæringen som brobygger mellom tiden før, under og etter førstegangstjenesten.** Tiltakene er formulert i to underpunkter: (a) Økt samarbeid med eksterne instanser og, (b) økt bevissthet om samfunnsspørsmål
2. **Økt innsikt om den enkeltes muligheter for videre utdanning og yrkesliv.** Her er tiltakene knyttet til fire underpunkter: (a) Økt kunnskap om Voksenopplæringen før innrykk (sesjon, informasjon til skoler, presentasjon på messer, osv.), (b) økt kunnskap om dagens og fremtidens arbeidsmarked, (c) jobbsøkerkurs og kurs i næringsetablering og (d) økt kunnskap om ulike utdanningsveier
3. **Økt kompetanse og helhetlig utdanning for den enkelte.** Virkemidlene er utdanningstiltak/kurs som knytter den enkeltes ønsker til det man oppfatter som yrkeslivets behov

Vi kan merke oss at hovedmålet «meningsfull fritid» er tonet ned, og at det er lagt større vekt på Voksenopplæringen som brobygger mellom det sivile og det militære livet, samt voksenopplæring (kurs-, veilednings- og informasjonsvirksomhet) som et tiltak for å dempe det man lenge har oppfattet som en alt for høy arbeidsledighet blant dimitterte soldater.

⁸ Referer til Forsvarsministerens reviderte handlingsplan mot ledighet ved dimisjon.

En av hovedproblemstillingene i denne undersøkelsen er om yrkesrettet og/eller kompetansegivende kursdeltagelse reduserer sjansen for at en soldat dimitterer til arbeidsledighet (av noe varighet), og eventuelt om slik kursdeltagelse bedrer mulighetene for å manøvrere ut av ledighet i løpet av en referanseperiode på omkring 8–14 måneder etter dimisjon, hvis man først får en ledighetsperiode (av noe varighet). 110 millioner kroner er mye penger, men fordelt på en innrykksstyrke på 18 000–20 000 ungdommer, eventuelt en dimisjonsstyrke på 17 000 (våre fire kontingenter), snakker vi om omkring 6000 kroner per soldat, om lag 9000 kroner per soldat som benytter Voksenopplæringens kurstilbud. Til sammenligning koster en allmennfagelev i videregående skole drøyt 30 000 kroner per år, og en yrkesfagelev eller en student koster drøyt 60 000–70 000 kroner i året (1990-kroner).⁹

Det kan også hende at soldatene selv vil vektlegge aspekter ved for eksempel kurstilbudet under førstegangstjenesten som faller inn under det formålet som tidligere het «en rikere fritid». En sterk vektlegging av kurstilbud som trivsels- og meningsskapende tiltak kan peke i en slik retning, men det gjenstår å se.

Rapportens innhold

Selv om satsningen på voksenopplæring under førstegangstjenesten er betydelig, målt i kroner og øre og målt i omfanget av kurstilbudet til soldater, så er fienden mektig. Ungdomsledigheten har i mange år representert en stor utfordring for norske myndigheter. Derfor er det et åpent spørsmål om vi klarer å identifisere et omfang og/eller en profil på den enkeltes kursdeltagelse under førstegangstjenesten som gir beskyttelse mot arbeidsledighet etter dimisjon. Vi utvikler et resonnement gjennom fire kapitler:

Rapporten bygger på en utvalgsundersøkelse, og utvalgsundersøkelser er beheftet med *usikkerhet*. Det blir ikke bedre når vi tilføyer at responsraten i undersøkelsen er beskjedne 51 prosent. Kapittel 2 diskuterer om og i hvilken grad de 1517 som besvarte spørreskjemaet representerer de 3000 som inngikk i brutto utvalg, og dermed hele populasjonen på omkring 17 000 dimittender, på en tilfredsstillende måte – kan vi stole på utvalget?

Kapittel 3 beskriver og diskuterer soldatenes kursdeltagelse under førstegangstjenesten. Vi presenterer Voksenopplæringens hitliste anno 1995–97, og sammenligner med en tilsvarende popularitetsrangering fra undersøkelsen i 1986.

Fjerde kapittel representerer første ledd i evalueringen av Voksenopplæringens samlede tilbud til de vernepliktige. Når man vurderer om et tilbud (tiltak) virker på en bestemt måte eller ikke, er det naturligvis svært viktig å formidle brukernes

⁹ Et kostnadsanslag målt i 1990-kroner, som ble presentert i Sosialt utsyn 1993 (Se Jørgensen 1993:124).

eget syn på dette tilbudet. Vi rapporterer og diskuterer dimittendenes oppfatning av kursenes kvalitet, og av Voksenopplæringens informasjonsvirksomhet og veiledningstilbud. Synes soldatene at rammebetingelsene for kompetansegivende og yrkesrettet kursdeltagelse er tilfredsstillende, og er det kameratflokkene, befalet eller Voksenopplæringen selv, som fremstår som den viktigste informanten om kurstilbud? Hva synes de vernepliktige at Forsvaret bør gjøre for å skape en mer meningsfylt tjeneste, bedre trivsel og bedre muligheter for å delta på kurs? Er man fornøyd med kurstilbudets profil eller innretning?

Kapittel 5 forsøker å beregne (estimere) effekten av kursdeltagelsen under førstegangstjenesten på blant annet sjansen for å oppleve en ledighetsperiode åtte til fjorten måneder etter dimisjon. Er det noen former for kompetansegivende og/eller yrkesrettet opplæring som skjermer mot ledighet? Soldaten kommer inn til førstegangstjeneste med en serie attributter og formative kjennetegn som påvirker sjansen for å dimittere til ledighet. Noen har for så vidt ordnet seg på forhånd. De dimitterer til sin gamle jobb eller skoleplass, men det gjelder faktisk et mindretall. Hvordan går det med de andre – er det slik at intensiv kursdeltagelse og/eller aktiv jobb- og skolesøkning under førstegangstjenesten kan kompensere for tidligere seire og nederlag i skole og arbeidsliv? I undersøkelsen fra 1986 (Bogen og Grøgaard 1987) var det vanskelig å se at kursaktiviteten hadde selvstendig effekt når vi kontrollerte for det soldatene hadde med seg inn av meritter og erfaringer. Hva finner vi denne gangen?

2 Hvor representativt er utvalget?

Postalte intervju av 3000 dimittender høsten 1997

Denne rapporten bygger i hovedsak på informasjon fra en postal undersøkelse (postenquete) blant et sannsynlighetsutvalg bestående av 3000 dimittender fra de fire kontingentene juli 1996, oktober 1996, januar 1997 og april 1997. Det var 16 659 personer som dimitterte i denne perioden. I utgangspunktet har vi altså trukket et brutto utvalg på om lag 18 prosent av populasjonen.

Utvalget ble stratifisert etter forsvarsgren, landsdel (vernepliktsforvaltning) og kontingent – i alt 84 strata¹. Trekk sannsynligheten var lik innen hver kontingent (enkelt tilfeldig utvalg), men den var noe lavere i den store julikontingenten enn i de tre andre (mindre) kontingentene. Det innebærer at vårt basisutvalg er proporsjonalt innen hver kontingent, mens det er disproporsjonalt mellom dem – totalt sett et disproporsjonalt utvalg. De minste stratifiseringsenhetene er blåst opp i forhold til de største enhetene.

Det er ikke lenger slik, at det er enkelt å definere et dimmekull. Selv om man fortsatt observerer fire til fem dimmetopper i løpet av ett år, strømmer soldater ut fra førstegangstjenesten spredt over hele året. Dette har blant annet sammenheng med at tjenestetiden varierer, og at det er mulighet til å førtidsdimittere til arbeid eller skole. I tillegg kan hele avdelingen slippes inntil seks uker før tiden.

I samråd med vår utvalgsekspert fra Vernepliktsforvaltningen², ble dimittender fra perioden februar–april 1997 knyttet til aprilkontingenten, november 1996–januar 1997 til januarkontingenten, august–oktober 1996 til oktoberkontingenten, og mai–juli 1997 til julikontingenten. Juli-, oktober- og januarkontingentene ble intervjuet i perioden 20. august–medio oktober 1997, mens aprilkontingenten ble intervjuet fra 20. oktober til medio desember 1997. De som svarte raskt fikk premie (tilsendt flax-lodd), og det ble gjennomført én purring.³

¹ Tre forsvarsgrener (Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret), syv landsdeler (Vf Akershus, Vf Buskerud, Vf Hedmark, Vf Sørlandet, Vf Vestlandet, Vf Trøndelag, Vf Nord-Norge) og de fire ovennevnte kontingentene.

² Jan Bjørnø gjorde en kjempeinnsats ved tilrettelegging av brutto utvalg.

³ Dette arbeidet ble utført av Opinion AS.

Kobling av registerdata og intervjudata i et anonymisert datasett

Intervjudata ble supplert med registerdata i et anonymisert datasett på individnivå. Vi har med andre ord registeropplysninger om forsvarsgren, vernepliktsforvaltning, dimisjonskontingent, utdanning (nivå/type), kognitive ferdigheter (alminnelig evnenivå, teknisk innsikt), alder og yrkestilknytning på sesjon. Dette datasettet er stort sett komplett i hele brutto utvalg (de 3000 potensielle respondentene). Siden både intervjudata og registerdata er anonymisert – respondentene er kun identifisert med et løpenummer fra 1 til 3000 – fikk vi Datatilsynets tillatelse til å koble de to datasettene på individnivå.

Dimmekull som mål på referanseperiodes lengde

Vi kan definere en referanseperiode fra dimisjon til intervjutidspunkt med variasjonsbredde 7–16 måneder. I tillegg kan det være en forskyvning på rundt en måned i forbindelse med hver purring. Kontingentinndelingen fanger opp 94 prosent av den totale variasjonen (variansen) i referanseperioden, og er for statistiske formål en perfekt indikator på denne periodens lengde.⁴

Meget beskjeden respons – bare 51 prosent av brutto utvalg

Det var bare 1517 av de 3000 utvalgte som besvarte spørreskjemaet, altså et effektivt utvalg (netto utvalg) på litt i overkant av 50 prosent av det opprinnelige brutto-utvalget. Når responsraten er så lav, er det overveiende sannsynlig at frafallet (ikke-responsen) er systematisk. I metodelitteraturen advares det sterkt mot å anta at et femtiprosentutvalg er representativt, uten at dette undersøkes grundig⁵. Eventuelle skjevheter i nettoutvalget er analysert ved hjelp av en generalisert lineær prediksjonsmodell av typen logit (Norusis 1990, Liao 1994). I tillegg til de tre stratifiseringsvariablene – forsvarsgren, landsdel under innrullering (vernepliktsforvaltning) og kontingent – inneholder modellen to indikatorer på kognitive ferdigheter (teknisk innsikt og alminnelig evnenivå)⁶, flere indikatorer på utdanningsnivå og -type, en indikator på tilknytning til arbeidslivet (sysselsatt på sesjon), samt dimittendenes alder.

⁴ Korrelasjonen mellom referanseperioden (måned som enhet) og kontingentinndelingen (kvartal som enhet) er (η^2) 0,97. Det innebærer at forklart varians målt ved η^2 -kvadratet er 94 prosent av potensielt 100 prosent. I så fall opererer vi med en referanseperiode på 8–14 måneder etter dimisjon.

⁵ Se f.eks. Winship og Mare 1992:341–342.

⁶ Med kognitive ferdigheter menes vanligvis følgende: Evne til å manipulere ord og tall, evne til å motta skriftlige og muntlige instruksjoner, evne til logisk slutning og problemløsning, og

Modellen forsøker å forutsi (predikere) responsen i undersøkelsen som funksjon av disse kjennetegnene, og er spesifisert i appendiks 1. Interesserte lesere henvises dit.

Vi finner noen skjevheter, men utvalget er ganske representativt

Vi ønsker oss en maksimalt dårlig prediksjonsmodell. Representativiteten i netto-utvalget er perfekt hvis modellens evne til å forutsi respons versus ikke-respons ikke er bedre enn om vi hadde slått kron og mynt. Dessverre, er det noe skjevhet i netto utvalg (de 1517) sammenlignet med brutto utvalg (de 3000). Modellen er imidlertid forbausende svak – så på sett og vis kan vi si at vi er blitt reddet av gongongen.

Modellen forklarer,» bare to prosent av den potensielle variasjonen i tilbøyeligheten til å svare eller ikke svare på spørreskjemaet.⁷ Det betyr at selv om netto-utvalget ligner sterkt på bruttoutvalget – og dermed på populasjonen av dimitterte soldater fra de fire kontingentene – er det noen av de variable kjennetegnene ved de tidligere soldatene som kaster lys over hvorfor noen svarer på spørreskjemaet, mens andre ikke gjør det. Det er altså en viss skjevhet i frafallet.

Hvis vi resonnerer på den beregnede (estimerte) sjansen for å svare kontra det å ikke svare, og tar utgangspunkt i en situasjon der 100 svarer på spørreskjemaet per 100 som ikke gjør det, vil for eksempel en økning i alminnelig evnenivå med en enhet (kvintil er enhet), føre til at vi får 112 svar per 100 som ikke svarer – altså en oddsrate på 1,12 (alt annet likt). På en inndeling av alminnelig evnenivå i kvintiler er det imidlertid fem verdier (skala 0–4). Mellom ytterpunktene får vi, at hvis evnenivåscore lik 0 (=lavest) gir 100 respondenter per 100 ikke-respondenter, gir evnenivåscore lik 4 (=høyest) 173 respondenter per 100 ikke-respondenter (alt annet likt). Denne forskjellen virker kanskje stor, men omregnet til ulikhet i responsrate snakker

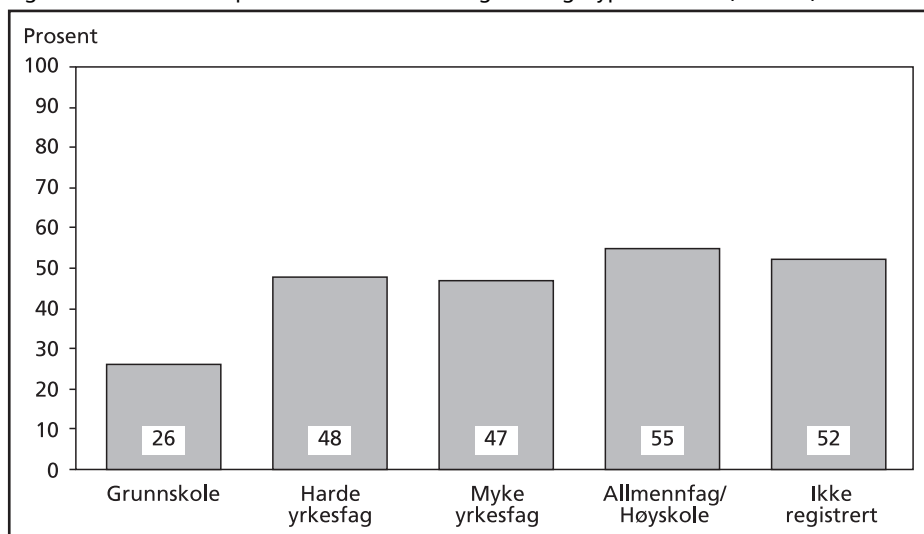
sist men ikke minst, litt motivasjon og innstilling (habitus)(se Hernes og Knudsen 1976:53, Jencks m.fl. 1972:55, Grøgaard 1995/1997:112–117). Alminnelig evnenivå, som er en indeks av scorer på synonymordkunnskap, figurlighet og regneferdigheter, oppfattes vanligvis som et mål på intelligens, men måler strengt tatt skoleprestasjoner. Man sier at testen er validert mot skoleprestasjoner. Teknisk innsikt er en flervalgsprøve som måler individets teknisk-praktiske kunnskap og erfaring. I hvilken grad man måler en (medfødt) evne eller innsikt, eller hva man har lært og/eller erfart, er naturligvis gjenstand for diskusjon blant pedagoger, læringspsykologer og andre samfunnsvitere. Vi lar den diskusjonen ligge, men tolker alminnelig evnenivå som et uttrykk for skoleprestasjoner og teknisk innsikt som et mål på dokumenterte praktisk-tekniske kunnskaper (se også Liungman 1970).

⁷ Målt som den prosentvise forbedring (reduksjon) i log-likelihood-kji-kvadratet med konstantledd. Det er dette målet som angir skalaen for vurdering av effekt og signifikans (Solheim 1993). Tilpasningen er numerisk, og det var bare to iterasjoner. Et annet mål på treffsikkerhet, er modellens evne til å plassere individer korrekt i grupper av respondenter og ikke-respondenter, dvs. å konfrontere observasjoner og prediksjoner på individnivå: Rundt 55 prosent av de som ikke svarte og 61 prosent av de som svarte plasseres korrekt ved hjelp av modellen, mens vi altså ønsket oss 50 prosent for begge grupper (mynt/kron).

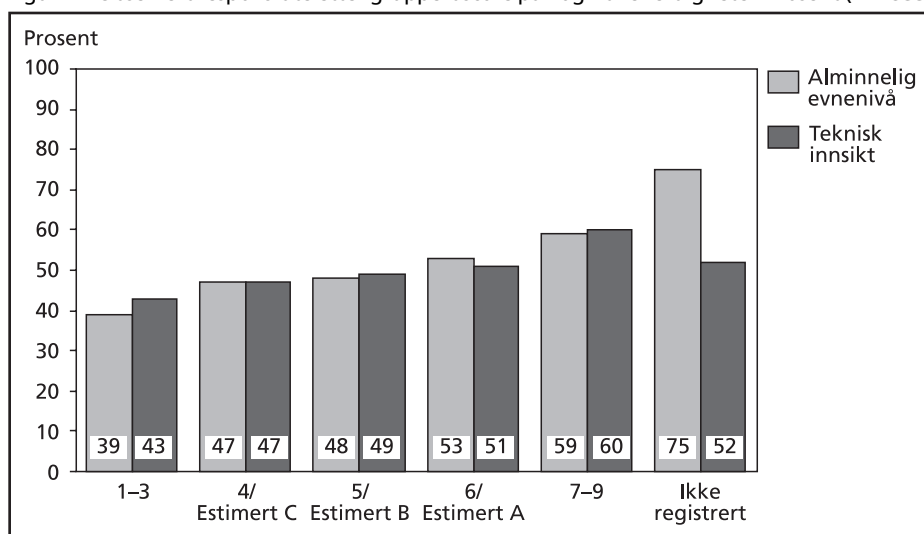
vi ikke om en større forskjell enn 13 prosentpoeng mellom de lavest scorende 20 prosent og de høyest scorende 20 prosent i alminnelig evnenivå.

Utdanningsnivå og -type (særlig det første) påvirker også responsraten, og innrullerte i Hedmark, Oppland, Telemark, Vestfold, Buskerud, Aust- og Vest-Agder og Rogaland, var litt flinkere til å svare på spørreskjemaet enn innrullerte fra andre

Figur 2.1 Observert responsrate etter utdanningsnivå og -type. Prosent (N=2933)



Figur 2.2 Observert responsrate etter gruppert score på kognitive ferdigheter. Prosent (N=2933)



delar av landet (Vf Akershus, Vf Vestlandet, Vf Trøndelag og Vf Nord-Norge). Vi får også et utslag på forsvarsgren: Responsen er lavest i Sjøforsvaret (45 prosent), høyest i Luftforsvaret (54 prosent), gjennomsnittlig i Hæren (51 prosent). Alder og kontingent har ingen betydning, heller ikke om man var registrert med yrke på sesjon – underforstått, når vi fortsatt kontrollerer for det som har betydning.

Den desiderte lavutdanningsgruppen har lav responsrate

Figurene 1.1 og 1.2 viser hvordan den observerte svarandelen påvirkes av henholdsvis registrert utdanning og kognitive ferdigheter.⁸

Figurene illustrerer for så vidt problemet vårt: Det er de desiderte lavutdanningsgruppene som er underrepresentert i nettoutvalget. Mens bare én av fire har besvart spørreskjemaet når utgangspunktet er grunnskoleutdanning, ligger responsraten i de andre utdanningsgruppene rundt 50 prosent. Det er om lag 20 prosentpoeng forskjell i responsen når vi sammenligner ytterpunkter på kognitive ferdigheter, henholdsvis de lavest scorende 14–15 prosent og de høyest scorene 10–15 prosent i de fire dimmekullene. Det som berger oss med hensyn til representativiteten i undersøkelsen generelt sett, er at andelen dimittender uten videregående utdanning bare utgjør to prosent i brutto utvalg (på registerutdanning er det riktignok ti prosent uoppgitt) og én prosent i netto utvalg. At det er slik, har naturligvis sammenheng med de utvelgelsesprosedyrene som former (genererer) en dimmestyrke.

Fra Fafo-undersøkelsen i 1990 vet vi at det for eksempel er temmelig sterke sosialmedisinske og kognitive føringer på hvem som blir overført til tjeneste i Sivilforsvaret. I klartekst betyr det at ungdom som har merknader på den psykiske helseprofilen og/eller lavt alminnelig evnenivå er underrepresentert blant våre dimittender når vi sammenligner med hele ungdomskullet. Videre vil det være *noen* sosialmedisinske og kognitive føringer på det medisinske frafallet under klassifisering, innrykk og tjeneste, som kommer på toppen av det frafallet som kan tilskrives sviktende fysisk helsetilstand. Den tredje frafallskategorien er unge menn som nekter militærtjeneste på grunn av alvorlig overbevisning (siviltjeneste). Militærnektene domineres av høyutdanningsgruppene – og, har vi sagt utdanningsnivå og -type, så har vi også (sekundært) pekt på betydningen av skoleprestasjoner (generelt, kognitive ferdigheter) og sosial bakgrunn (Grøgaard og Ugland 1992:17–18, 172–175).

Det er altså en tendens til at en dimisjonskontingent formes som en hopning rundt (regresjon til) midten på sentrale utdanningsmessige-, kunnskapsmessige- og sosiale ressurser i samfunnet. På psykisk og fysisk konstitusjon, forholder

⁸ Utdanningen er oppdatert for de fleste, men ikke for alle. Korrelasjonen mellom registrert utdanning og oppgitt utdanning blant respondentene er ca. 0,7 (Pearsons r) – tross alt et temmelig sterkt samsvar, statistisk sett.

det seg annerledes. En dimisjonsstyrke består nesten utelukkende av unge menn som ikke har noen merknader på sin helseprofil – verken på den psykiske eller på de fysiske komponentene. Samtidig er det viktig å understreke at vi ikke må overdrive tendensen til hopning rundt midten: I et standard dimmekull er alle sosiale sjikt, alle geografiske regioner, alle utdanningsgrupper og alle kognitive sjikt solid representert, og det gjelder også i vårt 50-prosentutvalg av respondenter.

Ingen sammenheng mellom registerutdanning og ledighet i referanseperioden

Undersøkelsen diskuterer primært to ting – først kursaktiviteten under førstegangstjenesten, dernest om denne aktiviteten reduserer sjansen for at man dimitterer til ledighet og/eller at man er arbeidsledig på intervju tidspunktet (ved avslutningen av referanseperioden).

Vi finner ingen statistisk pålitelig (signifikant) sammenheng mellom utdanningsnivå/-type slik utdanningen fremstår i Vernepliktsverkets register, og rapportert arbeidsledighet i referanseperioden. Det er imidlertid en statistisk pålitelig sammenheng mellom kognitive ferdigheter og sjansen for at man får en ledighetsperiode etter dimisjon: Ledighetsandelen reduseres steg for steg (suksessivt) med økende score på både teknisk innsikt og alminnelig evnenivå. Relasjonen er statistisk pålitelig, uten at den fremstår som særlig sterk (Pearsons r befinner seg i intervallet $-0,09$ – $-0,11$).⁹

Fraværet av en relasjon mellom utdanning og ledighet kan tolkes på to måter: En optimistisk tolkning vil være at vi har funnet en indikator på at vårt beskjedne nettoutvalg er representativt for bruttoutvalget og dermed for de fire dimmekullene også med hensyn til det som vi virkelig ønsker å fokusere i undersøkelsen.

Omvendt, kan utvalget fremstå som representativt nettopp på grunn av systematikken i frafallet. Spørreskjemaet leder umiddelbart respondentenes tanker i retning kursaktivitet, helst yrkesrettede og kompetansegivende kurs, samt problemer på arbeidsmarkedet etter dimisjon. Dette gjøres allerede i følgebrevet, som endog har Statsrådets signatur. Vi må regne med at *hvis* det er systematikk i frafallet fra en intervjuundersøkelse, vil det være en systematikk i forhold til den røde tråden i undersøkelsen – altså i forhold til registrering av kompetansegivende/yrkesrettet kursaktivitet og sysselsettingsproblemer blant ungdom. Denne skjevheten kan til og med være *polarisert*: For eksempel, de som ikke har vært arbeidsledig og som heller ikke kjenner noen som har vært det, det vil si som knapt oppfatter dette som et aktuelt eller interessant problem, og stikk motsatt, de som føler dette problemet på

⁹Skalaen for korrelasjonskoeffisienten har absoluttverdi 0–1, så relasjonene er ikke spesielt sterke.

kroppen, som lever med det, ja, som kanskje har et traumatisk forhold til det, vil nok være overrepresentert i gruppen av ikke-responder – problemgruppen i større grad enn ikkeproblemgruppen. Polarisert frafall innebærer at usikkerhetsanslagene undervurderes. Det er alltid usikkerhet i utvalgsundersøkelser. Hvis frafallet er størst blant dem som mest sannsynlig er overrepresentert i problemgruppen (dvs. arbeidsledige dimittender), så vil også anslagene (estimatene) på dette problemets størrelse/omfang bli for lave i nettovalget vårt. I så fall vil vi måle for lav ledighet, og usikkerhetsmarginene som beregnes av dataprogrammet blir i tillegg for små. Da har vi et problem når vi ønsker å generalisere resultater til hele populasjonen av dimittender i perioden juli 1996-april 1997. Hva gjør vi med dette?

Utvalget beholdes som det er – med en «vær varsom plakat» in mente

Vi har valgt å ikke vekte opp lavutdanningsgruppen, samt gruppen med under gjennomsnittlig score på kognitive ferdigheter slik at netto utvalg (de 1517) tilsvarende brutto utvalg (de 3000) perfekt på slike ressursindikatorer. Hvis vi finner en relasjon mellom for eksempel utdanning henholdsvis prestasjoner og ledighet ved dimisjon, så vil den neppe være større i nettoutvalget enn i populasjonen – sannsynligvis mindre. I tillegg vil vi være varsomme med å kommentere statistiske sammenhenger som befinner seg nær grensen for statistisk pålitelighet (som regel et signifikansnivå på fem prosent¹⁰).

Normen for beregning av usikkerhet og statistisk pålitelighet er enkel tilfeldig utvelgelse fra en populasjon som er «uendelig» mye større enn utvalget (reduksjonen i usikkerhet knyttet til forholdet mellom utvalg og populasjon blir null). Ved enkel tilfeldig utvelgelse har alle individer i populasjonene (samt alle kombinasjoner av individer) like stor sjanse for å bli med i utvalget.

Vi har litt å gå på

Vårt nettoutvalg er ikke marginalt, det utgjør *ni prosent* av populasjonen, noe som isolert sett reduserer usikkerheten i forhold til det vi opererer med i tabeller og figurer i rapporten. I bakhånd har vi dessuten det faktum at vi har tilført utvalget kunnskap om populasjonen gjennom stratifiseringen etter forsvarsgren, landsdel for innrullering og dimisjonstidspunkt – det reduserer også usikkerhetsmarginen sammenlignet med enkel tilfeldig utvelgelse. Til slutt har vi to kraftfulle indikatorer på

¹⁰ Dette betyr at vi ikke aksepterer mer enn fem prosent sjanse for å ta feil når vi forkaster en påstand om at noe er likt (dvs. aksepterer en påstand om at noe er forskjellig), og hvis man i tillegg skal opptre enda mer forsiktig, vil denne sjansen måtte reduseres til f.eks. 1–3 prosent (signifikanssannsynlighet av størrelsesorden 0,01–0,03).

relevante individuelle ressurser som vanligvis ikke observeres i undersøkelser av sysselsettingsproblemer blant ungdom – nemlig teknisk innsikt og alminnelig evnenivå. Dette vil være forhold som opptrer som uobservert heterogenitet i slike analyser. Vi har altså litt å gå på, selv om svarprosenten er ubehagelig lav.¹¹

¹¹Fafos forrige ledighetsundersøkelse blant dimitterte soldater fra 1985/86, hadde til sammenligning 75 prosent respons (Bogen og Grøgaard 1987, Grøgaard 1987a og 1987b).

3 Kursaktiviteten under førstegangstjenesten

3.1 Nesten syv av ti benyttet Voksenopplærings tilbud

Om lag 68 prosent av de dimitterte soldatene fra de fire kontingentene i perioden juli 1996–april 1997 deltok i voksenopplæring under førstegangstjenesten. Vi snakker i så fall om 12 000 av i alt 16 700 dimittender.¹ I tillegg har noen av soldatene gjennomført selvstudier – anslagsvis 750 personer (fire prosent). Disse ungdommene svarer nei på spørsmål om kursdeltagelse, samtidig som de besvarer spørsmål om eksamensoppmøte.²

Soldatene kunne oppgi inntil fem ulike kurs i et åpent spørsmål – det vil si i spørsmål uten faste svaralternativer. De som hadde deltatt på mer enn fem kurs, måtte med andre ord velge ut de fem viktigste kursene. Vi stilte ikke krav til deltagelsen, for eksempel at man fulgte hele undervisningen, at man møtte opp til eksamen, eller sterkere, at man bestod eksamensprøven.

Ni prosent svarte at de deltok på fire kurs eller mer, 12 prosent oppga tre kurs, 20 prosent hadde deltatt på to kurs, og 27 prosent svarte at de deltok på ett kurs under førstegangstjenesten – til sammen 68 prosent kursdeltagere. I tillegg kommer de drøyt fire prosent av dimittendene som gjennomførte eksamensrettede selvstudier uten at de benyttet seg av Voksenopplærings undervisningstilbud. I den forstand, er det «bare» 28 prosent som fremstår som inaktive – det vil si at de prioriterer andre ting på fritiden sin enn skolegang og kursaktivitet.

Når fire tilsvarende dimmekull ble intervjuet om sin kursaktivitet i 1985/86, svarte 62 prosent at de hadde deltatt i voksenopplæring i løpet av førstegangstjenesten.³ Denne undersøkelsen hadde en responsrate på 75 prosent (av brutto utvalg). Siden vår respons er lovlige lav (51 prosent), bør vi nok være forsiktig med å konkludere at Voksenopplærings nedslagsfelt er større i dag enn for ti år siden

¹ Kilde: Vernepliktsverket.

² De navngir i tillegg det(de) aktuelle faget/kurset (ene).

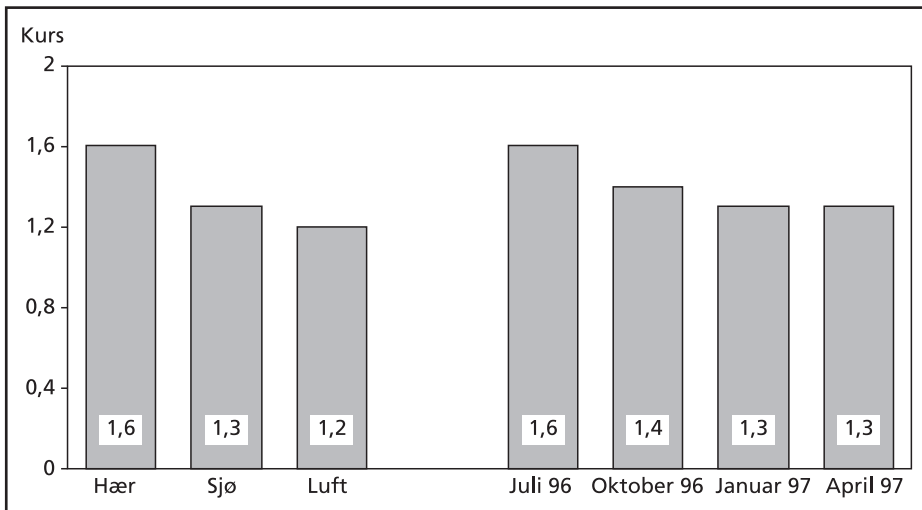
³ Bogen og Grøgaard 1987, Grøgaard 1987a og 1987b.

– selv om det unektelig ser slik ut. Vi tipper at utnyttelsen av kurstilbudet er minst på samme nivå i dag som for ti år siden.

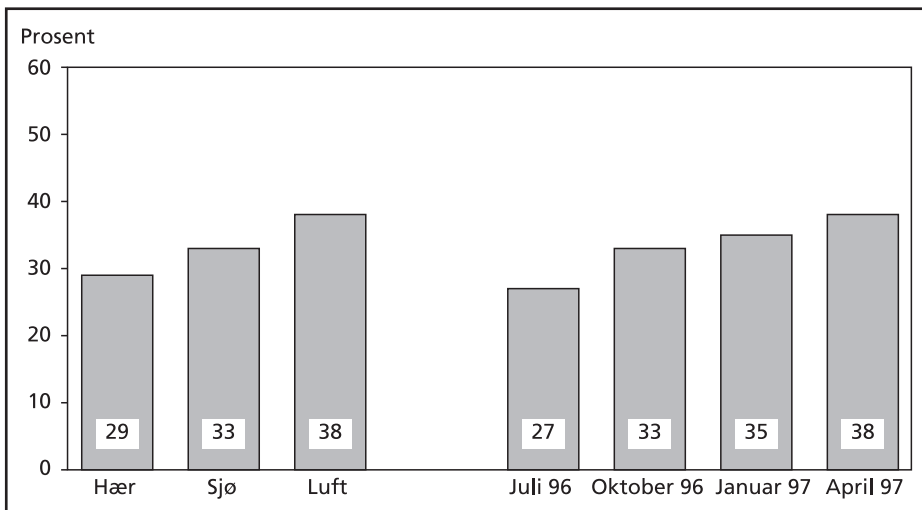
Størst deltagelse i Hæren – minst i Sjøforsvaret

Det er relativt små forskjeller i kursdeltagelse mellom de fire kontingentene. Det sier en del om bredden i kurstilbudet, fordi kontingentene er ganske ulike når vi

Figur 3.1 Kursdeltagelse etter forsvarsgren og dimisjonskontingent
A: Antall oppgitte kurs i gjennomsnitt (N=1512)



B: Andel ikkedeltagere i prosent (N=1512)



måler og veier dem etter soldatenes utdanningsnivå og -type, arbeidsmarkedserfaring, og annet (dokmenteres i kapittel 5). Mens julikontingenten (fortsett) fremstår som en typisk *skolekontingent*, er særlig aprilkontingenten en mer utpreget *arbeidskontingent*. Her var mange av soldatene integrert på arbeidsmarkedet før innrykk til førstegangstjeneste. Det er primært kursdeltagelsens nedslagsfelt – målt som andelen som deltar på kurs – som produserer forskjeller mellom de fire kontingentene, og ikke antall kurs per deltager (2,1 kurs i gjennomsnitt i alle kontingentene). I aprilkontingenten svarer 38 prosent at de ikke deltok i voksenopplæring, sammenlignet med 27 prosent i julikontingenten. Denne forskjellen er statistisk pålitelig.⁴

Hvis kursdeltagelsen fordeles på forsvarsgren, observeres at soldater fra Hæren deltar på 1,6 kurs i gjennomsnitt, sammenlignet med 1,3 kurs i Luftforsvaret og 1,2 kurs i Sjøforsvaret. Denne forskjellen skyldes for det første at de som deltar i voksenopplæring i Hæren deltar på flere kurs enn deltagerne fra Sjøforsvaret – henholdsvis 2,2 og 1,8 kurs i gjennomsnitt. For det andre er nedslagsfeltet større i Hæren enn i Luftforsvaret, med henholdsvis 71 prosent og 62 prosent kursdeltagelse blant dimittendene.

At deltagelsen generelt er minst i Sjøforsvaret, skyldes nok rammebetingelsene. Det er sikkert ikke enkelt å følge en oppsatt undervisningsplan når man tjenestegjør på båt. I så henseende burde kanskje rammebetingelsene være best i Luftforsvaret, men her kan avdelingenes størrelse ha betydning for for eksempel bredden og dermed attraktiviteten, i tilbudet av kurs.

3.2 Voksenopplæringens ti på topp

Når respondentene svarer på åpne spørsmål om kursdeltagelse, forholder de seg ikke til de offisielle kursbetegnelsene – for eksempel Voksenopplæringens egen kursklassifisering. Soldatene oppgir en omfattende liste med folkelige og til dels populære kursbetegnelser som vi må gruppere etter beste skjønn. Vekterkurset, heter for eksempel både «veker», «vekerkurs» og «Securitas», og ordensvaktkurset både «ordensvakt», «dørvakt» og «utkaster», for å nevne noen av de ordene som ble brukt. Det kan også være vanskelig å skille mellom kurs på universitets- og høyskolenivå og kurs på videregående nivå. Eksamensrettede kurs i realfag, økonomi, administrasjon og handels- og kontorfag, og lignende, ble ikke alltid spesifisert slik at vi med sikkerhet kunne si om det var en høyskoleeksamen (f.eks. BI-kurs) eller en

⁴ Det betyr at den er signifikant på mindre enn fem prosent nivå: Det er altså mindre enn fem prosent sjanse for å ta feil når vi forkaster påstanden om at andelen som ikke deltar på kurs er identisk i de fire kontingentene – vi beholder påstanden om at andelen ikkedeltagere er ulik.

eksamen på videregående nivå som var målet for kursdeltagelsen. Vi tvinges altså til å operere med grove og til dels unøyaktige grupperinger når vi lager Voksenopplæringens *hitliste* anno 1996/97.

En fremtid dominert av vektere, truckførere, tekstbehandlere og jobbsøkere?

I undersøkelsen av soldatenes kursdeltagelse i 1985/86 kom videregående opplæring og høyskoleutdanning innen allmennfag og handels- og kontorlag øverst på listen – faktisk før sjåfør opplæringen. Det var mange som forsøkte å forbedre karakterene sine for ti år siden. Dette er fortsatt tilfellet – dog i noe mindre grad:

Mens 24 prosent av dimittendene fra de fire kontingentene i 1985/1986 svarte at de deltok på kurs innen allmennfag og handels- og kontorlag (både videregående og høyere nivå), synes dette å gjelde rundt 13 prosent av dagens dimittender. I tillegg kommer altså om lag fire prosent som gjennomfører selvstudier, og går opp til eksamen uten at de har benyttet Voksenopplæringens undervisningstilbud. Selvstudier omfatter i hovedsak allmennfag og diverse høyskolefag. Alt i alt synes bruken av dette kurstilbudet å ha blitt mindre enn for ti år siden.⁵ Utnyttelsen av sjåfør opplæringen har sannsynligvis økt. Vi registrerte om lag 22 prosent kursdeltagelse midt på 1980-tallet og rundt 30 prosent i dag. Håndverks- og industrifag stod for omkring 14 prosent av kursdeltagelsen i 1985/86, et omfang som har holdt seg til i dag. Edb-opplæring har økt sterkt, fra omkring 6 prosent for ti år siden til 14–15 prosent i vår survey – så informasjonssamfunnet stormer frem.

Skal man dømme etter svarene i vårt utvalg, er det vekter/ordensvakt, truckfører, lastebilfører, tekstbehandling og jobbsøkerkurs som opptrer hyppigst. Henholdsvis 19 prosent, 17 prosent, og 8 prosent av dimittendene svarte at de hadde deltatt på de tre sistnevnte kursene. Sammenlignet med profilen i kursdeltagelsen midt på 1980-tallet, har altså omfanget av edb/tekstbehandling økt kraftig, mens vekterkursen tilsynelatende representerer noe helt nytt.⁶

⁵ På informert hold i Voksenopplæringen tror man at nedgangen i kursaktivitet innen skolefag knyttet til allmenne fag og handels- og kontorlag kan ha sammenheng med en reduksjon i tilbudet av brevkurs. Tidligere ble utgifter til brevkurs betalt av Forsvaret (utgjorde om lag en tredjedel av Voksenopplæringens budsjett). I dag må soldatene søke om økonomisk støtte til slike kurs (stipend).

⁶ Det var antagelig et tilbud om vekter/ordensvakt opplæring for ti år siden også, men etter spørselelsen etter slike kurs var så liten at det ikke var statistisk grunnlag for å synliggjøre dem i rapporten fra 1987 (Grøgaard 1987b). Med hele 19 prosent deltagelse på dette tilbudet blant soldater fra kontingentene juli 1996–april 1997, fremstår vekter/ordensvakt opplæring som et «nytt» attraktivt tilbud til soldatene, statistisk sett.

Samtidig er det viktig å understreke den eventyrlige *bredden* i de faglige aktivitetene. Tabell 3.1 angir andelen som rapporterte at de deltok på ulike kurs. En grovgruppert variant av profilen i kursdeltagelsen er uthevet. Tabellen lister også opp de hyppigst forekommende kursene som faller inn i denne grovgrupperingen. Prosentueringsbasisen er alle dimittender i utvalget.

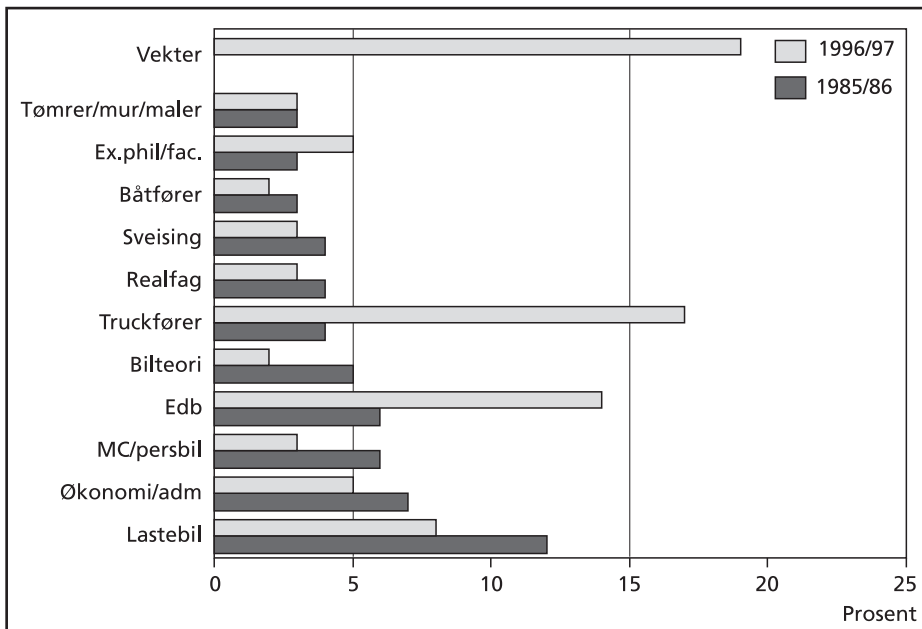
Figur 3.2 tar utgangspunkt i ti på topp-listen fra 1985/86 og angir rapporterte kursandeler i de to undersøkelsene med hele dimmekullet som prosentueringsbasis. De mest populære tilbudene midt på 1980-tallet er rangert fra topp til

Tabell 3.1 Deltagelse på ulike kurs. Grupperte kurs (uthevet) og spesielle kurs innen hver gruppering. Prosent av alle dimittender (N=1512)

Kurstype	Prosent	Spesielle kurs (prosent)
Sjåføropplæring	30	
Truck eller stortruck		17
Lastebil, buss eller vogntog		8
Maskinfører		6
Kranfører, eller bilberging		5
Farlig gods (ADR)		2
Vekter og ordensvakt	19	
Edb	14	
Grunnleggende		6
Avansert (desktop publishing, programmering, excel osv)		6
Yrkesrettede eller praktiske	13	
Andre håndverk og industri		4
Sveising		3
Sprengning		3
Sikkerhetskurs		2
Andre praktiske eller diverse hobby	13	
Førstehjelp		2
Brannvern		2
Treningsleder		1
Sløyd		1
Universitet og høyskole	10	
Ex. Phil. Ex. facultatum		5
Bedriftsøkonomi, ledelse og etablering		3
Arbeidsmarkedskurs	8	
Jobbsøker		8
Motivasjon, selg meg selv		8
Diverse militære	3	

bunn i figuren. Små endringer, for eksempel av størrelsesorden to til tre prosentpoeng, bør neppe kommenteres når vi sammenligner to ulike utvalgsundersøkelser. Samtidig har vi nok vært på det tørre når vi konkluderer at vektor-/ordensvaktopp-læringen fremstår som et «nytt» attraktivt tilbud til de vernepliktige, mens etterspør-selen etter edb-opplæring og sjåfør opplæring (særlig truckfører) har økt ganske kraf-tig siden midt på 1980-tallet.

Figur 3.2 Hvordan gikk det med gårdsdagens ti på topp? Oppgitte kursandeler i undersøkelsen fra 1985/86 og undersøkelsen fra 1996/97 i prosent av dimmekullet (N=1101 og 1512 hhv.)



Kilde: Grøgaard 1987b:25

3.3 Personlige begrunnelser for å delta i voksenopplæring

Hvorfor valgte to av tre å delta på kurs under førstegangstjenesten, og hvorfor valgte en tredjedel noe annet? La oss først forsøke å besvare spørsmålet ved å spørre den enkelte (retrospektivt). Deretter anlegges en mer distansert betraktning: Er løpet lagt når vi kjenner soldatenes utdanning og beskjeftigelse umiddelbart for innrykk, eller det tvert i mot slik at Voksenopplæringen klarer å kompensere for tidligere meriter i skole og arbeid?

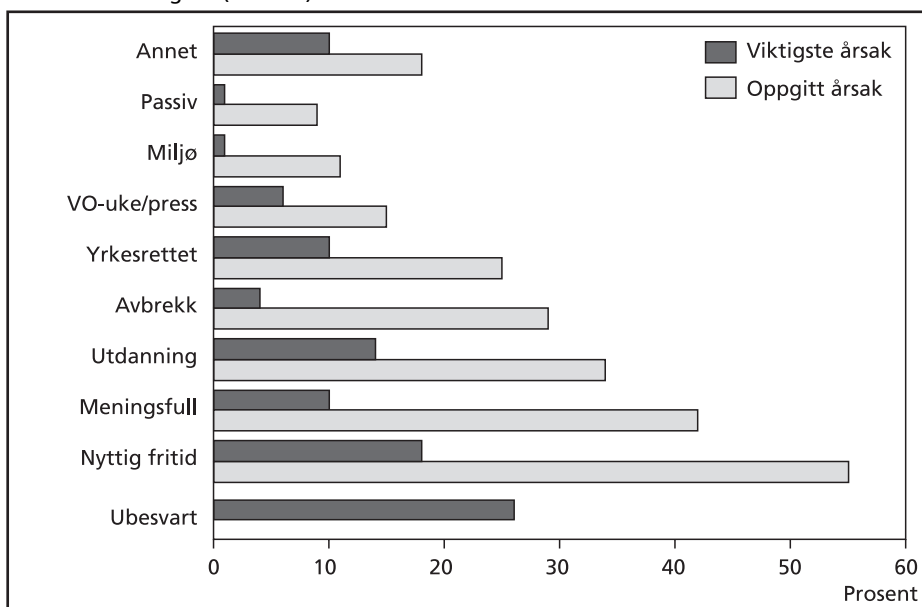
Fritidsorienterte begrunnelser er viktige

Dimittendene ble bedt om å gi en personlig begrunnelse for at de valgte å delta i voksenopplæring mens de var inne til tjeneste. Vi spurte «hva var grunnen til at du meldte deg på kurs under førstegangstjenesten?». Svaralternativene var som følger:

- Det ga en mer meningsfylt tjeneste (Meningsfull i figur 3.3)
- Nyttig anvendelse av fritiden (Nyttig fritid i figuren)
- Ønsket meg jobb i samme yrke (Yrkesrettet i figuren)
- Ville bruke kurset i videre opplæring eller utdanning i samme retning (Utdanning i figuren)
- Hadde ikke annet å ta meg til (Passiv i figuren)
- Det var VO-uker på tjenestestedet og alternativet til kursdeltagelse var ikke fristende (VO-uke/press i figuren)
- Kurset ga mulighet for et avbrekk fra den daglige tjeneste (Avbrekk i figuren)
- Annet

Soldatene stod fritt til å krysse av på listen, men ble i tillegg bedt om å angi den viktigste grunnen til at de valgte å delta på kurs. I gjennomsnitt ble det oppgitt 2,2 begrunnelser, men det var mye ubesvart på spørsmålet som krevde en prioritering (26 prosent).

Figur 3.3 Årsaker til at soldatene deltok i voksenopplæring under førstegangstjenesten. Prosent av deltagere (N=1024).



Figur 3.3 viser at begrunnelsene varierer, og at det ikke er fullstendig samsvar mellom det man oppfatter som den viktigste årsaken til at man deltok på kurs, og det man oppfatter som en mer uforpliktende begrunnelse: Drøyt halvparten (55 prosent) peker på at tilbudet om kurs/undervisning under førstegangstjenesten bidro til en nyttig anvendelse av fritiden, og dette er også den hyppigst oppgitte hovedårsaken til at man gikk på kurs (18 prosent prioriterer dette svaralternativet først). Om lag 40 prosent legger vekt på at tjenesten ble mer meningsfull, og om lag ti prosent sier at dette var viktigste årsak til at man valgte å delta i voksenopplæring. Drøyt 30 prosent tok kurs i forbindelse med utdanning, og dette er den nest viktigste begrunnelsen (14 prosent) for de som svarer på prioriteringsspørsmålet. Avbrekk i tjenesten oppgis av 29 prosent, men denne begrunnelsen prioriteres bare av fire prosent av deltagerne.

Først på femteplass kommer en begrunnelse som er direkte yrkesrettet: Om lag 25 prosent oppgir at de tok kurs fordi de ønsket seg jobb i samme yrke, og om lag ti prosent mener dette var viktigste årsak til at de deltok på kurs.

Videre svarer 15 prosent at voksenopplæringsukene var viktig, mens elleve prosent legger vekt på miljøet – det vil si hva kameratene foretok seg på fritiden. Atten prosent av deltagerne setter kryss på «annet». I praksis betyr det at de mer konkrete svaralternativene oppfattes som lite treffende.

Vi har mistanke om at spørsmålsformuleringen vår har ført til at så få peker på voksenopplæringsukenes (VO-ukenes) betydning for deres kursdeltagelse. Spørsmålsformuleringen knytter dette tilbudet direkte til en situasjon der man opplever at alternativene er mindre fristende enn kurstilbudet. I klartekst: Hvis for eksempel alternativet til deltagelse i VO-ukene er en 14 dagers øvelse i minus 30 grader, eller to uker med intensivt renhold i leieren, så vil nok respondenten oppleve at deltagelsen i større grad var utslag av press enn av kurstilbudets attraktivitet. Vi sier naturligvis ikke at VO-ukene fungerte på denne måten, men vi sier at svaralternativets formulering antagelig leder respondentens tanker i denne retningen. Det kan være en grunn til at «bare» 15 prosent benyttet dette alternativet når så mange oppga flere begrunnelser for at de deltok på kurs.

Det som er kompetansegivende og yrkesrettet for noen, kan være fritidsrettet for andre

La oss undersøke om det er noen tendens til at begrunnelsene varierer med hva slags kurs man deltok på – for eksempel at kompetansegivende og/eller yrkesrettet opplæring begrunnes med at man tok sikte på kvalifisere seg for et bestemt yrke eller en bestemt utdanning, mens mer fritidsrettede eller hobbypregede kurs begrunnes med henvisning til «mening», «fritid», «avbrekk», «hva andre gjorde», «hadde ikke annet å ta meg til», og annet. Vi måler begrunnelsen for en bestemt kursgruppe opp

mot hvor hyppig denne begrunnelsen opptrer for alle andre kurs eller fag – og kommenterer bare statistisk pålitelige forskjeller.

Yrkesrettede tilbud som sjåføropplæring, vekter/ordensvakt og diverse kurs innen yrkesrettede fag som håndverk og industri, kokk, servitør, elektro, t mrrer, og lignende, er overrepresentert blant kurs som knyttes til et ønske om å arbeide innen det feltet kurset dekker. Samtidig er det ganske vanlig å begrunne denne deltagelsen med at det representerte en form for tidtr yte og at det blir lettere å gjennomføre tjenesten («Mening»)⁷. Det er faktisk slik at deltagelse på vekterkurset i større grad begrunnes med henvisning til jobbmuligheter enn for eksempel sj føroppl ringen.

Deltagelse i kurs som dekker typiske skolefag begrunnes også svært ulikt, selv om det naturligvis er en tendens til at man forsøker seg på for eksempel ex. phil eller forberedende prøver i matematikk eller tar opp igjen fag fra videregående skole, fordi man tar sikte på å fortsette utdanningen etter militærtjenesten. Samtidig er det ikke uvanlig at eksamensrettede kurs på universitets- og høyskolenivå knyttes til et ønske om å fylle fritiden med innhold, samt at deltagelsen gjør militærtjenesten mer meningsfull. Datakursene betraktes primært som et utdanningsrelevant tilbud – det vil si at begrunnelsene er overrepresentert i denne retningen.

Hvorfor er det noen som ikke deltar på kurs?

Det må være av like stor interesse for Voksenopplæringen   få vite hvorfor noen soldater takket nei til kurstilbudet under førstegangstjenesten. Vi spurte «dersom du ikke deltok på kurs, hva vil du si er den viktigste årsaken til dette?» Svaralternativene var:

- Var ikke interessert (Interesse i figur 3.4)
- Fant ikke noe kurs eller tilbud jeg hadde lyst på (Lyst i figuren)
- Jeg fikk ikke plass på det eller de kursene jeg hadde lyst til å gå på (Avvist i figuren)
- Prioriterte å bruke tiden til andre ting (reise hjem o.a.) (Prioritering i figuren)
- Tjenestestillingen gjorde at det ikke var tid til å delta på kurs (Tjenesten i figuren)
- Ingen av kameratene mine gikk på kurs (Miljø i figuren)
- Vet ikke

⁷ Disse kursene har ofte egenandel!

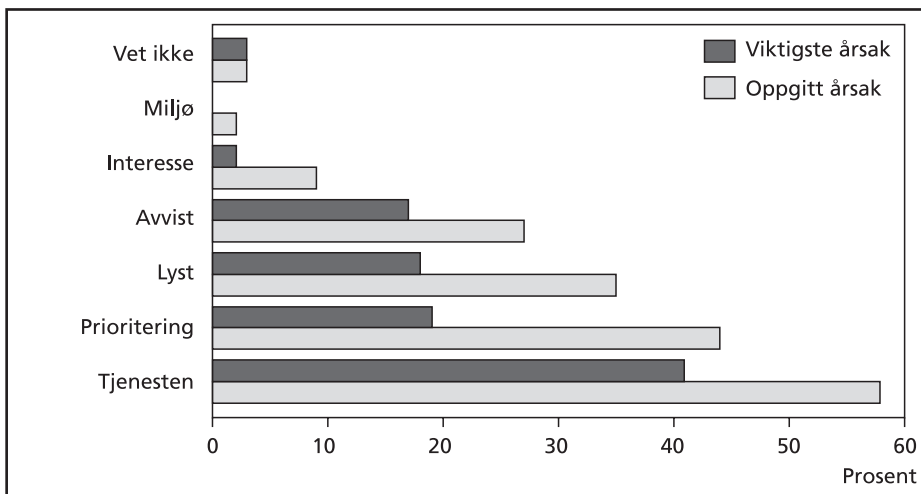
Igjen kunne respondentene sette flere kryss, og de ble bedt om å angi den viktigste årsaken til at de ikke deltok. Nesten alle besvarte dette spørsmålet.

Seks av ti ikkedeltagere hevder at tjenestestillingen hindret dem i å delta på kurs under førstegangstjenesten, og fire av ti oppgir dette som viktigste årsak. I tillegg hevder en av fire at de ble *avvist* på kurs som de hadde lyst til å delta på – knapt en av fem oppgir avvisning som viktigste årsak.

Samtidig er det mange som velger bort kurstilbudet fordi de prioriterer noe annet, eller fordi de rett og slett ikke finner noe tilbud som de synes er attraktivt nok (lyst og interesse). Nesten 40 prosent oppgir prioritering eller desinteresse som viktigste årsak til at de takket nei til Voksenopplæringens tilbud under førstegangstjenesten. Hva kameratene måtte gjøre og ikke gjøre synes i liten grad å påvirke deltakelsen, og de fleste var i ettertid i stand til å begrunne hvorfor de ikke deltok (tre prosent «vet ikke»). Når man i ettertid blir spurt om en begrunnelse for at man ikke har utnyttet et tilbud, så gir man som oftest et svar.

La oss bruke inndelingen i forsvarsgren som en grovt empirisk mål (indikator) på hvordan rammebetingelsene varierer. Tilbøyeligheten til å oppgi tjenestestillingen som årsak til at man ikke kunne delta i voksenopplæring var størst i Sjøforsvaret og Hæren (med henholdsvis 57 og 50 prosent). I Luftforsvaret var det «bare» 34 prosent som begrunnet sin ikke-deltagelse på denne måten. Andelen som mente at de ble avvist og som rett og slett ikke hadde lyst, er tilnærmet lik i de tre forsvarsgrenene, mens ikke-deltagerne fra Luftforsvaret var klart overrepresentert blant respondenter som hevdet at de prioriterte noe annet og/eller som ikke fant et tilbud som fenget dem (interesse). Vi synes det er konsistens i svarene, i den forstand

Figur 3.4 Årsaker til at soldatene ikke deltok i voksenopplæring under førstegangstjenesten. Prosent av de som ikke deltok (N=488)



at de personlige begrunnelsene samsvarer bra med tidligere observerte forskjeller i kursdeltagelse når alt dette brytes ned på forsvarsgren (jf. figur 3.1).

Derfor styrkes grunnlaget for å hevde at tjeneste på båt og/eller en tjeneste med mye forpliktelser (f.eks. omfattende vaktordninger og øvelser) begrenser muligheten til å delta i voksenopplæring, og at dette må oppfattes som en årsak til at kursdeltagelsen er lavere i Sjøforsvaret enn i Hæren.

3.4 Fire interessante sammenhenger

Nå anlegges en mer distansert betraktning på «utvelgelsen» til kursdeltagelse. Vi observerte pålitelige forskjeller i deltagelsen mellom ulike forsvarsgrener, og disse forskjellene ble for så vidt bekreftet når vi studerte soldatenes egne begrunnelser for at noen ikke ønsket å delta på kurs (jf. konsistensargumentet). Selve tjenestetillingen begrenser mulighetene for et (signifikant) mindretall av dimittendene. I tillegg hevdet mange ikkedeltagere at de ble *avvist*. Nå spør vi om denne avvisningen er tilfeldig?

Svak seleksjon i avvisningene til attraktive tilbud – de virker nesten nøytralt

På spørsmålet om kursdeltagelse kunne respondenten svare nei på to måter – tvert nei, og nei fordi vedkommende søkte om opptak uten å få plass på kurset. I det siste tilfellet ba vi respondenten om å oppgi navnet på kurset (åpent spørsmål). De fleste av de 71 personene (15 prosent av ikkedeltagerne) som takket nei til Voksenopplæringens tilbud fordi de ikke kom inn der de ønsket, oppga hvilket kurs det var snakk om. Svært mange forskjellige kurs/fag ble nevnt, men mange oppgir at de ble avvist på søknad om sjåfør opplæring. Er det systematiske sosiale, prestasjonsmessige, utdanningsmessige og andre føringer på dette opptaket til kurs under førstegangstjenesten?

Avviste søkere *avviker ikke* fra deltagere og ikkedeltagere med hensyn til:

- Sosiale ressurser. Indikator er en indeks av fars- og mors yrkesstatus på skalaen fra ufaglært arbeider til høyere funksjonær
- Utdanningsnivå blant tidligere yrkesfagelever. Skala fra grunnskole, via grunnkurs, vk1 og vk2 til fagbrev eller mesterprøve
- Skoleprestasjoner. Alminnelig evnenivå på sesjon som indikator

Det er imidlertid en svak, men statistisk pålitelig forskjell mellom de tre gruppene i score på teknisk innsikt (sesjonsprøve), utdanningsnivå blant vernepliktige som har bakgrunn fra allmennfag og/eller universitet og høyskole, med hensyn til tidligere ledighetserfaring (akkumulert ledighet i år), og i andelen som oppgir utdanning eller lære som hovedbeskjeftigelse under innrykk til militærtjeneste. Det er litt mer ledighet og litt mindre utdanning, blant de avviste søkerne enn blant deltagere og ikkedeltagere som ikke ble avvist.⁸

Det er altså grunnlag for å påpeke at det er en utvelgelse til kurs som er knyttet til individuelle ressurser i vid forstand – og det vil nok mange oppfatte som uheldig. Samtidig er disse føringene meget svake: Legges for eksempel den moderne skolens seleksjonsmålestokk til grunn for vurderingen av Voksenopplæringens seleksjon, kan denne negative utvelgelsen like gjerne oppfattes som tilnærmet nøytral, i betydningen at utvelgelsen etter individuelle ressurser fremstår som forbausende svak. Disse observasjonene kan med andre ord like gjerne oppfattes som en indikator på at Voksenopplæringen fungerer kompensatorisk, som at den fungerer utvelgende.

Aktivitetsnivået ved avdelingene har størst betydning for trivselen

Voksenopplæringen ønsker å bidra til soldatenes trivsel under førstegangstjenesten. Gjør den det? På sett og vis er svaret nei: Det er ingen sammenheng mellom trivsel og kursaktivitet når vi spør om det i ettertid. Samtidig identifiseres en faktor som påvirker både kursdeltagelse og trivsel samtidig – nemlig *aktivitetsnivået* ved avdelingen.

De fleste soldatene trives ganske bra under førstegangstjenesten: Tre av ti svarte at de trivdes svært godt, mens fire av ti svarte nokså godt. Det var bare en av ti som mente at de trivdes nokså dårlig eller svært dårlig. Soldatenes trivsel påvirkes ikke av hvilken forsvarsgren de tjenestegjorde i, men den påvirkes ganske sterkt av aktivitetsnivået ved avdelingene. I tillegg påvirkes trivselen i noen grad av soldatenes livssituasjon.

Dimittendene ble bedt om å karakterisere aktivitetsnivået under førstegangstjenesten langs en fempunktskala fra «preget av svært mye dødtid» til «preget av tidsnød» (figur 3.5). Figur 3.5 angir gjennomsnittsscorer på en skala fra -1, som betyr svært dårlig trivsel, via -0,5 (nokså dårlig) og 0 (verken eller/vet ikke/indifferent), til 0,5 (nokså god) og 1 (svært god trivsel). Figuren viser bare den delen av trivselsskalaen som går fra «verken eller» (=0) til «svært god» trivsel (=1), fordi de aktuelle gjennomsnittsverdiene befinner seg i dette intervallet.

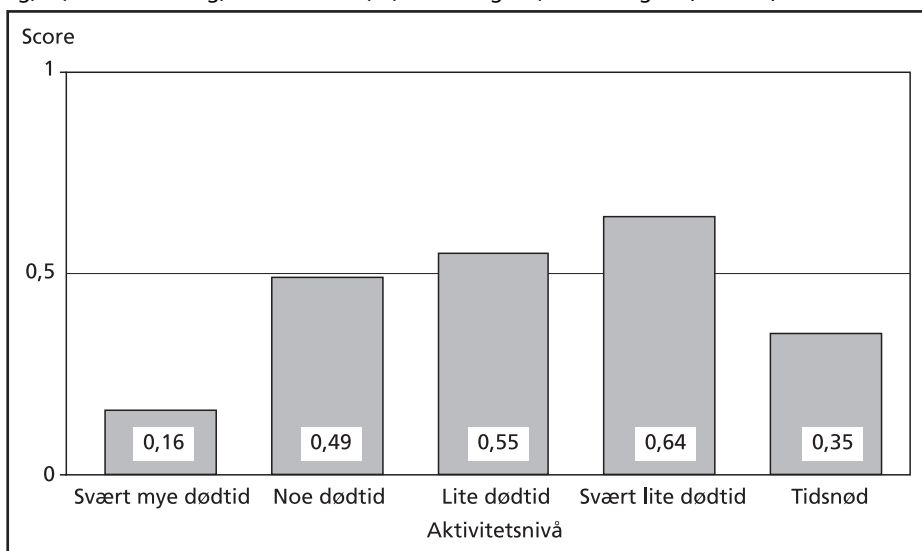
⁸ Signifikansnivået er 1–3 prosent, og effekten målt ved korrelasjonskoeffisienten eta er rundt 0,1. Forskjellene er små, men statistisk pålitelige.

Trivselsscoren øker suksessivt med økning i aktivitetsnivå, inntil soldaten opplever stress eller tidsnød. Da reduseres trivselen merkbart.⁹

Tolkningen av svarfordelingen kan forenkles ved å måle *opinionsbalansen*. Med opinionsbalanse menes her forskjellen i prosentpoeng mellom respondenter som trivdes svært godt eller nokså godt i militæret og respondenter som trivdes svært dårlig eller nokså dårlig.¹⁰ Da observeres en fortløpende (suksessiv) forbedring av trivsel fra en tjeneste som etter soldatenes oppfatning, preges av svært mye dødtid (28 prosentpoeng overvekt svært godt/nokså godt), til en tjeneste som preges av svært lite dødtid (83 prosentpoeng overvekt svært godt eller nokså godt). Tidsnød eller stress reduserer imidlertid denne opinionsbalansescoren til 48 prosentpoeng. Selv om et klart flertall av ungdommene trives ganske bra enten de gjør lite eller mye, er verken et for lavt eller et for høyt aktivitetsnivå ved en avdeling bra for trivselen.

For det andre er det en tendens til at trivselen påvirkes av soldatenes *livssituasjon* – ikke spesielt sterk, men statistisk pålitelig. Det er om lag én prosent som svarer at de forsørger minst to barn, om lag to prosent svarer at de forsørger ett barn, om lag syv prosent svarer at de forsørger samboer eller ektefelle (og implisitt at de ikke forsørger barn). Hvis man er veletablert med familie – indikatoren er at man forsørger minst to barn – har man bedre trivsel under førstegangstjenesten (som gruppe)

Figur 3.5 Trivsel etter aktivitetsnivå ved avdelingen. Gjennomsnittsscore. Skala -1=svært dårlig, -0,5=nokså dårlig, 0=indifferent, 0,5=nokså godt, 1=svært godt(N=1500)



⁹ Eta=0,32 (p=0,0000).

¹⁰ Alle andre holdninger inkludert «ubesvart» og «vet ikke», tolkes som indifferente ytringer (Valen 1981, Valen og Aardal 1983, se også Grøgaard og Ugland 1992:190–191).

enn gjennomsnittet blant andre dimittender. Hvis man derimot forsørger ektefelle eller samboer uten at man har barn, eller forsørger ett og bare ett barn – noe som for manges vedkommende betyr at de er nyetablerte – er trivselen fortsatt positiv, men (signifikant) lavere enn gjennomsnittet blant de andre dimittendene. I flere åpne spørsmål var det enkeltindivider som uttrykte sin frustrasjon (og sorg) over at de på grunn av fraværet under førstegangstjenesten måtte kjempe for å opprettholde et nyetablert forhold, at de bebreidet militærtjenesten for at det «sprakk», og/eller at de ikke hadde mulighet til å holde nær kontakt med sitt førstefødte barn. De som er veletablerte opplever antagelig ikke dette fraværet fra kone eller samboer og/eller barn like sterkt som de nyetablerte.

Aktivitetsnivået har en lignende effekt på kursdeltagelsen som på trivselen

Sammenhengen mellom kursdeltagelse og aktivitetsnivå er svært lik relasjonen mellom aktivitetsnivå og trivsel. Hvis det er svært mye dødtid eller tidsnød, er kursdeltagelsen signifikant lavere enn hvis det er noe, lite eller svært lite slakk ved avdelingen. Det optimale er strengt tatt «noe dødtid» (1,6 kurs i snitt, sammenlignet med 1,2 kurs ved svært mye dødtid og tidsnød). Vi understreker imidlertid at sammenhengen mellom aktivitetsnivå og kursdeltagelse er svakere enn sammenhengen mellom aktivitetsnivå og trivsel.¹¹

Påvirkes kursdeltagelsens omfang og profil av soldatens utdanningsnivå?

Når vi spurte soldatene om hvorfor de valgte å delta i voksenopplæring fant vi at kompetansegivende og yrkesrettede kurs noe oftere ble begrunnet med henvisning til at man ønsket å kvalifisere seg for arbeid og/eller utdanning etter dimisjon enn andre kurs. Samtidig fikk vi et inntrykk av at meningsfull fritid og tjeneste var viktig for svært mange, også for de soldatene som vitterlig benyttet Voksenopplæringen til å øke sin kompetanse og/eller til å kvalifisere seg for arbeidslivet etter førstegangstjenesten. Nå settes disse begrunnelsene på prøve. I hvor sterk grad bestemmer den tidligere utdanningsprofilen selve profilen i kursaktiviteten, og er det slik at Voksenopplæringen klarer å kompensere for utdanningsforskjeller ungdommene har med seg inn til tjeneste?

Nergård (1991) la stor vekt på at Voksenopplæringen skulle bidra til å fylle hull i ikkefullførte utdanningsløp og endog bidra til at ungdom gjenopptar havarerte utdanningsprosjekter. For det første observeres at den totale kursaktiviteten

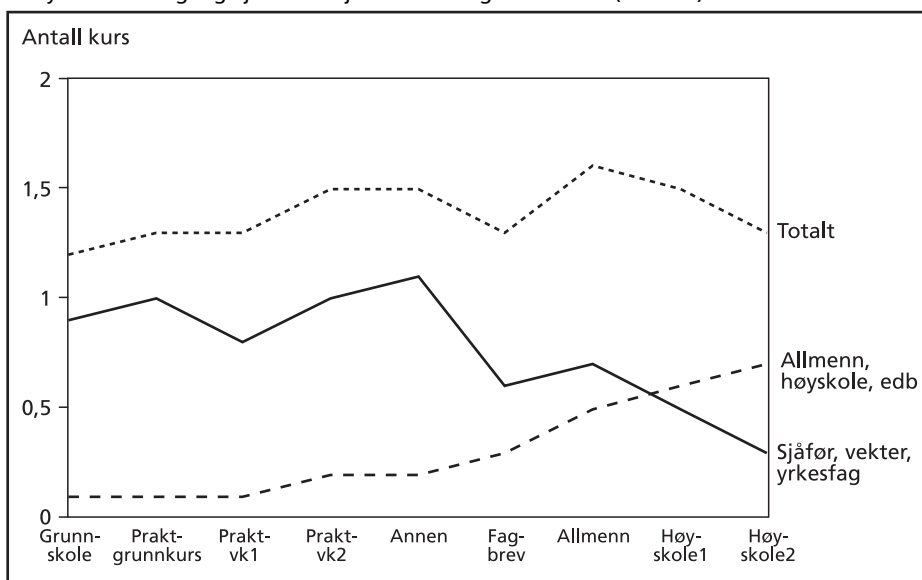
¹¹ $\eta^2=0,10$ ($p=0,01$) sammenlignet med $\eta^2=0,32$ ($p=0,0000$) på skalaen fra 0 til 1.

(totalt i figur 3.6) er forbausende lite følsom (sensitiv) overfor variasjoner i utdanningsnivå og -type. Forskjellen som er skissert i figuren er faktisk for liten til å være statistisk pålitelig. Ungdom med grunnskoleutdanning eller med delvis fullført praktisk utdanning fra videregående skole (grunnkurs eller vk1), deltar på 1,3 kurs i gjennomsnitt, litt mindre enn henholdsvis ungdom med vk2-nivå eller annen utdanning (gjennomsnitt 1,5) og ungdom med allmennfagutdanning eller litt universitets- og høyskoleutdanning (henholdsvis 1,6 og 1,5 kurs) – men ikke signifikant mindre enn disse velstuderte røverne. Den totale kursaktiviteten under første-gangstjenesten fungerer altså *kompensatorisk*.

Samtidig illustrerer figur 3.6 at tidligere utdanning påvirker profilen i kursaktiviteten når man er inne til tjeneste. Deltagelse på allmennfaglig orienterte kurs, data og diverse høyskolefag er overrepresentert blant ungdom med bakgrunn fra en teoretisk linje i videregående skole. Høyskolefag er man per definisjon ekskludert fra hvis man ikke har studiekompetanse, så den delen av profilforskjellen gir seg selv, men det er også en statistisk pålitelig tendens til at yrkesorientert ungdom i mindre grad utnytter det brede tilbudet innen dataopplæring enn utdanningsorientert ungdom.

Tendensen er like klar når det gjelder mer yrkesrettede tilbud som sjåføropp-læring, håndverks- og industrifag og vekteropplæring, men nå er det åpenbart mange tidligere «teoretikere» som koser seg med praktisk opplæring utenom tjenestetid – det vil si både sveisekurs, sprengning, elektro, maskin og mekanikk, tømrer, maler,

Figur 3.6 Kursdeltagelse (totalt og profilert) etter soldatenes utdanningsnivå og -type under innrykk til første-gangstjeneste. Gjennomsnittlig antall kurs (N=1484)



murer, audiovisuell teknikk og lignende. Vekterkurset er mest populært blant tidligere allmennfagelever og praktisk orienterte elever med utdanning på grunnkurs- eller vk1-nivå

4 Soldatenes evaluering av kurstilbud, veiledningstilbud og informasjonsvirksomhet

4.1 Innledning

Kurstilbudet favner vidt og treffer bredt – antagelig to sider av samme sak. Mange ungdommer konsoliderer og videreutvikler sine praktiske og teoretiske ferdigheter (kompetanse) mens de er inne til militærtjeneste. I dette kapitlet presenteres soldatenes *egen evaluering* av Voksenopplæringens kurstilbud, veiledningstilbud og informasjonsvirksomhet. Vi har også stilt en rekke spørsmål om hvordan den enkelte dimittend vurderer militærtjenesten, og hva han mener at Forsvaret bør gjøre for at tjenesten skal bli mer meningsfylt, for at soldatene skal få bedre trivsel og for å bedre soldatenes muligheter til å delta i voksenopplæring, samt noen tiltak for å forberede soldatene på livet etter dimisjon.

4.2 Informasjon om kursvirksomheten

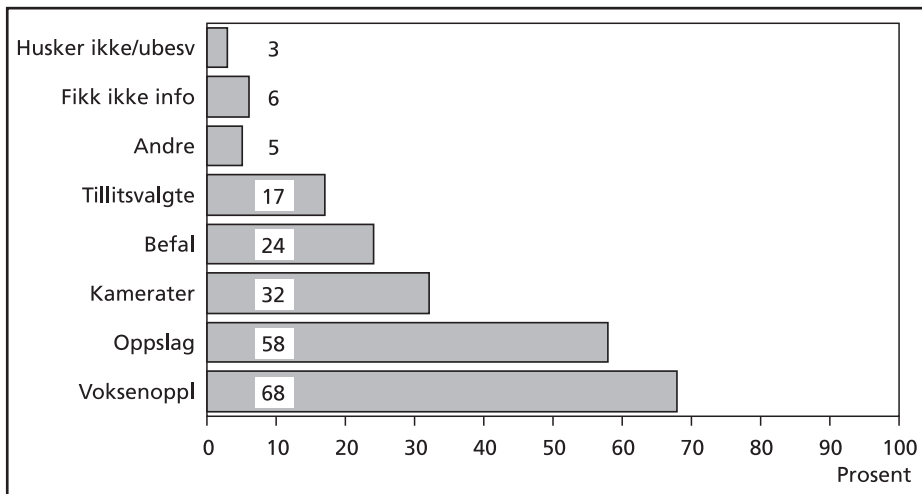
Hvordan fikk soldatene informasjon om Voksenopplæringens kurstilbud – og, var det mange som ikke fikk informasjon i det hele tatt? Fremsto Voksenopplæringen selv som den viktigste informanten om sitt eget tilbud, eller var det kanskje jungeltelegrafene som virket best?

Voksenopplæringens egen informasjon når minst syv av ti

Soldatene besvarte spørsmålet ved å velge mellom seks informasjonskilder: Voksenopplæringen, oppslagstavlen, kamerater, befal, tillitsmenn og andre kilder. Det var anledning til å krysse av flere alternativer.

Figur 4.1 illustrerer at det er Voksenopplæringen selv som fremstår som den viktigste kilden til informasjon om kurstilbudet under førstegangstjenesten (68 prosent). Oppslagstavlen kommer som en god nummer to i soldatenes rangering av informanter: Seks av ti ble gjort oppmerksom på kurstilbudet gjennom diverse

Figur 4.1 Hvordan fikk du informasjon om Voksenopplærings kursstilbud? Seks informasjonskilder. Prosent (N=1512)



oppslag – og slike oppslag ved avdelingen kan selvfølgelig stamme fra Voksenopplæringen. Videre, peker en av tre på kameratene sine, en av fire peker på befalet, mens en av seks angir tillitsmenn som viktige informasjonskilder.

Det er bare fem prosent som hevder at de ikke fikk informasjon om Voksenopplærings kursstilbud, mens et par prosent enten ikke husker om de fikk slik informasjon, eller unnlot å besvare spørsmålet.

Ni av ti fikk informasjon fra minst én kilde, seks av ti fra minimum to kilder, og rundt fire av ti fikk informasjon fra tre kilder eller fler.

Vi bør vel kunne slå fast at informasjon om kursvirksomheten når frem til nesten alle, og at Voksenopplærings egen informasjon fremstår som minst like viktig som det som tilskrives det sosiale nettverket ved avdelingene – det vi oppfatter som jungeltelegraf.

Jungeltelegraf er antagelig viktigst i Sjøforsvaret

Når dette er sagt, bør det nevnes at det er statistisk pålitelige forskjeller i informasjonstilgangen generelt, og i informasjonskildenes relative betydning mellom de tre forsvarsgrenene. I Sjøforsvaret er det (signifikant) flere som hevder at de ikke fikk informasjon enn i Luftforsvaret og Hæren, og det er færre som svarer at de fikk informasjon fra Voksenopplæringen eller gjennom oppslag. I Sjøforsvaret fremstår altså nettverket som mer betydningsfullt, enn i de to andre forsvarsgrenene.¹

¹ I Sjøforsvaret angir 60 prosent henholdsvis 47 prosent av soldatene at Voksenopplæringen henholdsvis oppslagstavlen er viktige informanter om kursstilbudet. Til sammenligning gjelder dette for 75 prosent henholdsvis 54 prosent i Luftforsvaret. Det er Hæren som har høyest

4.3 Kursenes kvalitet

Kursdeltagerne ble bedt om å vurdere det første oppgitte kursets faglige innhold, undervisningens kvalitet, om undervisningstidspunktet passet, de praktiske rammene for kurset, og selve tidsdisponeringen. Deltagerne tok stilling til følgende påstander:

- Det faglige innholdet i kurset var godt
- Lærekreftene på kurset var gode
- Tidspunktene for undervisningen/aktivitetene var innrettet på en fornuftig måte i forhold til tjenestestillingen min
- De praktiske rammer (utstyr, lokaler, bøker o.a.) rundt kurset var godt tilrettelagt
- Tidsdisponeringen på kurset var god

Svaralternativene var helt enig, nokså enig, vet ikke, nokså uenig og helt uenig. Det ble også gitt anledning til å kommentere erfaringene fra det første oppgitte kurset i et åpent spørsmål, der man kunne formulere seg som man selv ønsket. For å utnytte nyansene i svarene maksimalt, har vi konstruert en skala fra -1 til +1, der -1 betyr helt uenig, -0,5 betyr nokså uenig, 0 betyr vet ikke (tolkes som indifferent), 0,5 betyr nokså enig og 1 betyr helt enig. Dimittendene forholder seg til fem utsagn som fastslår at noe er bra eller fungerer godt. Vi må nok regne med at selve profilen (retningen) i utsagnene vil trekke tyngdepunktet i svarfordelingen i positiv retning. Vi antar altså at enighetseffekten er sterkere enn protesteffekten. Resultatet av evalueringen er illustrert i figurene 4.2 og 4.3 (neste oppslag).

Gjennomgående en positiv vurdering av kurstilbudets kvalitet

Uansett, er tilbøyeligheten til å gi de ulike kursene en anstendig karakter meget stor blant soldatene. Det faglige innholdet får gjennomsnittsscore 0,65 – det vil si at tyngdepunktet i vurderingen befinner seg i intervallet mellom nokså enig og svært enig i at det faglige innholdet er godt. Undervisningspersonalet kommer også

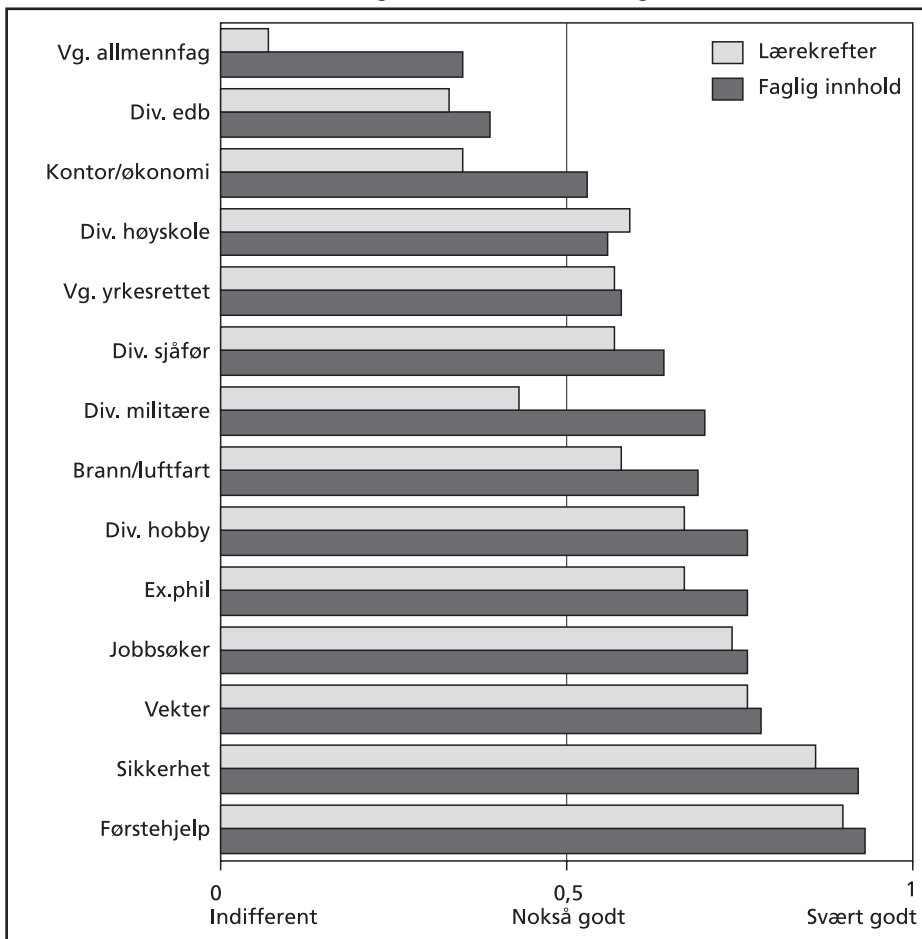
score på betydningen av oppslagstavlen (62 prosent). Forskjellene er statistisk pålitelige på 0,00 prosent nivå. Det betyr at det er mindre enn 0,01 prosent sjans for å ta feil når vi forkaster påstanden om at det ikke er noen forskjell mellom de tre forsvarsgrenene i informasjonskildenes betydning, og den sjansen er så beskjeden at vi forkaster påstanden om likhet og konkluderer at informasjonskildene har ulik betydning i de tre forsvarsgrenene. I Sjøforsvaret oppgir dessuten rundt ti prosent at de ikke har fått informasjon i det hele tatt, sammenlignet fem prosent i Hæren og tre prosent i Luftforsvaret. Denne forskjellen er også statistisk pålitelig (signifikant).

brukbart ut, med en gjennomsnittsscore på 0,59, det vil si at soldatene i gjennomsnitt oppfatter kvaliteten på undervisningen som nokså god. Det samme kan sies om både tilrettelegging av undervisningstidspunkt, praktiske rammer for øvrig og tidsdisponeringen på kurset – i det hele tatt, gjennomgående en positiv vurdering av Voksenopplæringens kurstilbud.

Teoretikerne er minst fornøyd

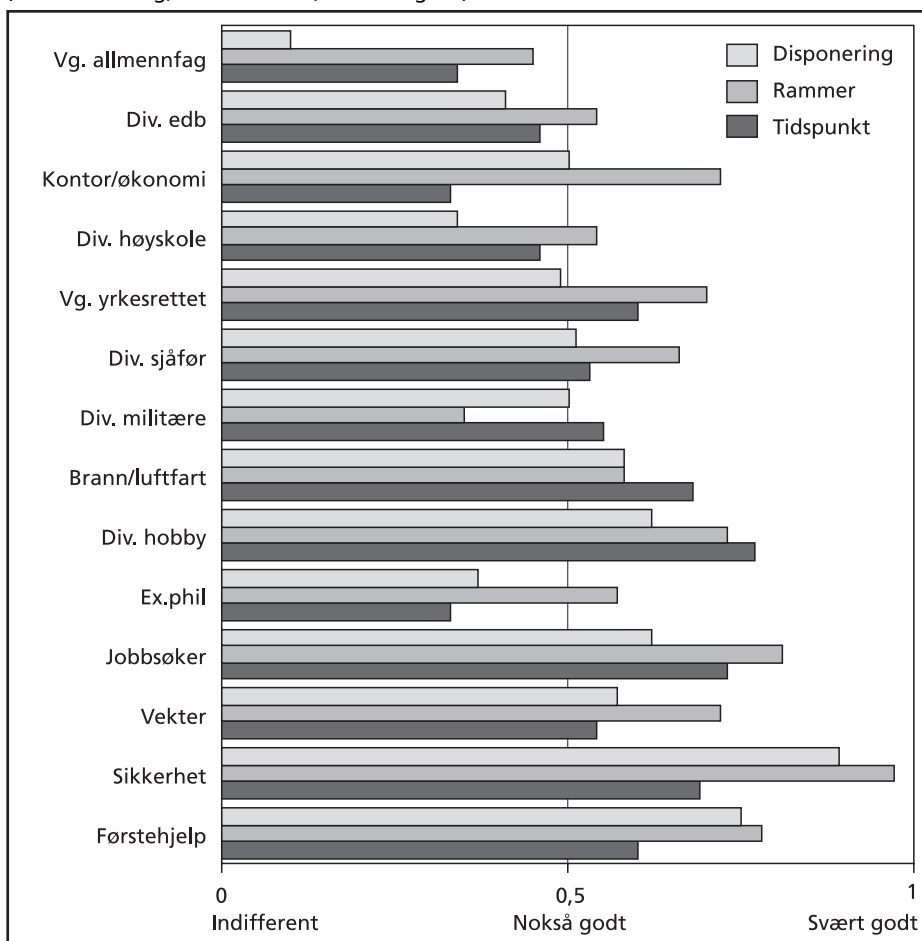
Enkelte kurs og faglige tilbud kommer naturligvis systematisk bedre ut av soldatenes kvalitetsvurdering enn andre. Hvis det første oppgitte kurset grupperes i 14 ulike

Figur 4.2 Brukernes vurdering av faglig innhold og lærekreftenes kvalitet på ulike kurs. Gjennomsnittsscore. Skala (-1=svært dårlig, 0=indifferent, 1=svært godt)



kategorier, og vi antar at denne vurderingen også er representativ for vurderingen av tilsvarende kurs som tilfeldigvis ble rapportert som nr. 2, 3, 4 eller 5, finner vi at spesielle praktiske kurs og diverse hobbykurs gjennomgående kommer best ut kvalitetsmessig. Diverse førstehjelpskurs (inkludert akuttmedisin) har imponerende gjennomsnittsscore både på faglig innhold, lærekreftenes kvalitet, tidsdisponering, praktiske rammer og tidspunkt for undervisningen. Innen noen områder er det sikkert betydelig interesse og entusiasme blant både lærere og elever. Diverse vekterkurs, sikkerhetskurs og jobbsøkerkurs kommer også godt ut i soldatenes tilbakemelding til Voksenopplæring og lærerstab. Sjøføreropplæring og andre yrkesrettede kurs

Figur 4.3 Brukernes vurdering av tilrettelegging av tidspunkt for undervisningen, praktiske rammer (utstyr, lokaler etc.) og tidsdisponering på ulike kurs. Gjennomsnittsscore. Skala (-1=svært dårlig, 0=indifferent, 1=svært godt)



på videregående nivå, scorer rundt gjennomsnittet for alle kurs på de fem dimensjonene – altså fortsatt positivt.

De minst fornøyde er – kanskje ikke uventet – teoretikerne: Ungdom som strever med å ta opp igjen diverse gymnasfag, deltagere på bedriftsrettede kurs (handels- og kontorlag generelt) og studentene uttrykker seg gjennomgående noe mer kritisk til sitt kurstilbud enn andre deltagere. Lærerkollegiet og deres tidsdisponering oppnår lavest score innen undervisning i allmennfag. Her er scoren henholdsvis beskjedne 0,07 og 0,10 (les; nær indifferent). Soldater som forsøkte seg på examen philosophicum/examen facultatum gir til sammenligning god karakter både på faglig innhold og på undervisningspersonalets innsats, men her får tilrettelegging og rammebetingelser nokså hard medfart, med scorer i intervallet 0,3–0,4 (dvs. i underkant av nokså fornøyd).

Hvis vi tar statistikken til hjelp for å anslå størrelsen på disse utslagene, ser det ut til at kursinndelingen (de 14 gruppene) skiller best på soldatenes vurderinger av kursenes faglige innhold og på undervisningspersonalets kvalitet: Kursinndelingen fanger opp eller forklarer åtte prosent og ni prosent av variasjonen (variansen) i kvalitetsvurderingen av henholdsvis faglig innhold og lærerens dyktighet. Selv om dette ikke må oppfattes som dramatiske forskjeller, minst 90 prosent av kvalitetsulikheten går innen kursene, ikke mellom dem, er forskjellene likevel så store at de bør kommenteres.

Ikke like positiv vurdering av det generelle kurstilbudet

Det er forskjell på å bli bedt om å vurdere kvaliteten på ett bestemt kurs langs fem forholdsvis konkrete dimensjoner, og det å bli bedt om å vurdere kurstilbudet generelt sett. Det er i hvert fall en tendens til at det enkelte tilbud kommer bedre ut av brukerens årvåkne blikk enn det generelle kurstilbudet. På et spørsmål om hvordan man vurderte kvaliteten på det samlede kurstilbudet i Forsvaret, var det «bare» 57 prosent som erklærte seg helt eller nokså enig i at kurstilbudene er svært gode, mens om lag 32 prosent var helt eller nokså uenig i denne påstanden. I termer av opinionsbalansescore, var det altså bare om lag 25 prosentpoeng overvekt av tilfredse soldater når vi ba dem om å vurdere kurstilbudet i alminnelighet.² Ellers finner vi:

- Tilhørighet til forsvarsgren har liten betydning for den generelle vurderingen.³

² Opinionsbalansen angir differansen mellom helt/nokså enig og helt/nokså uenig i prosentpoeng.

³ Sjøforsvaret scorer lavest på tilfredshet (mest misnøye), men forskjellen er bare signifikant med syv prosent sjanse for å ta feil – vi konkluderer altså at det ikke er noen forskjell.

- Dess høyere teoretisk utdanningsnivå før innrykk til førstegangstjeneste, dess større er sjansen for at man uttrykker misnøye: Soldater med bakgrunn fra universitet, høyskole og/eller allmennfaglig studieretning i videregående skole – det vi har kalt «teoretikere» – er signifikant mindre tilfreds med Voksenopplæringens generelle kurstilbud enn alle andre utdanningsgrupper.⁴
- Med økende kursdeltagelse, blir man mer tilbøyelig til å uttrykke tilfredshet med Voksenopplæringens generelle kurstilbud: Det er ingen forskjell i oppfatning mellom soldater som ikke deltok på kurs og soldater som deltok på ett og bare ett kurs, mens graden av tilfredshet øker steg for steg (suksessivt) fra deltagelse på to kurs, via tre kurs, til fire og fem oppgitte kurs under førstegangstjenesten.⁵

Det er med andre ord ikke helt tilfeldig hvem som uttrykker tilfredshet og hvem som ikke fremstår som tilfredse med det generelle kurstilbudet. Høyutdanningsgruppene stiller antagelig større krav enn andre, og hvis man bruker tilbudet intensivt, vil man ikke bare uttrykke tilfredshet med den delen av Voksenopplæringens tilbud man har benyttet selv, man vil også være klart overrepresentert blant soldater som er fornøyde med det generelle kurstilbudet.

Kurs arrangert av sivile får best karakter

Kursdeltagerne svarte også på et spørsmål om hvem som arrangerte kurset: Om det var Forsvaret som arrangerte undervisningen eller om den ble arrangert av sivile (utenfor Forsvarets regi). De som ikke var sikre på hvem som var arrangør, kunne svare «vet ikke». Nesten alle kursdeltagerne besvarte spørsmålet, og andelen som ikke visste var gjennomgående åtte prosent. Skal vi dømme etter svarene, ble rundt 52 prosent av det første oppgitte kurset arrangert av Forsvaret, mens 48 prosent ble arrangert i sivil regi.

I prinsippet er det Forsvaret som arrangerer alle kurs, men man ansetter ofte private firmaer eller enkeltpersoner (gjerne såkalte firmaiserte lærere) til å gjennomføre undervisningen. Hvis soldatene svarer at arrangøren er sivil, har kurset sikkert hatt et sivilt preg. Respondentene vil nok i tillegg forholde seg til hvem som utsteder vitnemål. Hvis en sivil institusjon utsteder vitnemålet, vil antagelig soldatene oppfatte kurset som arrangert av sivile.⁶

⁴ $\text{Eta}=0,16$, $p=0,0000$ (signifikant forskjell på 0,01% nivå)

⁵ $\text{Eta}=0,15$, $p=0,0000$ (signifikant på 0,01% nivå).

⁶ Offshore-kurset er eksempel på et kurs som kjøpes inn utenfra. Vekterkurset er også sivilt, men lærerne kan være rekruttert lokalt.

Det er ingen statistisk pålitelig forskjell i bedømmelsen av arrangør når det gjelder tidspunkt for kurs og tidsdisponeringen. Evaluering av tidsdisponeringen kan oppfattes både som en evaluering av lærerens tidsbruk og av selve kursets innretning, i betydningen hvor mye tid som var satt av til undervisning, om undervisningen ble pakket sammen i en kort periode eller om den ble spredt ut over en lengere periode. Slike rammer for undervisningen kan ligge utenfor lærerens kontroll.

På faglig innhold, lærekreftenes kvalitet og de praktiske rammene for kurset, er det imidlertid en tendens til at de kursene soldatene oppfatter som sivilt arrangert, får høyere gjennomsnittsscore enn kurs soldatene mener Forsvaret arrangerte selv. Forsvaret får gjerne karakteren «nokså godt» over hele linjen – det vil si at man i gjennomsnitt erklærer seg nokså enig i at kvaliteten var god på de tre dimensjonene – mens de sivilt arrangerte kursene oppnår en gjennomsnittsscore i intervallet mellom «nokså godt» og «svært godt». Det er faktisk vet ikke-gruppen som opptrer mest kritisk i evalueringen. Igjen må vi understreke at forskjellen i oppnådd karakter som arrangør mellom Forsvaret og sivile instanser ikke er store, men at de kan kommenteres (de er signifikante).

Hvis vi litt løselig trekker frem soldatenes kommentarer til kursenes kvalitet fra et åpent spørsmål, kan vi nevne at mange som benyttet anledningen til å kommentere dette spørsmålet synes at læreren virket sliten eller endog utbrent.

4.4 Stipendordningen – økonomisk støtte til kursdeltagelse og selvstudier

Soldatene kan søke økonomisk støtte til innkjøp av bøker, til å dekke kursavgifter, eksamensavgifter, utgifter til reise og opphold i forbindelse med eksamen, og lignende. På de dyreste kursene er det gjerne snakk om en delingsmodell, der soldatene dekker en del av kursutgiftene selv (egenandel).

En av fire soldater søkte om økonomisk støtte

Alt i alt søkte 23 prosent av dimittendene om økonomisk støtte til kursdeltagelse og/eller til kursutgifter, eksamensavgifter og lignende i forbindelse med selvstudier under førstegangstjenesten. Noen få svarer at de ikke fikk innvilget søknaden sin (åpent spørsmål), så vi antar at de aller fleste søkerne fikk noe økonomisk støtte. Blant deltagerne på voksenopplæring søkte 16 prosent om støtte til eksamensavgifter, 16 prosent om støtte til kursavgifter, 10 prosent om støtte til innkjøp av bøker, mens 8 prosent søkte om støtte til andre utgifter – i hovedsak reise og opphold i forbindelse med eksamen (oppgitt i et åpent spørsmål). Omkring 30 prosent av

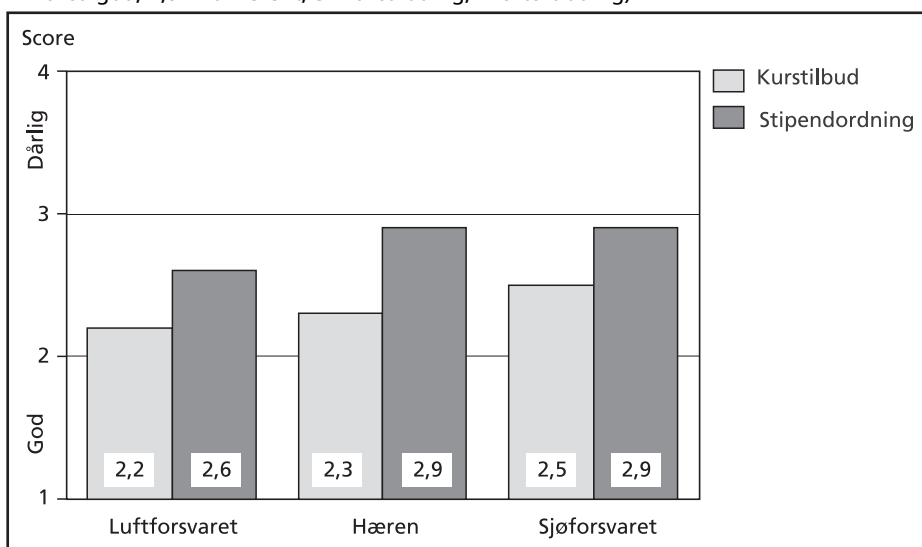
deltagerne søkte altså om økonomisk støtte – en prosent søkte om fire former for støtte, tre prosent om tre ulike former, fem prosent søkte om to former for støtte, mens omkring tyve prosent søkte om én og bare én form for økonomisk støtte.

Informasjonen om stipendordningen oppfattes som nokså dårlig

Hvordan oppfatter kursdeltagerne kvaliteten på informasjonen om de økonomiske støtteordningene under førstegangstjenesten? Vi spurte om kvaliteten på informasjonen om stipendordningen, og bruker svarene som indikator på hvordan soldatene oppfatter informasjonen om økonomisk støtte generelt sett. La oss sammenligne med vurderingen av kvaliteten på informasjonen om kurstilbudet (figur 4.4).

For det første er det interessante forskjeller mellom de tre forsvarsgrenene: Informasjonstilgangen i Sjøforsvaret får gjennomgående svakere karakter enn i de to andre forsvarsgrenene. Samtidig er det slående at mens kvaliteten på informasjonen om kurstilbudet har tyngdepunkt i intervallet mellom «nokså god» kvalitet og indifferent/usikker, befinner kvaliteten på informasjonen om stipendordningen seg nær verdien «nokså dårlig». I praksis betyr dette at mens et flertall (riktignok knapt) av soldatene synes informasjonen om kurstilbudet var tilfredsstillende (svært eller nokså god), så gjelder dette et mindretall av soldatene i forbindelse med

Figur 4.4 Dimittendenes vurdering av kvaliteten på informasjonen om Voksenopplærings kurstilbud og stipendordningen, etter forsvarsgren. Gjennomsnittsscore (skala 1=svært god, 2=nokså god, 2,5=indifferent, 3=nokså dårlig, 4=svært dårlig)



stipendordningen. Luftforsvaret kommer signifikant best ut av denne kvalitetsvurderingen.

Etter soldatenes oppfatning er man altså flinkere til å informere om kurstilbudet enn om diverse økonomiske støtteordninger for den som deltar på kurs og/eller som gjennomfører selvstudier.

4.5 Kurstilbudets profil og nytte

Det klareste uttrykket for hvordan man oppfatter kursenes kvalitet og nytte, er kanskje om man anbefaler andre å benytte seg av Voksenopplærings tilbud: Nitti prosent svarer ja på dette spørsmålet!

I tillegg har vi stilt en rekke spørsmål om hvordan soldatene oppfatter kursenes profil per dato, hvordan de helst ser at innretningen på kurstilbudet bør utvikles fremover, samt forholdsvis direkte spørsmål om kursenes nytte eller betydning for deres arbeid eller skolegang etter dimisjon. La oss betrakte soldatens nyttevurdering først.

Sjåføropplæringen oppfattes som meget nyttig

Soldatene ble presentert for fem påstander som indikerer kursenes nytte for den enkelte deltager i forbindelse med senere skolegang og jobb.

- Kunnskapene fra kurset har vært svært nyttig i forbindelse med jobben min
- Kunnskapene fra kurset var avgjørende for at jeg fikk den jobben jeg har i dag
- Kunnskapene fra kurset har vært svært nyttig i forbindelse med skolegang eller studier
- Kunnskapene fra kurset har gitt meg mer selvtillit
- Kunnskapene fra kurset har hjulpet meg til å planlegge videre karriere (enten jobb eller utdanning)

Respondentene kunne ta stilling til påstandene ved å erklære seg helt enig, nokså enig, nokså uenig, helt uenig, vet ikke og uaktuelt. Foruten selve nivået på nyttevurderingen, er det naturligvis av interesse om enkelte kurs kommer systematisk bedre ut enn andre. Vi grupperer kursene i åtte grove kategorier, og teller antall kurs innen hver kategori: Sjåfør, vekter, data, videregående allmennfag (inkludert handel

og kontor), diverse høyskolefag, hobbykurs, diverse videregående yrkesfag og andre kurs. Kategorien andre inkluderer blant annet en del militære kurs som soldatene valgte å oppgi i det åpne spørsmålet om kursdeltagelse i tilknytning til Voksenopp-læringen (f.eks. våpentekniske kurs).

Nyttevurderingens tyngdepunkt kan angis ved gjennomsnittsscoren. Skala- en er 1–4, der 2,5 kan oppfattes som indifferent, mens 1 , representerer minimums- og 4 maksimumsscore på nytte. Den generelle nytten i forbindelse med jobb har tyngdepunkt nær verdien vet ikke (score 2,6). Dette tolkes som et uttrykk for at man i gjennomsnitt er usikker eller indifferent. Påstanden om at kunnskapene var av- gjørende for om man fikk jobben eller ikke, har tyngdepunkt nær verdien nokså uenig (score 1,9). Det er med andre ord en overvekt av yrkesorienterte dimittender som ikke oppfatter kursdeltagelsen under førstegangstjenesten som «svært» eller «nokså» avgjørende for at de fikk sin nåværende jobb. På spørsmålet om nytte i forbindelse med utdanning nærmer tyngdepunktet i svarfordelingen seg verdien nokså enig (2,9). Det er også tilfellet med spørsmålene om selvtilitt og karriereplan- legging. Alt i alt en passelig positiv reaksjon på de fem spørsmålene om kursenes nytte.

Hvis vi benytter korrelasjonsanalyse⁷ for å skille ut grupper av kurs som er (signifikant) positivt relatert til soldatenes nyttevurdering, finner vi at sjåføropp- læringen har positiv score over hele linjen – med ett unntak: Det hjelper ikke med flere sertifikater hvis man er utdanningsorientert. Ellers er det pålitelige og konsist- ente effekter på det generelle spørsmålet om nytte i tilknytning til jobb ($r=0,26$), om kunnskapene var avgjørende for at man fikk sin nåværende jobb ($r=0,24$), på spørsmålet om selvtilitt ($r=0,12$), og på spørsmålet om karriereplanlegging ($r=0,19$). Dess flere sertifikater, dess mer tilbøyelig er deltageren til å erklære seg enig i disse fire påstandene.

Vekter- og ordensvaktkursene vurderes ikke som mer nyttige enn andre kurs generelt, men gir et positivt utslag på spørsmålet om opplæringen var avgjørende for at man fikk sin nåværende jobb ($r=0,15$). Her finner vi dessuten et positivt ut- slag på spørsmålet om selvtilitt og karriereplanlegging (hhv. $r=0,08$ og $0,10$). Fag som data opplæring, kurs i allmennfag på videregående nivå og høyskolefag, gir bare utslag på spørsmålet om nytte i forbindelse med utdanning. Her er imidlertid ef- fektene temmelig sterke (hhv. $r=0,25$, $0,16$ og $0,30$).

Hobbykurs og andre praktiske kurs stimulerer selvtilitten (hhv. $r=0,09$ og $0,10$), og andre praktiske kurs gir dessuten positivt utslag på spørsmålet om kunn- skapene har hjulpet i forbindelse med fremtidig karriereplanlegging ($r=0,10$). Videregående yrkesfag gir ingen statistisk pålitelige utslag på noen av de fem

⁷ Vi kommenterer bare relasjoner som er signifikante på to prosent nivå eller lavere. Det vil si at sjansen for å ta feil når vi forkaster påstanden om at det ikke er noen sammenheng skal være mindre enn tre prosent.

nytteindikatorene. Disse kursene oppnår altså en score som er nær gjennomsnittet for kursdeltagelse generelt – uansett omfanget av deltagelsen på yrkesrettet opplæring på videregående nivå.

Vi kan med andre ord fremme en hypotese om at deltagelse innen sjåføropplæring og vekteropplæring gir positive sysselsettingseffekter, mens deltagelse på datakurs, allmennfag og høyskolefag gir positive effekter på sjansen til å manøvrere inn i utdanning etter dimisjon. Denne hypotesen testes i kapittel 5.

Man er seg selv nærmest

Hvordan oppfattes dagens kurstilbud? Ønsker soldatene en større satsning på klassiske skolefag, eller ønsker de kanskje flere korte, praktisk innrettede kurs, eventuelt kurs som fungerer som litt krydder etter at de er ferdig med de daglige gjøremålene? Vi ba dimittendene om å gi uttrykk for sine holdninger til slike spørsmål, ved å ta stilling til en serie påstander om kurstilbudets innretning i dag, og hva slags profil kurstilbudet burde hatt:

- Forsvaret bør tilby flere teoretiske kurs (enig)
- Forsvaret bør tilby flere kurs som kan inngå i ordinær utdanning (enig)
- Forsvaret bør tilby flere lengre kurs (enig)
- Kurstilbudet er for innrettet for dem med praktisk interesse (enig)
- Forsvaret bør tilby flere praktiske kurs (uenig)
- Forsvaret bør tilby flere kortere kurs (uenig)
- Kurstilbudet er for innrettet for dem med teoretisk interesse (uenig)

Svaralternativene var helt enig, nokså enig, nokså uenig, og helt uenig. I tillegg var det anledning til å svare vet ikke (usikker/indifferent).

De syv formuleringene angir en spenning (kontrovers) mellom det vi oppfatter som en teoretisk skoleorientert og en praktisk yrkesorientert preferanse. En stillingtagen som faller sammen med en konsekvent skoleorientert preferanse er angitt i parentes etter hver påstand.

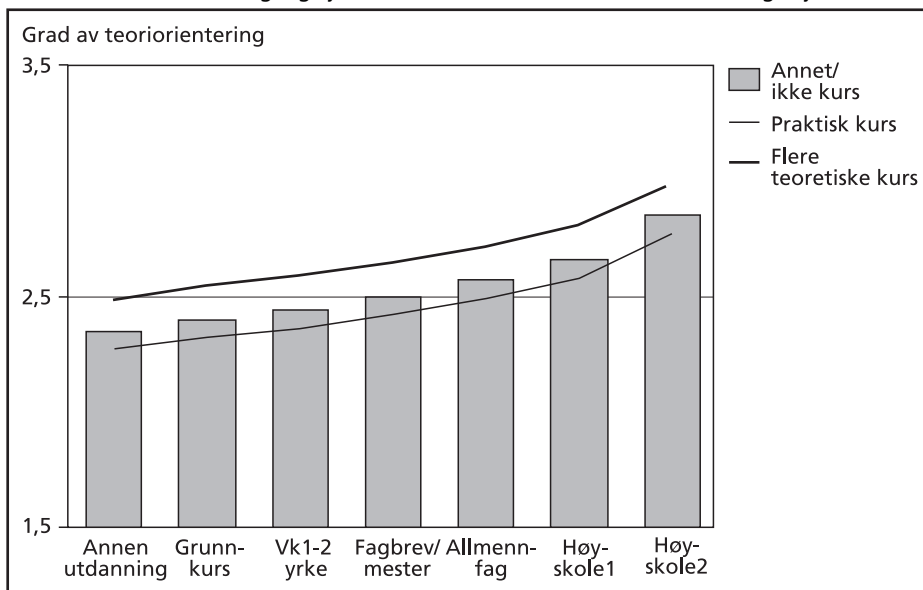
Nå har de fleste dimittendene svært sammensatte holdninger. Noen vil ha mer av alt (enighetseffekt), andre vil ha mindre av alt (protesteffekt), de fleste opererer med moderate synspunkter (nokså uenig/nokså enig over hele linjen) eller endog et tvisyn, og noen få opererer med helt konsistente oppfatninger langs skalaen praktisk teoretisk orientering (eller kanskje vi skulle si, yrkesrettet skoleorientert).

Vi har konstruert et samlemål – en additiv indeks – som bygger på en konsistent og for så vidt ekstrem, stillingstagen til dette holdningsbatteriet. Hvis man erklærer seg helt enig i at det bør være flere teoretiske kurs, flere lengre kurs, sterkere innretning mot skolefag, og at det eksisterende tilbudet er for praktisk innrettet, mens man er helt uenig i at det er behov for flere praktiske kurs, flere korte kurs, og at den eksisterende innretningen på kurstilbudet er for teoretisk, oppnås den maksimale scoren 4 på holdningsindeksen. Hvis man inntar motsatt holdning på alle de syv dimensjonene, oppnås minimumsscoren 1 på indeksen. Da er man konsekvent praktisk orientert i sitt syn på kurstilbudets innretning. Scoren 2,5 angir et tvisyn og/eller en usikker eller indifferent holdning.

Nå spør vi om det er en tendens til at man er seg selv nærmest. Med dette menes at man inntar en holdning som samsvarer med den utdanningen man har og/eller profilen på egen kursdeltagelse mens man var inne til førstegangstjeneste. Er det slik at for eksempel studenter stort sett ønsker et mer utviklet teoretisk skoleorientert tilbud på bekostning av et mer praktisk yrkesrettet tilbud, mens ungdom med bakgrunn fra for eksempel håndverks- og industrifag mener det stikk motsatte?

Vi står overfor et klassisk regresjonsproblem. Oppgaven er å forklare variasjonen i holdningene til de syv ovennevnte spørsmålene (scoren på samlemålet) ved hjelp av informasjon om soldatenes utdanningsnivå og -type før innrykk, samt

Figur 4.5 Score på holdningsindeksen (høy score betyr teoretisk-/skoleorientert) etter utdanningsnivå og -type, og om man tok praktisk yrkesrettede kurs eller allmennfaglige studierettede kurs under førstegangstjenesten. Skala=1–4. Estimert ved lineær regresjon. N=1484.



Forklaring: Annet (andre kurs)/ikke kurs er referansekategori

informasjon om hva slags innretning og omfang den enkeltes kursdeltagelse hadde mens man var inne til militærtjeneste. Konklusjonen er grei nok (figur 4.5): Holdningen er et ganske direkte uttrykk for ens utdanningserfaring og ens prioriteringer mens man var inne til førstegangstjeneste.⁸

Figur 4.5 viser det aktuelle utsnittet av variasjonsbredden på holdningsindeksen. Potensiell skala er 1–4, mens reell skala er 1,5–3,5. Scoren 1,5 innebærer at man nesten målbærer en konsistent praktisk yrkesrettet preferanse, mens scoren 3,5 innebærer at man nesten målbærer en konsistent teoretisk skoleorientert preferanse.

Hvis vi tar utgangspunkt i en gruppe soldater som deltok på andre kurs (verken praktiske eller teoretiske) eller som ikke deltok på kurs (dvs. referansekategori) – stolpene i figuren – illustreres at tilbøyeligheten til å være skole eller teoretisk orientert nærmest øker for steg (suksessivt) med økende utdanningsnivå. Unntaket er for så vidt soldater med «annen utdanning». Denne kategorien omfatter stort sett yrkesrettet utdanning som tekniske fagskoler og diverse etatsopplæring. Vi ser dessuten at soldater med bakgrunn fra allmennfag eller fra universiteter og høyskoler er signifikant mer skoleorientert i sine kurspreferanser enn soldater med yrkesrettet utdanning, uansett nivå på yrkesutdanningen (alt annet likt). Dermed har vi illustrert den rendyrkede effekten av utdanningsnivå og -type på holdningen til graden av teoretisk profilering på kurstilbudet.

Deretter observeres et statistisk pålitelig «positivt» utslag (skift) på grad av skoleorientering hvis soldaten har deltatt på teoretisk orienterte kurs under militærtjenesten (alt annet likt, dvs. uansett tidligere utdanningsnivå og -type). Med teoretisk orientering på kursaktiviteten menes her høyskolefag, allmenne fag på videregående nivå (inkludert handels- og kontorlag) og edb-opplæring. Tilsvarende får vi et statistisk pålitelig «negativt» utslag på skoleorienteringen hvis soldaten har valgt praktisk rettede eller yrkesorienterte kurs (alt annet likt). Praktiske kurs omfatter sjåfør, videregående yrkesfag og vekter- og ordensvaktopplæring.

Vi kan trygt konkludere at soldatene ønsker mer av det de har behov og interesse for selv, gjerne på bekostning av andre soldaters behov og interesser. Samtidig er det viktig å understreke at det er signifikante avvik fra dette mønsteret, og

⁸ En lineær regresjon (ikke vist her) av utdanningsnivå og type, antall praktisk yrkesrettede kurs (sjåfør, vekter, sikkerhetskurs, div. håndverks- og industrifag, vekter), antall teoretisk skoleorienterte kurs (universitets- og høyskolefag, allmennfag, handels- og kontorlag, data), og antall hobbykurs, forklarer om lag 19 prosent av den totale variasjonen (variansen) på indeksen. Grad av hobbyorientering fremstår som irrelevant, mens kombinasjoner av utdanningsnivå og -type, og kursdeltagelsens profil og omfang under førstegangstjenesten, gir temmelig sterke (signifikante) effekter. Modellen er balansert: Et histogram over standardiserte feilprediksjoner er nesten perfekt normalfordelt. Utdanningsbakgrunn har isolert sett større effekt enn hva slags kurs man deltok på under førstegangstjenesten (dvs. gitt betingelsen «under ellers like forhold» – *ceteris paribus*).

at det er mange respondenter som uttrykker et tvisyn. Som gruppe betraktet, må vi uansett si at dimittendene forholder seg svært sammensatt, at deres preferanser blir forståelige når vi blir klar over hvem de er, og at Voksenopplæringen nettopp må opprettholde sitt omfattende tilbud for å treffe soldatenes ulike behov og interesser.

4.6 Generell informasjon og personlig veiledning

Vi oppfatter brukernes vurdering av kurstilbudet som temmelig positiv. I de fleste tilfellene var man ganske fornøyd, og det var langt vanligere at en bruker svarte at han var svært fornøyd enn at han uttrykte misnøye med det tilbudet han benyttet seg av (nokså eller svært misfornøyd).

Det samme kan neppe sies om den generelle informasjonsvirksomheten. Voksenopplæringen har ikke bare tatt mål av seg til å bedre soldatenes kunnskap om samfunnet, til å bedre deres praktiske og teoretiske kompetanse samt til å gi dem meningsfulle tilbud etter dagens dont. Voksenopplæringen tar også ansvar for at soldatene får informasjon om arbeidsmarkedet og at de får mulighet til å søke personlig yrkes- og studieveiledning mens de er inne til førstegangstjeneste. I dette arbeidet får etaten hjelp av arbeidskraftmyndighetene.

Den generelle informasjonen når ikke frem til alle

Selv om opptjente rettigheter til dagpenger ved arbeidsledighet etter dimisjon er blitt beskåret, har ungdommene fortsatt rett til å heve dagpenger etter en stipulert inntekt i inntil 26 uker hvis de registrerer seg som helt arbeidsledige på det lokale arbeidskontoret. Per dato stipuleres inntekten til tre grunnbeløp i Folketrygden (rundt 125 000 kr.), og kompensasjonsgraden ved arbeidsledighet er om lag 62 prosent. Vi spurte dimittendene om de fikk informasjon om dagpengerettigheter og om Arbeidsformidlingens tilbud mens de var inne til førstegangstjeneste. Svaralternativene var:

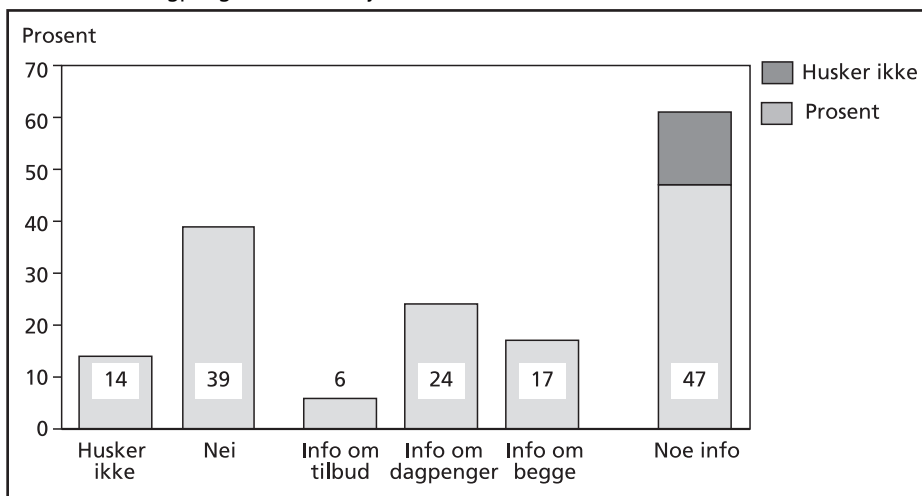
- Jeg fikk informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud
- Jeg fikk informasjon om retten til dagpenger etter dimisjon
- Jeg fikk verken informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud eller om retten til dagpenger etter dimisjon
- Husker ikke

Fire av ti (39 prosent) svarte tvert *nei* på dette spørsmålet, 14 prosent kunne ikke huske om de hadde fått slik informasjon, 41 prosent svarte at de var blitt informert om dagpengerrettighetene, mens 30 prosent oppga at de hadde fått informasjon om arbeidsformidlingens tilbud til dimitterte soldater. Det var altså bare 17 prosent som hevdet at de var informert om begge deler, 24 prosent som hevdet at de utelukkende hadde fått informasjon om dagpengeretten og seks prosent som utelukkende hadde hørt om Arbeidsformidlingens tilbud (dvs. ikke kjente til dagpengeretten).

Vi må nok ta høyde for at dimittendene husker det de har bruk for å huske. Spørsmålet ble tross alt stilt 8–14 måneder etter at man forlot militæret. Mange blir sikkert bedt om å huske to år tilbake i tid. Sjansen for feilmemorering er stor. La oss derfor lansere en hypotese om at det primært er de soldatene som hadde bruk for Arbeidsformidlingens tjenester som husker den informasjonen etaten ga om dagpenger og tilbud mens de tjenestegjorde på moen. Hvis denne tolkningen er riktig, bør i hvert fall de dimittendene som oppsøkte arbeidskontoret etter dimisjon huske om de fikk relevant informasjonen eller ikke. Er det en tendens til at soldater som meldte seg på arbeidskontoret i løpet av undersøkelsens referanseperiode er overrepresentert blant dimittender som hevder at de fikk denne informasjonen? Det er naturligvis tilfellet:

Om lag 24 prosent oppga at de hadde vært arbeidsledige mellom dimisjon og intervjudtidspunkt, slik vi registrerer dimittendledighet i vår undersøkelse.⁹ Blant

Figur 4.6 Andelen som oppgir at de fikk informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud og/eller om retten til dagpenger etter dimisjon. Prosent (N=1473)



⁹ Vi minner om definisjonen: Man registreres som arbeidsledig dimittend hvis man oppgir arbeidsledighet på intervjudtidspunkt, eller hvis man har brukt rundt 3 måneder eller mer på å manøvrere inn i sin nåværende hovedbeskjeftigelse etter dimisjon. Da må man samtidig

dimittender som ikke husker om de fikk slik informasjon, var ledighetsandelen 15 prosent, og blant dem som positivt kan huske at de ble informert om dagpengeretten etter dimisjon var ledighetsandelen 32 prosent – altså dobbelt så høy. Denne forskjellen er statistisk pålitelig. Samtidig er det faktisk en tredjedel av de arbeidsledige etter dimisjon, som svarer tvert nei både på spørsmålet om de ble informert om dagpengerettigheter og på spørsmålet om de ble informert om Arbeidsformidlingens generelle tilbud til de vernepliktige – og disse soldatene hadde unektelig hatt nytte av denne informasjonen. Samtidig kan de naturligvis ha vært oppmerksom på rettighetene og mulighetene likevel – for eksempel via jungeltelegrafene (nettverket).

Derfor aksepterer vi at hukommelsen fungerer selektivt, men vi tviler på at denne seleksjonen alene er i stand til å forklare hvorfor nesten 40 prosent svarer at de ikke ble informert. La oss konkludere at det bør være rom for forbedringer i evnen (og viljen) til å gi soldatene informasjon om dagpengerettigheter og om arbeidsformidlingens tilbud, i hvert fall så mye at man er i stand til å huske at man har fått denne informasjonen hvis man i ettertid fikk bruk for den.

Til slutt finner vi at det er færre som hevder at de ikke ble informert i Luftforsvaret (35 prosent) enn i Sjøforsvaret (43 prosent). Denne forskjellen er statistisk pålitelig. Forbedringspotensialet burde med andre ord være størst i Sjøforsvaret.

Kvalitetsvurderingen er lite oppløftende

Soldater som fikk informasjon ble i tillegg bedt om å svare på et enkelt spørsmål om kvaliteten på den generelle informasjonen om situasjonen på arbeidsmarkedet og om tilbudet om studieveiledning og yrkesveiledning. Blir disse tilbudene i ettertid oppfattet som svært gode, nokså gode, nokså dårlige eller svært dårlige?

Svaret er åpenbart: Vi observerer at det er 50–60 prosentpoeng flere som vurderer disse tilbudene som svært dårlige eller nokså dårlige enn som vurderer dem som svært gode eller nokså gode. Det er altså en sterk negativ opinionsbalanse i svarfordelingen. Mens 90 prosent ville anbefale vennene sine å benytte seg av Voksenopplæringens kurstilbud under førstegangstjenesten, er det bare rundt 40 prosent som svarer at de vil anbefale vennene sine å benytte seg av tilbudet om personlig studie- og yrkesveiledning under førstegangstjenesten. Dette fungerer etter vår oppfatning, som et svært direkte uttrykk for soldatenes kvalitetsvurdering.

oppgi at man har vært arbeidsledig og/eller oppgi dagpenger som en viktig inntektskilde i referanseperioden. Vi mister nok korttidsledigheten i forbindelse med dimittering, men fanger opp den gruppen som opplever en lengere ledighetsperiode etter dimisjon eller som opplever gjentatte ledighetsperioder. Det er sannsynligvis ikke noe dårlig tips om nydimittendledigheten angis til å være dobbelt så høy som det vi registrerer – særlig i 1996 (dvs. 40–50 prosent av dimmekullet).

Inntrykket bekrefte for så vidt når vi spør om soldatene synes de var godt orientert om sine muligheter på arbeidsmarkedet eller i utdanning etter dimisjon. Opinionsbalansen er fortsatt svakt negativ: Rundt 15 prosent av dimittendene synes de var svært godt orientert om mulighetene sine, mens rundt 25 prosent svarer at de var nokså godt orientert. Denne svarfordelingen påvirkes ikke av å luke ut soldater som dimitterer til sin gamle jobb eller skoleplass.

Samtidig etterlyses større satsning på informasjon om skole og arbeidsliv

Det virker nesten paradoksalt, men samtidig som dimittendene har uttrykt seg kritisk til dagens informasjons- og veiledningstilbud, erklærer nesten åtte av ti seg helt eller nokså enig i en påstand om at Forsvaret bør satse mer på å informere og veilede om skole og arbeidsmarked.

Et tilbud om karriereplanlegging som svar på dette paradokset?

I tråd med Forsvarsministerens handlingsplan (jf. syvpunksprogrammet, kapittel 1) har Voksenopplæringen utviklet et nytt satsningsområde. Etaten tilbyr hjelp til karriereplanlegging for soldater som ønsker det. Soldatene besvarer et spørreskjema som blant annet inneholder følgende punkter:

- Kartlegging av utdanningsnivå og -type, inkludert om man har bestått eksamen eller ikke
- Kartlegging av sertifikater (sjåfør, andre)
- Yrkespraksis av tre måneders varighet eller mer (type og omfang)
- Om man har lese- og skrivevansker og/eller såkalte regnevansker
- Beskjeftigelsessituasjonen før innkalling til førstegangstjenesten (utdanning, fulltids-/deltidsarbeid, arbeidsledig, tiltak)
- Forventet beskjeftigelse ved dimisjon
- Et punkt som omhandler «mine mål», det vil si mulige fremtidige yrkesvalg, hvilke ønsker og aspirasjoner man har

Veiledningen er primært orientert mot *kurstilbudet* under førstegangstjenesten. Ved å ta utgangspunkt i den informasjonen soldaten selv gir om sin utdannings- og yrkesbakgrunn, samt sine utdannings- og yrkesmål, kan man foreslå kurs som tetter hull i tidligere skolegang (diverse skolefag) og/eller som løfter formalkompetansen

opp et trinn på kompetansestigen. Det siste kan for eksempel være forkurs og forberedende prøver til universiteter og høyskoler. Voksenopplæringen bistår dessuten den enkelte med å skaffe oversikt over opptakskrav til skoler eller utdanning vedkommende kunne tenke seg. Et element i dette veiledningsarbeidet er å hjelpe soldaten til å vurdere realismen i utdannings- og yrkesmålene. Voksenopplæringen arbeider også med å utvikle et tilbud som gir informasjon og veiledning innen yrke og yrkesvalg. Her er det antagelig store variasjoner i tilbudet. På informert hold i etaten opplyses det at dette tilbudet per dato bare finnes ved noen avdelinger. Jobbsøkerkurset, det kurset soldatene kalte «selg meg selv» og kurs i bedriftsetablering – som også inngår i yrkesveiledningstilbudet – finnes de fleste steder.

Informasjonen om veiledningstilbudet er obligatorisk. Det samme gjelder utfyllingen av det ovennevnte spørreskjemaet. Tilbudet til den enkelte er imidlertid frivillig. Man kan både dytte bakfra og trekke forfra (les; legge til rette, argumentere, lokke og motivere), men man kan naturligvis ikke tvinge folk til å gjennomgå personlig veiledning.

Etter vår oppfatning, er dette en meget interessant tiltakspakke, og kan være en vei å gå for å møte det behovet soldatene gir uttrykk for i sitt tvisyn på informasjons- og veiledningsvirksomheten frem til våren 1997.¹⁰

4.7 Soldatenes oppfatning av militærtjenestens nytte

Soldatene ble bedt om å uttrykke sine holdninger til førstegangstjenesten ved å ta stilling til seks ulike påstander om hvordan de opplevde militærtjenesten, og hvordan de i ettertid vurderer utbyttet av den. De kunne erklære seg helt enig, nokså

¹⁰ Hvis man kommer inn til førstegangstjeneste med et sysselsettingsproblem er sjansen stor for at man dimitterer til ledighet (foregriper kapittel 5). Det kan man trygt fortelle soldatene i plenum. Videre, vil det være en utfordring å finne et balansepunkt mellom behovet for oversikt (generell informasjon om arbeid og utdanning) og behovet for detaljerte og gjerne lokalt forankrede planer. I denne forbindelsen kan det kanskje være en trøst at det i Norge har vært (og er) ganske vanlig å skifte yrke, også blant personer med forholdsvis spesialisert utdanning – for eksempel med yrkesfaglig utdanning på videregående nivå (Vassnes 1980:45–57). Det er ikke bare «teoretisk» skolerte personer de som har gjennomgått en opplæring som gir dem valgmuligheter, dvs. muligheter til å lære/spesialisere seg til noe annet. Det er med andre ord ikke sikkert at personlig yrkesveiledning utelukkende må bygge på en detaljert eller streng konsistens mellom utdannings- og yrkesbakgrunn og den «karrieren» som brettes ut for den enkelte under veiledningen. Samtidig forventer nok soldatene at det skal være en viss konsistens. Det betyr at man bør ha kunnskap om tidligere utdanning og yrkeserfaring for å kunne gi relevante anbefalinger til den enkelte ungdom – men at man utover dette har betydelige frihetsgrader.

enig, nokså uenig eller helt enig (pluss vet ikke) i følgende utsagn om militærtjenesten:

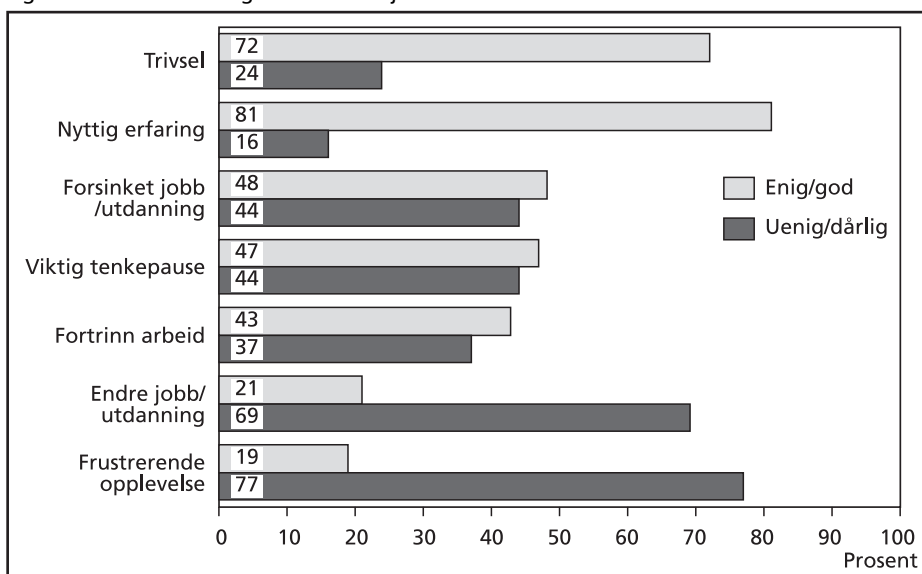
- Det har vært en nyttig erfaring (Nyttig erfaring i figur 4.7)
- Det har vært en frustrerende opplevelse (Frustrerende opplevelse i figuren)
- Det har vært en viktig tenkepause (Viktig tenkepause i figuren)
- Det har forsinket mine jobb/utdanningsplaner (Forsinkelse i figuren)
- Å avtjene verneplikten har gitt meg et fortrinn på arbeidsmarkedet (Fortrinn i figuren)
- Det har bidratt til å endre mine jobb/utdanningsplaner (Endre planer i figuren)

En nyttig erfaring som i mindre grad betaler seg

Et markert flertall sier i ettertid at førstegangstjenesten var en nyttig erfaring. Det er også et klart flertall som benekter at den representerte en frustrerende opplevelse for dem. I synet på andre former for utbytte av militærtjenesten, er det imidlertid langt mer sammensatte (polariserte) holdninger og forventninger:

Hvis vi resonnerer ved hjelp av opinionsbalansescore, er det nesten perfekt balanse i synet på om militærtjenesten har gitt den enkelte en viktig tenkepause:

Figur 4.7 Noen holdninger til militærtjenesten. Prosent



47 prosent mener for så vidt ja (helt/nokså enig), mens 44 prosent erklærer seg helt eller nokså uenig. Det er også balanse i synet på om militærtjenesten har forsinket den enkeltes fremdrift i arbeid og utdanning, og det er tilnærmet balanse i forventningene til utbyttet på arbeidsmarkedet etter dimisjon.

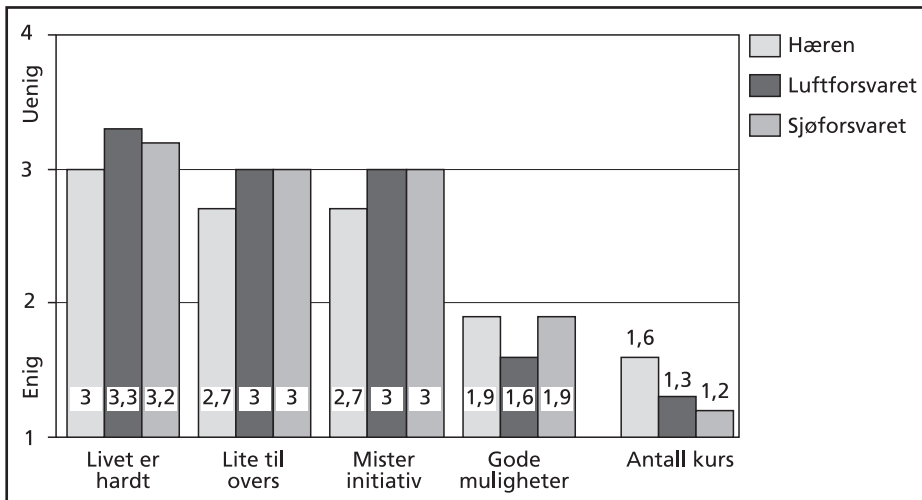
Førstegangstjenesten representerer en nyttig erfaring for de fleste, men den innebærer samtidig et brudd i den naturlige overgangen mellom utdanning og arbeid og mellom ungdomstid og voksenliv (etableringsfasen). Dette blandede inntrykket av opinionen forsterkes når vi spør om soldatene har endret planer: Nei, det er bare omkring 20 prosent som har gjort det. Man trives ganske bra, erfaringen er nyttig, den oppfattes heller ikke som en frustrerende opplevelse, men den oppleves ikke – i gjennomsnitt – som fordelaktig etter dimisjon: Noen har benyttet tiden til å tenke seg om, og noen har tro på at det vil gi dem fordeler fremover, men det er altså like mange som ikke deler disse oppfatningene og forventningene.

Selv om brakkesjuken truer noen, er det gode muligheter til å gå på kurs

Hvordan påvirker selve tjenesten soldatene – preges de av initiativløshet og brakkesjuka, eller synes de generelt det er gode muligheter for å gå på kurs?

Tre påstander som indikerer at man enten presses så hardt under tjenesten at overskuddet forsvinner, eller at soldatlivet tar fra deg initiativ og lyst til å sette igang noe på egenhånd, blir for så vidt avvist av dimittendene (figur 4.8). I Sjøforsvaret og Luftforsvaret svarer man i gjennomsnitt at man er nokså uenig i påstander

Figur 4.8 Holdninger til fire påstander om rammebetingelsene for kursdeltagelse. Skala 1-4(=helt uenig). Gjennomsnittsscore



som antyder at overskuddet og initiativet forsvinner under førstegangstjenesten (verdien 3 på skalaen fra 1 til 4). Soldater fra Hæren har imidlertid et tyngdepunkt i svarfordelingen som ligger nær vet ikke/indifferent på to av påstandene («soldatlivet gir lite til overs» og «soldatlivet tar fra deg initiativ»).

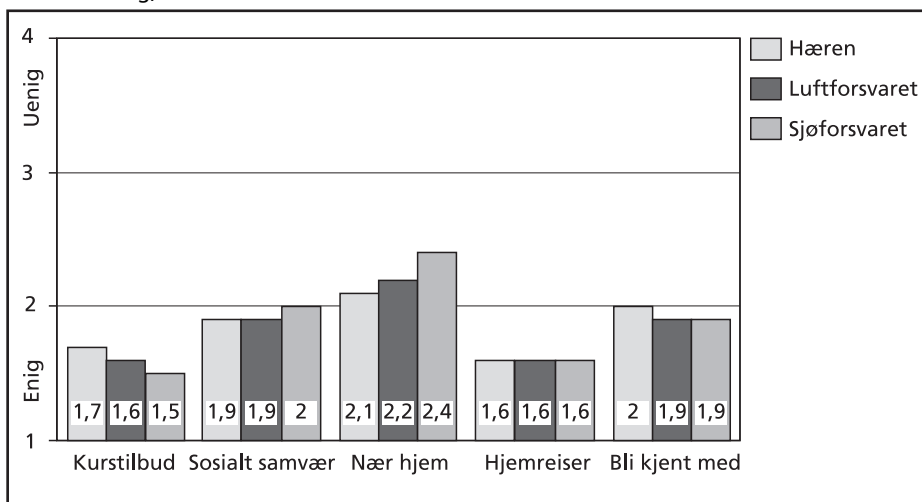
Når man skal fordele skyld er imidlertid reaksjonen entydig: Om lag 80 prosent er nokså enig eller helt enig i at mulighetene til å delta på kurs er gode for den som har selvdisiplin til å utnytte den ledige tiden.

4.8 Råd til Forsvaret

Hva bør Forsvaret gjøre for å gi soldatene en mer meningsfull tjeneste? Respondentene kunne besvare spørsmålet ved å ta stilling til fem påstander om hva Forsvaret burde foreta seg. Skalaen gikk fra helt enig til helt uenig, med mulig til å svare vet ikke i tillegg. Det var også anledning til å besvare et åpent spørsmål om hva som skulle til. De fem påstandene var:

- Forsvaret burde utvide sitt kurstilbud (Kurstilbud i figur 4.9)
- Forsvaret burde satse mer på sosialt samvær mellom soldatene (Sosialt samvær i figuren)

Figur 4.9 Tiltak for å gi soldatene en mer meningsfylt tjeneste, etter forsvarsgren. Gjennomsnittsscorer. Skala 1=svært enig, 2=nokså enig, 2,5=vet ikke/indifferent, 3=nokså uenig, 4=svært uenig)



- Forsvaret burde satse mer på å gi soldatene muligheter til å tjenestegjøre nærmere hjemstedet sitt (Nær hjem i figuren)
- Forsvaret burde gi soldatene muligheten til flere hjemreiser (Hjemreiser i figuren)
- Forsvaret burde legge forholdene til rette for at soldatene kan bli bedre kjent med landsdelen og lokalbefolkningen der de tjenestegjør (Bli kjent med i figuren)

Dette er positivt formulerte utsagn som helt sikkert gir betydelige enighetseffekter. Samtidig varierer den relative andelen som erklærer seg helt enig eller nokså enig i disse utsagnene så mye at det antagelige sier noe om prioriteringer blant de vernepliktige (figur 4.9). Minst åtte av ti ønsker et utvidet kurstilbud og flere hjemreiser. Syv av ti ønsker større satsning på sosialt samvær. Syv av ti erklærer seg enig (helt eller nokså) i at forholdene bør legges til rette for at soldatene kan bli bedre kjent med lokalbefolkningen og landsdelen der de tjenestegjør. Det er «bare» rundt halvparten som ønsker at Forsvaret skal satse på en tjeneste i nærheten av hjemstedet. Mange ønsker naturligvis alt dette på en gang, men det er altså en tendens til at kurstilbud og hjemreiser vektlegges av flere respondenter enn at det for eksempel skal bli mulig å gjennomføre tjenesten i nærheten av der man er bosatt.

Noen argumenter for og imot differensiering og fleksibilitet

Vi skylder å nevne at særlig én av disse holdningene påvirkes av soldatenes *livssituasjon*: Ønsket om å tjenestegjøre nærmere hjemstedet er klart mer utbredt blant soldater som antagelig er førstegangsfedre og/eller nygifte (nyetablerte) enn blant alle andre, der andre inkluderer soldater som rapporterer at de forsørger minst to barn. Dette inntrykket forsterkes av de svarene dimittendene gir på åpne spørsmål om hvordan de opplevde militærtjenesten og hva de mener at Forsvaret bør gjøre for å bedre deres trivsel og livssituasjon.

Vi synes det var tre fremtredende trekk i de åpne svarene:

1. Svært mange av soldatene kritiserte befalets holdning til de menige. De kommer til militærtjenesten som myndige personer, en del av dem er endog godt voksne, og de forventer å bli behandlet som voksne, myndige mennesker.
2. Soldatene har svært ulike holdninger til (polarisert syn på) tjenestens grunnleggende innretning eller profil: Ganske mange opplever seg primært som *sivilister i uniform*. De ønsker at Forsvaret tar mer hensyn til dette faktum, og etterlyser et mer sivilt preg på tjenesten generelt sett, og særlig på muligheten for å leve et fullverdig liv som sivilist etter dagens militære gjøremål

(f.eks. muligheter for praktisere musikkøvelser, andre kulturelle aktiviteter, fritid, skole, studieplasser, bedre kantine, og forbausende mange savner ølservering ...). En del dimittender oppfatter seg primært som *soldater*. Disse ungdommene etterlyser et mer militært preg på førstegangstjenesten: «Vi er her for å lære og slåss ...»

3. En gruppe består av enkeltindivider som opplever livssituasjonen som problematisk fordi de må være borte fra sine nærmeste (samboere, ektefeller og/eller små barn), og de uttrykker sin frustrasjon og sorg over dette. Det er en del som bebreider førstegangstjenesten for at et forhold eller et ekteskap sprakk, eller for at de ble fratatt muligheten til å tilbringe tid sammen med sitt førstefødte barn (det første leveåret).

Man kan gjerne utlegge dette sammensatte bildet av soldatenes behov, prioriteringer og ønskemål som uttrykk for at de *som gruppe* etterspør større differensiering og mer fleksibilitet i tilbudet på fritiden og i selve militærtjenestens innretning. Man kan innvende at når samfunnet pålegger mennesker byrder, bør disse byrdene ikke differensieres for mye – i hvert fall ikke så mye at det blir åpenbart at mange slipper vesentlig lettere enn andre. Underforstått: Hvis en slik oppfatning nedfeller seg blant de vernepliktige, vil deres motivasjon utsettes for press. Det blir ikke lenger så enkelt å spille på den enkeltes pliktfølelse, og man risikerer å måtte kompensere ved å belønne innsats på annen måte – for eksempel ved å utbetale lønn, ved å gi fortrinn i arbeid og utdanning, og lignende.

Når vi spurte de vernepliktige om dette i 1990, fant vi at det var større toleranse overfor byrdeulikhet enn det var overfor gratispassasjerer.¹¹ Hvis man visste at alle bar en byrde – stor eller liten – var det tilsynelatende stor forståelse for at Forsvaret måtte differensiere belastningen mellom ulike grupper vernepliktige soldater.

Derfor kan et tøft seleksjonsregime – at man for eksempel kasserer store deler av årskullet gjennom en streng praktisering av kravkatalog og tilskrivning av kvalifikasjonsprofiler (kognitive ferdigheter, helse, yrkespraksis og utdanning) – representere en større trussel overfor den generelle motivasjonen enn for eksempel en inkluderende utvelgelse kombinert med mer skreddersydde tilpasninger overfor soldatener med en spesiell livs- eller arbeidssituasjon.¹²

¹¹ Se Grøgaard og Ugland 1992:9–27), eventuelt St. prp. nr. 98 (1991–92:10–19).

¹² Nyetablerte er nevnt, og det kan også være et behov for å ta spesielt hensyn til f.eks. selvstendig næringsdrivende, generelt soldater som har etablert sin egen arbeidsplass, som har ansatt andre, og som kjemper for at virksomheten skal overleve. I de åpne svarene utgjør ikke soldater med slike behov noen stor gruppe, men de finnes.

5 Effektevaluering

5.1 Innledning med problemstillinger

Så langt har vi fått innblikk i kursaktiviteten til soldater som var inne til førstegangstjeneste i perioden juli 1995 – april 1997. Vi har også diskutert soldatenes evaluering av kursenes kvalitet, av Arbeidsformidlingens og Voksenopplæringens veilednings- og informasjonsvirksomhet, samt hvordan dimittendene oppfattet selve førstegangstjenesten. Til slutt skisserte vi soldatenes anbefalinger til Forsvaret og til Voksenopplæringen i Forsvaret: Et utvidet kurstilbud fremstod som like ettertraktet som for eksempel flere gratis hjemreiser.

Det kan være gunstig å kombinere ulike perspektiver

Voksenopplæringen skal bidra til at soldatene trives, og at de opplever en mer meningsfylt militærtjeneste («et mer meningsfylt liv»). Dimittendene oppfatter kurstilbudet som et viktig virkemiddel i så måte: 84 prosent erklærte seg helt eller nokså enig i en påstand om at en utvidelse av Forsvarets kurstilbud bidrar til å gi soldatene en mer meningsfylt tjeneste, og 76 prosent var helt eller nokså enig i at kurstilbudet er svært viktig for soldatenes trivsel.

Når man evaluerer et aktivitetstilbud eller et tiltak, er det naturligvis svært viktig å spørre brukerne hvordan de oppfatter tilbudet (tiltaket). I samfunnsforskning heter det gjerne at forskeren skal lage modeller av de modellene aktørene selv opererer med (i sin common-sense bevissthet) på den sosiale scene. Ved å legge vekt på å formidle soldatenes egen oppfatning, har vi forsøkt å leve opp til denne programerklæringen.¹

Samtidig trenger det ikke alltid å være fullstendig samsvar mellom deltagerens egne vurderinger av hvordan et tilbud (tiltak) virker, og en observatørs vurdering av denne virkningen. Vi fant for eksempel at aktivitetsnivået ved avdelingen – at det var lite dødtid og stress (tidsnød) – hadde en positiv innflytelse både på soldatens trivsel og deres kursdeltagelse. Det var tilsynelatende gunstig at man opplevde noe slingringsmann i tjenesten – bare det ikke var for mye. Trivselen var

¹ Dette kan oppfattes som essensen i et aktør- eller brukerorientert forskningsprogram som kalles fenomenologi (Schutz 1967).

imidlertid ikke relatert til forskjeller i kursdeltagelse, statistisk sett. Soldatene kan fortsatt ha rett i at kurstilbudet utgjør ett av fundamentene for deres opplevelse av mening og trivsel. Tilbudet favner så vidt og treffer så bredt, at vi ikke sammenligner soldatenes opplevelse av mening eller trivsel i situasjoner med og uten kurstilbud. Tilbudet er der hele tiden. Uten å bli beskyldt for å drive polemikk mot respondentene våre, har vi i det minste pekt på en bakenforliggende faktor – aktivitetsnivået ved avdelingene – som kaster lys over soldatenes trivsel mens de var inne til førstegangstjeneste.²

Vi tillater oss for så vidt å forlate brukersynspunktet når vi forsøker å beregne sysselsettingseffekten av Voksenopplærings kursstilbud for en periode som strekker seg fra åtte til fjorten måneder etter dimisjon.³ Tilnæringsmåten kan gjerne oppfattes som «behaviouristisk»: Vi ser bare på hva folk har gjort, ikke hva de måtte synes eller mene om det som har skjedd, eller som de har foretatt seg.⁴

En ambisiøs målsetting

Voksenopplæringen har også tatt mål av seg til å presentere et tilbud som reduserer den vernepliktiges sjanse for å dimittere til arbeidsledighet. Flere tidligere evalueringer har vist at dette er en svært ambisiøs målsetting. Bogen og Grøgaard (1987) fant ikke statistisk pålitelige (netto)effekter av soldatenes kursdeltagelse på sjansen for å dimittere til arbeidsledighet i et studium av fire tilsvarende dimmekull rundt 1985. Nergård (1991) fant i sitt studium av dimittender fra Brigade Nord i 1989, at soldater som fikk utdannings- eller studieplass og som tok sikte på å fortsette med skolegang eller studier etter endt tjeneste, var den eneste gruppen som var helt skjermet mot den omfattende dimittendledigheten rundt 1990. Det er imidlertid ikke helt klart om kursaktiviteten i seg selv dempet ledighetsforventningen ved dimisjon (alt annet likt).

Begge disse undersøkelsene understreker at *fienden er mektig*, og at det er vanskelig å oppnå mye på kort sikt. Det kan være nyttig å minne om at selv om 110 millioner kroner til Voksenopplæring er mye penger, så representerer dette beløpet

² I Fafos evaluering av praksisplasstiltaket (offentlig sektor) og Næringslivets fadderordning (privat sektor) for arbeidsledige 20–24 åringer i 1994/95, fant vi for så vidt en lignende diskrepans mellom deltagerne og vår egen evaluering av de to tiltakene. Praksisplasstiltaket fikk best «karakter» blant deltagerne, mens det var fadderordningen som stakk av med gevinsten når vi målte sysselsettingseffekten av de to tiltakene (se Eldring og Grøgaard 1996, Grøgaard 1997:147, 150–151).

³ Referanseperioden er åtte til fjorten måneder hvis kontingent brukes som indikator, syv til seksten måneder reelt sett. For statistiske formål er den førstnevnte indikatoren god nok.

⁴ Den naturlige referansen her er Skinner 1971.

tross alt bare 5000–6000 kroner per soldat i en standard innrykksstyrke (om lag 20 000 personer), 6000–7000 kroner per soldat i en standard dimisjonsstyrke (om lag 17 000 personer) – eventuelt omtrent 9000 kroner per kursdeltager under førstegangstjenesten.

Nergård (1991) anbefaler Voksenopplæringen å tenke langsiktig – for eksempel, at den bør prioritere å legge forholdene til rette for at soldater får tett hull i tidligere ikkefullførte eller havarete utdanningsprosjekter, og at den bør satse på tilbud som åpner porter både for skoleorientert og arbeidsorientert ungdom (for eksempel forberedende og sjåføropplæring). Det er stor sjanse for at slik kompetanseheving hjelper soldatene på mellomlang og lang sikt.

På tross av tidligere funn og anbefalinger – finner vi noen kortsiktige kurseffekter denne gangen?

Problemstillinger

I dette kapitlet undersøkes om kursaktiviteten under førstegangstjenesten reduserer sjansen for at en dimittert soldat får en ledighetsperiode etter dimisjon. Vi undersøker også om kompetansegivende og/eller yrkesrettede kurs bedrer de tidligere soldatenes mulighet til å manøvrere inn i utdanning eller ordinært arbeid i løpet av undersøkelsens referanseperiode, hvis det først går så galt at de dimitterer til ledighet. Med *referanseperiode* menes tidsrommet fra dimisjon til intervju – om lag 8–14 måneder etter dimisjon for de fire kontingentene. Vi undersøker tre problemstillinger:

1. Reduserer kursdeltagelsen sjansen for at en dimittend får en eller annen ledighetsperiode i løpet av undersøkelsens referanseperiode – alt annet likt?⁵
2. Øker kursdeltagelsen utstrømningen fra ledighet til ordinært arbeid eller skolegang hvis det først går så galt at dimittenden får en ledighetsperiode etter dimisjon – alt annet likt?
3. Påvirker profilen i kursdeltagelsen (type og antall) beskjeftigelsessituasjonen til de dimittendene som manøvrerer inn i ordinært arbeid eller utdanning i løpet av referanseperioden – alt annet likt?

Soldatene hadde meget bestemte oppfatninger om hvilken form for opplæring som hjalp dem inn i et ansettelsesforhold eller inn i utdanning etter dimisjon – de uttrykte til og med at noen former for opplæring var *avgjørende* for at de fikk en bestemt jobb. Disse oppfatningene lanseres som hypoteser for vår effektevaluering:

⁵ Vi minner om at dette er modellberegninger. Med alt annet likt menes at alle andre forhold som inngår i modellen holdes konstant. Det er altså netto effekter som beregnes (estimeres).

- Kunnskapene fra sjåfør- og vekteropplæring beskytter mot arbeidsledighet, ved at disse kursene bidrar til å skaffe soldatene arbeid etter dimisjon – alt annet likt. I praksis begrenses termen arbeid til fast jobb (heltid eller deltid) eller midlertidig jobb på heltid.
- Kunnskapene fra teorifag på videregående nivå og/eller på universitets- og høyskolenivå, samt edb-opplæring, beskytter mot arbeidsledighet, ved at disse kursene bidrar til å føre soldatene inn i utdanning etter dimisjon – alt annet likt.

Uten at vi har spurt om dette direkte, undersøker vi også om det finnes indikasjoner på at *ungdomsgarantien* ikke fanger opp de langtidsledige dimittendene. Innskrenkningen i dagpengerettighetene fra 80 uker til 26 uker etter dimisjon, skal kompenseres med en utvidelse av denne garantien, ved at 20–24 åringer som ikke har ordinært arbeid eller skoleplass skal tilbys plass på et sysselsettings- eller kvalifiseringstiltak. Er det noe som tyder på at «maskevidden» har vært for stor for et signifikant mindretall av våre dimittender?

5.2 En produkt-prosess-modell – seleksjonsproblemet

For å teste påstanden (hypotesen) om at kompetansegivende og yrkesrettet kursdeltagelse virker, kan vi benytte en produkt-prosess betraktning. Produkt-prosess-modellen består av tre komponenter: Det man har med seg inn av formative kjennetegn, og for så vidt også motivasjon, innstilling, pågangsmot med mer (*input*), det man eksponeres for der og da (*prosess*), og de konsekvensene denne sammenstillingen av inngangsverdier og prosesskjennetegn får for beskjeftigelsessituasjonen blant dimittendene (*output*)⁶.

Hvorfor er det så viktig å skille mellom det man har med seg inn i et «forsk» (inputs) og det man eksponeres for (prosess), når man skal måle virkningen av en bestemt eksponering eller et bestemt tiltak? La oss ta et eksempel:

Et instruktivt eksempel

Anta at vi ønsker å evaluere undervisningens betydning for elevenes prestasjonsnivå til eksamen. Vi observerer at gjennomsnittet i klasse A er «meget godt», mens det er «godt» i klasse B – altså én karakter svakere i gjennomsnitt i klasse B. Hvis klassene

⁶ Se f.eks. Dunkin og Biddle 1974, Schulman 1986:6.

hadde identisk gjennomsnittlig opptakskarakter (f.eks. «meget godt»), ville vi være tilbøyelig til å konkludere at klasse A fikk bedre undervisning enn klasse B. Hvis vi derimot observerer at klasse A hadde «særdeles godt» i opptakskarakter, mens klasse B hadde «meget godt», dvs. at de i gjennomsnitt falt like mye, ville vi ikke lenger være like sikre på at undervisningen var best i klasse A. Hvis klasse A opprettholdt sitt prestasjonsnivå, mens elevene i klasse B opplevde et løft på én karakter til eksamen, for eksempel fra «nokså godt» til «godt», ville vi vært tilbøyelig til å gi læreren i klasse B best karakter for undervisningsinnsatsen – og, det kan være mer komplisert enn som så: Kanskje sammensetningen av tidligere prestasjoner i klassen påvirker lærerens muligheter til å løfte prestasjonsgjennomsnittet – for eksempel at det kan være lettere å forsvare prestasjonsnivået i en homogen gruppe elever enn i en gruppe med svært varierende utgangspunkt (en heterogen gruppe elever)? Kanskje det er lettest å få til noe i en homogent god klasse – ikke noe uvanlig funn i skoleforskning.⁷

Man bør med andre ord være forsiktig med å uttale seg om virkningen av eksponering (en prosesseffekt) før man har undersøkt hva slags utgangspunkt undersøkelsenhetene hadde før eksponeringen satte inn.⁸

Vi måler erstatnings effekter og må kontrollere for seleksjon

Kursdeltagelse har en positiv effekt på beskjeftigelsessituasjonen etter dimisjon hvis deltagerne kommer bedre ut enn de ville ha gjort dersom de ikke gikk på kurs. Dette er naturligvis en *kontrafaktisk påstand*, fordi vi bare måler hvordan deltagerne kommer ut etter dimisjon, ikke hvordan de ville kommet ut rent sysselsettingsmessig hvis de ikke hadde deltatt på kurs. Tilsvarende måler vi bare hvordan ikkedeltagerne kommer ut med hensyn til beskjeftigelsen etter dimisjon, ikke hvordan de ville kommet ut dersom de hadde deltatt på kurs. Samtidig resonnerer vi *som om* den ene gruppen kan erstatte (*substituere*) den andre gruppen – det vil si at ikkedeltagerens situasjon sier noe vesentlig om hvordan det ville gått dersom deltagerne hadde unnlatt å delta i voksenopplæring, og omvent, hva slags beskjeftigelse ikkedeltagerne hadde hatt dersom de hadde deltatt i voksenopplæring. Vi måler en *erstatnings-* eller *substitusjonseffekt*, som sannsynliggjøres (rimeliggjøres) gjennom en systematisk sammenligning av de to gruppene ved hjelp av en statistisk modell. Og når vi foretar

⁷ Se f.eks. Rutter m.fl. 1979, Jencks m.fl. 1972, Grøgaard 1995/1997.

⁸ Da tenker vi på både tyngdepunktet og spredningen rundt dette tyngdepunktet, i en fordeling av individuelle kjennetegn – ressurser, aktiviteter, meritter (seire og nederlag) og, gjerne preferanser og aspirasjoner i tillegg.

en slik sammenligning, må vi undersøke om det er utvelgelse og/eller selvutvelgelse (seleksjon) til gruppen av deltagere henholdsvis ikke-deltagere (Hellevik 1984)⁹.

Er det systematiske forskjeller mellom deltagere og ikkedeltagere?

I en *kvasiekseptimentell* undersøkelse av vår type, har vi ikke kontroll over utvelgelsen av deltagere til det tiltaket eller den aktiviteten vi ønsker å måle effekten av. Derfor må vi regne med at det kan være systematiske forskjeller mellom deltagerne og ikkedeltagerne. Kontroll over denne utvelgelsen til kursdeltagelse henholdsvis ikkedeltagelse, forutsetter at rekrutteringen til de to gruppene som skal sammenlignes, må være styrt av en tilfeldighetsmekanisme (randomisering). Slik er det naturligvis ikke i vår undersøkelse. Vi forholder oss til disse valgene i ettertid (retrospektivt) – det vil si gitt den faktiske rekrutteringen til voksenopplæringskurs og undervisning under førstegangstjenesten i perioden juli 1995–april 1997. Voksenopplæringen tilbyr et bredt spekter av kompetansegivende, yrkesrettede og hobbypregede kurs og aktiviteter, og alle som ønsker å delta får i prinsippet anledning til det.

En viss systematikk i avvisningene

Vi fant riktignok at det *kan ha vært* en viss utvelgelse til de mest kostbare eller ettertraktede kursene. Noen soldater hevdet at de ble avvist, og det var identifiserbare (statistisk pålitelige) føringer for denne avvisningen, selv om effektene var svake. Sjansen for å komme inn på slike kurs økte med (jf. avsnitt 3.4):

- Økende score på teknisk innsikt (skoleprestasjoner var irrelevant)
- Hvis man hadde bakgrunn fra allmennfaglig studieretning og/eller var student
- Hvis man var under utdanning eller i lære før innrykk
- Hvis man ikke hadde ledighetserfaring før innrykk

⁹ I metodelitteraturen diskuteres også problemet med uobservert seleksjon – at eventuelle tiltakseffekter er uttrykk for virkninger av skjulte bakenforliggende erfaringer, ressurser og interesser, som vi ikke måler. Det er utviklet prosedyrer for å måle virkninger av det vi ikke ser. Det kan hende at vi måler en implisitt eller skjult utvelgelse til kursdeltagelse og f.eks. skole/arbeid etter dimisjon, som opptrer som en netto effekt av kursdeltagelsen og som ikke tar høyde for at det er noe som heter uobservert heterogenitet. Vi kommer tilbake til dette problemet i avslutningen av kapittel 5 (se f.eks. Winship og Mare 1992, Torp 1996, Greene 1993 (kap. 22), Heckman 1979).

På tross av denne utvelgelsen til noen kurs, vil det i hovedsak være opp til den enkeltes interesser, behov og prioriteringer, om man velger å ta et kurs eller ikke. Den totale aktiviteten var bemerkelsesverdig lite følsom (sensitiv) overfor utdanningsforskjeller blant soldatene, og enten man var sønn av Kong Salomo eller Jørgen Hattemaker var tilbøyeligheten til å utnytte Voksenopplæringens tilbud nesten helt identisk (jf. figur 3.6, se også appendiks 2). Samtidig fant vi at utdanningsbakgrunn påvirket profilen i kursdeltagelsen: Tidligere allmennfagelever var naturligvis overrepresentert på teoretisk orientert opplæring, mens tidligere yrkesfagelever var tilsvarende overrepresentert i praktisk orientert, yrkesrettet opplæring. Avvikene fra dette mønstret var imidlertid mange og tydelige.

To former for selvutvelgelse

Det er to typer potensiell selvutvelgelse i undersøkelsen:

- Selvutvelgelse blant respondentene på surveyen: Her ble vi for så vidt berget av gongongen. Det beskjedne 50-prosent-utvalget var ganske representativt likevel, selv om vi var i stand til å identifiserte noen sammenhenger mellom for eksempel kognitive ressurser og utdanning på responsraten i undersøkelsen. Disse føringene var statistisk pålitelige (signifikante), men de var så svake at vi valgte å neglisjere dem.
- I tillegg kan det være selvutvelgelse til deltagelse på voksenopplæring, og denne mulige selvutvelgelsen må vi forsøke å identifisere.

Appendiks 2 undersøker om det er systematisk utvelgelse til deltagelse på kurs under førstegangstjenesten. Her nøyer vi oss med å rapportere resultatene fra sammenligningen av ikkedeltagere og deltagere:

- De som har fast arbeid og midlertidig heltidsarbeid under innrykk deltar oftere på kurs
- Kursdeltagerne har mere formell jobbsøking enn ikkedeltagerne, og denne forskjellen skyldes ikke bare deltagelse på jobbsøkerkurs, som ikkedeltagerne per definisjon er ekskludert fra.
- Kursdeltagerne har høyest score på teknisk innsikt
- De to gruppene er like med hensyn til alder, utdanning, skoleprestasjoner og sosial bakgrunn.

En prediksjonsmodell som inneholder de ovennevnte variablene gir to statistisk pålitelige effekter på utvelgelsen til kursdeltagelse (ikke vist her) – omfanget av *formell*

jobsøking under førstegangstjenesten og soldatenes *teknisk praktiske ferdigheter* og erfaringer (score på teknisk innsikt). Styrken i disse sammenhengene er som følger:

Anta at vi observerer 100 kursdeltagere per 100 ikkedeltagere som har en bestemt score på teknisk innsikt. Ved å øke denne scoren med én enhet (*ceteris paribus*), vil vi finne 127 kursdeltagere per 100 som ikke deltar – eller seks prosentpoeng flere deltagere.

Anta at vi observerer 100 kursdeltagere per 100 ikkedeltagere i en gruppe soldater som ikke tyr til formelle jobbsøkningsstrategier under førstegangstjenesten. Hvis vi ser på gruppen som har én formell jobbsøkningsaktivitet, vil vi i så fall finne 192 kursdeltagere per 100 ikkedeltagere – eller 16 prosentpoeng flere kursdeltagere (under ellers like forhold).

Effektene er klare nok, selv om de ikke fremstår som dramatiske. Derfor er vi fortsatt tilbøyelig til å oppfatte gruppen av ikkedeltagere som en brukbar sammenligningsgruppe ved beregning (estimering) av eventuelle kurseffekter på soldatenes beskjeftigelse etter dimisjon. Man kan godt si at vi nok en gang er blitt berget av gongongen. Det forhindrer altså ikke at vi observerer en viss seleksjon til gruppen av kursdeltagere, og at vi i tillegg må regne med at det kan være skjulte attributter (uobservert seleksjon) som kan ha betydning for tolkningen av eventuelle kurseffekter.

5.3 En mektig fiende?

Soldatenes tidligere meritter – som seire og nederlag i skole og arbeid før innkalling – påvirker deres mulighet til å unngå arbeidsledighet etter dimisjon. Det er imidlertid et åpent spørsmål hvor sterk sammenheng det er mellom hva man har med seg inn til militærtjeneste og hva man går til etter endt tjeneste. Hvis vi får inntrykk av at soldatenes hovedbeskjeftigelse før innrykk nærmest repeteres etter dimisjon, har Voksenopplæringen utfordret en meget sterk motstander. Samtidig er det viktig å understreke at vi ikke vil finne én til én-sammenhenger (deterministiske relasjoner). Det er snakk om statistiske relasjoner av ulik styrke, og det ville overraske oss mye om løpet var lagt på forhånd. Hvis vi skal ty til billedspråk, kan vi si at det vil være muligheter for alle, men at det samtidig vil være lett å trå feil – for noen av soldatene.

Det er også av interesse å undersøke om kurstilbudet er så bredt, at det fungerer *kompenserende* i forhold til de vernepliktiges beskjeftigelse umiddelbart før innrykk. Vi har sett at utdanningsnivå og -type i liten grad påvirker kursdeltagelsen totalt sett – selv om tidligere utdanning naturligvis påvirker profilen i kursdeltagelsen noe. Nå spør vi om det er en tendens til at soldater med mye yrkespraksis

og høy kompetanse styrker sine fortrinn, mens soldater som kommer inn som for eksempel arbeidsledige i liten grad benytter seg av det tilbudet Forsvarets sivilopp-læring gir? Er det en tendens til at soldater med sysselsettingsproblemer før innrykk kompenserer på egenhånd gjennom aktiv jobb- og skolesøkning mens de er inne til førstegangstjeneste?

Hovedbeskjeftigelsen før militærtjenesten – fem prosent brutto ledighet

De dimitterte soldatene ble spurt om sin hovedbeskjeftigelse da de startet på førstegangstjenesten. Soldater som var på ferie, ble bedt om å oppgi hva som var deres hovedbeskjeftigelse før de begynte på ferien.

Fem prosent oppga at de var arbeidsledige eller sysselsatt på tiltak (brutto ledighet), ni prosent svarte at de ventet på innkalling, 15 prosent var i et midlertidig ansettelsesforhold, 24 prosent hadde fast jobb, mens 47 prosent var under utdanning (inkludert en liten andel lærlinger). Den problematiske kategorien her, er naturligvis de dimittendene som svarte at de ventet på innkalling. Disse ungdommene befinner seg antagelig i en rekke ulike former for beskjeftigelse i tiden før innkalling til militærtjeneste. Det eneste vi vet om dem, er at de ikke vil eller kan oppgi en hovedbeskjeftigelse som fordeler seg på arbeidsledighet, tiltak, ordinært arbeid eller skolegang umiddelbart før de begynte på militærtjenesten sin. De trenger naturligvis ikke å representere en problemgruppe av den grunn. Samtidig kan vi vel allerede nå avsløre at det faktisk er interessant å skille ut denne gruppen i tillegg til de som allerede er i et arbeidsforhold eller som i utgangspunktet rapporterer et sysselsettingsproblem.¹⁰

Fra fem prosent, via 24 prosent, til fire–fem prosent igjen

Mens fem prosent av dimittendene oppgir et sysselsettingsproblem umiddelbart før innrykk, er det 17 prosent av dem som svarer at de har hatt en periode (eller flere) med arbeidsledighet før militærtjenesten. Disse respondentene oppgir samtidig den samlede ledighetserfaringen før innrykk, som vi har omregnet til akkumulert ledighet (antall år). I løpet av en periode som strekker seg fra omlag åtte til fjorten måneder etter avsluttet tjeneste (referanseperioden), øker denne ledighetsandelen til 24 prosent. Her registreres ikke hele dimittendledigheten i våre fire kontingenter. Såkalt nydimitterte arbeidsledige som brukte mindre enn tre måneder på å manøvrere inn

¹⁰ Vi skal ikke gjøre noe poeng ut av dette, men en kjent læringspsykolog skal ha sagt at det er først når vi kjenner responsen at stimulus får effekt og mening (Piaget 1970: 62). Når vi ser hvordan det går med disse gruppene under militærtjenesten og etterpå, så vil vi lettere kunne danne oss et bilde av hvem de er – hva som forener og hva som skiller dem ad.

i ordinært arbeid eller utdanning på intervjudtidspunktet, er ikke med i dette anslaget. Da hadde andelen antagelig vært 40–50 prosent for dimittender i 1996, muligens noe lavere i 1997.¹¹ De 24 prosent som rapporterer ledighet til oss, omfatter langtidsledige, ungdom som har hatt flere ledighetsperioder, og ungdom som har hatt en ledighetsperiode av noe varighet, det vil si tre måneder eller mer. På intervjudtidspunktet – åtte til fjorten måneder etter avsluttet militærtjeneste – oppgir fire prosent at de er arbeidsledige, noen få er på tiltak, og en betydelig andel av de arbeidsledige er antagelig langtidsledige (1,5 prosent av alle, 40 prosent av de ledige). Det betyr at de har hatt minst 26 ukers sammenhengende ledighetsperiode etter dimisjon. Enten har disse ungdommene avvist et tilbud om tiltak, eller så har ikke den utvidede ungdomsgarantien maktet å fange dem opp.

Vi kan i hvert fall konkludere at førstegangstjenesten i seg selv «produserer» arbeidsledighet, ved at andelen som får ledighetserfaring øker ganske kraftig og, antagelig langt alvorligere, ved at langtidsledigheten blant ungdom og unge voksne øker.

Forsvarsgrenene deler broderlig – men det er store forskjeller mellom kontingentene

Det er ingen statistisk pålitelig forskjell i hovedbeskjeftigelse før innrykk når vi sammenligner dimisjonsstyrkene fra de tre forsvarsgrenene. I den forstand kan vi si at Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret deler broderlig. Det er imidlertid ganske store forskjeller i beskjeftingssituasjonen til soldatene som rekrutterer til de fire kontingentene (tabell 5.1).

Julikontingenten er naturligvis en *skolekontingent*. Nesten to av tre (63 prosent) svarte at de var under utdanning når de forberedte seg på militærtjenesten. Bare 14 prosent var i fast arbeid, mens tre prosent var arbeidsledig eller sysselsatt på tiltak. Aprilkontingenten er primært en *arbeidskontingent*. Rundt 60 prosent hadde inntektsgivende arbeid som hovedbeskjeftigelse, ca. 40 prosent fra fast jobb, mens bare 27 prosent befant seg under utdanning. Nå var dessuten nærmere ti prosent arbeidsledige eller på tiltak. Det er statistisk pålitelige forskjeller mellom kontingentene både i andelen arbeidsledige før innkalling, i andelen fast ansatte, og i andelen som var under utdanning (tabell 5.1, høyre kolonne).

¹¹ Dimittendledigheten umiddelbart etter avsluttet førstegangstjeneste lar seg ikke beregne helt nøyaktig ved hjelp av offisiell statistikk. Anslagene på den ferske ledigheten vil dessuten være ganske sterkt påvirket av hvordan man regner. Vår anslag er forsiktig (kilde: Arbeidsdirektoratets rapportering om registrert ledighet blant nydimitterte soldater hver måned, oversikt over dimisjonsstyrke hver måned fra Forsvarets Overkommando).

Tabell 5.1 Hovedbeskjeftigelsen før innrykk etter kontingent. Prosent (N=1501). Ytterpunkter er uthevet.

Hovedbeskjeftigelse	April 1997	Januar 1997	Oktober 1996	Juli 1996	Alle	Eta (p)
Ledig/tiltak	9	5	6	3	5	0,10 (p=0,002)
Ventet på innkalling	6	9	10	8	8	
Midlertidig ansatt	20	18	16	12	15	0,08 (p=0,03)
Fast ansatt	38	33	23	14	24	0,22 (p=0,0000)
Utdanning/lære	27	35	45	63	48	0,28 (p=0,0000)
Alle	100 N=238 (16%)	100 N=319 (21%)	100 N=319 (21%)	100 N=625 (42%)	100 N=1501 (100%)	Kji ² =145 (p=0,0000)

Forklaring: Kji-kvadratet er et mål på om det er pålitelige sammenhenger i tabellen, dvs. om de forskjellene som observeres i kontingentens hovedbeskjeftigelse ved innrykk må oppfattes som resultat av ren slump eller som uttrykk for systematiske forskjeller. Når kji-kvadratet er 145 kan vi trygt slutte at kontingentene har svært ulik beskjeftigelsessituasjon under innrykk til førstegangstjeneste. Eta er et (ikke-lineært) mål på korrelasjon. Signifikanssannsynligheter i intervallet 0,03-0,05 blir kommentert som uttrykk for ulikhet mellom kontingentene.

Hovedbeskjeftigelsen under innrykk forteller en historie

Tabell 5.2 sammenligner de ulike gruppernes sosiale bakgrunn, utdanning, kognitive ferdigheter, arbeidserfaring og ledighetserfaring. Styrken i sammenhengene (brutto effekter) er angitt ved korrelasjonskoeffisienten eta og ved signifikanssannsynligheten p.

Det er interessante og ganake sterke føringer for hovedbeskjeftigelsen før innrykk. De fleste av disse føringene må sies å være forventede, for eksempel at personer med sysselsettingsproblemer (arbeidsledig/tiltak) gjennomgående har lavere score på sentrale ressursvariable som skoleprestasjoner og praktisk-tekniske ferdigheter (kognitive ferdigheter) enn personer som har manøvrert inn i fast arbeid. Det er ingen forskjell i sosial bakgrunn, mens de arbeidsledige faktisk er overrepresentert i allmennfaglig utdanning (henholdsvis 38 og 26 prosent blant arbeidsledige og fast ansatte). De sysselsatte kompenseres med langt mere yrkespraksis, mindre ledighetserfaring, og mere praktisk eller yrkesrettet utdanning (ikke vist her). Ungdom med bakgrunn fra yrkesfaglig utdanning som kommer inn i militæret fra en fast jobb, har i gjennomsnitt fullført vk2-utdanning, mens tyngdepunktet blant de arbeidsledige ungdommene er nær vk1-nivå.

Når vi sammenligner med utdanningsorientert ungdom er forskjellen til de arbeidsledige soldatene betydelige langs hele linjen, dvs. unntaket er tidligere yrkespraksis. Her scorer de arbeidsledige høyere i gjennomsnitt enn skolefolket. Skolen beskytter mot arbeidsledighet ved at man unngår å bli eksponert for et anstrengt ungdomsarbeidsmarked (skjermingseffekt), skolegang gir valgfrihet ved at man kan kombinere utdanning på dagtid med arbeid på ukurante tidspunkter i helger og på kvelder. (frihetseffekt), og skolegang beskytter mot ledighet på lang sikt ved at man kvalifiserer seg for segmenter på arbeidsmarkedet som er mindre eksponert for arbeidsledighet enn andre segmenter (kvalifiseringseffekt).¹²

Tabell 5.2 Sosial bakgrunn, kognitive ferdigheter, utdanning, yrkeserfaring, ledighetserfaring og kursaktivitet under førstegangstjenesten etter soldatenes hovedbeskjeftigelse før innrykk. Gjennomsnittsscore, korrelasjon, signifikans.

Hovedbeskjeftigelse ved innrykk	Fars yrkesstatus (skala 0,6)	Skoleprestasjon (alm.evner, skala 1,9)	Teknisk innsikt (skala 1,9)	Andel med allmennfag/høyskole/univ. (%)	Antall år yrkeserfaring	Antall år ledighetserfaring	Antall Vo-kurs i militæret
Ledig/tiltak	1,7	4,7	4,8	38	1,3	0,71	1,3
Venter på innrykk	2,1	5,3	5,0	51	1,4	0,26	1,4
Midlertidig jobb	1,9	5,2	5,2	37	1,8	0,23	1,6
Fast jobb	1,8	5,1	5,1	26	3,0	0,17	1,2
Utdanning/lære	2,3	6,0	5,5	67	1,1	0,09	1,5
Alle	2,1	5,6	5,3	49	1,7	0,17	1,5
Antall	1506	1489	1466	1506	1506	1506	1506
Korrelasjon (eta)	0,19 (0,04)*	0,27 (0,07)*	0,14 (0,02)*	0,36 (0,13)*	0,41 (0,17)*	0,36 (0,13)*	0,10 (0,01)*
Signifikans (p)	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,03

* Forklart varians: 0,04 betyr at fire prosent av de kvadratiske avvikene fra gjennomsnittet på sosial bakgrunn fanges opp av inndelingen i hovedbeskjeftigelse under innrykk. En signifikanssannsynlighet på 0,0000 betyr at det er mindre enn 0,01 prosent sjanse for å ta feil når vi forkaster påstanden om at det ikke er sosiale forskjeller i rekrutteringen til ulike former for hovedbeskjeftigelse under innrykk til militærtjeneste. Den store forskjellen går mellom soldater som befinner seg under utdanning og soldater som befinner seg i arbeid. Venterne har gjennomsnittlig score på sosial status. De arbeidsledige (inkludert sysselsatte på tiltak) har som gruppe, lavest gjennomsnittsscore av alle – så vidt signifikant lavere enn personer i midlertidig eller fast jobb.

¹² Se Grøgaard 1993:130–139. Her er det naturligvis også relevant å peke på sjansen for å stå tiden ut i et arbeidsforhold. Manuelle arbeidere er blant annet overrepresentert blant yrkesaktive som blir uføretrygdet før de når pensjonsalderen. Se for eksempel Jørgensen 1993:130–131, figur 6.

Hva med ungdom som passivt venter på innkalling til militærtjeneste – hvilken av de beskjeftigede gruppene ligner disse ungdommene mest på? På mange måter ligner de like mye på skolefolket som de arbeidsledige ungdommene ligner på ungdom med fast ansettelse. Igjen kan vi spore en tendens til at gjennomsnittsscoren på de viktigste ressursvariablene er lavere langs hele linjen – akkurat som om vi står overfor en gruppe som kanskje er skoleorientert, men ikke fullt og helt, bare stykkevis og delt?

De midlertidig ansatte har et tyngdepunkt som stort sett befinner seg midt på skalaen mellom ungdom som er helt integrert på arbeidsmarkedet før innrykk (fast jobb) og ungdom som er helt integrert i utdanning.

Det er klare forbindelser mellom sosial bakgrunn, kognitive ferdigheter og utdanningsnivå

Vi har skissert parvise sammenhenger for å få et inntrykk av forhold som kaster lys over hovedbeskjeftigelsen når ungdommene står på terskelen til militæret. Da underslår vi de sterke sammenhengene mellom de enkelte ressursindikatorne:

Korrelasjonen mellom sosial bakgrunn og skoleprestasjoner (indikator er alminnelig evnenivå) er 0,3. Det betyr at hvis et ettertraktet skoleslag med kapasitet til å rekruttere om lag 20 prosent av årskullet praktiserer strengt karakteropp-tak, og alle velger i pakt med sitt prestasjonsnivå – ingen «snobber opp» og ingen «snobber ned» – vil det være rundt fem ganger så mange relativt sett, fra den øverste statusgruppen som fra den nederste statusgruppen som får adgang til dette skoleslaget. Hvis kapasiteten i det ettertraktede skoleslaget fordobles til om lag 40 prosent av årskullet, reduseres rekrutteringsulikheten til 1:2 – altså dobbelt så stor andel fra høystatusgruppen, ikke fem ganger så stor. Dette er naturligvis et godt argument for å operere med stor kapasitet i utdanningssystemet hvis man prioriterer sosial utjevning.¹³

Teknisk innsikt er mye mindre følsom (sensitiv) overfor sosial bakgrunn ($r=0,15$) enn skoleprestasjoner generelt, samtidig som korrelasjonen mellom skoleprestasjoner og teknisk innsikt er temmelig sterk ($r=0,55$).

Korrelasjonen mellom utdanning (nivå og type) og skoleprestasjoner er naturligvis meget sterk ($r=0,5$ mot allmennfag), og det er dessuten en klar tendens til

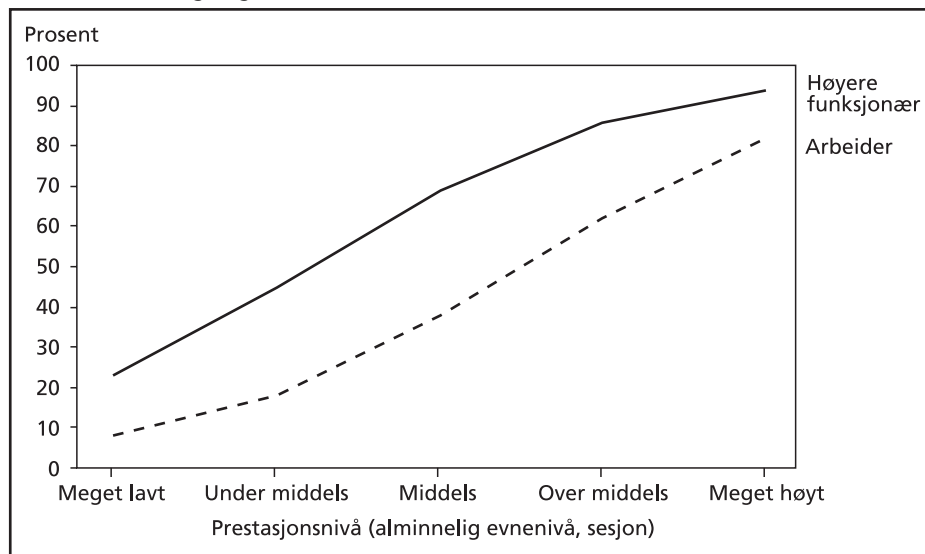
¹³ Den tekniske tolkningen av denne korrelasjonen er at hvis man øker scoren på sosial status med en enhet (ett standardavvik på skalaen -3-3), så øker alminnelig evnenivå med 0,3 enheter (standardavvik på skalaen -3-3). Oversettelsen av korrelasjonen til det ovennevnte rekrutteringseksemplet er gjort i Egge og Midtsundstad (red.) (1977:59, figur 5.2a).

at høystatusgruppene er overrepresentert i teoretisk utdanning uansett prestasjonsnivå i skolen (se figur 5.1).¹⁴

Når man ikke gjør det ene, gjør man det andre: Ungdom som ikke velger teoretisk, velger praktisk – og, i gjennomsnitt får man med seg mye skolegang og yrkespraksis inn i militæret når man kommer fra et miljø som preges av manuelt arbeid. Da eksponeres man samtidig for arbeidsledighet, og det illustreres ved at det sosiale tyngdepunktet blant ungdom som kommer inn i militæret som arbeidsledige eller fra et sysselsettings- eller kvalifiseringstiltak ligger midt i arbeiderklassen.

Vi kan også nevne at det i utvalget er en tendens til at prestasjonseliten i arbeiderklassen, nå i betydningen ungdom som har bakgrunn fra et miljø preget av manuelt arbeid, og som både er flinke på skolen (høy score på alminnelig evnenivå) og praktisk teknisk kyndige (høy score på teknisk innsikt), har en tendens til å velge bort allmennfagene og universitets- og høyskoleutdanning til fordel for yrkesfaglig utdanning, fagbrev, tekniske fagskoler og mer praktisk rettet etatsutdanning. I

Figur 5.1 Andelen som har valgt teoretisk utdanning etter prestasjonsnivå og sosial bakgrunn. Ekstrem sammenligning (N=1484)



¹⁴ Vi kan nevne at denne korrelasjonen er identisk med korrelasjonen mellom opptakskarakterer (poengsum) og tilbøyeligheten til å velge allmennfag fremfor yrkesfag blant gutter som avsluttet grunnskolen i 1995. Dette er ikke bare en indikasjon på at alminnelig evnenivå er validert mot skoleprestasjoner, men at alminnelig evnenivå faktisk måler prestasjonsnivået i skolen – i dette tilfellet guttenes poengsum ved overgangen mellom grunnskole og videregående skole, altså to til tre år tilbake i tid! (Kilde: Fafos datasett for evaluering av oppfølgingstjenesten i Reform 94).

funksjonær sjiktet har ikke nivået på de teknisk praktiske ferdighetene den samme evnen til å modifisere skolens (prestasjons)signaler om hvilken utdanning man er best egnet til å velge. Det betyr at hvis far er funksjonær, vil ungdommens utdanningsorientering i hovedsak bli styrt av prestasjonsnivået i skolen. Andre ferdigheter får kanskje betydning på et senere tidspunkt, når gutten for eksempel skal velge mellom NTH i Trondheim og sosiologi på Blindern?¹⁵

Vi har med andre ord ikke særlige problemer med å forklare hvorfor noen oppgir arbeid som hovedbeskjeftigelse mens andre oppgir utdanning, når de står på terskelen til militæret. Det synes dessuten å være en systematisk utvelgelse til arbeidsledighet mot midlertidig ansettelse mot fast arbeid – altså på integrasjonen på arbeidsmarkedet blant ungdom som primært er arbeidsorientert – og, en tilsvarende utvelgelse mellom venterne og skolefolket, altså ungdom som primært fremstår som utdanningsorientert før førstegangstjenesten. Nå er det imidlertid mer tale om en systematisk forskyvning langs en ressurskala – ikke om markante forskjeller som i tilfellet med de som primært var skoleorientert kontra de som primært var arbeidsorientert før innrykk til førstegangstjeneste.

Voksenopplæringen kompenserer når ungdommene kommer inn til tjeneste

Det er nok mer interessant at kursaktiviteten under førstegangstjenesten bryter med dette mønsteret. Ungdom med en problematisk sysselsettings situasjon har antagelig noe lavere kursdeltagelse enn annen ungdom, med det er så vidt denne ulikheten passerer grensen for statistisk pålitelighet. Vi finner med andre ord samme tendens som når vi sammenligner ulike utdanningsgrupper: Voksenopplæringstilbudet er ikke bare bredt i utgangspunktet, det har også et meget *bredt nedslagsfelt* – en ny indikasjon på at dette kurstilbudet utnyttes av både Kong Salomos og Jørgen Hattemakers sønner!

Tabell 5.2 indikerer dessuten at bruken av det formelle utdanningssystemet i ungdomstiden fungerer mer utvelgende (selektivt) enn kursdeltagelsen mens man er inne til tjeneste. Sivilopplæringen i Forsvaret fungerer på sett og vis *kompen-serende* når vi sammenligner omfanget av aktiviteten mellom ulike ungdomsgrupper.¹⁶

¹⁵ Bekrefter funn fra Fafos vernepliktsundersøkelse i 1990 (se f.eks. Grøgaard 1993:99–101).

¹⁶ Det kunne være fristende å lansere en hypotese om uniformen som en sosial, kognitiv og utdanningsmessig utvisker eller tilslører, selv om dette er spekulativt. I utgangspunktet tror vi vel at et bredt tilbud, dvs. det å tilby noe for enhver smak, er den viktigste betingelsen for at man treffer vidt, at personer med svært ulike erfaringer, interesser, behov og prioriteringer søker mot dette tilbudet. I tillegg hjelper det kanskje litt at alle ser like ut?

Når vi sammenligner profilen i kursdeltagelsen, gjenoppstår noen tidligere forskjeller

Tabell 5.3 angir sammenhengen mellom hovedbeskjeftigelsen før innrykk og bruken av ulike kurstilbud under førstegangstjenesten. I tillegg skisseres sammenhengen mellom beskjeftigelse og jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten.

Ungdom i midlertidig eller fast jobb under innrykk utgjør ytterpunkter i ikkedeltagelsen med henholdsvis 26 og 40 prosent. Ungdom som var arbeidsledige eller på tiltak har imponerende deltagelse – faktisk 67 prosent, omtrent som gjennomsnittet i de fire kontingentene. Mange tidligere arbeidsledige satser på sjåfør-opplæring eller annen yrkesrettet opplæring (58 prosent), og det synes *ikke* å være noen tendens til at de søker det kjente.¹⁷ Utdanningsgruppene (inkludert venterne) har større tilbøyelighet til å ty til formelle strategier for jobbsøking enn de som var arbeidsledige under innrykk. De arbeidsledige scorer dessuten litt over gjennomsnittet på uformell jobbsøking under førstegangstjenesten. Her er det ungdom som kommer fra et løst ansettelsesforhold som dokumenterer størst bredde i sine forsøk (flest strategier eller kanaler ut på arbeidsmarkedet). Igjen er forskjellene små.

Vi bør dog bemerke at det er meget uvanlig at tidligere arbeidsledige prøver seg på edb-opplæring. De er dessuten klart underrepresentert blant soldater som tar allmenne fag (faktisk uansett nivå). Man kan gjerne si at en av problemgruppene tetter hull i sin tidligere utdanning og kompetanse, men det omfatter i liten grad allmenne fag (matematikk, språk, samfunnsfag, handels- og kontorfag). Her er

Tabell 5.3 Profilen i kursaktivitet under førstegangstjenesten og jobbsøkningsaktivitet etter hovedbeskjeftigelsen før innrykk. Prosent, gjennomsnittsscore, korrelasjon, signifikans (N=1506). Ytterpunkter er markert med utheving

Hovedbeskjeftigelse ved innrykk	Deltok ikke i voksen-opplæring (%)	Sjåfør/ andre praktiske kurs (%)	Data-opplæring (%)	Allmenn/ U&H-fag (%)	Formell jobbsøk (antall)	Uformell jobbsøk (antall)
Ledig/tiltak	33	58	5	5	0,2	0,8
Venter på innrykk	32	47	15	11	0,4	0,9
Midlertidig jobb	26	58	16	9	0,2	1,0
Fast jobb	40	47	9	9	0,15	0,6
Utdanning/lære	29	45	17	19	0,3	0,8
Alle	32	48	14	14	0,25	0,8
Korr (eta)	0,10	0,10	0,11	0,15	0,12	0,14
Signifikans	0,002	0,01	0,001	0,0000	0,003	0,0000

¹⁷ Vi er oppmerksom på at Voksenopplæringen forsøker å kvotere det man oppfatter som potensiell problemungdom (for eksempel ungdom med lav utdanning) til noen av de mest attraktive kurstilbudene. Her har vi en empirisk indikasjon på at man har lyktes ganske godt med dette tiltaket.

skoleungdommen overrepresentert med 19 prosent deltagelse. Tidligere sysselsatt ungdom plasserer seg mellom skolefolket og de ledige med rundt ti prosent kursdeltagelse innen allmennfag. Vi snakker fortsatt om forskyvninger som er rimelig små, men som altså kan kommenteres, statistisk sett.

Etter endt tjeneste begynner forskjellene å øke litt igjen

Tabell 5.4 illustrerer at noen former for ulikhet begynner å øke igjen i tiden fra dimisjon til tidspunktet for intervju – det vi kalte undersøkelsens referanseperiode. Det er naturligvis ingen tidligere arbeidsledige som førtidsdimitterer til gammel jobb eller skole. Dette er i det hele tatt ganske uvanlig (syv prosent av alle), men 16 prosent av dem som hadde fast ansettelse, avslutter altså tjenesten sin seks uker før tiden for å ta opp igjen sin gamle jobb. Det er naturligvis langt flere enn dette som går tilbake til sin gamle jobb eller skoleplass, men disse ungdommene står tjenestetiden ut, eller dimitterer før tiden sammen med hele avdelingen sin.¹⁸ Om lag 18 prosent førtidsdimitterer fordi de skaffer seg skoleplass eller arbeid mens de er inne til tjeneste. Også på denne variabelen scorer de arbeidsledige lavest, men forskjellene mellom de ulike beskjeftigelsessituasjonene under innrykk er ikke dramatiske. De arbeidsledige er overrepresentert blant soldater som dimitterer før tiden sammen med avdelingen sin (26 prosent), men forskjeller på denne variabelen passerer for så vidt ikke femprosentgrensen for statistisk pålitelighet.

Halvparten av de ledige opplever en ny ledighetsperiode

Hvis man kommer inn til militærtjeneste som arbeidsledig eller med bakgrunn fra tiltak (brutto ledig), opplever 52 prosent en ledighetsperiode i løpet av 8–14 måneder

¹⁸ Det er om lag en tredjedel av dimittendene som vender tilbake til sin den utdanningen eller arbeidsplassen de hadde før førstegangstjenesten. Førstegangstjenesten kommer med andre ord for de flestes vedkommende, inn som et brudd i overgangen mellom (gammel) utdanning og (ny) jobb, mellom to jobber på veien inn i det ordinære arbeidsmarkedet, mellom to skoleslag, eller som et sidesprang sammen med en tidligere opptreden på arbeidsmarkedet i et utdanningsløp. Det siste betyr at den vernepliktige tar et arbeid mens han venter på innkalling, gjennomfører militærtjenesten sin og fortsetter med skolegang etter dimisjon. I utredningen fra 1987 (Bogen og Grøgaard 1987) synes vi at det var en tendens til at mange unge gutter prøvde seg på arbeidsmarkedet mens de ventet på innkalling til militærtjeneste. Førstegangstjenesten påvirket tilsynelatende guttenes tilbøyelighet til å søke arbeid på et tidspunkt med ganske gode muligheter til å få en jobb (ledigheten var lav i 1985–86). I 1994–96 var ungdomsarbeidsmarkedet mer anstrengt (høyere ledighet), og det faktum at militærtjenesten venter der fremme et sted, synes ikke å ha blåst opp guttenes tilbøyelighet til å opptre som arbeidssøker for innkalling i samme grad som midt på 1980-tallet. En slik effekt av førstegangstjenesten på tilbudet av arbeidskraft blant unge gutter kan med andre ord være betinget av den generelle situasjonen på ungdomsarbeidsmarkedet. Vi er ikke helt sikre på dette, men det kan se slik ut.

etter dimisjon slik vi måler ledighet her (dvs. forholdsvis omfattende ledighet etter dimisjon og/eller flere ledighetsperioder). Til sammenligning rapporterer om lag 26 prosent av skolefolket og omtrent 10 prosent av de tidligere fast ansatte at de har hatt en ledighetsperiode i forbindelse med avslutningen av førstegangstjenesten. Vi kan også merke oss at 40 prosent av venterne – de som passivt ventet på innkalling – rapporterer om ledighet i løpet av undersøkelsens referanseperiode. Passivitet på et tidlig tidspunkt straffer seg på et senere?

Seks av ti arbeidsledige manøvrerer inn i fast arbeid eller utdanning til slutt

Vi får også temmelig konsistente utslag av hovedbeskjeftigelsen under innrykk på hovedbeskjeftigelsen ved utgangen av referanseperioden. Blant tidligere arbeidsledige og tiltaksdeltagere svarer 81 prosent at de enten befinner seg i midlertidig heltidsjobb, i fast jobb (heltid såvel som deltid) eller under utdanning til slutt, men mange er altså midlertidig ansatt. Det er bare 61 prosent som oppgir at de har fast jobb eller skoleplass til slutt. Til sammenligning har 93 prosent av de tidligere fast +ansatte fortsatt en fast jobb eller skoleplass. I tillegg kommer fire prosent med midlertidig heltidsansettelse i denne gruppen. Skolefolket kommer ikke like gunstig ut som de tidligere fast ansatte, men 95 prosent av dem er enten midlertidig ansatt i heltidsstilling, fast ansatt eller under utdanning på intervjutidspunktet. Når suksess bare omfatter fast arbeid og utdanning, faller andelen som er innefor til slutt, til 85 prosent. De berømmelige venterne er på sin side i ferd med å innhente de tidligere midlertidig ansatte: 76 prosent er under utdanning eller i fast arbeid, mens 89 prosent er i fast arbeid, utdanning eller midlertidig heltidsarbeid til slutt.

Med en restriktiv definisjon av innenfor – fast jobb eller skole – synes det å være ganske klare føringer fra hovedbeskjeftigelsen før innrykk for sjansen for å være kommet trygt i havn til slutt ($\eta=0,22$, $p=0,0000$). Mange drar med seg tidligere problemer inn i tjenesten som utkrystalliserer seg som sysselsettingsproblemer ett til halvannet år etter dimisjon.

5.4 Har kursdeltagelsens omfang betydning for beskjeftigelsen etter dimisjon?

Nå undersøker vi om soldatenes yrkesrettede og/eller kompetansegivende kursdeltagelse under førstegangstjenesten reduserer sjansen for at de opplever en ledighetsperiode en eller annen gang i referanseperioden – som altså dekker en periode på om lag 8–14 måneder etter dimisjon.

En av fire dimittender (24 prosent) oppgir at de har vært arbeidsledige etter dimisjon – det vil si ut over det som vanligvis regnes som ledighet blant nydimitterte soldater.¹⁹ Den tilsvarende ledighetsandelen når vi intervjuer dem 8–14 måneder etter avsluttet førstegangstjeneste, er 3–4 prosent – omtrent samme ledighetsnivå som før innrykk. Svært få oppgir at de er sysselsatt på tiltak når vi intervjuer dem, mens rundt tre prosent av de soldatene som brukte mer enn tre måneder på å skaffe seg sin nåværende hovedbeskjeftigelse, svarer at de hadde vært på tiltak i løpet av referanseperioden. Selv om situasjonen på arbeidsmarkedet har bedret seg betraktelig siden problemårene 1993/94, er det fortsatt omfattende seleksjon til ledighet når skole- og arbeidssøkende ungdom strømmer ut fra førstegangstjenesten (i perioden fra mai–juli 1996 til februar–april 1997).

Tidligere funn

I Fafos dimittendundersøkelse fra 1986, som omfattet dimmekullene juli 1985–april 1986, ble det identifisert én gruppe soldater som ikke opplevde ledighet i løpet av

Tabell 5.4 Førtidsdimittering, ledighet i referanseperioden og beskjeftigessituasjon 8–14 måneder etter dimisjon, etter hovedbeskjeftigelsen under innrykk til førstegangstjeneste. Prosent, korrelasjon, signifikans. Ytterpunkter er markert med utheving

Hovedbeskjeftigelse ved innrykk	Førtidsdimittert:				Ledighet i referanseperioden (%)	Ikke ledig/ tiltak/ midlertidig deltid (%)	Fast jobb/ skole (%)
	til jobb/skole (%)	til ny jobb/skole (%)	til gammel jobb/skole (%)	med avdeling (%)			
Ledig/tiltak	14	14	0	26	52	81	61
Venter på innrykk	20	17	3	21	40	89	76
Midlertidig jobb	29	22	7	17	21	94	75
Fast jobb	31	15	16	14	10	97	93
Utdanning/ lære	24	20	4	19	26	95	85
Alle	26	18	7	18	24	94	84
Korr (eta)	0,10	ikke sign	0,21	0,07	0,24	0,15	0,22
Signifikans	0,004	0,12	0,0000	0,07(is)	0,0000	0,0000	0,0000

¹⁹ Jf. kapittel 1 og appendiks 0: Registrert ledighet av varighet 0–4 uker blant dimitterte soldater utgjorde om lag 55 prosent av dimisjonskontingenten (i gjennomsnitt) i 1995 og 1996. I 1997 estimeres denne ledighetsandelen til om lag 35 prosent. Disse beregningene bygger på at man kan sammenligne måned for måned uten forskyvning (såkalt lag), og beregningsgrunnlaget er 30 observasjoner (måneder) fordelt over de tre årene. Vi kan altså regne med at den registrerte ledigheten umiddelbart etter dimisjon er om lag dobbelt så høy som det vi registrerer som ledighet av noe varighet i våre fire kontingenter.

undersøkelsens referanseperiode (om lag ett år etter dimisjon) – nemlig *førtidsdimittendene* (Bogen og Grøgaard 1987:100). I utgangspunktet må disse ungdommene dokumentere at de har arbeid eller skoleplass for å slippe de siste seks ukene av tjenesten sin. Da dimitterer de selvsagt ikke til ledighet, men det viste seg altså at selv om de hadde skiftet beite etter dimisjon, for eksempel at de førtidsdimitterte til arbeid og oppga skolegang som hovedbeskjeftigelse til slutt, eller omvendt, at de førtidsdimitterte til skole og oppga arbeid til slutt, så fungerte førtidsdimittering som en effektiv beskytter mot arbeidsledighet i en periode på omkring ett år etter dimisjon. Den gang utgjorde dimittendledigheten om lag ti prosent av kontingentene, og det var om lag 20 prosent av soldatene som førtidsdimitterte til arbeid eller utdanning.

Kursdeltagelsen under førstegangstjenesten hadde ikke noen selvstendig effekt på sjansen for å dimittere til ledighet blant disse soldatene, heller ikke deres utdanning før innkalling. Vi fant imidlertid at bestemte kombinasjoner av utdanning og tidligere arbeidserfaring ga en viss beskyttelse mot arbeidsledighet: Ungdom som både hadde bakgrunn fra yrkesfaglig studieretning i videregående skole og mindre enn ett års yrkeserfaring før innrykk, hadde en ledighetsandel på om lag 25 prosent ved dimisjon rundt 1986. Ungdom med to til tre års yrkeserfaring på toppen av en praktisk utdanning, hadde til sammenligning en ledighetsandel på om lag syv prosent. Hvis ungdommen hadde bakgrunn fra allmennfag og i tillegg hadde rundt to års yrkeserfaring, var ledighetsandelen tre prosent, 15 prosent hvis den samlede yrkeserfaringen bare utgjorde et halvt år eller mindre (ibid:91). Kombinasjoner av teoretisk utdanning og en del yrkespraksis gav altså nesten fullstendig beskyttelse mot ledighet i om lag ett år etter dimisjon, men det var bare førtidsdimittendene som fremstod som fullstendig beskyttet mot arbeidsledighet.

I 1989 gjennomførte Nergård en tilsvarende undersøkelse ved Brigade Nord (leirene Rusta, Heggelia, Skjold og Porsanger). Nergård fant at ungdom med bakgrunn fra yrkesfag hadde det største ledighetsproblemet. Det hadde ikke særlig betydning om de tidligere soldatene hadde ett-, to- eller treårig yrkesrettet videregående utdanning. Den gruppen som fremstod som fullstendig skjermet mot ledighet, var soldater som fikk utdannings- eller studieplass og som tok sikte på å fortsette med studier eller utdanning etter endt førstegangstjeneste. I 1989 var det begynt å bli meget vanskelig på arbeidsmarkedet – særlig på ungdomsarbeidsmarkedet – og mange av de tidligere soldatene som prøvde lykken der, opplevde at det var vanskelig å manøvrere inn i ordinært arbeid (Nergård 1991:vi).²⁰

²⁰ Nergård (1991) la først vekt på *behovsprøvningsprinsippet* (ibid:66–67). Han etterlyste en systematisk kartlegging av den enkeltes behov der utdanning, preferanser (ønskemål og aspirasjoner), bosted, arbeid, og skolegang må inngå som parametere. Særlig bostedsorienteringen er viktig. Løsningene må finnes lokalt, der man ønsker å slå seg til. Dernest, *langsiktighet*: Legg vekt på å motivere soldatene til å tenke i retning videre utdanning, og prioriter

Vi finner ingen grupper som er helt beskyttet mot ledighet i vår undersøkelse – heller ikke førtidsdimittendene – men det hjelper utvilsomt om man unngår å dimittere direkte til ledighet. Vi skal forsøke å dokumentere disse relasjonene ved hjelp av en serie modeller, der sentral bakgrunnsinformasjon om utdanning, skoleprestasjoner, arbeids- og ledighetserfaring og annet, fungerer som bakteppe for aktiviteten under førstegangstjenesten. Oppgaven er å lete med lys og lykte etter eventuelle kurseffekter – og denne gangen finner vi faktisk noen virkninger. De er ikke sterke, men de er statistisk pålitelige, og de synes endog å overleve statistisk kontroll for skjulte aspekter ved seleksjonen til kursdeltagelse – såkalt uobservert heterogenitet.

En generell modell gir ingen pålitelige kurseffekter

La oss begynne analysen med å betrakte alle ungdommene samtidig. Deretter fortsetter vi med analyser av spesielle grupper (*delanalyser*).

Variabeldefinisjoner og modell er angitt i appendiks 3. Vi undersøker om kursdeltagelse (antall oppgitte kurs) reduserer andelen som er arbeidsledige i referanseperioden, når vi kontrollerer for følgende variabler (kjennetegnet ved individuelle):

- Sosial bakgrunn (fars yrkesstatus)
- Skoleprestasjoner og teknisk praktiske ferdigheter (alminnelig evnenivå og teknisk innsikt)
- Utdanningsnivå og -type (allmennfag/yrkesfag, inkludert utdanningsnivå)
- Landsdel (vernepliktsforvaltning under innrykk), som indikerer tilstanden på det lokale arbeidsmarkedet – generelt rammebetingelser
- Arbeidserfaring under innrykk (antall år)
- Ledighetserfaring under innrykk (antall år)
- Hovedbeskjeftigelsen under innrykk til førstegangstjeneste (fast jobb, midlertidig jobb, skole, inkludert lære, venter på innkalling, arbeidsledig eller på tiltak)
- Jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten (formell/uformell, antall typer)
- Førtidsdimittering til jobb eller skole (både ny og gammel jobb/skole)

soldatenes muligheter til å rehabilitere eller rette opp havarerte eller ufullstendige utdanningsprosjekter. *Veiledning:* Legg vekt på studieveiledningen og på utbygging av datanett for å hjelpe folk inn i skole og arbeid – for så vidt et aspekt ved det man tidligere kalte fjernformidlingsproblematikken.

Vi understreker at denne modellen ikke fanger opp kvalitetsforskjeller i kompetanse-givende, yrkesrettet sivilopplæring, eller yrkesrelevant militær opplæring under før-stegangstjenesten. *Vi tester bare om omfanget av kursdeltagelsen reduserer sjansen for å oppleve ledighet av en viss varighet* i en periode på 8–14 måneder etter dimisjon. Videre er modellen adferdsorientert. Den inneholder ingen mentalistiske størrelser, men ser utelukkende på tidligere meritter og aktiviteter. Vi utvider betraktningen i kognitiv retning i de etterfølgende analysene, der vi blant annet trekker inn aspirasjoner eller utdanningsplaner.²¹

Først finner vi at *omfanget av kursvirksomheten ikke har netto effekt* på sjansen for å unngå ledighet mellom dimisjon og intervjudtidspunktet. Her finner vi for så vidt det samme resultatet som i undersøkelsen fra 1987.

Samtidig dokumenterer modellen at førtidsdimittering til arbeid eller skole – alt annet likt – har enorm betydning. Hvis vi holder oss til et eksempel med en forventet ledighetsandel på 50 prosent i løpet av en periode på 8–14 måneder etter dimisjon, vil førtidsdimittering til jobb eller skole redusere denne ledighetsandelen til 19 prosent – *ceteris paribus* (alt annet likt). Målestokken for denne sammenligningen, er tidligere midlertidige ansatte med en del problematiske attributter (referanse-kategorien).

Hvis vi tar utgangspunkt i et mer realistisk eksempel, der den forventede ledighetsandelen er 24 prosent (gjennomsnitt for alle kontingentene), vil ledighetsandelen blant soldater som førtidsdimitterer til jobb eller skole, være om lag seks prosent (under ellers like forhold) – fortsatt en stor forskjell. Samtidig gir ikke førtidsdimittering til jobb eller skole perfekt beskyttelse mot arbeidsledighet i referanseperioden, så her finner vi en forskjell fra tilstanden midt på 1980-tallet.

Prestasjonsnivå og utdanning har betydning

Sosial bakgrunn har i beste fall bare indirekte virkninger. Disse virkningene går via skoleprestasjoner og/eller utdanningsnivå. Skoleprestasjoner og utdanningsnivå har direkte positive virkninger. En økning i utdanningsnivå på én enhet ut over grunn-skoleutdanning – det være seg praktisk såvel som teoretisk utdanning – reduserer dimittendledigheten (alt annet likt). Analogt med skoleprestasjoner. Dess bedre prestasjonsnivå, dess lavere dimittendledighet (alt annet likt). Dette sier noe om utvelgelsesmekanismene på ungdomsarbeidsmarkedet, og bekrefter Nergårds

²¹ Vi skylder å gjøre oppmerksom på at dette er et ekstrakt av en modell som har vært mye større. Mange variable som er utelatt, f.eks. referanseperiodens lengde eller kontingent, er ikke med fordi de ikke har effekt. De effektene som kan knyttes til f.eks. kontingent – det er jo forskjeller på kontingentene – ivaretas av det oppsettet som er spesifisert ovenfor. For en grundig diskusjon av forskjeller mellom en adferdsorientert og en kognitivt orientert tenkning, se for eksempel Hollis 1977.

bekymring fra 1989: Det er viktig å motivere ungdom til å gi skolen en ny sjanse, til å ta opp igjen uavsluttede eller endog havarerte utdanningsprosjekter. Om dette skal skje i regi av det formelle skoleverket er en annen sak. Det er slettet ikke sikkert at det er gunstig å tenke klassisk skole hvis problemet er at en person ikke har fått bekreftelse på at skolen er tingen (dvs. prestasjonsmessig).²²

Arbeidserfaring er viktig

Arbeidserfaring har også betydning. Med en økning i yrkespraksis før innrykk på ett år – alt annet likt – reduseres ledighetsandelen blant dimittendene. Hvis vi i en utsatt gruppe blant dimittendene observerer at 100 dimitterer til ledighet per 100 som ikke gjør det, vil ett års ekstra yrkespraksis før innrykk reduserte andelen ledige

²² Man kan anføre flere argumenter for at klassisk skolegang bør suppleres med alternative, dvs. yrkesrettede, tilbud til personer med havarerte og/eller uavsluttede utdanningsprosjekter. For det første, viser en undersøkelse av LOs medlemsmasse at 20 prosent av medlemmene har fått fagbrev gjennom § 20-ordningen, og at ytterligere 24 prosent vurderer å gå opp til fagprøven etter § 20 (Opinion 1998:24). Reichborn m.fl. (1998:100) dokumenter at mer enn 15 prosent av ufaglærte arbeidere innen NHO-området har tatt fagbrev etter § 20 de siste tre årene: En betydelig andel av norske fagarbeidere lærer seg det som skal til for å bestå fagprøven gjennom vanlig arbeid, og ikke formell skolegang. For det andre er det ikke særlig gunstig å tape for lenge på skolen. I en vernepliktsundersøkelse fra 1990, var det en konsistent og temmelig sterk korrelasjon mellom kognitive ferdigheter (alminnelig evnenivå og/eller teknisk innsikt) og psykisk heletilstand. Den psykiske helsetilstanden synes dessuten å være mer følsom overfor variasjoner i kognitive ferdigheter enn overfor variasjoner i ledighetserfaring – en indikator på at nederlag i skolen i hvert fall på kort sikt, får minst like store helsemessige konsekvenser som nederlag på arbeidsmarkedet (Grøgaard 1995/1997:461–463, figurene 8.4.1–8.4.3). For det tredje – dette inntrykket forsterkes i en undersøkelse av elever som faller ut av videregående skole etter innføringen av Reform 94: Tenåringene som har mislykkes på skolen trenger antagelig bekreftelser på andre felt først. Blant Reform 94 ungdom fra 1995 som ble fanget opp av den nyopprettede oppfølgingstjenesten, var det (alt annet likt) en tendens til at de som hadde deltatt på kombinerte arbeidstrenings- og opplæringstilbud (inkludert praksisplassdeltagere) var mer tilbøyelig til å søke mot videregående skole etter en periode på tiltak – det vi oppfatter som «mer tilbøyelig til å gi skolen en ny sjanse» – enn ungdom som hadde deltatt på et ordinært skoletilbud i samme periode (se Markussen i Egge og Midtsundstad red. 1997 og Grøgaard i Lødding og Tornes red. 1997). For det fjerde kan vi spørre om det er noen spesielle ungdomstiltak som virker spesielt bra. En tiltaksundersøkelse av praksisplassdeltagere i alderen 20–24 år i 1994–95, viste at hvis målet er å få en ungdom i jobb, bør tiltaks-plassen være i privat virksomhet («Næringslivets fadderordning»). Hvis målet er å bringe ungdommen over i utdanning, kan tiltaks-plassen gjerne være i offentlig virksomhet («klassisk» praksisplass). Hvorfor? I privat sektor spiller ikke formalia, f.eks. formell kompetanse, så stor rolle. Det holder at den ansatte er produktiv, at arbeidsgiveren tjener penger på arbeidsinnsatsen. I offentlig sektor er reguleringene sterkere og ansettelsesbeslutningene strengere regulert – «stick to your budget» (se Eldring og Grøgaard 1996). Vi oppfatter dette som eksempler på at en kobling mellom Voksenopplæring og arbeidskraftmyndighetenes tiltaksapparat kan være like viktig som en kobling til skolesystemet.

dimittender til 83 per 100 som ikke dimitterer til ledighet (*ceteris paribus*) – en reduksjon av ledighetsandelen på omkring fem prosentpoeng. Økes yrkeserfaringen med enda ett år til to år, reduseres andelen som dimitterer til ledighet med rundt ti prosentpoeng (alt annet likt). Man kan diskutere om dette er en stor eller liten effekt, men den er i alle fall tydelig nok.

Tidligere suksess forklarer senere suksess

Hovedbeskjefteigelsen før innrykk har uansett stor betydning. De som passivt ventet på innkalling og de som enten var på tiltak eller var arbeidsledige (de fleste var registrerte arbeidsledige), er sterkt overrepresentert blant de arbeidsledige dimittendene sammenlignet med ungdom som kom inn til militærtjeneste fra en midlertidig jobb (heltid/deltid). Hvis vi i en gruppe tidligere midlertidig ansatte observerer at 100 dimitterer til ledighet per 100 som ikke gjør det, så vil vi i gruppen av ventere og tidligere arbeidsledige forvente at 250–308 dimitterer til ledighet per 100 som ikke gjør det – alt annet likt, det vil si 20–25 prosentpoeng flere enn i den gruppen som hadde en ledighetsandel på 50 prosent i utgangspunktet. Har man fast arbeid før innrykk, kommer man vesentlig bedre ut enn de midlertidig ansatte. Nå dimitterer 52 til ledighet per 100 som ikke gjør det. Ledighetsandelen forventes å være 34 prosent, 16 prosentpoeng lavere enn de midlertidig ansatte, og 41 prosentpoeng lavere enn blant venterne – en betydelig forskjell.²³ Skoleungdom er også overrepresentert blant arbeidsledige dimittender sammenlignet med tidligere midlertidige ansatte (alt annet likt).

Formell jobbsøking gir en «pervers» effekt

Jobbsøkningsaktivitet målt som antall strategier, sier selvsagt lite om intensitet og kvalitet i forsøket, men målet sier noe om omfanget, siden tidsperioden er begrenset. Nå finner vi en uventet, såkalt pervers effekt: Uformell jobbsøking har ingen effekt på ledighetsforventningen når vi kontrollerer for alt det andre som har betydning, mens omfanget av den formelle jobbsøkingen *øker sjansen for at man dimitterer til arbeidsledighet* (alt annet likt).

Vi skal være forsiktig med å tolke denne uventede virkningen av jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten, men kanskje formell aktivitet fører til at man blir kjent med det formelle apparatet, slik at tilbøyeligheten til å søke arbeidskontoret umiddelbart etter dimisjon øker av den grunn – da øker sjansen for at man får en periode som registrert ledig, for eksempel før man finner ordinært arbeid, en

²³ Forutsetningen for sammenligningen er at også de fast ansatte ligner på midlertidig ansatte med en ledighetsandel på 50 prosent, som i praksis betyr at man tilhører en potensiell problemgruppe.

skoleplass, eller tilbys en plass på tiltak. Det er mulig at vi måler et slikt utslag på ledighetsandelen ved hjelp av denne modellen. Det som taler mot en slik tolkning, er at den omfattende ledigheten blant nydimetterte soldater ikke regnes som ledighet hos oss.

5.5 En delanalyse gir noen pålitelige kurseffekter

Man kan innvende mot denne testen at den ikke tar hensyn til kursaktivitetens kvalitet. Det må da være forskjell på å avlegge skytterprøven kombinert med et førstehjelpskurs og et kurs i sløyd, sammenlignet med det å ta for eksempel et vekterkurs, eller forberedende, eller et par sertifikater, gjerne truckfører og lastebilsjåfør? For det andre bør kanskje prøven på kursaktivitetens kortsiktige effekter være om deltageren hjelper ungdom som ikke er innenfor allerede, i den forstand at de dimitterer til sitt gamle arbeid eller til sin gamle skoleplass.

Vi tar signalene, og spesifiserer en modell som utelukker dimittender som gikk tilbake til sin gamle hovedbeskjeftigelse (enten de førtidsdimetterte eller ikke), og står igjen med ca. 1000 ungdommer i et utvalg som opprinnelig talte rundt 1500. I tillegg innføres påstanden om at sjåfør opplæring gir jobb og høyskolefag gir skoleplass. Vi skiller mellom følgende former for kursdeltagelse:

- Ikkedeltagere (verdien 0 på kursaktivitet) og
- alle andre former for kursdeltagelse, uansett omfang (verdi 1), unntatt
- kursdeltagere som enten oppga to eller flere former for sjåfør opplæring, eller som oppga to eller flere kurs på universitets- og høyskolenivå (inkludert bedriftsetablering), eller som oppga både sjåfør opplæring og høyskolekurs i dette omfanget (verdi 2)

Vi finner følgende (modell er spesifisert i *appendiks 4*):

- Vi får en tydelig effekt av kursaktivitet (figur 5.3)
- Førtidsdimetteringseffekten blir enda sterkere enn i den modellen som omfattet hele utvalget (figur 5.2)
- Vi blir ikke kvitt den problematiske effekten av formell jobbsøking, i den forstand at effekten blir ikkesignifikant. Denne effekten er fortsatt pervers, men nå får vi i det minste en positiv effekt av uformell jobbsøking under førstegangstjenesten. Alt annet likt, har det altså betydning for sjansen til å

unngå ledighet at man aktiviserer nettverket sitt, at man svarer på annonser (søker skole/arbeid), at man oppsøker arbeidsgiver osv.

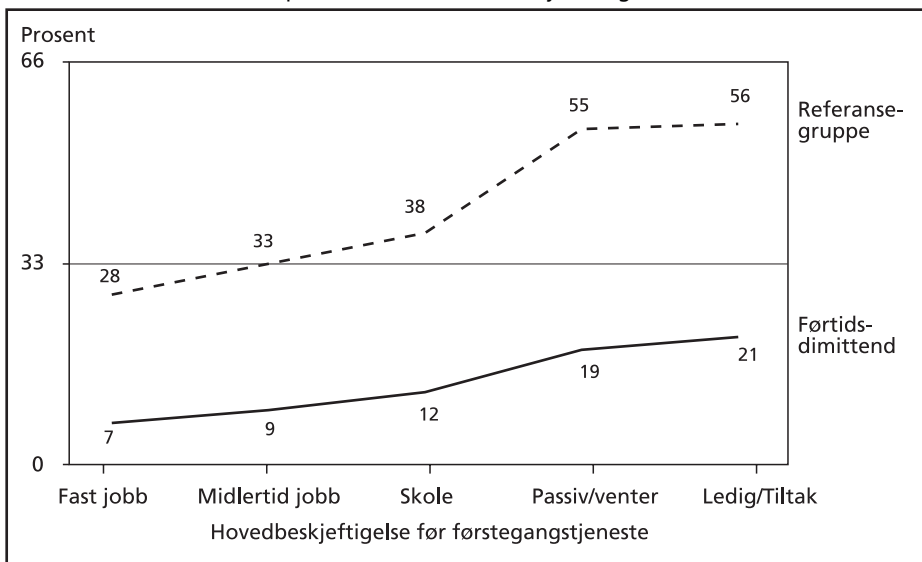
- Skoleprestasjoner fremstår fortsatt som betydningsfulle (alt annet likt)
- Sysselsettingssituasjonen har nå bare betydning hvis man var passiv (venter på innkalling) eller hvis man kommer inn til tjenesten som arbeidsledig eller med tiltaks erfaring. Midlertidig ansatte, fast ansatte og tidligere skoleungdom kommer tilnærmet likt ut (*ceteris paribus*).
- Hvilken kontingent man tilhører, om man for eksempel dimitterer til sommervarmen eller til vinterkulden, påvirker ikke sjansen for å få en ledighetsperiode av noe varighet etter dimisjon når vi kontrollerer for en serie individuelle ressurser, erfaringer, meritter og rammebetingelser som vitterlig påvirker sjansen for at man blir arbeidsledig etter førstegangstjenesten.

To bilsertifikater og/eller to høyskolefag reduserer sjansen for å bli arbeidsledig

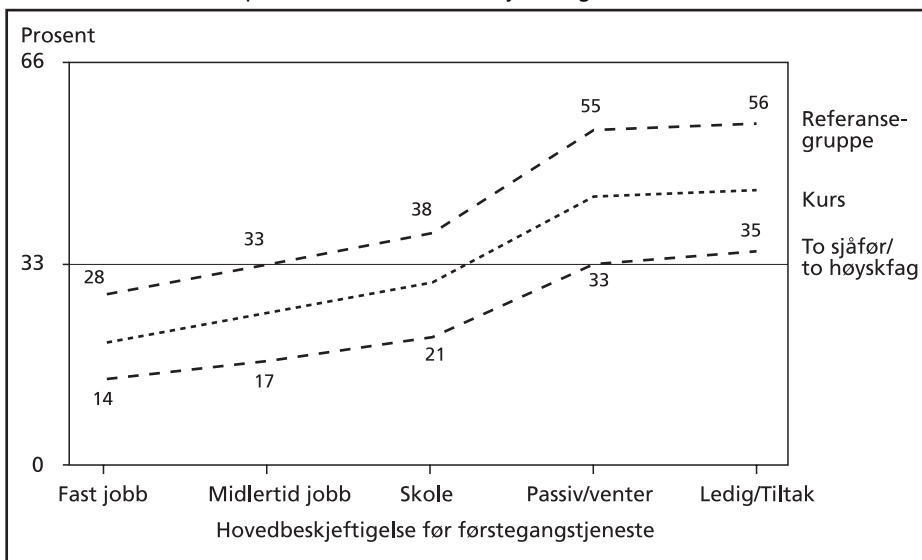
I figurene 5.2 og 5.3 har vi beregnet nettoeffekten av henholdsvis kursdeltagelse og førtidsdimittering. I den gruppen som ikke gikk tilbake til sin gamle jobb eller skoleplass, er ledighetsforventningen i løpet av referanseperioden hele 33 prosent – og vi snakker altså fortsatt om en ledighet som enten har vart minst tre måneder eller som opptre som flere ledighetsperioder fra dimisjon til intervjuditidspunkt. Vi bruker dette ledighetsnivået som vektstang i de to figurene. Når vi beregner en sannsynlighet ved hjelp av en modell av typen logit, må vi angi en referansegruppe – med et bestemt nivå på sosial bakgrunn, skoleprestasjoner, yrkeserfaring, jobbsøkningsaktivitet, tidligere bosted og lignende. Vi tar utgangspunkt i en sammenligningsgruppe som stort sett har gjennomsnittlig score på alle variabler med unntak av hovedbeskjeftigelsen under innrykk (som varierer og fremgår av figurene), om man førtidsdimitterte til ny jobb eller skole eller ikke, og om man deltok i voksenopplæring eller ikke (ikke kurs, alle andre kurs, to sjåfør og/eller to høyskolefag eller mer).

Figur 5.2 illustrerer for så vidt den store og tunge føringen for dimittendledigheten – representert ved om man førtidsdimitterer eller ikke. Måltrettet jobb- og skolesøkning som belønnes med førtidsdimittering gir betydelig uttelling. Samtidig er det vanskelig å se at for eksempel formell jobbsøking øker sjansen for at man førtidsdimitterer til jobb eller skole, mens uformell jobbsøking har effekt. Ellers påvirkes sjansen for førtidsdimittering til jobb eller skole av prestasjonsnivået i skolen. Arbeidserfaring slår bare ut på tilbøyeligheten til å førtidsdimittere til den jobben man hadde under innrykk.

Figur 5.2 Beregnet sjansje til å dimitttere til ledighet i løpet av en periode på 8–14 måneder etter dimisjon, etter hovedbeskjeftigelsen under innrykk og om man førtidsdimitterte til skole eller arbeid (skala 0–100 prosent). Delanalyse blant dimitttender som ikke vender tilbake til det arbeidet eller den skoleklassen de hadde før innrykk. Logit-estimat (N=990)



Figur 5.3 Beregnet sjansje til å dimitttere til ledighet i løpet av en periode på 8–14 måneder etter dimisjon, etter hovedbeskjeftigelsen under innrykk og kursaktivitet under førstegangstjenesten (skala 0–100 prosent). Delanalyse blant dimitttender som ikke vender tilbake til det arbeidet eller den skoleklassen de hadde før innrykk. Logit-estimat (N=990)



Dernest ser vi at særlig sjåførkurs og høyskolefag hjelper hvis det er et visst omfang på aktiviteten (minimum to fag eller to sertifikater). I modellen får vi også en positiv effekt av kursvirksomhet generelt, men vi må innrømme at mange kurs – for eksempel data, vekter, videregående skolefag (teoretiske så vel som praktiske) og diverse militære kurs som oppgis til oss – ikke har noen selvstendig effekt på ledigheten blant dimittender. Det er primært tunge brukerne av sjåfør opplæringen og høyskoleutdanningen som kommer signifikant best ut av alle.

Det forhindrer altså ikke at vi fant en positiv kurseffekt i en undergruppe som ikke kan sies å ha løpet lagt på forhånd – og det må jo oppfattes som et interessant og oppløftende funn.

Vi har gjennomført noen tester på om denne beregnede virkningen av kursdelta-gelse skyldes uobservert seleksjon. Det er sannsynlig at de tunge brukerne av sjåfør-opplæringen og av tilbudet om kurs på universitets- og høyskolenivå utgjør en spesielt ressurssterk gruppe i den forstand at disse deltagerne antagelig fremstår som mer målbevisst, mer motivert, med mer pågangsmotog så videre enn andre dimittender. I tillegg er det naturligvis også tale om virkninger av rene tilfeldigheter som fanges opp i modellens restledd.

Samtidig er det viktig å understreke at kurseffekten overlever statistisk kontroll for en serie ressurser og erfaringer som omfatter skoleprestasjoner, utdanningsnivå og -type, tidligere arbeids- og ledighetserfaring, samt beskjeftigelsessituasjonen under innrykk til førstegangstjeneste. Vi er likevel faglig forpliktet til å peke på at det kan være andre (ikkeobserverte) ressurser og erfaringer som bidrar til å produsere denne positive effekten av kursdeltagelse på sjansen for å unngå arbeidsledighet etter dimisjon (jf. appendiks 4).

Hvis vi neglisjerer disse skjulte aspektene ved folks ressurser, man kan gjerne si at vi unnlater å granske nyre og hjerter, fikk respondentene rett på dette punktet – sjåfør opplæring og universitets- og høyskolestudier gir beskyttelse mot arbeidsledighet av noe varighet i referanseperioden – «mye annet likt». Teorifag på videregående nivå og vekterkurset er imidlertid ikke med i dette eksklusive selskapet av kurs som synes å ha netto effekt, så denne delen av soldatenes hypotese må i beste fall tones ned, antagelig bør den avvises.

I en serie modeller som ikke vises her, har vi dessuten undersøkt om det er noen attributter som kaster lys over hvorfor førtidsdimittering til gammel jobb eller skole ikke beskytter perfekt mot ledighet. Man har jo ordnet seg på forhånd. Vi finner to signifikante effekter i en ellers svak modell²⁴: Tidligere yrkespraksis og hvovidt man var arbeidsledig umiddelbart før innrykk til førstegangstjeneste slår ut i modellene: Soldater med mye yrkespraksis og som ikke opptrer som arbeids-

²⁴ Det er vanskelig å predikere en ledighetsandel på om lag seks prosent – vi forsøker jo nesten å forklare en konstant.

ledige eller kommer fra tiltak under innrykk til førstegangstjeneste er overrepresentert blant soldater som førtidsdimitterer til arbeid eller skole.

5.6 Har kursaktiviteten betydning for soldater som dimitterer til arbeidsledighet?

Det er særlig kombinasjoner av førerkort og/eller kombinasjoner av kurs på universitets- og høyskolenivå som gir en positiv effekt på dimittendenes beskjeftigelse i løpet av undersøkelsens referanseperiode (figur 5.3). Det er (signifikant) mindre rapportert arbeidsledighet i løpet av en periode på 8–14 måneder etter dimisjon blant soldater som enten deltok i sjåføropplæring (minst to førerkort) eller som deltok på kurs på høyskolenivå (minst to fag) eller som gjorde begge deler.

Nå spør vi om kursdeltagelsen bedrer beskjeftigessituasjonen til de soldatene som opplevde en ledighetsperiode etter dimisjon. Påvirker kursdeltagelsen under førstegangstjenesten denne gruppens mulighet til å manøvrere ut av arbeidsledighet og inn i fast arbeid eller utdanning ved referanseperiodens slutt (på intervju-tidspunktet)?

Etter en del prøving og feiling med ulike modellspesifikasjoner, står vi igjen med en barbert (økonomisk) modell som indikerer at kursaktivitet av et visst omfang under førstegangstjenesten bidrar til å øke utstrømningen fra arbeidsledighet til arbeid (fast arbeid og midlertidig heltidsarbeid) og utdanning i perioden fra dimisjon til intervju-tidspunkt.

Modellen

Modellen inneholder følgende variable kjennetegn ved dimittendene (se appendiks 5): Skoleprestasjoner, arbeidserfaring, utdanningsnivå og -type, hovedbeskjeftigelsen under innrykk, utdanningsambisjoner, antall beskjeftigelser i løpet av referanseperioden (en problemindikator), landsdel, hvovidt man var på arbeidsmarkeds-tiltak i referanseperioden, og endelig kursdeltagelsen under førstegangstjenesten (ingen kurs, ett kurs, minst to kurs). Når man dimitterte (kontingent) har ikke betydning, og er derfor tatt ut av modellen.

Av de 24 prosent av dimittendene som oppgir at de har hatt en ledighetsperiode av noe varighet i tidsrommet 8–14 måneder etter dimisjon, befinner omkring 80 prosent seg i skole, fast arbeid – heltid såvel som deltid – eller i midlertidig heltidsarbeid på intervju-tidspunktet. De resterende 20 prosent er arbeidsledige eller i midlertidig deltidsarbeid (noen få personer er på tiltak). Midlertidig deltidsansettelse oppfattes gjerne som indikator på undersysselsetting, men vi har altså ikke spurt

ungdommene om de er tilfredse med sin hovedbeskjeftigelse på intervju tidspunktet. Vi oppfatter denne rangeringen primært som et uttrykk for integrasjonsgraden på arbeidsmarkedet langs dimensjonene heltid-deltid/fast-midlertidig ansatt.

Modellen gir flere statistisk pålitelige effekter. Basis for kommentarene er tilføyselsen *ceteris paribus* (dvs. under ellers like forhold, eller alt annet likt):

Prestasjonsnivå, yrkeserfaring, landsdel, tiltakserfaring og kursdeltagelse

Skoleprestasjoner påvirker sjansen til å manøvrere inn i fast arbeid eller midlertidig heltidsarbeid eller utdanning også når vi bare betrakter dimittender som har hatt en ledighetsperiode etter dimisjon. Selv om man har trådt feil, synes det å hjelpe hvis man har vært flink på skolen.

Tidligere arbeidserfaring har ikke signifikant effekt på femprosentnivå, men er meget nær ($p=0,08$)²⁵. Med litt større utvalg, ville vi nok sett at omfanget av yrkespraksis før innrykk påvirket sjansen for at man kom seg ut av arbeidsledigheten. I vår modell er effekten ikke signifikant.

Man drar med seg tidligere seire og nederlag. Har man vært arbeidsledig før innrykk er sjansen for å manøvrere ut av ledighet etter dimisjon og inn i heltidsarbeid, fast deltid eller utdanning mindre enn om man for eksempel var midlertidig ansatt eller under utdanning like før innrykk – og, ganske mye mindre enn om man var i fast arbeid før innkalling. Om det ikke er riktig å si en gang integrert, alltid integrert, så hjelper det utvilsomt at man har vært integrert på arbeidsmarkedet før militærtjenesten.

De geografiske indikatorene slår ut: Det ser ut til å være vanskeligere å komme seg inn i arbeid eller utdanning i Trøndelag (Nord-Møre og Trøndelag) og i Nord-Norge enn i resten av landet. Vi oppfatter dette som en indikator på rammebetingelser, det vil si på situasjonen på arbeidsmarkedet lokalt.

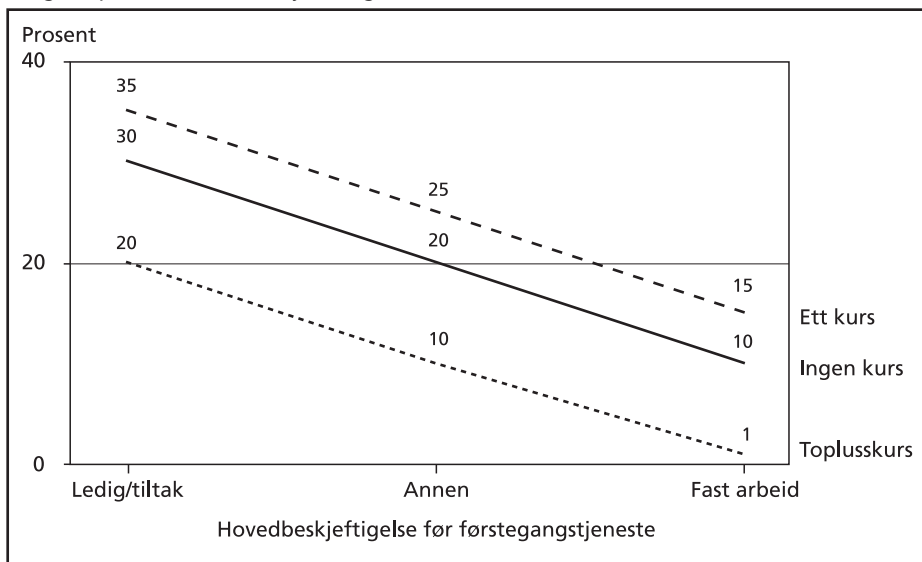
Hvis man oppgir at man har vært på tiltak etter dimisjon – mest sannsynlig gjelder dette praksisplass, fadderordningen (dvs. praksisplass i privat sektor) eller AMO-kurs – så er sjansen for at man er i arbeid eller utdanning (unntak midlertidig deltid) mye større enn om man ikke har vært på tiltak. Tiltaksdeltagelse blant arbeidsledige dimittender synes å ha klare kortsiktige positive effekter på sysselsettingssituasjonen etter 8-14 måneder, og det var hyggelig å observere. Vi vet ikke

²⁵ Refererer til signifikanssannsynligheten. Vi har åtte prosent sjanse for å ta feil når vi forkaster påstanden om at yrkespraksis ikke har netto effekt. Litt for mye til at vi våger å beholde den alternative påstanden om at yrkespraksis har netto effekt. Yrkespraksis har åpenbart indirekte virkninger, for eksempel via sjansen for å være i fast arbeid eller i midlertidig heltidsarbeid før innrykk, men det fremgår ikke av en modell som innfører alle variablene samtidig (simultant).

sikkert hva slags tiltak det er snakk om, men vi er kjent med hvilke tiltakstilbud som dominerer i disse årsklassene.²⁶

Hvis det er et visst omfang på kursdeltagelsen, ser den også ut til å hjelpe de dimittendene som opplever en ledighetsperiode inn i en mer gunstig form for beskjeftigelse på intervju tidspunktet. Personer som dimitterer til ledighet – det vil si de som strengt tatt, opplever ledighet av litt varighet ut i referanseperioden og/eller flere ledighetsperioder og som har deltatt på minst to kurs under førstegangstjenesten, synes å ha en mer gunstig beskjeftigelsesituasjon når vi intervjuer dem enn ikkedeltagere som opplever ledighet etter dimisjon. Funnet er for så vidt ikke helt konsistent, siden litt deltagelse (ett kurs) ikke ser ut til å ha betydning, mens et stort omfang på deltagelsen antagelig har en positiv effekt.

Figur 5.4 Beregnet andel som er arbeidsledige, på tiltak eller i midlertidig deltidsjobb (hovedbeskjeftigelse) åtte til fjorten måneder etter dimisjon, etter omfanget av kursdeltagelse og hovedbeskjeftigelsen under innrykk. Delanalyse blant ungdom som opplever en ledighetsperiode etter dimisjon. Logit-estimat. Prosent (N=340)



²⁶ Eldring og Grøgaard (1996) og Grøgaard (1997) fant at 20–24 åringer som var i praksis plass (offentlig sektor) var overrepresentert i utdanning, mens 20–24 åringer som var i Næringslivets fadderordning (privat sektor) var overrepresentert i ordinært arbeid (inkludert deltid), sammenlignet med en «kontrollgruppe» arbeidsledige som ikke hadde vært på noen av de to tiltakene i referanseperioden for undersøkelsen. Antagelig er det en slik effekt vi ser av tiltaksdeltagelse generelt i denne dimittendeundersøkelsen.

En tilsvarende granskning av folks nyrer og hjerter (uobservert heterogenitet) i denne modellen, indikerer at det er lite sannsynlig at vi måler en seleksjonseffekt. Omfattende kursdeltagelse under førstegangstjenesten (to kurs eller mer) hjelper antagelig de dimittendene som av ulike grunner opplever ledighet etter dimisjon ut av ledighet og inn i utdanning, fast arbeid eller midlertidig arbeid på heltid (jf. appendiks 5).

5.7 Kursaktivitetens profil differensierer soldater som unngår ledighet

En analyse som ikke vises her, indikerer at kursprofilen blant ungdom som klarer seg bra etter dimisjon ved at de unngår ledighet og skaffer seg fast jobb eller skoleplass, varierer ganske mye. Tidligere allmennfagelever tar gjerne noen skolefag under tjenesten – de er i hvert fall overrepresentert blant soldater som gjør det – og disse ungdommene er selvsagt overrepresentert blant ungdom som befinner seg i utdanning ved undersøkelsesperiodens slutt (på intervjutidspunktet). Tilsvarende vil ungdom med bakgrunn fra yrkesutdanning i videregående skole være mest tilbøyelig til å ta praktiske kurs under førstegangstjenesten, og disse ungdommene er klart overrepresentert i ordinært arbeid 8–14 måneder etter dimisjon. Når vi bygger opp modeller à la de modellene som er beskrevet tidligere, finner vi klare og konsistente effekter av profilen på kursdeltagelsen under førstegangstjenesten. Yrkesrettede kurs leder ungdom inn i arbeid, mens kompetansegivende eller teoretisk orienterte kurs leder ungdom inn i utdanning – alt annet likt. Dette må sies å være et forventet resultat av en bestemt type opplæring når den har fått virke en tid.

5.8 Vi observerer et langtidsledighetsproblem – for stor maskevidde?

Ved å kombinere en rekke spørsmål i spørreskjemaet er vi i stand til å skille ut en gruppe dimittender som har vært eller er ledige i minst 8–14 måneder, og som verken er på tiltak eller har vært på tiltak i referanseperioden. Vi finner også ungdom som hevder at de er sosialklienter – riktig nok bare et par stykker, samt noen som synes å være fullstendig uvirksom når vi intervjuer dem – også de er få, men det er altså noen individer.

Sytten prosent (262 ungdommer) oppgir en ledighetsperiode før innrykk. Fem prosent kommer inn til militærtjeneste som arbeidsledige eller fra et arbeidsmarkedstiltak. I løpet av en periode på 8–14 måneder etter dimisjon opplever 24

prosent (369 individer) arbeidsledighet av noe varighet, men nå har alle opptjent rett til dagpenger etter en stipulert sats som gjelder for vernepliktige soldater. Denne retten gjelder for en periode på seks måneder etter dimisjon. På intervjudtidspunktet – som for noen er 7–8 måneder etter dimisjon (aprilkontingenten), for andre 14–16 måneder etter dimisjon (julikontingenten) – er om lag fire prosent (66 personer) på tiltak, arbeidsledige eller sosialklienter – etter eget utsagn. Av disse er det i hvert fall 27 personer (1,5 prosent av kontingentene) som svarer at de er ledige nå, samtidig som det tok mindre enn en måned for dem å bli ledige etter dimisjon (to stykker jobber svart). Ingen av disse er på tiltak eller har vært på tiltak selv om de har vært arbeidsledige i minimum 7 måneder. Har de fått tilbud om tiltaksplass?

Dette vet vi ikke sikkert, men hvis de har mistet dagpengerrettighetene sine, så har vi identifisert en liten gruppe som ikke fanges opp av den utvidede ungdomsgarantiens sikkerhetsnett – som antagelig har opplevd at maskevidden har vært for stor for dem.

Hvem er de? Modellen vår (appendiks 5) indikerer at skoleprestasjoner, beskjeftigelsessituasjonen under innrykk, og utdanningsplaner (aspirasjonsnivå) påvirker sjansen for å komme seg ut av ledighet i løpet av referanseperioden, hvis man først blir ledig. Samtidig er det vanskelig å se at de langtidsledige dimittendene scorer systematisk lavere på sentrale ressurser enn andre dimittender som oppgir at de er arbeidsledige eller på tiltak når vi intervjuer dem høsten 1997.

5.9 Oppsummering og konklusjon

Vi konkluderer denne analysen i ni punkter:

1. **Kursdeltagere og ikkedeltagere fremstår som forholdsvis like grupper.** Det er ikke urimelig å sammenligne dem når vi forsøker å beregne eventuelle kurs-effekter, selv om det er noen statistisk pålitelige forskjeller.
2. **Det er omfattende seleksjon til ledighet** i en periode på åtte til fjorten måneder etter dimisjon – en av fire opplever arbeidsledighet ut over det vi kan oppfatte som flyktig ledighet blant nydimitterte soldater. Men det ikke tilfeldig hvem som dimitterer til ledighet etter førstegangstjenesten. Tidligere seire og nederlag i skole og arbeid slår ganske kraftig ut i modellene våre. Førtdimittering til skole eller arbeid gir nesten perfekt beskyttelse mot arbeidsledighet i undersøkelsens referanseperiode (8–14 måneder etter dimisjon).

3. **Det totale omfanget av kursaktiviteten (antall kurs) under førstegangstjenesten har ikke selvstendig effekt på ledighetsforventningen etter avsluttet tjeneste.** Satt på spissen: Når vi ser på alle under ett hadde de soldatene som tok tre kompetansegivende, yrkesrettede eller fritidsorienterte kurs mens de var inne til tjeneste, tilsynelatende like stor sjanse for å dimittere til ledighet som de soldatene som tilbragte frikveldene på den lokale kantina.
4. **Hvis vi skiller ut ungdom som vendte tilbake til sin gamle jobb eller skoleplass, og bare konsentrerer oppmerksomheten om de som ikke er innenfor i utgangspunktet, finner vi at noen typer kursdeltagelse demper sjansen for at man opplever en periode som arbeidsledig etter dimisjon.** Hvis soldaten hadde et visst omfang på deltagelse innen sjåføroppplæring og/eller kurs på høyskole- og universitetsnivå (minst to kurs), var andelen som svarte at de hadde vært arbeidsledige i løpet av referanseperioden, signifikant mindre enn blant soldater som ikke hadde deltatt på kurs – alt annet likt. Da har vi kontrollert for sosiale, prestasjonsmessige, og utdanningsmessige ressurser, tidligere yrkeserfaring, ledighetserfaring og hovedbeskjeftigelsen før innrykk, hvor man kommer fra (landsdel/vernepliktsforvaltning), samt formell og uformell jobbsøkingsaktivitet under førstegangstjenesten. Selv om bestemte typer kursaktivitet synes å fungere effektivt for ca. to tredjedeler av dimittendene (de som ikke hadde ordnet seg på forhånd), kan det være uobservert seleksjon i dette regnestykket. Dette forbeholdet er vi faglig forpliktet til å ta.
5. **Det er mange typer kursdeltagelse som ikke gir positive sysselsettingseffekter på kort sikt.** Verken vekterkurs, edb-opplæring, allmennfaglig eller yrkesfaglig opplæring, yrkesrelevante militære kurs, eller for den saks skyld motivasjonskurs, jobbsøkerkurs, osv., gir pålitelige effekter. Det betyr naturligvis ikke at slike kurs forverrer den enkeltes muligheter på mellomlang og lang sikt.
6. **Omfanget av kursdeltagelsen hadde en positiv effekt på utstrømningen fra arbeidsledighet til midlertidig heltidsansettelse, fast jobb (heltid/deltid) eller skolegang blant de dimittendene som opplevde en ledighetsperiode etter dimisjon.** Arbeidsledige dimittender som hadde vært på tiltak, var også klart overrepresentert blant fast ansatte, midlertidig heltidsansatte og elever og studenter på intervjudispunktet. Tiltaksdeltagelse synes altså å gi kort-siktige positive beskjeftigelseseffekter blant arbeidsledige soldater – alt annet likt.
7. **Det er 1,5 prosent av dimittendene som rapporterer om langtidsledighet (minst seks måneders sammenhengende ledighetsperiode) uten at de var på**

tiltak til slutt, eller har vært på tiltak i referanseperioden. Hvis den nye 26-ukersregelen for dagpenger praktiseres strengt, noe vi for så vidt tar for gitt, har disse ungdommene mistet inntektsgrunnlaget sitt. Vi vet ikke nok om dem til å kunne konkludere at Ungdomsgarantien har sviktet. De har kanskje takket nei til tiltakstilbud, men har man presset dem nok? Vi må innrømme at vi ble overrasket når vi registrerte at bare 0,4 prosent (seks individer) av de 94 prosent (1423 individer) som besvarte spørsmålet om hovedbeskjeftigelsen til slutt, oppga at de var på arbeidsmarkedstiltak. 3,2 prosent var registrerte arbeidsledige (49 personer), 0,5 prosent var ikkeregistrerte arbeidsledige (såkalte AKU-ledige). Av disse var minst 27 personer (1,5 prosent av alle, 40 prosent av de brutto ledige) langtidsledige, mens altså under ti prosent av de brutto ledige var på tiltak. Vi synes tiltaksandelen var overraskende lav, mens andelen langtidsledige var skremmende høy – så dette må i hvert fall representere en utfordring for den utvidede ungdomsgarantien og for Forsvaret.

8. **Det avbruddet førstegangstjenesten representerer produserer arbeidsledighet:** Det er om lag fem prosent av dimittendene som kommer inn til militærtjeneste som arbeidsledige eller fra tiltak – 17 prosent rapporterer om ledighetserfaring før innrykk. 24 prosent oppgir at de har vært arbeidsledige i løpet av en periode som strekker seg fra åtte til fjorten måneder etter dimisjon. Det avbruddet i normale utdanningsløp og overganger fra skole til ordinært arbeid som er knyttet til førstegangstjenesten, øker omfanget av ungdom med ledighetserfaring. Etter syv til fjorten måneder har ledigheten falt til tre–fire prosent, men nå er minst 40 prosent av disse arbeidsledige ungdommene blitt langtidsledige. Bare rundt ti prosent (seks personer) oppgir at de er beskjeftiget på et arbeidsmarkedstiltak. Avbruddet har også produsert langtidsledighet blant ungdom.
9. **Utdanningsfrekvensen vil øke:** Nesten halvparten av dimittendene kom inn til førstegangstjeneste som studenter eller skoleelever, 24 prosent var fast ansatt, mens 15 prosent hadde midlertidig ansettelse. På intervju tidspunktet – 8–14 måneder etter militærtjenesten – er det bare 28 prosent som har skolegang som hovedbeskjeftigelse, mens 45 prosent har fast arbeid og ti prosent har midlertidig heltidsjobb. Antagelig vil utdanningsfrekvensen øke ut over disse 28 prosent. Om lag 25 prosent av dimittendene som ikke var under utdanning til slutt, har planer om å fortsette på universitet og høyskole. Noen har endog svært konkrete planer – de skal studere i utlandet. Nesten like mange skal ta fagbrev, mesterprøve, eller gjennomføre en etatskole eller en teknisk fagskole. Rundt syv prosent vil fullføre videregående skole eller gjennomføre annen lignende utdanning. 42 prosent har ingen

utdanningsplaner eller er usikre på om de ønsker mer skolegang. Vi skal ikke se bort i fra at noe av denne sterke utdanningsorienteringen i gruppen generelt – syv av ti befinner seg i utdanning, eller har planer om å søke videre utdanning – kan tilskrives Voksenopplærings innsats under førstegangs-tjenesten. Det er tross alt mange som ønsker å tett hull i og/eller å videre-utvikle sin formelle kompetanse. Det som imidlertid spøker i bakgrunnen, og som kanskje ødelegger for denne fortolkningen av det vi ser, er den omfattende seleksjonen til arbeidsledighet etter dimisjon. Mange kan ha fått seg en kraftig lærepenge det første året etter dimisjon, og denne smellen har kanskje i seg selv motivert dem til å gi skolen en ny sjanse.

Appendiks 0 Modell for å predikere den månedlige variasjonen i ledighet blant nydimitterte soldater

Sesongindikatorer – indikator på fristelse (sommervarme og vinterkulde)

Vinter: Januar og februar=1. *Sommer*: Juni og juli=1. Resten av året er referanse(=0).

Trendindikator – indikator på generell ledighetsutvikling

V1995: Året 1995=1, *V1996*: Året 1996=1. 1997 er referansekategori (=0).

Dimisjonsstyrke – indikator på antall konkurrenter

Styrke: Antall dimittender hver måned i perioden januar 1995 – desember 1996 (30 observasjoner)

Antall registrerte arbeidsledige dimittender – avhengige variabler

Antall registrerte arbeidsledige dimittender hver måned i perioden januar 1995 – desember 1997 (30 observasjoner). To variable: *Ledig04* – Registrert ledighet av varighet 0–4 uker. *Ledig12* – Registrert ledighet av varighet 0–12 uker, såkalt registrert nydimittendledighet.

Modeller

Modell 1: Prøver først en modell som estimerer variasjonen i antall registrerte ledige dimittender med ledighet 0–4 uker – *Ledig04* – som funksjon av *styrke* og tidspunkt, hhv. *Vinter*, *Sommer*, *V1996* og *V1995*, ved hjelp av lineær regresjon. Måned er enhet. Muligheten for autokorrelasjon sjekkes ved hjelp av Durbin-Watsons test. Autokorrelasjon med absoluttverdi mindre enn 0,3 neglisjeres (Ostrom jr. 1978, Grøgaard 1995/1997, appendiks A.II.7 s. 852–863). Modell 2: Deretter prøves en modell som estimerer variasjonen i ledighet 0–12 uker (*Ledig12*) som funksjon av *Ledig04* med *styrke* og de fire indikatorene på tidspunkt som kontrollvariable.

Modell 1 *Ledig04* er avhengig variabel (N=30)

Variable	Ustand. koeff (B)	Standardfeilen til B	Stand. koeff (beta)	Signifikans (sig T)
Vinter	224,76	98,15	0,27	0,03
Sommer	132,38	97,55	0,17	0,19
V1995	248,21	92,33	0,39	0,01
V1996	69,84	93,29	0,11	0,46
Styrke	0,22	0,04	0,65	0,0000
Konstant	106,90	91,74		0,26

Forklart varians: 69%, D=2,4 (svak negativ autokorrelasjon , p=0,2, som neglisjeres)

Modell 2 Ledig12 er avhengig variabel (N=30)

Variable	Ustand. koeff (B)	Standardfeilen til B	Stand. koeff (beta)	Signifikans (sig T)
Vinter	264,25	233,83	0,14	0,27
Sommer	-380,79	218,45	-0,21	0,09
V1995	290,19	227,30	0,20	0,21
V1996	72,69	203,66	0,05	0,72
Styrke	- 0,02	0,13	-0,02	0,90
Ledig04	1,81	0,44	0,80	0,0004
Konstant	497,87	203,52		0,02

Forklart varians: 73%, D=1,8 (svak positiv autokorrelasjon , $\rho=0,1$, som neglisjeres)

Appendiks 1 Modell for å predikere responsraten i undersøkelsen

Variabeldefinisjoner:

- Teknisk innsikt: Metrisk variabel med skala 0(=lavest), 4(=høyest). Tilnærmet kvintiler (20-prosent-grupper).
- Alminnelig evenenivå: Metrisk variabel med skala 0(=lavest), 4(=høyest). Tilnærmet kvintiler.
- Alder: Binære variable (dummies) med aldersgruppen 22 år i 1997 som referansegruppe (verdi 0).
- Yrkesaktiv på sesjon: Nei=0, ja=1. Innebærer i praksis om man er registrert med et yrke i Vernepliktsverkets register.
- Utdanning: Utdanningsnivå og -type slike den fremkommer i Vernepliktsverkets register. Dummies med grunnskoleutdanning som referansegruppe.
- Kontingent: Dimisjonskontingent som dummies med juli 1996 som referansegruppe.
- Vernepliktsforvaltning/landsdel: Dummies (0,1) med Vf Akershus som referansegruppe.

Modellen estimerer den naturlige logaritmen til oddsen for å respondere på undersøkelsen (sannsynligheten for respons dividert på sannsynligheten for ikke-respons) som en lineær funksjon av de ovennevnte variablene.

Tabell A.1.1 Modell for å predikere responsen i undersøkelsen. Koeffisienter, standardfeil, signifikansnivå, partielle effekter og oddsrate, estimert ved logit (N=2933, 67 missing)

Variabel	Ustandard. koeff. (B)	Standardfeil	Signifikans- sannsynlighet	Partiell effekt (R)	Oddsrate (eB)
Teknisk Innsikt	0,08	0,03	0,01	0,03	1,08
Alminnelig Evnenivå	0,11	0,04	0,002	0,04	1,12
Alder:ref= 22 år i 1997					
19–20 år	-0,20	0,16	0,21	0,00	ikke sign.
21 år	0,07	0,10	0,48	0,00	ikke sign.
23 år	-0,05	0,12	0,69	0,00	ikke sign.
24–25 år	0,07	0,14	0,63	0,00	ikke sign.
26–27 år	0,32	0,24	0,17	0,00	ikke sign.
28+år	0,18	0,46	0,71	0,00	ikke sign.
Yrkesaktiv på sesjon(ja=1)	-0,09	0,48	0,49	0,00	ikke sign.
Utdanning: ref=grunnsk					
Nivå (år)	-0,06	0,79	0,37	0,00	ikke sign.
Allmennfag	1,05	0,38	0,005	0,04	2,87
Myke yrkesfag	0,78	0,36	0,03	0,03	2,18
Harde yrkesfag	0,88	0,35	0,01	0,03	2,41
Høyskole/univ	0,86	0,54	0,11	0,01	ikke sign.
Ikke reg.utd.	0,86	0,36	0,02	0,03	2,36
Forsvarsgren: ref=Hæren					
Sjøforsvaret	-0,20	0,10	0,04	-0,02	0,82
Luftforsvaret	0,23	0,11	0,04	0,02	1,26
Kontingent: ref=juli 96					
oktober 96	-0,06	0,10	0,36	0,00	ikke sign.
januar 97	-0,09	0,10	0,41	0,00	ikke sign.
april 97	-0,07	0,12	0,38	0,00	ikke sign.
Vernepl.forv. ref=vf Akershus					
Buskerud	0,35	0,14	0,01	0,03	1,41
Hedmark	0,31	0,16	0,05	0,02	1,36
Nord-Norge	0,03	0,15	0,85	0,00	ikke sign.
Sørlandet	0,34	0,12	0,005	0,04	1,40
Trøndelag	0,23	0,12	0,06	0,02	ikke sign.
Vestlandet	0,21	0,13	0,13	0,01	ikke sign.
Konstant	-1,34	0,35	0,0001		

-2 Log Likelihood med konstantledd=4066 (-2LL=3970). Forbedring=96, dvs. 2% (p=0,0000). Klassifiseringstabell for responsen, 55% treff på ikke respons, 61% treff på respons. Pseudo forklart varians er 2% (1-2LL/2LL0=1-3970/4066)

Appendiks 2 Avviket deltagergruppen sterkt fra gruppen av ikkedeltagere?

Først sammenlignes deltagere med ikkedeltagere på en serie ressurser og erfaringer som de har med seg inn i militæret enkeltvis. Vi tenker på sosial bakgrunn, prestasjonsnivå i skolen, utdanningsnivå og -type, arbeidserfaring, ledighetserfaring og soldatenes beskjeftigelsessituasjonen under innrykk til militærtjeneste. I tillegg undersøker vi om det er systematiske forskjeller i jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten, og om man dimitterte før tiden fordi man hadde klart å skaffe seg lønnet arbeid eller skoleplass, eller fordi man gikk tilbake til det arbeidet eller den utdanningen man hadde i utgangspunktet. Alt dette er ressurser, erfaringer og aktiviteter som kan tenkes å påvirke sjansen for å unngå ledighet etter dimisjon.

For det andre ønsker vi å teste denne hypotesen stringent, dvs. ved hjelp av en modell som tar sikte på å predikere om man deltar på kurs, dvs. om man rekrutterer til «eksperimentgruppen», eller om man ikke deltar på kurs, dvs. om man rekrutterer til «sammenligningsgruppen». I utgangspunktet rekrutterer to av tre til deltagergruppen, mens en av tre rekrutterer til gruppen av ikkedeltagere (modellen vises ikke her).

Indikatoren på om det er systematikk i utvelgelsen (og selvutvelgelsen) til deltagelse er om de to gruppene har noenlunde samme tyngdepunkt i en fordeling (gjennomsnittsverdi), og om spredningen rundt dette tyngdepunktet er noenlunde lik (standardavvik). Tabell 5.1 sammenligner de to gruppene.

Gruppene er like med hensyn til alder

Først finner vi at kursdeltagerne og ikkedeltagerne er nesten identisk sammensatt med hensyn til alder – både tyngdepunkt og variasjon rundt dette tyngdepunktet er svært lik i de to gruppene. Den såkalte signifikanssannsynligheten (p) er 0,11. Det er utlagt: Det er 11 prosent sjanse for å ta feil hvis vi forkaster påstanden om at de to gruppene har identisk alder. Denne sannsynligheten er så mye større enn det som er akseptabelt (vi tåler ikke mer enn 3–5 prosent sjanse for å ta feil), at vi i stedet forkaster påstanden om at gruppene avviker på alder. I klartekst: Alder skiller ikke deltagere fra ikkedeltagere.

Heller ingen forskjell mellom Kong Salomos og Jørgen Hattemakers sønner

Gruppene er også identiske med hensyn på sosial bakgrunn – målt ved begge foreldrenes yrkesstatus ($p=0,72$) og utdanning ($p=0,25$). Andelen med allmennfag- og/eller universitets- og høyskole er rundt 50 prosent i begge gruppene. Dessuten har kursdeltagere og ikkedeltagere noenlunde samme prestasjonsnivå i skolen (indikator er alminnelig evnenivå på sesjon): Gjennomsnittsscoren er nær null i begge grupper (gjennomsnitt for alle), og spredningen rundt dette gjennomsnittet er helt identisk i de to gruppene (standardavvik 1,0). Til slutt er gruppene svært like på

omfanget av uformelle jobbsøkningsstrategier i militæret og på andelen som førtids-dimmitterer til den jobben eller den skoleplassen de hadde da de ble innkalt. Med uformell jobbsøkningsstrategi menes at man aktiviserer sitt nettverk, svarer på annonser, annonserer selv, henvender seg direkte til arbeidsgiver, osv. Gruppene fremstår altså som svært like på det som vanligvis oppfattes som sentrale ressurser og aktiviteter i studier av arbeidsledighet -noe som i seg selv borger for at vi har brukbare sammenligningsgrupper.

Mindre formell jobbsøking blant ikkedeltagerne – flere i fast arbeid

Vi finner imidlertid noen interessante forskjeller mellom kursdeltagerne og ikkedeltagerne -to rimelig store, og syv små forskjeller (dvs. som akkurat befinner seg under grensen for statistisk pålitelighet):

Tabell A.2.1 En parvis sammenligning av tyngdepunkt og spredning rundt tyngdepunktet på potensielt relevante bakgrunnskjenne tegn blant kursdeltagere og ikkedeltagere. Gjennomsnitt og standardavvik, signifikanssannsynlighet og eta (ikke-lineær korrelasjon)

Kjennetegn	Ikkedeltagere:		Deltagere		Signifikanssannsynlighet	Ikkelineær korrelasjon: Eta
	Gjennomsnitt	Standardavvik	Gjennomsnitt	Standardavvik		
Alder (år)	22,4	1,7	22,2	1,6	0,11	Ingen
Sos bakgr (skala 0–2,8)	1,0	0,6	1,0	0,6	0,72	Ingen
Andel allmennfag/høyskole	0,47	0,5	0,50	0,5	0,25	Ingen
Utdann.Ambisjoner (skala 0–3,2)	1,7	1,3	1,9	1,3	0,002	0,08
Teknisk innsikt (skala -3,3)	-0,12	1,0	0,06	1,0	0,001	0,09
Skoleprestasjoner (alm.evner, skala -3,3)	-0,09	1,0	0,01	1,0	0,08	Ingen
Ledighetserfaring (år)	0,12	0,6	0,08	0,3	0,04 (grense)	0,05
Yrkeserfaring (år)	1,9	2,0	1,6	1,8	0,01	0,06
Eksamensoppmøte (antall)	0,24	0,7	0,35	0,8	0,004	0,07
Formell jobbsøking	0,14	0,4	0,32	0,6	0,0000	0,15
Uformell jobbsøking	0,76	1,0	0,83	1,0	0,25	Ingen
Skaffet jobb/skole og førtidsdimitterte	0,18	0,4	0,18	0,4	0,96	Ingen
Hadde jobb/skole og førtidsdimitterte	0,10	0,3	0,06	0,2	0,01	0,07
Var under utdanning eller i midlt heltidsarb ved innrykk	0,48	0,5	0,57	0,5	0,007	0,08
Var i fast heltidsarb ved innrykk	0,25	0,4	0,17	0,4	0,002	0,10

For det første, er det tydelig *mindre omfang av formell jobbsøking* under førstegangstjenesten blant ikkedeltagere enn blant kursdeltagere ($p=0,0000$, $\eta^2=0,15$). Med formell jobbsøking menes her at man har benyttet et jobbverksted, at man har søkt veiledning hos Voksenopplæringen (inkludert studieveiledning), at man har henvendt seg til Arbeidsformidlingen, og at man har deltatt på jobbsøkingskurs. Ikkedeltagerene er per definisjon ekskludert fra jobbsøkerkurs, men forskjellen i formell jobbsøkingsaktivitet i de to gruppene er klart større enn det man forventer dersom det bare var jobbsøkerkurset som inngikk i målet på formell jobbsøking under førstegangstjenesten. Noe av forklaringen på dette kan være at ikkedeltagerene er overrepresentert blant soldater som rapporterer *fast heltidsarbeid* som hovedbeskjeftigelse under innrykk ($p=0,0002$, $\eta^2=0,10$), og at de er underrepresentert blant soldater som enten er under utdanning eller i midlertidig heltidsarbeid under innrykk ($p=0,001$, $\eta^2=0,08$). Ikkedeltagerne opptrer også noe hyppigere blant soldater som førtidsdimitterer til den jobben eller skoleplassen de hadde under innrykk enn det som er typisk for kursdeltagerne ($p=0,005$, $\eta^2=0,07$). Til slutt er det en tendens til at kursdeltagerne har noe høyere aspirasjonsnivå – indikert ved fremtidige utdanningsplaner på skalaen fra ingen planer om utdanning(=0) til studier i utlandet (=3,2).

Disse tosidige (bivariate) sammenligningene av kursdeltagere og ikkedeltagere langs en serie kjennetegn ved individene som kan ha betydning for beskjeftigelsen etter dimisjon, illustrerer altså at de to gruppene er svært like – og, underforstått, at de derfor egner seg vel til en systematisk sammenligning for å måle effekter av kursdeltagelse på beskjeftigelsen etter militærtjenesten – men at de også avviker på noen kjennetegn, som fører til at vi må være observante på mulige seleksjonseffekter når vi kommenterer resultatene.

En modell avdekker to statistisk pålitelige forskjeller

La oss systematisere sammenligningen av de to gruppene systematiseres ved hjelp av en prediksjonsmodell der alle signifikante attributter fra tabell 5.1 introduseres samtidig i modellen (simultant): Kursdeltagelse predikeres ved hjelp av soldatenes utdanningsaspirasjoner, kognitive ferdigheter på sesjonsprøven, ledighetserfaring og arbeidserfaring før innrykk (antall år), antall oppgitte eksamener (strengt tatt oppmøte og ikke fullført eksamen), samt om man var under utdanning, i midlertidig heltidsarbeid eller i fast heltidsarbeid under innrykk (alle andre former for hovedbeskjeftigelse er referansekategori), om man benyttet formell jobbsøking, og om man førtidsdimitterte til den jobben eller den skoleplassen man hadde før militærtjenesten. Denne modellen gir *to statistisk pålitelige utsalg* som fremstår som *konsistente og tydelige* (ikke vist her):

Formell jobbsøking og teknisk innsikt

Ikkedeltagerne har *lavere score på teknisk innsikt* og på *formell jobbsøking* under førstegangstjenesten enn kursdeltagerne – alt annet likt. Samtidig vil forskjellen i formell jobbsøking til en viss grad måtte tilskrives den ulike sysselsettingssituasjonen under innrykk til førstegangstjeneste, samt at ett element i den formelle jobbsøkingen per definisjon ekskluderer alle ikkedeltagerne – nemlig jobbsøkerkurset.

Appendiks 3 Har omfanget av kursdeltagelsen en selvstendig virkning på sjansen for å bli arbeidsledig?

Variabeldefinisjoner:

Sosial bakgrunn:

Fars yrkesstatus med verdiene ufullstendig familie(=0), ufaglært arbeider(=1), faglært arbeider/bonde/fisker(=2), lavere funksjonær/uspesifisert selvstendig(=3), midlere funksjonær(=4), høyere funksjonær(=5). Det er selvfølgelig en tilsnikelse å operere med yrkesstatus som metrisk variabel. Inndelingen er definitivt skjønnsbasert, men vi unnskylder oss med at dette forenkler fremstillingen, og at vi ikke øver ikke så veldig mye vold på sammenhengene i materialet ved å undertrykke at sosial bakgrunn burde vært en kategorisk størrelse.

Kognitive ferdigheter:

Alminnelig evnenivå brukes som indikator på skoleprestasjoner (skala -4, 4) der 5, eller middels er null. Teknisk innsikt brukes som indikator på teknisk praktiske ferdigheter. Denne variabelen har samme skala som alminnelig evnenivå. For oss representerer disse variablene primært hva ungdommene har lært, ikke hva slags evner eller kapasitet de måtte ha intellektuelt sett. Derom strides de lærde.

Utdanningsnivå og -type:

Vi spesifiserer teoretiske utdanning (skala 1–3=høyskole) og fagutdanning (skala 1–4,5=fagbrev/teknisk fagskole) med grunnskoleutdanning som referansegruppe (verdien null).

Landsdel:

Vernepliktsforvaltning Akershus, dvs. Oslo, Akershus og Østfold, er referansegruppe (verdien null). Vi regner med at de fleste dimitterer til den landsdelen de ble innrullert i, selv om det naurligvis er mye flytting i forbindelse med arbeidssøking og skolegang. I den forstand fungerer variablene som en uspesifisert indikator på rammebetingelser.

Arbeidserfaring:

Antall år oppgitt yrkespraksis før innrykk.

Ledighetserfaring:

Akkumulert ledighet i antall år før innrykk.

Sysselsettings situasjonen umiddelbart før innrykk:

Vi bruker de midlertidig ansatte som referansegruppe (inkludert ubesvart) og skiller ut vernepliktige som var under utdanning, som var i fast arbeid, heltid såvel som deltid, som var arbeidsledige eller på tiltak, samt de etterhvert så berømte venterene. Disse kunne ikke eller ville ikke oppgi en hovedaktivitet før innkalling, dvs. vi vet at noen av dem drev med aktiv idrett, og en del ferierte.

Jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten:

Angir antall strategier, og skiller mellom ungdom som opptrer formelt, dvs. som oppsøker jobbverksted, som tar jobbsøkerkurs, som henvender seg til arbeidsformidlingen eller Voksenopplæringen, og ungdom som opptrer uformelt. Den siste strategien omfatter det å aktivisere sitt nettverk, det å svare på annonser, å annonserie selv, å henvende seg direkte til arbeidsgiver, osv. Referanse kategorien er ingen jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten. I tillegg må det nevnes at en del av soldatene rir på to hester – de aktiviserer både formelle og uformelle kanaler inn til arbeidsmarkedet.

Antall voksenopplæringskurs:

Denne variabelen løper fra 0, ingen kurs, til fem oppgitte kurs. Soldatene fikk ikke anledning til å oppgi mer enn fem kurs, så verdien 5 betyr fem kurs eller flere under førstegangstjenesten.

Førtidsdimittering til jobb eller skole:

Variabelen sammenligner personer som ikke førtidsdimitterte eller som førtidsdimitterte sammen med hele avdelingen sin (75 prosent av alle) med de 25 prosent som enten vendte tilbake til sin gamle jobb eller skoleplass, eller som skaffet seg skole eller arbeid under førstegangstjenesten og som dimitterte seks uker før de andre av den grunn.

Tabell A.3.1 Oddsratemodell for å estimere sjansen for å dimittere til ledighet etter dimisjon. Logit. N=1403 .Is=ikke signifikant på fem prosent nivå

Variabel	Koeff. (B)	Stand.feil	Signifikans	Partiell eff.	Oddsrate
Sosial status	-0,11	0,06	0,08	ingen	Is (=1,0)
Tekn innsikt	0,01	0,05	0,75	ingen	Is
Skoleprest	-0,17	0,05	0,001	-0,07	0,84
Utdanning: Grunnsk er ref					
Yrkesutd	-0,15	0,06	0,02	-0,05	0,86
Allmennutd	-0,27	0,13	0,04	-0,04	0,77
Yrkespraksis	-0,19	0,05	0,0001	-0,09	0,83
Akk ledighet	0,31	0,17	0,06	ingen	Is
Beskj:Midl jobb er ref					
Fast jobb	-0,65	0,25	0,008	-0,06	0,52
Skole	0,41	0,20	0,03	0,04	1,51
Arbeid/tiltak	1,13	0,30	0,0002	0,09	3,08
Venter på innkalling	0,91	0,27	0,0007	0,08	2,49
Landsdel: Vf Akershus er referanse					
Buskerud	-0,11	0,24	0,64	ingen	Is
Hedmark	0,02	0,27	0,95	ingen	Is
Nord-Norge	0,28	0,27	0,29	ingen	Is
Sørlandet	0,01	0,21	0,97	ingen	Is
Trøndelag	-0,01	0,22	0,93	ingen	Is
Vestlandet	0,07	0,24	0,78	ingen	Is
Jobbsøking: Ingen er ref					
Formell (ant)	0,37	0,12	0,002	0,07	1,44
Uformell (ant)	-0,03	0,07	0,64	ingen	Is
Førtiddimitt til arbeid/skole	-1,46	0,22	0,0000	-0,17	0,23
Antall kurs i militæret	-0,05	0,05	0,27	ingen	Is
Konstant	-0,15	0,29	0,59		

(ikke sign)

-2LL med konstantledd=1576 (-2LL=1344). Forbedring=232 (15 prosent av opprinnelig log-likelihood-kji-kvadrat). Pseudo forklart varians=(1-1344/1576)*100=15%. Klassifiseringsmatrikse: Treff på ikke-ledighet, 95%. Treff på ledighet, 24%. Alt i alt, 77% (ubalansert modell)

Appendiks 4 Kurseffekter blant soldater som ikke har lagt løpet på forhånd

Tabell A.4.1 Delanalyse blant soldater som ikke dimitterer til tidligere arbeid eller skole. N=990. Oddsratemodell for å estimere sjansen til å dimittere til ledighet (logit) *=på gensen til å kunne kommenteres (p=0,05). Is=ikke signifikant på fem prosent nivå

Variable	Koeff (B)	Standfeil	Signifikans	Partiell eff	Oddsrate
Sosial status	-0,13	0,07	0,05	-0,04	0,88*
Tekn innsikt	0,04	0,05	0,45	ingen	Is(=1,0)
Skoleprest	-0,22	0,06	0,0001	-0,10	0,81
Utdanning og yrkespraksis					
Yrkesutd* Praksis	-0,09	0,09	0,35	ingen	Is
Allmennutd* Praksis	-0,29	0,10	0,004	-0,07	0,75
Akk ledighet	0,32	0,21	0,13	ingen	Is
Beskj:Midl jobb er ref					
Fast jobb	-0,28	0,28	0,32	ingen	Is
Skole	0,25	0,20	0,22	ingen	Is
Arbeid/tiltak	0,90	0,33	0,006	0,07	2,46
Venter på innkalling	0,87	0,30	0,003	0,07	2,39
Landsdel: Vf Akershus er referanse					
Buskerud	-0,37	0,28	0,19	ingen	Is
Hedmark	-0,16	0,29	0,58	ingen	Is
Nord-Norge	0,16	0,30	0,60	ingen	Is
Sørlandet	-0,16	0,24	0,52	ingen	Is
Trøndelag	-0,04	0,24	0,86	ingen	Is
Vestlandet	-0,10	0,26	0,71	ingen	Is
Jobbsøking: Ingen er ref					
Formell(ant)* Kursaktivitet	0,26	0,13	0,05	0,04	1,30*
Uformell(ant)	-0,18	0,08	0,02	-0,05	0,83
Førtiddimitt til arb/skole	-1,60	0,26	0,0000	-0,17	0,20
Kursaktivitet	-0,43	0,14	0,002	-0,08	0,65
Konstant	0,05	0,30	0,84		

(ikke sign)

-2LL med konstantledd=1234 (-2LL=938). Forbedring=166 (13% av opprinnelig log-likelihood-kji-kvadrat). Pseudo forklart varians=24%. Klassifiseringsmatrise: Treff på ikke-ledighet, 92%. Treff på ledighet, 33%. Alt i alt, 74% (ubalansert modell)

Appendiks 5 Påvirker kursdeltagelsen utstrømningen fra ledighet?

Variabel:

* *Alminnelig evnenivå*, som vi oppfatter som et mål på ungdommenes *prestasjonsnivå* i skolen (skala -4, 4). Verdien 0 betyr alminnelig evnenivå 5, som er nær gjennomsnittsscoren i utvalget, -4 betyr evnenivå 1 (lavest), 4 betyr evnenivå 9 (høyest): *ALMEVNE*.

* *Arbeidserfaring* i år før innrykk til førstegangstjeneste (skala 0–14): *ARBERFARING*.

* *Utdanningsnivå og -type*. Grunnskoleutdanning er referansekategori (verdi lik null), og to variable spesifiserer utdanningsnivå blant soldater som har henholdsvis yrkesfaglig og allmennfaglig profil i sin videregående utdanning (skala 0–4,5 hhv. 0–3): *FAGUTDANN* og *ALLMUTDANN*.

* *Hovedbeskjeftigelsen* under innrykk til militærtjeneste (skala -1, 1). Verdien -1 betyr at man er arbeidsledig eller på tiltak før innrykk, 1 betyr at man oppgir fast jobb som hovedbeskjeftigelse, mens 0 omfatter alle andre former for hovedbeskjeftigelse på dette tidspunktet (skole, midlertidig jobb, venter på innkalling, ubesvart): *INN-SITUASJON*.

* *Utdanningsambisjoner/-planer* (skala 0-3,2). 0 betyr ingen planer om videre utdanning, 1 betyr fullføre videregående skole, 2 angir fagbrev/mesterprøve, 3 angir planer om høyskole (har satt universitet til 3,1 og utdanning i utlandet til 3,2): *UTDPLAN*.

* *Antall beskjeftigelser* i løpet av referanseperioden (skala 0–4). Hvis man brukte 1–3 måneder etter dimisjon på å komme inn i sin oppgitte hovedbeskjeftigelse på intervju tidspunktet gis verdien 0, mens verdiene 1–4 teller antall oppgitte beskjeftigelser blant dimittender som brukte mer enn tre måneder på å komme inn i sin nåværende hovedbeskjeftigelse. Beskjeftigelsene dekker alt fra ferie, via midlertidig heltids- eller deltidsjobb, skole, fast jobb (heltid eller deltid), til arbeidsmarkedstiltak, registrert eller ikke registrert arbeidsledighet og andre former for beskjeftigelse. Dette kan være en indikator på rotløshet, eventuell stabilitet/ustabilitet, men vil også sin noe om den enkeltes problemer med å finne en bestemt beskjeftigelse i løpet av referanseperioden: *ANTBESKJEFT*.

* *Landsdel*. Innrullert i vernepliktsforvaltning Vestlandet, Trøndelag eller Nord-Norge med alle andre vernepliktsforvaltninger som referanse (Akershus, Buskerud, Hedmark, Sørlandet). Vi benytter dette som en indikator på rammebetingelser og antar at dette er en bostedsangivelse for de fleste dimittendene. Vi har ikke spurt om flytting: *VFVEST*, *VFTRØND*, *VFNORD*.

* *Tiltak*. Dimittender som oppgir at de har vært på arbeidsmarkedstiltak i løpet av referanseperioden. Vi vet ikke hva slags tiltak, men antar at praksisplass (inkludert privat sektor) og AMO-kurs står for en stor andel av disse tiltakene: *TILTAK*.

* Omfanget av *deltagelse i voksenopplæring* under førstegangstjenesten. Vi skiller mellom ungdom som har deltatt på ett kurs og ungdom som har deltatt på to kurs eller mer med ikkedeltagere som referansegruppe: *ETTKURS*, *TOPLUSSKURS*.

Dette er et ekstrakt av en mye større modell som blant annet inneholdt indikatorer på dimisjonstidspunkt (kontingent). Det er har ingen betydning for den beregnede ledighetssannsynligheten om man dimitterte i juli 1996, oktober 1996, januar 1997 eller april 1997 når vi kontrollerer for den enkeltes bakgrunn og den enkeltes aktivitetsnivå under førstegangstjenesten.

Uobservert seleksjon via kursdeltagelse?

Vi har benyttet en seleksjonsmodell (Heckman i STATA-programmet) for å undersøke om det er sannsynlig at kurseffekten skyldes uobservert utvelgelse blant kursdeltagerene. Deretter har vi benyttet Greene's (1993: 713–714) prosedyre for beregning av eksponerings- eller «treatment-effekter.

1. Beregn en brutto kurseffekt – vi benytter estimatet fra tabell A.4.1, og kaller denne effekten $\Delta = 0,21$. Bidraget fra andre synlige ressurser, erfaringer osv. som inngår i modellen kalles ANDRE
2. Bruk Heckmans seleksjonsmodell til beregning av korrelasjonen mellom det som ikke forklares i seleksjonen til kursdeltagelse og det som ikke forklares i seleksjonen til ledighet – dvs. korrelasjonen mellom de to residualene. Denne korrelasjonen er $-0,4$. La oss kalle korrelasjonen ρ
3. Bruk Heckmans seleksjonsmodell til å beregne standardfeilen på residualen (det som ikke forklares) i seleksjonen til kursdeltagelse. Denne standardfeilen er $0,3$. Standardfeilen kalles σ
4. Bruk Heckmans seleksjonsmodell til å beregne λ , som er forholdet mellom standard normaltettheten ($F1$) og den kumulative standard normaltettheten ($F2$) for vårt probitestimert. $F1=0,4$ og $F2=0,5$. Her predikeres ledighetsandelen til kursdeltagerne gitt at de ikke gikk på kurs, med utgangspunkt i en probitmodell som predikerer sjansen for å delta på kurs. Vi neglisjerer med andre ord den observerte ledighetsandelen blant ikkedeltagerne.

Ledighetsforventningen blant kursdeltagere er:

LEDIG (gitt kursdeltagelse) = ANDRE + DELTA + RHO*SIGMA*LAMBDA

Ledighetsforventningen blant ikkedeltagere er:

ledig (gitt ikkedeltagelse) = ANDRE + RHO*SIGMA*(-FI1/(1-FI2))

Netto kurseffekt blir differansen mellom effekten blant deltagere og effekten blant ikkedeltagere:

$$\begin{aligned} & \text{LEDIG (gitt kursdeltagelse)} - \text{LEDIG (gitt ikkedeltagelse)} \\ & = \\ & (\text{ANDRE} + \text{DELTA} + \text{RHO} * \text{SIGMA} * (\text{FI1}/\text{FI2})) - (\text{ANDRE} + \text{RHO} * \text{SIGMA} * (-\text{FI1}/(1-\text{FI2}))) \\ & = \\ & \text{DELTA} + \text{RHO} * \text{SIGMA} * ((\text{FI1}/\text{FI2}) + (\text{FI1}/(1-\text{FI2}))) \\ & = \\ & \text{DELTA} + \text{RHO} * \text{SIGMA} * (\text{FI1}/\text{FI2} * (1-\text{FI2})) \\ & = \\ & 0,21 - 0,4 * 0,3 * 1,6 \\ & = \\ & 0,02 \end{aligned}$$

Vi får en liten positiv nettoeffekt av kursdeltagelse på sannsynligheten for å bli arbeidsledig, og må konkludere at i dette tilfellet er det sannsynlig at vi beregner en effekt av kursdeltagelse som skyldes diverse uobserverte attributter ved deltagerene og ikkedeltagerne. Selv om en modell som kontrollerer for skoleprestasjoner, sosial bakgrunn, utdanning, yrkespraksis, ledighetserfaring og beskjeftigelsessituasjonen før innrykk til førstegangstjeneste, gir en statistisk signifikant effekt av kursdeltagelse, kan det være skjulte attributter av typen motivasjon, mot, målbevissthet, personlighetsegenskaper, osv. – forhold vi ikke måler – som i hovedsak bidrar til dette resultatet.

Tabell A.5.1 Modell som estimerer logaritmen til oddsen for fast arbeid/midlertidig heltidsarbeid/skole, etter kognitive ferdigheter, utdanning, arbeidserfaring, opprinnelig sysselsettings situasjon, landsdel, utdanningsplaner, antall beskjeftigelser etter dimisjon, tiltakserfaring etter dimisjon og kursdeltagelse under førstegangstjenesten. Delanalyse blant dimittender som oppgir en ledighetsperiode etter dimisjon (N=340)

Variabel	Koeffisient	Standard- feil	Signifikans- sannsynlighet	Partiell effekt	Oddstate	Avvik i sann- synlighet fra 0,8
Almevne	0,24	0,10	0,02	0,10	1,27	0,04
Utdanning: Grunnskole er referanse						
Fagutdann	0,20	0,15	0,17	ingen	-	ingen
Almutdann	0,36	0,30	0,23	ingen	-	ingen
Arberfaring	0,25	0,14	0,08	ingen	-	ingen
Innsituasjon	0,77	0,33	0,02	0,10	2,15	0,10
Antbeskjeft	0,49	0,19	0,01	0,12	1,63	0,07
Utdplan	0,28	0,14	0,04	0,08	1,32	0,04
Landsdel: Vfa,vfb,vfs, vfh som ref						
Vftrønd	-0,92	0,41	0,02	-0,10	0,40	-0,19
Vfnord	-0,94	0,48	0,05	-0,07	0,39	-0,19
Vfvest	-0,48	0,52	0,35	ingen	-	ingen
Tiltak	2,02	1,06	0,06	0,07	7,54	0,17
Kursdeltagelse: Ingen kurs som referanse						
Ettkurs	-0,40	0,38	0,30	ingen	-	ingen
Topluskurs	0,85	0,40	0,03	0,09	2,34	0,10
Konstant	-0,32	0,59	0,60	-	-	-

-2LL med konstantledd=329. -2LL=259. Forbedring=70 (21%). Pseudo foklart varians= 22%
Predikert treff på arbeid/skole: 97%. Predikert treff på ledighet/tiltak/midlertidig deltid: 27%
(dvs. ubalansert modell).

En tilsvarende kontroll for seleksjon (STATA-Heckman) gir følgende resultat:

1. Brutto kurseffekt – DELTA= 0,20
2. RHO=-0,03 (korrelasjonen mellom de to residualene)
3. SIGMA=0,3 (standardfeilen på residualen i første trinn – kursresidualen)
4. FI1=0,4 (telleren i Heckmans lambda)
5. FI2=0,6 (nevneren i Heckmans lambda)

Ved innsetting i formel (jf. appendiks 4):

$$\text{DELTA} + \text{RHO} * \text{SIGMA} * (\text{FI1} / \text{FI2} * (1 - \text{FI2}))$$

=

$$0,20 - 0,03 * 0,3 * 1,7$$

=

$$0,18$$

Effekten av deltagelse på to kurs eller mer er fortsatt så stor, at den kan sies å ha overlevd kontroll for uobservert heterogenitet (seleksjon). Den gruppen som strømmer ut fra ledighet til arbeid eller utdanning via to kurs eller mer, avviker ikke systematisk fra den gruppen ledige som ikke deltok på kurs – så her er det sannsynlig at vi har funnet en genuin effekt av omfattende kursvirksomhet under førstegangs-tjenesten.

Appendiks 6 Spørreskjema



DET KONGELIGE FORSVARSDEPARTEMENT

Statsråden

Kjære tidligere soldat!

Oslo, 15 oktober 1997

Nydimitterte soldater utgjør en relativt stor andel av arbeidsledig ungdom. Selv om ledigheten er på vei ned, er dette et høyt prioritert satsingsområde i Forsvarsdepartementet. Målet er at færrest mulig vernepliktige soldater skal dimittere til arbeidsledighet. Samtidig ønsker vi at flest mulig av våre mannskaper skal ha oppnådd høyere kompetanse når de forlater Forsvaret enn de hadde da de kom inn.

Gjennom Voksenopplæringen i Forsvaret ønsker vi til enhver tid å gi et best mulig tilbud til soldater som avtjener sin verneplikt. For at dette tilbudet skal være av best mulig kvalitet, har Forsvarsdepartementet engasjert Forskningsstiftelsen Fafo for å foreta en evaluering av Forsvarets totale innsats mot arbeidsledighet blant dimittender. I denne forbindelse får soldater som dimitterte i perioden mai 1996 til april 1997 tilsendt vedlagte spørreskjema.

Kanskje er nettopp **din** oppfatning av tjenestens og kursenes verdi noe vi kan ta opp til evaluering, slik at forholdene kan legges bedre til rette for fremtidens soldater. Selv om du er en av dem som ikke deltok i Voksenopplæringens kurstilbud, er dine synspunkter like aktuelle som synspunktene til dem som benyttet seg av tilbudet.

For at undersøkelsen skal gi et så godt bilde av virkeligheten som mulig, er det viktig at **du** gir ditt bidrag. På denne måten er du med på å danne grunnlaget for Forsvarsdepartementets videre satsing i kampen mot soldatledighet.

Lykke til!

Med hilsen

Jørgen Kosmo



Fafo
Institute for
Applied Social Science
Borggata 2B
P.O.Box 2947 Tøyen
N-0608 Oslo, Norway

Telephone +47 22 67 60 00
Fax +47 22 67 60 22
<http://www.fafo.no>

**Til soldater som dimitterte
i perioden mai 1996 til april 1997**

Oslo, 18.8.97

Litt informasjon om undersøkelsen og de som utfører den

Forsvarsdepartementet har bedt Forskningsstiftelsen Fafo om å evaluere Forsvarets tilbud om kurs og veiledning til personer som avtjener sin verneplikt. For å kunne gjennomføre **en god undersøkelse**, er vi avhengig av så mange svar som mulig. Det er vanskelig å lage spørsmål som passer like godt for alle. Selv om noen av spørsmålene ikke skulle passe helt bra for deg, ber vi likevel om at du svarer så godt du kan. For noen av dere er det opptil et drøyt år siden dimisjon og førstegangstjenesten er kanskje et avsluttet kapittel. Vi håper likevel at du vil ta deg tid til å svare.

Alle som deltar i spørreundersøkelser er naturlig nok opptatt av at **ingen uvedkommende** får tilgang til personopplysninger eller til de svarene som er gitt. Fafo kan garantere at dette ikke vil skje. Datatilsynet har gitt Fafo tillatelse til å gjennomføre denne undersøkelsen.

Forskningsstiftelsen Fafo er ansvarlig for å analysere svarene som kommer inn og utarbeide en rapport på grunnlag av undersøkelsen. Fafo er et uavhengig forskningsinstitutt som utfører forskning innenfor en rekke samfunnsområder, både nasjonalt og internasjonalt. Vi påtar oss forskningsoppdrag fra offentlige myndigheter, men også fra næringsliv, fagbevegelse, forskningsråd og andre. Fafo har tidligere hatt en rekke oppdrag for Forsvaret og Forsvarsdepartementet.

Meningsmålingsinstituttet Opinion står for utsendelse og registrering av spørreskjemaene. Opinion er kanskje mest kjent for sine jevnlige politiske meningsmålinger for Aftenposten. men utfører også en rekke andre typer undersøkelser. Vi har trukket ut 3000 personer til å være med i undersøkelsen og Opinion har lang erfaring i å administrere så store undersøkelser. Det faglige ansvaret ligger hos Fafo.

Voksenopplæringen har ansvaret for kurs- og stipendieordningen i Forsvaret, samt yrkes- og studieveiledningen. Hvert år brukes drøyt 100 millioner kroner til dette arbeidet. Forsvarsdepartementet ønsker informasjon både om hvor mange som benytter Voksenopplæringens tilbud og hva soldatene selv synes om tilbudet. Videre ønsker departementet mer kunnskap om hvordan veilednings-, kurs- og studieordningen egentlig virker. Den beste måten å få vite mer om dette, er nettopp å spørre dem som har vært omfattet av de ulike ordningene.

SNL
Bank account
9001.06.01702

Organisation number
NO 969 990 695 VAT

Hvorfor akkurat deg? Utgangspunktet for undersøkelsen er alle soldater som dimitterte i perioden mai 1996 til april 1997. På bakgrunn av Vernepliktsverkets register er du blitt trukket ut til å være med. Utvalget er et såkalt "representativt utvalg", det vil si at vi har valgt ut dimitterte soldater fra alle de tre forsvarsgrenene og fra alle deler av landet og videre: at det er helt **tilfeldig** at ditt navn er trukket ut. Det er selvsagt frivillig å svare, og om du måtte velge å ikke delta i undersøkelsen vil dette ikke få noen konsekvenser for deg. Men - jo flere som svarer, jo sikrere kan vi være på at resultatet gir et riktig bilde av virkeligheten.

På det vedlagte spørreskjemaet står det et nummer. Det er flere grunner til dette. Når Opinion får skjemaet tilbake fra deg, vil de registrere at skjemaet er mottatt. Navnet ditt blir slettet før registreringen av svarene starter og verken Fafo eller Opinion vil vite hvilke personer som har hvilke nummer. Hvis Opinion ikke mottar noe skjema fra deg, vil du om kort tid få tilsendt en paminneelse. Til slutt vil alle navn og adresser bli slettet og alle skjema makulert. Du kan altså føle deg helt trygg på at opplysningene du gir oss er anonyme.

Alle svarene blir registret på data og deretter bruker vi nummeret for å kunne koble svarene sammen med noen bakgrunnsopplysninger fra Vernepliktsverkets register, bl.a opplysninger om bakgrunn, bosted, alder, forsvarsgren osv. Grunnen til at vi trenger disse opplysningene er at det er viktig å vite hvem som ikke har svart, f.eks. om svarprosenten er spesielt lav i enkelte deler av landet eller i en av forsvarsgrenene. Dette er også anonymiserte opplysninger. Vi håper imidlertid at du vil være blant dem som svarer. Jo flere svar, jo bedre informasjon kan Fafo gi Forsvarsdepartementet om Voksenopplæringen når det gjelder hvilke kurs og hva slags veiledning de bør tilby fremtidige soldater. Fafo vil publisere sitt arbeid i en rapport.

Vi ber om at du returnerer det utfylte skjemaet i den ferdig frankerte konvolutten innen 1. september. Hvis du på noe punkt ønsker å gi oss noen ekstra kommentarer, må du gjerne legge ved ekstra ark. Hvis du har spørsmål om utfyllingen av skjemaet eller kommentarer til selve undersøkelsen, kan du kontakte forsker Inger Marie Hagen på Fafo, telefon 22 67 60 00, e-mail:inger.marie.hagen@fafo.no.

På forhånd tusen takk for hjelpen. Som et lite bevis på vår takknemlighet vil de 1000 første som svarer vil få tilsendt et flaxlodd, det gjelder altså å svare så fort som mulig. I tillegg er alle som svarer innen fristen med på en trekning av 20 gevinster med 10 flaxlodd i hver.

Vennlig hilsen

Forskningsstiftelsen Fafo


Inger Marie Hagen

--	--	--	--

SPØRREUNDERSØKELSE OM VOKSENOPLÆRINGEN I FORSVARET

Til personer som avsluttet førstegangstjenesten i perioden 1.5.96 til 1.4.97

OBS !!! Dette spørreskjemaet skal leses optisk. Bruk derfor en mørk penn eller kulepenn, og fyll ut mest mulig av området inne i ruten.

Først noen spørsmål om selve førstegangstjenesten og Voksenopplærings tilbud

1. Hvilken forsvarsgren tjenestegjorde du i ?

- Hæren
 Sjøforsvaret
 Luftforsvaret

2. Når møtte du til førstegangstjeneste ?

		(måned)	1	9	9
--	--	---------	---	---	---

3. Hvor avtjente du førstegangstjenesten ?

Angi det (eller de) stedene du tjenestegjorde og ca. hvor lenge du var på hvert sted.

Sted _____ Tid ca.

--	--

 måneder

_____ ca.

--	--

 måneder

_____ ca.

--	--

 måneder

_____ ca.

--	--

 måneder

4. Hva slags tjenestestilling hadde du i løpet av førstegangstjenesten ?
(Angi stillingsbetegnelse (evt. flere))

Tjenestestilling	Tid		
_____	ca. <table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr></table> måneder		
_____	ca. <table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr></table> måneder		
_____	ca. <table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr></table> måneder		
_____	ca. <table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr></table> måneder		

5. Hvordan trivdes du i militæret?

- Svært godt
 Nokså godt
 Verken godt eller dårlig
 Nokså dårlig
 Svært dårlig
 Vet ikke



6. Hva synes du om førstegangstjenesten ?
Besvar spørsmålet ved å ta stilling til påstandene nedenfor.

a) Det har vært en nyttig erfaring

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

b) Det har forsinket mine jobb/ utdanningsplaner

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

c) Det har vært en viktig tenkepause

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

d) Det har bidratt til å endre mine jobb/utdanningsplaner

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

e) Det har vært en frustrerende opplevelse

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

f) Å avtjene verneplikten har gitt meg et fortrinn på arbeidsmarkedet

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

7. Mange klager over mye dødtid under førstegangstjenesten. Hvordan oppfattet du din egen tjeneste, vil du si at den var....

- preget av svært mye dødtid
 preget av noe dødtid
 preget av lite dødtid
 preget av svært lite dødtid
 preget av tidsnød
 Vet ikke

8. Nå er vi interessert i hva du mener Forsvaret bør gjøre for å gi soldatene en mer meningsfull tjeneste. Hvordan stiller du deg til følgende påstander?

a) Forsvaret burde utvide sitt kurstilbud

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

b) Forsvaret burde satse mer på sosialt samvær mellom soldatene

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

c) Forsvaret burde satse mer på å gi soldatene muligheter til å tjenestegjøre nærmere hjemstedet sitt

- Helt enig
 Nokså enig
 Nokså uenig
 Helt uenig
 Vet ikke

d) Forsvaret burde gi soldatene muligheten til flere hjemreiser

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

e) Forsvaret burde legge bedre til rette for at soldatene kan bli bedre kjent med landsdelen og lokalbefolkningen der de tjenestegjør

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

Dersom du har noen tips til tiltak Forsvaret bør sette innfor å gjøre tjenesten mer meningsfull, bruk plassen nedenfor eller legg gjerne ved et eget ark.

.....

.....

.....

.....

.....

9. Forsvaret har et omfattende kurstilbud. Noen kurs arrangeres av Voksenopplæringen, mens andre kurs har sivile arrangører. Hvordan fikk du informasjon om de ulike kursene og om stipendordningen? Sett så mange kryss som passer.

Jeg fikk ingen informasjon

Informasjonen fikk jeg....

- Gjennom oppslag
- Gjennom kamerater
- Gjennom informasjon fra Voksenopplæringen
- Gjennom befalet
- Gjennom tillitsvalgte
- Annet
- Husker ikke

10. Hva synes du om den informasjonen du fikk om kurstilbudene og stipendordningen?

a) Kurstilbudene

- Svært god
- Nokså god
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Vet ikke

b) Stipendordningen

- Svært god
- Nokså god
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Vet ikke

11. Hvordan var muligheten til å delta på ulike typer kurs i den tjenestestillingen du selv hadde? Besvar spørsmålet ved å ta stilling til påstandene nedenfor.

a) Soldatlivet er så hardt at en soldat ikke har krefter til å delta på kurs

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

b) Soldatlivet gir lite til overs til å delta på kurs

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

c) Soldatlivet gir gode muligheter til å delta på kurs hvis man har selvdisiplin til å utnytte den ledige tiden

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

d) Soldatlivet tar fra deg initiativet til å sette i gang noe på egenhånd

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

12. Deltok du på noen kurs mens du var inne til førstegangstjeneste?

Dersom du svarer nei, kan du hoppe rett til spørsmål 17.

- ja
- nei,
- nei, jeg søkte, men fikk ikke plass på kurset/kursene. Hvilke(t) kurs:

.....(fyll ut)

13. Nå er vi interessert i hvor mange og hvilke kurs du har gått på. Bruk plassen nedenfor og skriv opp alle de kurs du deltok på. Du kan gjerne skrive litt om tema eller innholdet i kurset dersom du ikke lenger husker hva kurset ble kalt. Det er dessuten fint om du kan krysse av på om kurset ble arrangert av Forsvaret selv eller om det var et kurs arrangert av sivile arrangører.

Navn/tema på kurset

kurs 1 _____

Arrangør: Forsvaret Sivil Vet ikke

kurs 2 _____

Arrangør: Forsvaret Sivil Vet ikke

kurs 3 _____

Arrangør: Forsvaret Sivil Vet ikke

kurs 4 _____

Arrangør: Forsvaret Sivil Vet ikke

kurs 5 _____

Arrangør: Forsvaret Sivil Vet ikke

Bruk gjerne et eget ark hvis du trenger mer plass

14. Ta utgangspunkt i det første kurset du skrev opp på forrige spørsmål. Hva synes du om innholdet og organiseringen av dette kurset? Besvar spørsmålet ved å ta stilling til påstandene nedenfor.

a) Det faglige innholdet i kurset var godt

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

b) Lærekreftene på kurset var gode

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

c) Tidspunktene for undervisningen/aktivitetene var innrettet på en fornuftig måte i forhold til tjenestestillingen min

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

d) De praktiske rammer (utstyr, lokaler bøger etc) rundt kurset var godt tilrettelagt

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

e) Tidsdisponeringen på kurset var god

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

Har du andre kommentarer om kurset kan du bruke plassen nedenfor.

15. Hva var grunnen til at du meldte deg på kurs under førstegangstjenesten ?

Sett så mange kryss som passer, sett i tillegg et 1 - tall utenfor det du mener var den viktigste grunnen.

- Det ga en mer meningsfylt tjeneste
- Nyttig anvendelse av fritiden
- Ønsket meg jobb i samme yrke
- Ville bruke kurset i videre opplæring/ utdanning i samme retning
- Flere av kameratene mine deltok på kurs
- Hadde ikke annet å ta meg til
- Det var VO - uker på tjenestestedet og alternativet til kursdeltagelse var ikke fristende
- Kurset ga mulighet for et avbrekk fra den daglige tjeneste
- Annet

16. Hvilken nytte vil du si at du har hatt av de kursene du har deltatt på. Ta stilling til påstandene nedenfor. Kryss av på "uaktuelt" hvis spørsmålet ikke gir noen mening i din situasjon. (f.eks. på alternativ a) hvis du ikke jobber)

a) Kunnskapene fra kurset har vært svært nyttig i forbindelse med jobben min

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke
- Uaktuelt

b) Kunnskapene fra kurset var avgjørende for at jeg fikk den jobben jeg har i dag

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke
- Uaktuelt

c) Kunnskapene fra kurset har vært svært nyttig i forbindelse med skolegang/studier

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke
- Uaktuelt

d) Kunnskapene fra kurset har gitt meg mer selvtilit

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke
- Uaktuelt



e) Kunnskapene fra kurset har hjulpet meg til å planlegge videre karriere (enten jobb eller utdanning)

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke
- Uaktuelt

17. Dersom du ikke deltok på kurs, hva vil du si er den viktigste årsaken til dette? Sett så mange kryss som passer, sett i tillegg et 1-tall utenfor det du mener var den viktigste årsaken.

- Var ikke interessert
- Fant ikke noe kurs/tilbud jeg hadde lyst på
- Jeg fikk ikke plass på det eller de kursene jeg hadde lyst å gå på
- Prioriterte å bruke tiden til andre ting (reise hjem etc.)
- Tjenestestillingen gjorde at det ikke var tid til å delta på kurs
- Ingen av kameratene mine gikk på kurs
- Vet ikke

18. Nå ber vi om at du setter opp alle de eksamener du meldte deg opp til i løpet av førstegangstjenesten (f.eks. enkeltfag fra videregående skole, ex.phil eller grunnfag fra universitetet osv) og videre krysse av for om du møtte til eksamen eller ikke.

Fag	Eksamen
.....	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
.....	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
.....	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
.....	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei

19. Søkte du noen gang om stipendmidler i den tiden du var inne? Sett så mange kryss som passer.

- nei
- ja, til bøker
- ja, til kursavgifter
- ja, til eksamensavgifter
- ja, til annet fyll ut:

.....

20. Hva synes du om det samlede kurstilbudet i Forsvaret? Ta stilling til følgende påstander:

a) Kurstilbudene er svært gode

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

b) Kurstilbudet er svært viktig for soldatenes trivsel

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

c) Forsvaret burde tilby flere praktiske kurs

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

d) Forsvaret burde tilby flere teoretiske kurs

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

e) Forsvaret burde tilby flere kurs som kan inngå som en del av ordinær utdanning (f.eks. grunnfag fra universitetene, enkeltfag fra videregående etc.)

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke



f) Forsvaret burde tilby flere lengre kurs

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

g) Forsvaret burde tilby flere kortere kurs

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

h) Kurstilbudet er alt for innrettet for dem med teoretiske interesser

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

i) Kurstilbudet er alt for innrettet for dem med praktiske interesser

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

j) Forsvaret burde satset mer på å gi informasjon om jobbmuligheter

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

k) Forsvaret burde satset mer på å gi informasjon om utdanningsmuligheter

- Helt enig
- Nokså enig
- Nokså uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

21. Ville du anbefale dine venner å benytte seg av Forsvarets kursmuligheter under førstegangstjenesten?

- ja
- nei
- Vet ikke

22. Da du avsluttet førstegangstjenesten, hvor godt vil du si at du var orientert om dine muligheter til arbeid og utdanning?

a) Arbeid

- Svært godt orientert
- Nokså godt
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Husker ikke

b) Utdanning

- Svært godt orientert
- Nokså godt
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Husker ikke

23. Nå er vi interessert i Forsvarets tilbud om personlig veiledning til den enkelte soldat. Fikk du tilbud om personlig veiledning under førstegangstjenesten når det gjaldt.....

a) Veiledning om muligheter på arbeidsmarkedet

- Svært god
- Nokså god
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Husker ikke

b) Studieveiledning

- Svært god
- Nokså god
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Husker ikke

c) Yrkesveiledning

- Svært god
- Nokså god
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Husker ikke

25. Ville du anbefale dine venner å benytte seg av tilbudet om personlig veiledning under førstegangstjenesten ?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

26. Fikk du informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud til vernepliktige og/eller informasjon om dine rettigheter til arbeidsledighetstrygd etter dimisjon ? Sett så mange kryss som passer

- Jeg fikk informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud
- Jeg fikk informasjon om retten til dagpenger etter dimisjon
- Jeg fikk verken informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud eller om retten til dagpenger etter dimisjon
- Husker ikke

27. Nå ber vi om at du samlet vurderer den informasjon og veiledning du fikk om dine jobb -og utdanningsmuligheter i løpet av førstegangstjenesten

- Jeg fikk ikke tilbud om slik informasjon
- Jeg fikk tilbudet om slik informasjon, men benyttet meg ikke av det

Informasjonen var

- Svært god
- Nokså god
- Nokså dårlig
- Svært dårlig
- Husker ikke

28. Drev du aktiv arbeids- eller skolesøking under førstegangstjenesten (f.eks. like før dimisjon) ?

- Ja
- Nei

29. Hvis du svarte ja på forrige spørsmål, på hvilken måte var du aktiv ? Sett så mange kryss som passer

- Kontaktet Arbeidskontoret
- Kontaktet Voksenopplæringen for hjelp (f.eks. til søknadsskriving, veiledning etc.)
- Besøkte jobbsøkerverksted
- Deltok på jobbsøke-/motivasjonskurs
- Søkte ledige stillinger
- Annonserte selv
- Kontaktet mulige arbeidsgiver/bedrifter
- Søkte jobb gjennom familie, venner og bekjente
- Fikk velferdspermisjon for å gjennomføre jobbintervju eller opptaksprøve
- Annet

30. Dersom du svarte nei på spørsmålet om arbeids- eller skolesøking, hva var grunnen at du ikke var aktiv ?

- Det var ikke nødvendig fordi jeg skulle tilbake på min gamle jobb
- Det var ikke nødvendig fordi jeg skulle tilbake til min gamle skoleplass/utdanning
- Nei, jeg visste ikke hva jeg hadde lyst til
- Nei, andre grunner (f.eks. gadd ikke etc)
- Vet ikke

Nå har vi noen spørsmål om dimisjonen og tiden rett etter at du dimmet

31. Dimitterte du før din ordinære tjenestetid var ute?

- Nei, jeg dimitterte ikke før tiden
- Nei, jeg søkte, men fikk ikke innvilget dimisjon
- Ja, jeg dimitterte for å begynne i ny jobb
- Ja, jeg dimitterte for å gå tilbake til min gamle jobb
- Ja, jeg dimitterte for å begynne i utdanning eller som lærling
- Ja, jeg dimitterte for å fortsette på min tidligere utdanning eller læretid
- Ja, jeg ble dimittert før tiden uten å ha søkt om det (hele eller deler av avdelingen ble dimittert før tiden)
- Andre grunner

32. Hvis du kunne velge helt fritt den dagen du dimitterte, hva ville du ha gjort ? Sett to kryss og sett i tillegg et 1 - tall foran det du helst ville ha gjort.

- Tatt en lang ferie
- Startet på utdanning
- Startet på jobb
- Kombinert utdanning og jobb
- Vært arbeidsledig så lenge dagpengene varte og så startet på utdanning
- Vært arbeidsledig så lenge dagpengene varte og så startet å jobbe
- Annet, fyll ut: _____

33. Hva husker du som ditt viktigste problem da du dimitterte ? Sett bare ett kryss

- Jeg visste ikke hva jeg skulle gjøre
- Det var vanskelig å finne skoleplass
- Det var vanskelig å få jobb
- Jeg kan ikke huske noen spesielle problemer
- Annet

34. Hva var din hovedaktivitet i forrige uke ? (dersom du hadde ferie eller var syk, ber vi om at du svarer det du vanligvis gjør)

- skolegang/utdanning
- fast heltidsjobb
- fast deltidsjobb
- midlertidig heltidsjobb
- midlertidig deltidsjobb
- arbeidsmarkedstiltak
- arbeidsløs og registrert som arbeidssøker på arbeidskontoret
- arbeidsløs, ikke registrert som arbeidssøker på arbeidskontoret
- annet, fyll ut: _____

35. Etter at du dimitterte, hvor lang tid gikk det før du begynte på din nåværende hovedaktivitet ?

- Under 1 måned
- 1 - 3 måneder
- 4 - 6 måneder
- Mer enn 6 måneder

Dersom det gikk mer enn 3 måneder, ber vi om at du svarer på de to neste spørsmålene, hvis ikke kan du hoppe rett til spørsmål 38

36. Kan du si noe om hva du gjorde i perioden fra du dimitterte til du startet på din nåværende hovedaktivitet ? Dersom du har gjort flere forskjellige ting kan du sette flere kryss.

- ferie
- skolegang/utdanning
- fast heltidsjobb
- fast deltidsjobb
- midlertidig heltidsjobb
- midlertidig deltidsjobb
- arbeidsmarkedstiltak
- arbeidsløs og registrert som arbeidssøker på arbeidskontoret
- arbeidsløs, ikke registrert som arbeidssøker på arbeidskontoret
- annet

22508

37. Vi er også interessert i hvordan du skaffet deg inntekter i denne perioden. Hvilket alternativ nedenfor var din viktigste inntektskilde ?

- foreldre eller andre foresatte
- egen lønn
- ektefelle/samboers lønn
- dagpenger som arbeidsledig
- sosialhjelp
- støtte fra Statens Lånekasse
- annet, fyll ut : _____

38. Har du planer om videre utdanning ? (dersom du holder på med utdanning nå krysser du av for det alternativet du har planlagt å ta)

- nei
- ja, fullføre videregående skole
- ja, ta fagbrev
- ja, studere ved høyskole (antall år) : år
- ja, studere ved universitetet (antall år) : år
- ja, annen type utdanning, fyll ut : _____

39. Dersom du nå har planer om videre utdanning eller er i gang med utdanning, er det de samme planene som du hadde før du startet førstegangstjenesten ? (dersom du svarer ja på dette spørsmålet kan du hoppe rett til spørsmål 41.)

- Ja, jeg har ikke endret planene mine
- Nei, jeg hadde ikke planlagt å jobbe, men nå vil jeg ta utdanning
- Nei, jeg hadde planlagt å ta utdanning, men nå vil jeg jobbe
- Nei, jeg hadde planer om å jobbe, men nå vet jeg ikke helt hva jeg vil
- Jeg hadde planer om å ta utdanning, men nå vet jeg ikke helt hva jeg vil
- Annet, fyll ut : _____

40. Vi er interessert i hvorfor planene dine endret seg. Tror du selv at dette hadde noe med førstegangstjenesten å gjøre ?

- nei, jeg hadde nok uansett ombestemt meg
- ja, jeg lærte/opplevde ting under førstegangstjenesten som gjorde at jeg endret planene mine
- nei, det var mer tilfeldigheter som gjorde at jeg endret planene
- vanskelig å svare på

41. Søkte du noen gang om utsettelse av førstegangstjenesten ? (dersom du har søkt om utsettelse flere ganger, ta utgangspunkt i den siste gangen du søkte)

- Nei, jeg har aldri søkt om utsettelse
- Ja, jeg forsøkte å tilpasse tjenesten til planlagt utdanning (f.eks. starte/slutte tjenesten mellom 2 semestre eller skoleår)
- Ja, jeg var midt i utdanningen og ønsket å fullføre hele eller deler av denne før førstegangstjenesten
- Ja, jeg jobbet og det passet dårlig med et avbrekk akkurat da
- Ja, jeg hadde ikke lyst akkurat da
- Ja, jeg var i tvil om jeg ønsket å avtjene vemeplikt eller sivilteneste
- Ja, av andre grunner, fyll ut : _____



Nå noen spørsmål om bakgrunnen din og tiden før du begynte på militærtjenesten

42. Hvor gammel er du ?

Oppgi fødselsår.

1	9		
---	---	--	--

43. Hvilken kommune bor du i ?

.....
(navn på kommunen)

44. Hva er din fars nåværende yrke ?
(dersom din far er trygdet/pensjonist eller har avgått ved døden, ber vi om at du oppgir hans tidligere hovedyrke)

.....
(yrke/stilling)

45. Hva er din mors nåværende yrke ?
(dersom din mor er trygdet/pensjonist eller har avgått ved døden, ber vi om at du oppgir hennes tidligere hovedyrke)

.....
(yrke/stilling)

46. Forsørger du barn eller ektefelle/samboer ?
Sett så mange kryss som passer

- Nei
 Ja, ektefelle/samboer
 Ja, barn. Antall :

47. Hva var din viktigste beskjeftigelse da du startet på førstegangstjenesten ? (dersom du hadde ferie, ber vi om at du svarer det du gjorde før ferien begynte)

- ingenting, jeg ventet på å komme inn
 skolegang/utdanning
 fast heltidsjobb
 fast deltidjobb
 midlertidig heltidsjobb
 midlertidig deltidjobb
 arbeidsmarkedstiltak
 arbeidsløs og registrert som arbeidssøker på arbeidskontoret
 arbeidsløs, ikke registrert som arbeidssøker på arbeidskontoret
 annet, fyll ut:

48. Hva var din høyeste avsluttede utdanning da du startet på førstegangstjenesten ?

- Ungdomsskole
 Fag/yrkesutdanning i 1 år (grunnkurs)/ett eller flere grunnkurs
 Fag/yrkesutdanning i 2 år (videregående kurs (VK1))
 Fag/yrkesutdanning i 3 år (videregående kurs (VK2))
 Fagbrev
 3 - årig videregående skole, allmennfaglig studieretning
 Høgskole/universitetsutdanning i 1 - 3 år
 Høgskole/universitetsutdanning i mer enn 3 år
 Annen utdanning, antall år etter grunnskolen :

år

49. Nå er vi interessert i din tidligere tilknytning til arbeidslivet før førstegangstjenesten og vi tenker her på alle mulige typer inntektsgivende arbeid. Hva slags arbeidserfaring har du ? Sett så mange kryss som passer

- ingen
- sommerjobb ved siden av skolegang/ utdanning
- arbeidet en eller flere dager i uken mens jeg gikk på skole
- heltidsjobb
- deltidsjobb
- arbeidsmarkedstiltak
- annet, fyll ut :

Dersom du har noen kommentarer til spørreskjemaet, f.eks. viktige forhold vi har utelatt, eller om du har noen kommentarer til hvordan vi har stilt spørsmålene osv, ville det vært fint om du skrev noen ord her.

TUSEN TAKK FOR HJELPEN !

50. Dersom du har vært yrkesaktiv før du startet førstegangstjenesten, kan du angi samlet yrkeserfaring etter ungdomsskolen (her er vi ute etter ca-tall)

- Jeg har ingen yrkeserfaring
- Ca. antall år og mnd

51. Dersom du har vært arbeidsledig før du startet førstegangstjenesten, kan du angi samlet tid som arbeidsledig (her er vi ute etter ca-tall)

- Jeg har aldri vært arbeidsledig
- Arbeidsledig i alt: ca. antall år og mnd
- Registrert som arbeidsledig på arbeidskontoret:
ca. antall år og mnd





Kjære tidligere soldat

Forskningsstiftelsen Fafo
Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo

Telefon 22 67 60 00
Faks 22 67 60 22
<http://www.fafo.no>

16. september 1997

Spørreundersøkelse - påminnelse

For litt tid siden fikk du tilsendt et spørreskjema om Voksenopplæringen i Forsvaret. Vi kan ikke se at du har besvart denne henvendelsen.

Det er imidlertid enda mulig å delta i undersøkelsen. Vi er svært interessert i dine erfaringer og håper at du vil ta deg tid til å svare. Forsvarsdepartementet har bedt Fafo undersøke hva soldatene selv synes om det tilbudet som ble gitt under førstegangstjenesten. Bakgrunnen er Forsvarsdepartementets ønske om å gjøre veiledningstilbudet så godt som mulig.

Vi gjentar at deltakelse i undersøkelsen er helt anonymt og at Datatilsynet har gitt tillatelse til at den finner sted. Det er helt tilfeldig at du har fått tilsendt spørreskjemaet. Ingen vil vite hva akkurat du har svart, hva du svarer kan dermed ikke få noen konsekvenser for deg.

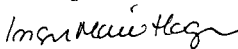
Dersom du har unnlatt å svare fordi du synes spørsmålene er vanskelige eller ikke dekker din situasjon, ber vi likevel om at du gjør et forsøk. Bruk "vet-ikke"-rutene eller hopp over enkelte spørsmål. Du kan også legge ved et ark med mer utfyllende opplysninger hvis du ønsker det. Dersom du har spørsmål rundt undersøkelsen kan du ringe Fafo på telefon 22 67 60 00 og spørre etter undertegnede. Dersom du nettopp har svart ber vi deg unnskyldte denne purringen.

Vedlagt finner du et nytt eksemplar av spørreskjema og ferdig frankert konvolutt. Siste sjanse for å la dine erfaringer telle med i Fafos undersøkelse er 1. oktober 1997.

Lykke til og takk for hjelpen!

Vennlig hilsen

Forskningsstiftelsen Fafo


Inger Marie Hagen
Forsker

Bankgiro 9001.06.01702
Postgiro 0805 2069441

Organisasjonsnummer
NO 969 990 695 MVA

Litteratur og referanser

Aga, Synnøve (1988), *Yrkesrettet opplæring i videregående skole – rekruttering til arbeid, oppbevaringssted, poengsamling eller blindgate?* Rapport 88:3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Arbeidsdirektoratet, diverse oversikter over registrert ledighet blant dimitterte soldater på 1990-tallet

Barstad, Anders (1992), «Arbeidsmarkedet på 1980-tallet: Utjevning mellom kjønnene, økende ulikhet mellom generasjonene». *Samfunnsspeilet* nr. 1/92

Bogen, Hanne og Jens B. Grøgaard (1987), *Forsvaret mot arbeidsledighet. En undersøkelse av ledighet blant vernepliktige soldater ved dimisjon*. Oslo: Fafo

Dunkin, M. og B. Biddle (1974), *The Study of Teaching*. New York: Holt, Reinhart & Winston

EGGE, Marit og Tove Midtsundstad (red.) (1997), *Evaluering av oppfølgingstjenesten i Reform 94*. Oslo: Fafo

Eldring, Line og Jens B. Grøgaard (1996), *Evaluering av Næringslivets fadderordning og praksisplasstiltaket*. Oslo: Fafo

Forsvarets Overkommando, *Årsmeldinger fra Voksenopplæringen 1980, 1992-96*

-(mars 1994), *Voksenopplæringsprosjektet. Videreutvikling av Voksenopplæringen i Forsvaret*. Styringsgruppens sluttrapport

-(1996), «Revisjon av Forsvarsministerens handlingsplan mot ledighet ved dimisjon - iverksetting»

-Diverse oversikter over dimisjonsstyrker og dimittendledighet på 1990-tallet

Forsvarsdepartementet (1991-92), *St. prp. Nr. 98*. «Om militær verneplikt og endringer i tjenestetid og tjenestemønster for personell til førstegangstjeneste»

- (1996-97), *St. prp. nr. 1*

Greene, William H. (1993), *Econometric Analysis*. New York: Macmillan (2. utgave)

Grøgaard, Jens B. (1987a), *Estimering av ledighet blant vernepliktige. Diskusjon av utvalgsproblemer*. Oslo: Fafo

-(1987b), *Voksenopplæringen i Forsvaret*. Oslo: Fafo

-(1993), *Skomaker bli ved din lest? En analyse av ulikhet i utdanning og arbeid blant unge menn på 80-tallet*. Oslo: Fafo

- (1995/1997), *Skolekontroversen (I,II). Belyst ved to norske utvalgsundersøkelser*. Oslo: Fafo
- (1997), «Hvorfor virker kvalifiseringstiltak for arbeidsledig ungdom bedre i privat sektor enn i offentlig sektor?». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1997, årgang 14: 145-156
- Grøgaard, Jens B. og Ole Fredrik Ugland (1992), *Én for alle. Hvem utfører verneplikt i Norge?* Oslo: Fafo
- Heckman James J. (1979), «Sample selection bias as a specification error», *Econometrics* Vol. 47 (1): 153-161.
- Hellevik, Ottar (1984), *Introduction to Causal Analysis. Exploring Survey Data by Cross-tabulation*. London: George Allen & Unwin
- Hernes, Gudmund og Knud Knudsen (1976), *Utdanning og ulikhet*. NOU 1976: 46. Oslo: Universitetsforlaget
- Hollis, Martin (1977), *Models of Man .Philosophical Thoughts on Social Action*. Cambridge: Cambridge University Press
- Jencks, Christopher m.fl. (1972), *Inequality. A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America*. New York/London: Basic Books
- Jørgensen, Tor (1993), «Utdanning». *Sosialt utsyn 1993*: 117-142. Oslo/Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå
- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (1997), *The Transition from Initial Education to Working Life*. The Norwegian Country Report (til OECD).
- Knudsen, Knud (1980), *Ulikhet i grunnskolen*. Oslo: Universitetsforlaget
- Liao, Tim Futing (1994), *Interpreting Probability Models. Logit, Probit and Other Generalized Linear Models*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Pub, Inc
- Liungman, Karl (1970), *Myten om intelligensen*. Oslo: Gyldendal
- Markussen, Eifred (1977), «Inn og ut, tvers gjennom eller helt på sida». I Egge, Marit og Tove Midsundstad (red) (1977: 79-96)
- Moen, Kjetil (1991), *Ungdomsundersøkelsen 1990. Foreløpig rapport. 17-24 åringenes tilpassing til arbeidsliv og utdanning m.m.* Rapport 1991:2. Oslo: Arbeidsdirektoratet
- Nergård, Jens Ivar (1991), *Om å være og lære i det militære. Voksenopplæringen i Forsvaret ved en skillevei?* Rapport fra forskningsprosjektet «Tiltak mot dimisjon til ledighet». Voksenopplæringen Distriktskommando Nord-Norge
- Norusis, Marija (1990), *SPSS Advanced Statistics Student Guide*. Chicago, Illinois: SPSS Inc

NOU (1997: 25), *Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig videreutdanningspolitikk*. «Buerutvalgets innstilling».

Opinion/Aof (1998), *På rett spor? – en undersøkelse om opplæring og utdanning blant LO-medlemmer og tillitsvalgte*. Oslo: Opinion/Arbeidernes Opplysningsforbund

Ostrom jr., Charles W. (1978), *Time Series Analysis: Regression Techniques*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Pub., Inc

Piaget, Jean (1970), *Structuralism*. New York: Basic Books

Reichborn, Anders, Arne Pape og Kjersti Kleven (1998), *Papir på egen dyktighet. Dokumentasjon av realkompetanse fra arbeidslivet*. Oslo: Fafo

Rutter, Michael m.fl. (1979), *Fifteen Thousand Hours. Secondary Schools and their Effects on Children*. Somerset: Open Books

Schulman, Lee (1986), «Paradigms and Research Programmes in the Study of Teaching: A Contemporary Perspective». I Wittrock, Merlin C. (red.) (1986: 3-36), *Handbook of Research on Teaching*. New York: Macmillan

Schutz, Alfred (1967), *The Phenomenology of the Social World*. London: Heineman

Skinner, B.F. (1971), *Beyond Freedom and Dignity*. London/New York: Penguin Books

Skjersli, Synnøve og Per O. Aamodt (1997), «Effekter av Reform 94 på sosiale skjevheter i valg mellom allmennfag og yrkesfag». I Lødding, Berit og Kristin Tornes (red.) (1997), *Idealer og paradokser. Aspekter ved gjennomføringen av Reform 94*: 256-276. Oslo: Tano Aschehoug

Solheim, Leif (1993), «Kompendium i teoretisk statistikk». Kompendium til Byråskolen (stensil)

Torp, Hege (1996), «Effektevaluering av arbeidsmarkedstiltak: Eksperimentelle versus kvasi-eksperimentelle metoder». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1996, årgang 13: 205-210

Valen, Henry (1981), *Valg og politikk - et samfunn i endring*. Forbruker- og administrasjonsdepartementet: KKS-forlaget

Valen, Henry og Bernt Aardal (1983), *Et valg i perspektiv. En studie av stortingsvalget 1981*. SØS 54. Oslo/Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå

Vassnes, Eivind (1980), «Yrkesutdanning: Kvalifisering for bestemt yrke, eller-?». *Forsøksnytt* nr. 1-2 1980: 45-57

Winship, Christopher og Robert D. Mare (1992), «Models for sample selection bias». *Annu. Rev. Sociol.* 1992 (18): 327-50

Forsvaret mot arbeidsledighet

Selv om utviklingen på arbeidsmarkedet har vært meget gunstig de siste årene, er det fortsatt høy arbeidsledighet blant ungdom som dimitterer fra militærtjenesten. Voksenopplæringen i Forsvaret har utviklet et omfattende kurs-, informasjons- og veiledningstilbud under tjenesten for å redusere ledigheten blant dimitterte soldater. Yrkesrettede og kompetansegivende kurs er populære tilbud. Nærmere 70 prosent av soldatene deltar i voksenopplæring, og de fleste av dem benytter militærtjenesten til å forbedre sine formelle kvalifikasjoner. Mange skaffer seg både ett og to sertifikater i tillegg til «lappen», andre kvalifiserer seg for universiteter og høyskoler ved å ta forberedende prøver eller ved å ta opp igjen gamle fag, og noen tar endog opp igjen havarete utdanningsprosjekter.

På oppdrag fra Forsvarsdepartementet har Forskningsstiftelsen Fafo gjennomført en intervjuundersøkelse blant dimitterte soldater i 1996 og 1997. Undersøkelsen evaluerer sysselsettingseffekten etter dimisjon av soldatenes kursdeltagelse mens de var inne til tjeneste. Rapporten tar blant annet opp følgende spørsmål:

- Har soldatenes kursdeltagelse endret seg siden 1980-tallet?
- Hvem benytter Voksenopplæringens kurstilbud?
- Hvordan oppfatter soldatene kurs- og opplæringstilbudet, og hvordan begrunner de sin deltagelse i voksenopplæring?
- Hvordan oppfatter soldatene Voksenopplæringens og Arbeidsformidlingens informasjons- og veiledningsvirksomhet?
- Har tiltakene effekt?



Fafo

Forskningsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-rapport 251
ISBN 82-7422-310-1
Elektronisk utgave