

Dorte Luccat

03:2006 ARBEJDSPAPIR

LEDIGE SENIORER

EN KVALITATIV UNDERSØGELSE

FORSKNINGSAFDELINGEN FOR BESKÆFTIGELSE OG ERHVERV

LEDIGE SENIORER

En kvalitativ undersøgelse

Dorte Luccat

Beskæftigelse og Erhverv
Arbejdsrapport 03:2006

Socialforskningsinstituttets arbejdsrapporter indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdsrapporter udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdsrapporten. Arbejdsrapporter er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.

Indholdsfortegnelse

Sammenfatning.....	3
Formål	3
Om undersøgelsen.....	3
Hovedresultater	4
Vil de ledige seniorer ud på arbejdsmarkedet?	4
Overgang fra ledighed til efterløn?	5
Oplevelsen af ledighed.....	7
Håndtering af ledigheden	8
Den lediges møde med AF og andre aktører.....	9
Perspektivering	9
Kapitel 1. Generelt om undersøgelsen.....	12
1.1. Andre undersøgelser på området.....	13
1.2 Det teoretiske udgangspunkt for undersøgelsen	14
1.3. Metode	16
Rekruttering af deltagerne via forskellige aktører	16
1.4. Kort om respondenterne.....	19
1.5. Arbejdspapirets disposition.....	20
Kapitel 2. At blive og være ledig	21
2.1. Hvordan blev deltagerne ledige?.....	21
2.2 Reaktionen på at miste sit job	24
2.3. Oplevelsen af at være ledig.....	25
2.4. Hvordan håndteres arbejdsløsheden?.....	31
2.5. Den lediges møde med AF, andre aktører og a-kassen.....	33
Kapitel 3. At forblive ledig eller finde veje ud af ledigheden	39
3.1. Afdækning af deltagernes ønske om tilbagevenden til arbejdsmarkedet.....	39
3.2. Afdækning af deltagernes indstilling til arbejde	41
3.3 Respons på jobsøgningen.....	44
3.4. Hvilke potentialer og barrierer er der i forhold til at komme i beskæftigelse?.....	44
3.5. Overgang fra ledighed til efterløn?	51
Litteraturliste.....	53

Sammenfatning

Formål

Denne undersøgelse har til formål at afdække ledige seniorers oplevelse af at være ledig samt deres ønske om at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Desuden er formålet at belyse, hvilke barrierer eller potentialer, der – set med de interviewedes øjne – eksisterer for de ledige seniorer i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet igen.

Undersøgelsen er kvalitativ og resultaterne heraf er tiltænkt som et supplement til en kvantitativ undersøgelse af ledige seniorer med det formål at nuancere og uddybe nogle af de kvantitative resultater. I sidstnævnte undersøgelse stammer data fra Danmarks Statistik. Dette arbejdspapir indgår endvidere som en del af en større undersøgelse om ”Fastholdelse og rekruttering af seniorer”, som desuden består af såvel en kvantitativ som en kvalitativ virksomhedsundersøgelse. Disse undersøgelser belyser bl.a. virksomheders holdninger og praksis i relation til rekruttering af personer på 50 år.

Om undersøgelsen

Den kvalitative undersøgelse blev gennemført for Arbejdsmarkedsstyrelsen i november 2005. Undersøgelsen er baseret på 15 kvalitative interviews med ledige seniorer i alderen 55-59 år. Der er interviewet 8 kvinder og 7 mænd. Deltagerne, der med udgangspunkt i en vurdering foretaget af AF, et antal faglige organisationer og fagforbund samt Senior Erhverv, kan betegnes som arbejdsmarkedsparate. Deltagerne har endvidere været ledige i mindst et halvt år.

Deltagernes forudgående beskæftigelse repræsenterer samlet set et bredt spænd af forskellige stillinger lige fra ufaglærte jobs til lederpositioner: Regnskabschef, selvstændig, leder, jurist, redaktør, bankmand, sygeplejerske, administrativ medarbejder, bager, social- og sundhedshjælper, buschauffør, postbud, industriarbejder, lagerarbejder og sygehjælper.

Deltagerne er rekrutteret via AF Storkøbenhavn, Senior Erhverv i henholdsvis Storkøbenhavn, Nordsjælland og Roskilde Amt samt Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), FOA - Fag og Arbejde og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF).

Hovedresultater

Vil de ledige seniorer ud på arbejdsmarkedet?

De adspurgte ledige seniorer i denne undersøgelse giver overvejende udtryk for, at de har et ønske om at komme i job igen. Dette ønske kan tilskrives henholdsvis økonomiske, sociale, faglige og personlige årsager. Deltagerne er overvejende indstillede på, at de muligvis ikke kommer i arbejde inden for samme branche, som de oprindeligt arbejdede indenfor, og de søger derfor bredt. Deltagerne sender omkring 2-8 ansøgninger af sted om måneden, og de orienterer sig efter jobs i aviser herunder Berlingske Tidende, gratisaviser og Søndagsavisen og på internettet herunder Jobzonen, Stepstone, Jobindex, Matchmaker, Jobfinder, Jobmatch og AFs hjemmeside. Endvidere orienterer deltagerne sig i fagblade, eget netværk, Senior Erhverv samt den lokale telefonbog.

En mindre del af de adspurgte deltagere udtrykker enten ambivalens i forhold til at komme i job eller slet intet ønske om dette. Disse deltagere søger derfor meget lidt. Argumenterne er: høje krav til fremtidigt job, at man har vænnet sig til at gå hjemme, prioritering af fritidsliv eller uddannelsesforløb eller at efterlønstilværelsen er nært forestående. Endelig har den fysiske og psykiske nedslidning en vis indflydelse i den forstand, at deltagere giver udtryk for, at de ikke længere magter et højt tempo og derfor udtrykker ønske om ikke at komme i job igen. På trods af at deltagere udtrykker ambivalens eller fravær af ønske om at komme i job igen, ses dog alligevel en åbning i forhold til tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Eksempelvis er nogle af disse deltagere åbne over for at komme i job med løntilskud eller i arbejde, som kan tilpasses deres fysiske og psykiske formåen.

Potentialer og barrierer i forhold til at komme i job

Deltagerne i undersøgelsen giver udtryk for en lang række af henholdsvis potentialer og barrierer i forhold til at komme i job igen. De tre hyppigst nævnte potentialer er følgende:

- De ledige seniorer søger åbent og har dermed kun ganske få reservationer eller krav i forhold til et fremtidigt arbejde. En stor del er villige til at bestride stillinger både inden for og langt uden for deres tidligere branchefagområde.
- De ledige oplever, at de selv har ansvaret for at komme i arbejde igen og vil på egen hånd gøre en indsats for, at dette sker.

- Flertallet af de adspurgte deltagere har bevaret troen på, at de nok skal komme i job igen inden for det nærmeste år.

De tre hyppigst nævnte barrierer i forhold til at komme i arbejde igen er i prioriteret rækkefølge:

- Deltagerne oplever, at arbejdsgiverne er negativt indstillede over for seniorer. Det er deltageres opfattelse, at arbejdsgiverne oplever dem som en besværlig arbejdskraft og har følgende syn på seniorer: De går snart på efterløn eller pension, de har svært ved at indordne sig på en arbejdsplads, de har forældede arbejdsmetoder, de er dyre at aflønne uden dog at yde lige så meget som den øvrige medarbejderstab, eller de ved mere end arbejdsgiveren og kan dermed true dennes position. Deltageres ønske er, at de fik et job og dermed fik chancen for at røkke ved dette billede af ældre medarbejdere.
- Den fysiske og psykiske nedslidning er hos nogle deltagere en hindring for at komme i job igen. Hindringen er dog i visse tilfælde overkommelig, eftersom nogle deltagere udtrykker, at såfremt de finder eller får tilbudt job, hvor deres psykiske og fysiske helbred ikke lider overlast, vil de have en reel mulighed for at komme i job igen. Det er ufaglærte deltagere samt dem med kort erhvervsrettet uddannelse, som beretter om den fysiske og psykiske nedslidning.
- De ledige seniorers tidligere ledererfaringer diskvalificerer dem. Deltagerne begrundede dette med, at arbejdsgiveren ikke tør ansætte dem, fordi han føler sin egen position truet, eller fordi han tror, at den ledige ikke kan arbejde under chefniveau. Deltagere i undersøgelsen forklarer, at de ikke længere har ambitioner om at lede, men blot at bestride et job hvor de kan gøre brug af deres faglige kvalifikationer.

Overgang fra ledighed til efterløn?

De adspurgte deltagere ønsker overvejende ikke at gå fra ledighed til efterløn. Et fremtidsscenario med en for tidlig efterlønstilværelse virker skræmmende, hvilket tilskrives to forhold: For det første ønsker deltagere ikke at miste muligheden for at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet igen. Deltagere vil med andre ord gerne være en del af et fagligt og socialt fællesskab på en arbejdsplads. For det andet sætter en for tidlig efterlønstilværelse (dvs. overgang til efterløn før de 62 år) deltagere i

en økonomisk dårlig position i forhold til, at der bliver beskåret i fx rate- og kapitalpension samt ATP.

Nogle deltagere har en forestilling om, at de kommer til at gå fra ledighed til efterløn. Bevæggrundene for dette er ifølge deltagerne: Den fysiske nedslidning er mærkbar, udsigten til job virker håbløs og fritidstilværelsen virker attraktiv. Desuden nævnes også, at deltagerne er trætte af at være en del af dagpengesystemet, hvor de oplever at blive kontrolleret, og endelig virker det i deltagernes øjne langt mere socialt acceptabelt at være efterløkker end at være arbejdsløs.

Veje til ledighed og reaktioner på dette

De ledige seniorer, som deltog i denne undersøgelse, forklarer, at de er blevet ledige ved at blive afskediget, mens en enkelt har nedlagt egen virksomhed. Deltagerne angiver følgende årsager til, at de har mistet deres job:

- Økonomiske forhold: Fx er virksomheden gået konkurs, projektgruppen er nedlagt pga. dårlig økonomi og en selvstændig må lukke eget firma, fordi det ikke er rentabelt.
- For højt sygefravær: Sygdomsperioden kan være initieret af et psykisk eller fysisk hårdt arbejdsmiljø, at man rammes af sygdom, fx ved at en tidligere sygdom blusser op igen. Ligeledes kan fysisk slitage og dermed kroniske smerter medvirke til mange sygedage.
- Alderen: Nogle deltagere peger på, at nok var den officielle forklaring på fyringen et for højt sygefravær eller organisationsændringer, men ifølge deltagerne selv var den reelle forklaring, at nærmeste leder ønskede et ungt team i virksomheden.
- Organisationsændringer: Sådanne ændringer i virksomheden kan medføre, at udvalgte stillinger bliver overflødige fx ved opkøb af større virksomhed, at et projektteam nedlægges, eller at man ikke får markeret sig tilstrækkeligt positivt over for en ny chef.
- Trivselsproblemer: Manglende trivsel i forhold til henholdsvis nærmeste leder og selve jobindholdet er faktorer, som kun implicit udtrykkes af nogle deltagere som en bevæggrund for afskedigelsen. Det er derfor ikke muligt at vurdere, hvor tungtvejende denne faktor har

været i forbindelse med afskedigelsen. Trivselsproblemer knytter sig typisk til, at interviewpersonen er blevet flyttet til en anden afdeling eller til et andet arbejdsområde, som denne hverken finder tilstrækkeligt spændende eller tilstrækkeligt udfordrende.

Afskedigelsen kommer for de fleste deltageres vedkommende både uventet og uvelkomment. Flertallet af deltagerne i denne undersøgelse har ikke forud for fyringen planlagt et jobskifte, men har snarere haft til hensigt at forblive i stillingen indtil efterløns- eller pensionsalderen. Desuden har det ikke været åbenlyst for deltagerne, at en fyring var forestående, medmindre de på forhånd har observeret en økonomisk dårlig kurs i virksomheden.

Den følelsesmæssige reaktion på afskedigelsen spænder fra lettelse over at slippe for et dårligt arbejdsmiljø til en følelse af chok og lammelse.

Oplevelsen af ledighed

De ledige seniorer, som deltog i undersøgelsen, giver udtryk for, at der er både positive og negative følger af at blive ledig. For størstedelen af deltagerne er det dog ulemperne ved at være ledig, der fylder mest.

De positive følger ved at være ledig knytter sig til følgende aktiviteter: Tid til hjemmet, prioritering af familien og omgangskredsen og muligheden for dels at engagere sig i foreningsarbejde, dels at fordybe sig i diverse fritidsinteresser. Endvidere nævnes, at der er større mulighed for at pleje og styrke helbredet, hvor eksempelvis blodtrykket og astmaen er stabiliseret. Endelig anføres, at spontanitet i hverdagen er en mulighed.

De negative følger ved at være ledig er ifølge deltagerne: Det økonomisk reducerede råderum, tabet af et fagligt og socialt fællesskab samt en række psykiske konsekvenser. De psykiske konsekvenser inkluderer en følelse af at være kasseret og at miste prestige og indflydelse. Ligeledes kan ensomhed og kedsomhed præge hverdagen. De ledige seniorer angiver endvidere, at deres bevidsthed hyppigt er præget af jobsøgning og tanker om, hvorvidt de kommer i arbejde igen, hvilket er utroligt tidskrævende og psykisk belastende. De ledige seniorer forklarer også, at det er socialt hårdt at være ledig, idet omverdenen kommenterer denne situation på en negativ facon. Endelig anføres, at det er

moralsk hårdt at modtage penge fra det offentlige, når man tilhører en generation, der har været vant til at klare sig selv og tjene sine egne penge.

Håndtering af ledigheden

I denne undersøgelse er der to pointer i forhold til at håndtere ledighed, som udtrykkes på tværs af materialet, nemlig 1) at bibeholde strukturen på tilværelsen eksempelvis ved at fortsætte med at stå tidligt op om morgnen og engagere sig i diverse aktiviteter og 2) at undgå at tænke negativt og dermed blive handlingslammet.

Endvidere er der tre forskellige måder, hvorpå deltagerne i denne undersøgelse håndterer ledigheden på. Til beskrivelse af disse har vi ladet os inspirere af Aggergaard Larsens (1998) og Mørchs (1986) redegørelse for forskellige former for mestringsstrategier:

- En problemfokuseret mestringsstrategi, hvor der er fokus på at komme ud af situationen. Flertallet af deltagerne i denne undersøgelse anvender en problemfokuseret mestringsstrategi, hvor de via jobsøgning, deltagelse i Senior Erhverv og efteruddannelse mv. forsøger at komme ud af ledighedssituationen.
- En symptomfokuseret mestringsstrategi, hvor der er fokus på at mindske de negative oplevelser ved at være ledig. En mindre gruppe af deltagerne anvender denne strategi, hvor de accepterer situationen som ledig og forsøger at få det bedste ud af den ved at prioritere fritidslivet eller uddannelse. Enkelte i denne gruppe påpeger, at det er politikerne og deres forskellige tiltag, som har forårsaget arbejdsløsheden og gjort arbejdsvilkårene i branchen så dårlige, at den ledige ikke på egen hånd kan komme ud af ledigheden og derfor blot må 'få det bedste ud af dagen'.
- En tilpasningsfokuseret mestringsstrategi¹, hvor den ledige ikke tolker ledighedssituationen ind i en negativ ramme, men accepterer de betingelser, som situationen udstikker. Denne mestringsstrategi dukker op blandt enkelte deltagere, der nyder, at fritidslivet og/eller efteruddannelsesforløbet kan tilpasses et tempo, der stemmer overens med deres fysiske og mentale formåen.

¹ Denne mestringsstrategi beskrives kun af Aggergaard Larsen (1998).

Den lediges møde med AF og andre aktører

Deltagerne i denne undersøgelse har oftest kontakt til AF hver tredje måned, hvor de har et kort møde med sagsbehandleren. Det personlige eller telefoniske møde med AF indbefatter typisk bl.a. en opfølgning på jobsøgningen og en drøftelse af ønsker om kursusaktivitet.

De adspurgte deltagere udtrykker overvejende ris snarere end ros i forbindelse med vurderingen af AFs evne til at hjælpe dem i beskæftigelse. Kritikken er rettet mod, at deltagerne har oplevet, at der ikke er konkret hjælp at hente hos AF udover opfordringen til at søge job på egen hånd. Deltagerne uddeler derimod ros til andre aktører, når samtalen falder på jobformidling. ”Andre aktører” er ofte private firmaer, som overtager AFs rolle og hjælper den ledige videre i uddannelse, aktivering eller job. Andre aktører roses i forhold til hjælp til beskæftigelse, idet deltagerne sporer en oprigtig interesse for dem og deres situation.

Den ene del af de adspurgte ledige seniorer i undersøgelsen har enten været eller er i aktivering på interviewtidspunktet. Den typiske forklaring på, at den anden del af deltagerne ikke har været i aktivering er, at de ikke har modtaget tilbud om dette. Gruppen af ufaglærte og deltagere med en kort erhvervsuddannelse forklarer, at de har fået et positivt fagligt og socialt udbytte af aktiveringen og er dermed bedre rustet til at komme i beskæftigelse. Deltagere med faglært, mellemlang og lang videregående uddannelse udtrykker, at de ikke er blevet yderligere rustede til at komme i arbejde igen. Disse deltagere betoner dog, at aktiveringsforløbet socialt set har været udbytterigt.

Perspektivering

De adspurgte ledige seniorer, som har deltaget i denne undersøgelse, beretter om deres oplevelser, holdninger og adfærd i forbindelse med ledighed. Det er i den henseende relevant at spørge, om de adspurgte ledige seniorer er en særlig gruppe af ledige? Jeg finder, at de ledige seniorer på en række punkter ligner andre ledige, mens de på nogle specifikke områder adskiller de sig fra disse ledige. Når der i den efterfølgende tekst foretages sammenligning i forhold til ligheder og forskelle, er grundlaget for denne sammenligning baseret på et udpluk af resultaterne af følgende undersøgelser: Aggergaard Larsen (1998), Bech Jørgensen (1994), Caswell m.fl. (2002a), Goul Andersen (2001) og Lindstad og Hansen (2005).

De ledige seniorer i denne undersøgelse ligner andre ledige i deres beskrivelser af konsekvenserne af ledighed: Det økonomisk reducerede råderum, tabet af et fagligt og socialt fællesskab samt en

række psykiske konsekvenser, som fx følelsen af at være kasseret og den deraf følgende lave selvtillid. Det samme gælder følelsen af ensomhed og kedsomhed, der kan sætte sit præg på hverdagen, når der ikke længere er en fastlagt arbejdsstruktur at indgå i.

De adspurgte seniorer i denne undersøgelse vil overvejende gerne arbejde, hvilket fx uddybes med, at de er opdraget til at klare sig selv og ikke lade sig forsørge af det offentlige. Ligeledes har seniorerne i denne undersøgelse overvejende en opfattelse af, at det er deres eget ansvar at komme i job igen. Man kan derfor tale om, at der ligger en stærk holdningsbaseret motivation til grund for at komme ud på arbejdsmarkedet igen. Alligevel har de svært at komme i at komme i arbejde, hvilket andre arbejdsmarkedspartnere ledige også udtrykker at have vanskeligheder ved. Seniorerne i denne undersøgelse beretter om, at årsagen til dette kan være, at de set med arbejdsgiverens øjne skiller sig negativt ud fra det øvrige ansøgerfelt på grund af alderen. Fælles med andre undersøgelser af ledige er det med at skille sig ud. Det kan udover alder fx forekomme på grund af langtidsledighed, tidsvarende kompetencer, fysiske fremtoning (fx overvægt) eller andre karakteristika. Kort sagt kan det være svært at komme i arbejde igen, når man skiller sig ud på den ene eller anden måde, såfremt de såkaldte anderledes træk tillægges en negativ betydning. Som en direkte konsekvens af dette er det svært for de ledige seniorer i denne undersøgelse at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet igen. Dette medfører derfor en del pessimisme og følelse af håbløshed i forhold til at komme i arbejde igen, som ses tilsvarende i andre undersøgelser af ledige.

Der er også blandt de adspurgte seniorer i denne undersøgelse nogle, som udtrykker, at de ikke har ønske om at komme i arbejde igen. Dette forhold har grobund i mange forskellige faktorer, fx fysisk og psykisk nedslidning, høje krav til fremtidigt job, at man har vænnet sig til at gå hjemme, prioritering af fritidsliv eller uddannelsesforløb, eller at efterlønstilværelsen er nært forestående. Seniorers manglende ønske om at komme ud på arbejdsmarkedet igen er ligeledes et fællestræk med andre undersøgelser af ledige, hvor ønsket om at blive hjemme udtrykkes fx pgr. pasning af mindreårige børn i husstanden, eller at man har vænnet sig til, at tiden er ens egen mv.

Alt i alt må det konkluderes at de ledige seniorer, der deltog i denne undersøgelse, deler en række fællestræk med andre ledige og således ikke synes at udgøre en særlig gruppe af ledige. Der er dog nogle helt specifikke områder, hvor de ledige seniorer i denne undersøgelse adskiller sig fra andre ledige, hvilket gennemgås under de efterfølgende punkter.

- Seniorerne har haft et langt arbejdsliv og har dermed erhvervet erfaring og kompetencer gennem de mange år på arbejdsmarkedet i forskellige positioner. Nogle af deltagerne har ligefrem været på toppen af deres karriere og bestridt ledende positioner, da ledigheden indtraf.
- De ledige seniorer i denne undersøgelse har mulighed for at blive fritaget for aktivering, når de er mellem 58 - 59 år og i øvrigt opfylder betingelserne for efterløn.
- En del mulighed for at gå fra ledighed til efterløn, når de fylder 60 år. At en stor del af de adspurgte ikke har planer eller ønske om dette er en anden sag; muligheden for at trække sig ud af arbejdsmarkedet foreligger til forskel fra andre ledige, hvilket kan have betydning for arbejdsgiveres vurdering af dem.

Kapitel 1. Generelt om undersøgelsen

Dette arbejdsrapport er en kvalitativ undersøgelse finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen, der med udgangspunkt i ledige seniorers egne udsagn har til formål at bidrage til at belyse oplevelsen af at være ledig, ønsket om at vende tilbage til arbejdsmarkedet og hvilke barrierer eller potentialer der eksisterer for de ledige i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet igen. I dag er 55-59-årige den aldersgruppe, der oplever den største ledighed. I 2004 var ledighedsprocenten for denne gruppe således 8,3 pct. mod 6,4 pct. for arbejdsstyrken som helhed, jf. Danmarks Statistiks Statistikbank. Dette arbejdsrapport indgår som en del af en større undersøgelse om ”Fastholdelse og rekruttering af seniorer”, som desuden består af en kvantitativ undersøgelse med udgangspunkt i data fra Danmarks Statistik, jf. Larsen og Miiller (2006a). Endvidere indgår såvel en kvantitativ som en kvalitativ virksomhedsundersøgelse, se Luccat (2005) og Larsen og Miiller (2006b). Disse undersøgelser belyser bl.a. virksomheders holdninger og praksis i relation til rekruttering af personer på 50 år.

Undersøgelsen er baseret på 15 kvalitative interviews, der blev gennemført i november 2005. Der blev foretaget interviews med ledige med forskellig uddannelsesbaggrund, herunder ledige med henholdsvis korte, mellemlange og lange videregående uddannelser, ledige med erhvervsfaglige uddannelser samt ledige uden erhvervskompetencegivende uddannelse. Ligeledes har de ledige en baggrund inden for forskellige brancher, bl.a. produktion, lager, industri, bank, sundhedsvæsen, hjemmepleje, postvæsen, kontor, transport, håndværk og offentlig administration.

Undersøgelsen er fortrinsvis baseret på de lediges egne udmeldinger. Det vil sige, at der i dette arbejdsrapport foreligger en systematiseret viden om, hvad de medvirkende deltagere gav udtryk for undervejs i interviewet. Arbejdsrapportet afspejler deltagernes holdninger og adfærd i forhold til at komme ud af arbejdsløsheden eller forblive i ledighed. Dermed har arbejdsrapportet sin naturlige begrænsning, eftersom vi ikke har beskrevet faktuelle forhold eller eksisterende ordninger for ledige seniorer udover, hvad der er nævnt af deltagerne.

I det efterfølgende beskrives, hvordan denne undersøgelse bidrager med ny viden om ledige seniorer. Dernæst følger et kort afsnit om den teoretiske forståelsesramme. I forlængelse heraf argumenteres der for de metodiske valg, der blev truffet undervejs i forbindelse med gennemførelsen af un-

dersøgelsen. Efterfølgende gives en kort beskrivelse af deltagerne. Afslutningsvis skitseres indholdet i den resterende del af arbejdsrapporten.

1.1. Andre undersøgelser på området

Formålet med dette afsnit er at foretage en opridsning af, hvorledes den foreliggende kvalitative undersøgelse bidrager med ny viden om ledige seniorer. Jeg tager udgangspunkt i et mindre udsnit af eksisterende undersøgelser af ledighed. Jeg opsummerer, hvad der er kendetegnende for disse undersøgelser, og på baggrund heraf beskriver jeg, hvorledes vores undersøgelse bidrager med ny viden til feltet.

I en omfattende kortlægning af de længerevarende lediges (18-59 år) trivsel og chancer for at komme tilbage på arbejdsmarkedet, der bygger på et panel, der blev interviewet i hhv. 1994 og 1999, viser Goul Andersen (2001), at de ledige evner at håndtere arbejdsløshedssituationen, om end denne situation kan gå ud over både selvtilliden og økonomien hos den enkelte. Undersøgelsen viser desuden, at en stor del af de langtidsledige i 1994 var kommet i arbejde i 1999. På baggrund heraf konkluderer Goul Andersen, at overførselsindkomsterne ikke virker hæmmende for arbejdsincitamentet. Samme forfatter uddyber en række vigtige pointer om de ældre ledige i en analyse af de langtidsledige for Mandag Morgen (1995). Analysen er baseret på de interview, der blev gennemført 1994. I undersøgelsen for Mandag Morgen (1995) konkluderes det specifikt for de 50-59 årige, at en stor del af personerne over 50 år føler sig lukket ude af arbejdsmarkedet. Endvidere er alder, etnisk baggrund og langvarig ledighed de vigtigste sociale barrierer, som de ledige møder på arbejdsmarkedet. Dernæst er de 50-59 årige er flittigt arbejdssøgende, men alligevel er over halvdelen af de 50-59 årige er ikke interesserede i at komme i arbejde igen². Endelig forventer en stor del af de 50-59 årige ikke at komme i job igen.

Med henblik på at belyse situationen for langtidsledige ud fra denne gruppes egne holdninger, har Aggergaard Larsen (1998) gennemført 64 kvalitative interview med langtidsledige i alderen 25-59 år i kommunerne Horsens, Helsingør og Nykøbing Falster. Specifikt omkring ældre lyder konklusionen, at ældre synes at have vanskeligere ved at komme ud af arbejdsløsheden end de yngre personer i undersøgelsen. Dette skyldes ifølge de ledige en uvillighed blandt arbejdsgiverne til at ansætte en person, der muligvis fratræder i den nærmeste fremtid på efterløn eller pension. En anden forkla-

² Umiddelbart lyder det selvmodsigende, at de ledige over 50 år både er flittigt arbejdssøgende og halvdelen er ikke interesseret i at komme i arbejde. Det forklares i rapporten med, at lysten til arbejde aftager med alderen.

ring er, at den ældre medarbejder er mindre autoritetstro og stiller krav til arbejdspladsen. Endvidere kan det virke hæmmende, hvis stillingen traditionelt set besættes af yngre person, og endeligt betragter nogle ældre deltagere i undersøgelsen deres ledighed som et velfortjent stop inden efterløns- eller pensionstilværelsen.

En kortlægning af langtidsledige og deres erfaringer med arbejdsformidlingen og aktivering, der er baseret på kvalitative interview med 20 ledige i alderen 30-59 år i AF-regionerne Storstrøm og Viborg, viser ifølge Caswell m.fl. (2002a), at ledige over 50 år er langt mere pessimistiske end yngre ledige i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet igen. Denne pessimisme udspringer blandt andet af konkrete negative erfaringer med at genvinde en plads på arbejdsmarkedet efter ledighed.

I en kombineret kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af ikke-faglærte seniorer i Storkøbenhavn (både beskæftigede og ledige), har Lindstad og Hansen (2005) indsamlet oplysninger om beskæftigelsesforhold og jobmuligheder for ikke-faglærte seniorer. Undersøgelsen konkluderer blandt andet, at beskæftigelsen aftager ved 55-årsalderen, og at en del af de 55-59 årige bliver ramt af ledighed af mere langvarig karakter. Seniorerne angiver, at de frygter, at alderen virker hæmmende for at komme i job, ligeledes peges på kvalifikationerne og den fysiske nedslidning. En stor del af de ledige svarer derfor 'meget dårligt' eller 'dårligt' til spørgsmålet om jobmulighederne.

Foreliggende kvalitative undersøgelse af ledige seniorer adskiller sig fra de øvrige ved, den udelukkende har fokus på arbejdsmarkedsparete ledige i alderen 55-59 år med mindst et ½ års ledighed bag sig. Undersøgelsen har til formål at belyse disse lediges oplevelse af at være ledig, deres ønske om at vende tilbage til arbejdsmarkedet og hvilke barrierer eller potentialer der for dem i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet igen. Undersøgelsen er gennemført med henblik på at fungere som et supplement til en kvantitativ undersøgelse af ledige seniorer med det formål at nuancere og uddybe nogle af de kvantitative resultater.

1.2 Det teoretiske udgangspunkt for undersøgelsen

I dette arbejdsblad har jeg ikke indledningsvist haft én bestemt teoretisk tilgang eller model i tankerne som forklaringsramme, men snarere haft ønsket om en forholdsvis åben og eksplorativ tilgang, hvor forskellige forhold knyttet til ledighed er søgt belyst med udgangspunkt i de lediges egne oplevelser, erfaringer, adfærd og holdninger. Det skal i den forbindelse også tilføjes, at der er tale

om en udredningsopgave, som ikke søger at komme med teoretiske forklaringer, teste teoretiske hypoteser eller udvikle teori.

Jeg har dog ladet mig inspirere af forskellige teoretiske strømninger, nemlig en psykologisk og en sociologisk tilgang til emnet ”ledige seniorer”. Det har været hensigten i design af undersøgelsen samt i analysefasen at støtte sig mest til en sociologisk indgangsvinkel. Dette kommer til udtryk ved, at jeg ser på, hvordan den ledige oplever relationen til henholdsvis systemet (fx AF) og arbejdsgiverne. Jeg bruger dermed de lediges egne udsagn til at give forklarende bud på, hvad der virker fremmende og hæmmende for deres muligheder for at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Jeg bruger de lediges udtalelser som en måde, hvorpå jeg kan forstå de lediges situation i forhold til arbejdsmarkedserfaringer, fagspecifikke særegenheder, arbejdsvillighed og søgeaktivitet. Jeg bruger ligeledes de lediges udtalelser som en måde til at forstå, hvordan sociale parametre som alder og uddannelse kan have indflydelse på den enkeltes muligheder for at komme ud af arbejdsløsheden.

Jeg har forholdt mig til ledighed med udgangspunkt i begreberne inklusion og eksklusion, der stammer fra Luhmanns social teori (2000). Ud fra dette perspektiv ses mennesket som værende en del af mange subsystemer over et livsforløb, eksempelvis familie, netværk af venner, uddannelse og arbejdsmarkedet, se Luhmann (2000) og Hansen m.fl. (2001). I nogle perioder er individet en del af ét eller flere af disse subsystemer, og i andre perioder er individet ikke en del af disse. Det vil sige, at Luhmann opererer med et dynamisk begreb i forhold til at være eller ikke at være en del af arbejdsmarkedet og dette ”medlemskab” kan variere over tid. Begreberne bruges ifølge Luhmann ikke til at tillægge ansvaret for inklusionen eller eksklusionen på det enkelte menneskes skuldre eller udelukkende på samfundets side. I den henseende har jeg ligeledes tænkt analysen som en måde, hvorpå det er muligt at pege på forhold, hvor både den enkelte og arbejdsmarkedet har et ansvar for at bane vej ud af ledigheden. Det vigtigste i forhold til denne undersøgelse er at forklare, at jeg bruger begrebet inklusion som udtryk for, om deltagerne er i ordinær beskæftigelse, og således behandler jeg eksempelvis ikke frivilligt arbejde som inklusion i arbejdslivet.

Det er i den henseende ligeledes vigtigt at understrege, at fordi man er ekskluderet fra subsystemet arbejdsmarkedet ved ikke at være i ordinær beskæftigelse, kan man sagtens være en del af andre subsystemer såsom arbejdssammenhænge i form af fx frivilligt arbejde i Dansk Røde Kors, familien, netværket eller uddannelsessystemet. Eksempelvis er stort set alle deltagere i undersøgelsen en

del af subsystemet familien, og deltagerne, som er medlem af Senior Erhverv, er en del af subsystemet netværk eller ligesindede. Deltagelsen i de respektive subsystemer berøres i denne undersøgelse, såfremt de hæmmer eller fremmer deltagerens inklusion på arbejdsmarkedet.

Vi anvender også i enkelte tilfælde en mere psykologisk inspireret tilgang til emnet. Vi belyser således bl.a. de faktorer, der afholder de ledige fra selv at ønske at søge arbejde som fx nedslidning og uddannelsesbehov. Når vi afdækker, hvorledes arbejdsløshedssituationen influerer på den enkelte ledige, har dette sigte overordnet set rod i et socialpsykologisk perspektiv, hvor det forudsættes, at arbejdet opfylder en række behov som fx struktur i tilværelsen, faglig og social kontakt med andre mennesker samt muligheden for selvrealisering. Endvidere berøres, om de ledige anvender problem- eller følelsesfokuserede mestringsstrategier (se afsnit 2.4 for en forklaring af termerne) i forhold til at mestre eller *cope* med arbejdsløshedssituationen.

1.3. Metode

Denne undersøgelse er baseret på 15 kvalitative interviews med ledige seniorer i alderen 55 – 59 år, der er bosat i hovedstadsområdet. Deltagerne er fuldtidsforsikrede og har været ledige i mere end 6 måneder.³ Afgrænsningen af målgruppen til fuldtidsforsikrede ledige er motiveret af det faktum, at 97 pct. af de registrerede ledige i alderen 55-59 år er arbejdsløshedsforsikrede, jf. Danmarks Statistiks Statistikbank. Det kvalitative interview er valgt som metode, eftersom denne indgangsvinkel er en velkendt og hensigtsmæssig måde at bevæge sig ind på et nyt område og skaffe sig oplysninger, der efterfølgende kan bidrage med nuancer til foreliggende kvantitative data.

Rekruttering af deltagerne via forskellige aktører

Kontakten til deltagerne er foregået via forskellige aktører for at skabe kontakt på en målrettet og effektiv måde. Således har følgende aktører været behjælpelige med at finde mulige interviewpersoner: AF Storkøbenhavn, Senior Erhverv i henholdsvis Storkøbenhavn, Nordsjælland og Roskilde Amt samt Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Fag og Arbejde (FOA) og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF). Aktørerne har enten efterfølgende sendt en liste

³ Dette valg medfører muligvis fravalg i spændvidden af de lediges historier i den forstand, at vi ikke har været interviewet deltagere i områder med høj arbejdsløshed fx i Nordjylland. Ligeledes indgår ledige seniorer i kontanthjælpssystemet heller ikke i undersøgelsen, hvilket muligvis afskærer os fra at få indsigt i andre aspekter af ledighed.

med navne og telefonnumre over de ledige eller har bedt de interesserede om selv at kontakte interviewer.

I denne forbindelse er det vigtigt at gøre opmærksom på, at der som udgangspunkt kan forekomme bias ved valget af rekrutteringskanalen Senior Erhverv. Senior Erhverv er fællesbetegnelsen for en række landsdækkende netværk for ledige over 50 år. Formålet er, at de ledige kan mødes og inspirere hinanden til at komme i arbejde igen. Det vil sige, at afdelingerne består af ledige, der frivilligt og på eget initiativ melder sig ind i netværket med henblik på at få dem selv og andre ledige tilbage på arbejdsmarkedet. Det er derfor relevant at stille det spørgsmål, om det er særligt engagerede og motiverede deltagere, man får fat i via denne rekrutteringskanal, og om deltagerens ønske om at komme tilbage til arbejdsmarkedet er påfaldende højt, således at man får fat i atypiske deltagere i undersøgelsen? Det viser sig som forventet, at disse deltagere er motiverede for at komme i job, men derudover adskiller udmeldingerne fra deltagerne fra Senior Erhverv i forhold til søgeadfærd og arbejdsvillighed mv. sig ikke nævneværdigt fra de øvrige engagerede deltageres tilkendegivelser.

Praktisk gennemførelse af interviewet

Interviewene blev gennemført i november måned 2005, og de varede 70–90 minutter. Interviewene er gennemført på forskellige lokationer i Hovedstadsområdet alt afhængig af, hvad deltageren har fundet mest belejligt. Det vil sige, at der er gennemført interview i deltagerens eget hjem, på interviewerens arbejdsplads, i Senior Erhvervs lokaler i Roskilde Amt samt i AFs lokaler i København. Det er som udgangspunkt mest hensigtsmæssigt, hvis interview om ledighed foregår i deltagerens eget hjem, eftersom dette emne kan være dels følsomt og dels personligt at tale om. De hjemlige rammer skaber tryghed og fortrolighed i samtalen og kan dermed fremme nuancerne i deltagerens svar. Da det ikke har været praktisk muligt at gennemføre samtlige interview i hjemmet, har jeg taget nogle forholdsregler, især i forbindelse med interviewene i AFs lokaler. Her blev der brugt ekstra tid på at præcisere, hvem der står bag undersøgelsen samt at understrege deltagerens anonymitet. Dette er sket for at undgå, at den ledige opfattede undersøgelsen som en del af AF-systemet, og måske netop på den baggrund var tilbageholdende med at give oplysninger om fx søgeadfærd og arbejdsvillighed.

Interviewtemaer

Interviewene med de ledige omhandlede 9 overordnede temaer:

- Oplevelsen af at være ledig
- Ledighedshistorien
- Den lediges aktiveringsforløb
- Den lediges opfattelse af relationen til AF og a-kassen
- Den lediges indsats i forhold til at komme i beskæftigelse – søgeaktivitet
- Den lediges ønske om beskæftigelse – arbejdsvillighed
- Mestring af arbejdsløsheden
- Efterløn som et ønske, en mulighed eller en trussel?
- Jobperspektiver og fremtidsmuligheder

Interviewene blev gennemført efter en semistruktureret interviewguide, som indeholdt en række uddybende spørgsmål med udgangspunkt i de overstående temaer. Interviewguiden er anvendt som en huskeliste for interviewerens for at sikre, at alle emner blev berørt. I de tilfælde hvor deltageren selv har bragt et emne på banen og betonet vigtigheden af dette, eksempelvis en dårlig oplevelse ifb. fyringen, har interviewerens spurgt ind til emnet, indtil dette var tilstrækkeligt berørt.

Anonymitet

Alle interviewene er optaget på bånd, og referaterne fra disse udgør baggrunden for selve analysen. Alle medvirkende er garanteret anonymitet, og derfor vil der ved de anvendte citater udelukkende blive skelnet mellem køn, alder og uddannelsesbaggrund.

Analysemetode

Interviewene er blevet gennemlæst med det formål at danne sig et overblik over materialet til brug i den videre analyse. Eftersom der ikke er valgt en gennemgående teoretisk model til analysen af dette materiale, kan interviewanalysen beskrives som værende ”*en ad hoc anvendelse af forskellige metoder og teknikker til skabelse af mening*” (Kvale, 1994: 201). I praksis vil dette sige, at jeg har set på svarmønstre, der udtrykker ligheder eller forskelle mellem målgrupperne samt deltagernes italesættelse af forskellige temaer vedrørende ledighed. Ligeledes er der i nogle tilfælde foretaget optællinger af de kvalitative data, hvor de adspurgte deltagers udsagn er sammentalt for at illustre-

re forskellige holdninger til et emne. Endelig er der foretaget en dybere fortolkning af nogle specifikke udsagn.

1.4. Kort om respondenterne

I alt 15 personer har deltaget i denne undersøgelse fordelt på 8 kvinder og 7 mænd. Deltagerne er i alderen 55-59 år. De fleste deltagere er over 57 år.

Deltagernes forudgående beskæftigelse repræsenterer samlet set et bredt spænd af forskellige stillinger lige fra ufaglærte jobs til lederpositioner. En opremsning af deltageres tidligere stillingsbetegnelser illustrerer dette spænd: Regnskabschef, selvstændig, leder, jurist, redaktør, bankmand, sygeplejerske, administrativ medarbejder, bager, social- og sundhedshjælper, buschauffør, postbud, industriarbejder, lagerarbejder og sygehjælper. I forhold til den uddannelsesmæssige baggrund er de 15 deltagere fordelt således:

- Lang videregående uddannelse: 3, heraf 2 med ledelsesansvar
- Mellemlang videregående uddannelse: 4, heraf 2 med ledelsesansvar
- Håndværksuddannelse: 2
- Kort erhvervsrettet uddannelse: 3, heraf 1 med ledelsesansvar
- Ufaglært: 3

Deltagerne har været ledige i ½-5 år, hvor af flertallet af de adspurgte har været ledige under 1 år. Det gælder for flertallet af deltagere, at de enten ikke har været ledige før, eller at de kun har oplevet at være ledig få gange i deres arbejdsliv, fx. som nyuddannet, pga. lukning af firmaet eller i forbindelse med selvvalgt jobskifte. De forudgående ledighedsperioder spænder fra 14 dage og op til 1 års varighed. Nogle af de kvindelige deltagere, herunder både akademikere og ufaglærte, har gået hjemme i en årrække, mens børnene var små - denne periode har dog i nogle tilfælde været afbrudt af kortvarige jobs i butik. Børnepasningsperioderne er ikke talt med som ledighedsperioder i denne undersøgelse, eftersom de har været både selvvalgt og selvfinansieret. Få af de faglærte og ufaglærte deltagere har haft en del ledighedsperioder i deres liv, som skyldes fyringer eller selvvalgte opsigelser.

Hvad aktivering angår, har lidt over halvdelen af de adspurgte deltagere været i aktivering eller er midt i et aktiveringsforløb på interviewtidspunktet.

1.5. Arbejdspapirets disposition

Kapitel 2 omhandler at blive og være ledig. Det vil sige, at jeg oplister de forskellige årsager til, at deltagerne blev ledige samt de positive og negative konsekvenser, der er forbundet med at være ledig. Det berøres ligeledes kortfattet, hvordan deltagerne tackler ledighedssituationen. Afslutningsvis inddrages deltagernes oplevelser med AF (herunder aktivering og handlingsplaner), andre aktører og a-kasse.

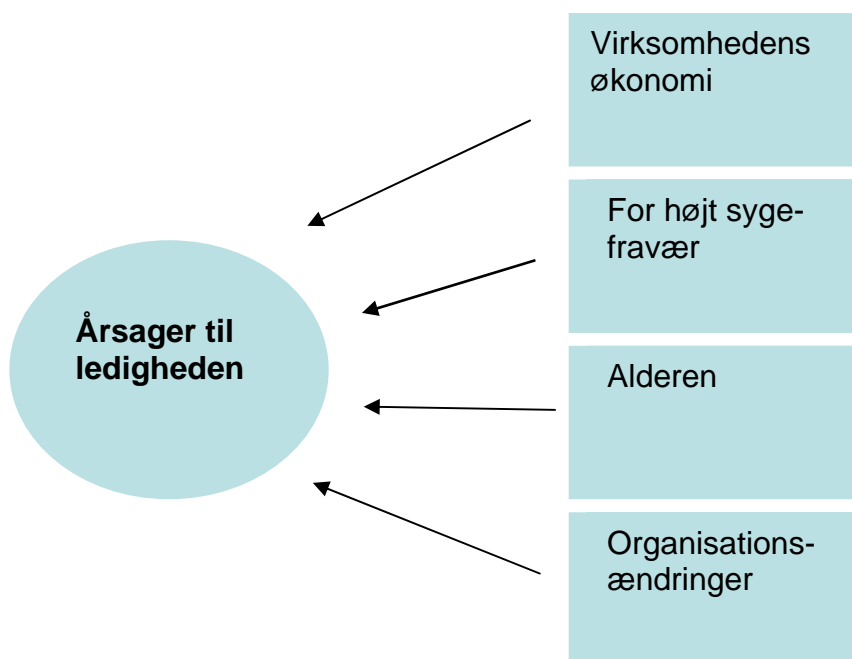
Overskriften for kapitel 3 er at forblive ledig eller finde veje ud af ledigheden, hvor jeg belyser deltagernes ønske om at vende tilbage til arbejdsmarkedet samt søgeaktiviteten. Ligeledes belyses, hvilke eksplicite og implicite barrierer, der er mellem den ledige og arbejdsmarkedet, og hvorvidt efterlønnen spiller en rolle for de ledige i forhold til at enten at forblive i ledighed eller komme ud på arbejdsmarkedet.

Kapitel 2. At blive og være ledig

I dette afsnit ser jeg først på baggrunden for, at deltagerne mistede deres job. Dernæst belyses reaktionen på at miste jobbet. Desuden undersøges oplevelsen af at være ledige og hvordan deltagerne håndterer ledigheden. Til slut ser jeg på de lediges oplevelser med AF, andre aktører og a-kassen.

2.1. Hvordan blev deltagerne ledige?

Stort set alle deltagerne i undersøgelsen er blevet ledige ved at blive afskediget. En enkelt deltager har dog måttet lukke sit eget firma. Det vil sige, at ingen af deltagerne selv har sagt op eller haft planer om dette. Faktisk har næsten alle deltagere forestillet sig, at dette job skulle være afslutningen på et langt arbejdsliv, mens kun få havde overvejet at søge nyt job. Undersøgelsen viser desuden, at der er en række komplekse forhold på spil, som i sidste ende fører til, at den enkelte mister sit job. Set ud fra deltageres oplevelser er der mange forskellige veje, som fører til ledighed. Nedenstående figur illustrerer de fire overordnede årsager til ledighed, der eksplicit udtrykkes af deltagerne i denne undersøgelse. Se tillige Aggergaard Larsen (1998) for en gennemgang af hændelsesforløbet forud for langtidsledighed blandt 25-59-årige.



Økonomiske forhold

Deltagernes beretninger om skrantende økonomiske forhold på arbejdspladsen er et eksempel på en relativt ukompliceret årsag til ledighed. Som eksempler kan nævnes en selvstændig, som må lukke forretningen, fordi den ikke var økonomisk rentabel; et firma, der gik konkurs efter en række uheldige økonomiske disponeringer, og en projektgruppe, der blev nedlagt på grund af manglende efterspørgsel. Ofte har den ledige i disse situationer haft en klar fornemmelse af, at en mulig afskedigelse eller lukning af egen forretning var forestående, hvorfor dette ikke kom som et chok for den enkelte.

En enkelt deltager forklarer dog, at baggrunden for fyringen i hans øjne skyldtes komplicerede politiske og økonomiske forhold, hvor kommunal støtte til voksenlærlinge var med til at udhule markedet for den pågældende færdiguddannede faggruppe.

For højt sygefravær

I denne undersøgelse angives for højt sygefravær som årsagen til afskedigelsen især af deltagere med en kort erhvervsuddannelse og af ufaglærte, om end sygefravær også er én blandt flere forklaringer i gruppen af deltagere med lang videregående uddannelse. Sygdomsperioden opstod ved, at deltageren blev ramt af sygdom fx ved en tidligere sygdom blussede op igen. Ligeledes spillede fysisk nedslidning en rolle i forbindelse med for højt sygefravær som fx hos social- og sundhedsassistenten, som har kronisk seneskedehindebetændelse og slidgigt i hænderne eller buschaufføren, der har slidgigt i fødderne. Der er også eksempler på, at et psykisk dårligt arbejdsmiljø i kombination med fysisk nedslidning var medvirkende årsag til fyringen. En sygehjælper forklarer, hvordan hun bukkede under for stress og fik en depression efter at have klaret et stort arbejdspress, hvor hun skulle arbejde hurtigere uden at have tid til den menneskelige omsorg og tilmed oplevede vold fra klienterne på plejehjemmet.

”Jeg var ved at kaste op på vej til arbejde (...)Filmen knækkede og jeg kom på lykkepiller og talte med en psykiater. Det var en modbydelig omgang.” (K, 58 år, kort erhvervsrettet udannelse).

Alderen

Ikke overraskende er ingen af deltagerne officielt blevet fyret med den begrundelse, at de 'var på den forkerte side af 50 år'. På trods af, at den officielle forklaring var et for højt sygefravær eller organisationsændringer, forklarer nogle deltagere imidlertid, at det er deres overbevisning, at de blev fyret, fordi nærmeste leder ønskede et ungt team i virksomheden eller flere akademikere (og gerne yngre) til at besætte posterne.

"Vores lille gruppe blev nedlagt, og den øvre chef skulle tale med hver enkelt. Jeg fik at vide, at jeg var én af dem, der ikke var plads til. Men den egentlige årsag var, at jeg ikke passede ind mere. Chefen gik efter akademikere og yngre mennesker. Han byggede på unge mennesker, og sådan nogle som mig var der ikke plads til. Jeg var jo heller ikke kendt for at tie stille. Jeg stillede spørgsmål, og det kan jo også have været én af årsagerne." (M, 55 år, mellemlang uddannelse)

Citatet illustrerer, hvor mange aspekter, der kan spille ind ved en fyring, der er motiveret af 'alderen'. Det vil sige ønsket om det unge team, en anden faggruppe, som de ældre medarbejdere (der er oplært i organisationen og ikke på universitet) således ikke opfyldte, samt at den ældre medarbejder stillede spørgsmål til lederen.

Organisationsændringer

Organisationsændringer i en virksomhed medførte ligeledes afskedigelse for nogle deltagere eksempelvis på grund af, at stillingen blev overflødig ved opkøb af større virksomhed, eller at et projektteam blev nedlagt, hvor medarbejderne ikke kunne fordeles til eksisterende poster i organisationen. Eller som en deltager forklarer: En ny chef tiltrådte og interviewpersonen fik ikke markeret sig tilstrækkeligt fordelagtigt og mistede dermed gradvist sin position og indflydelse i organisationen. Forud for dette hændelsesforløb var interviewpersonen blevet overført til en anden afdeling i virksomheden, hvor hun hverken trivedes med indholdet i stillingen eller nærmeste leder.

Trivselsproblemer

Manglende trivsel i forhold til henholdsvis nærmeste leder og selve jobindholdet er faktorer, som kun implicit udtrykkes af nogle deltagere som en bevæggrund for afskedigelsen. Før afskedigelsen indtraf, var der ifølge interviewpersoners beretning typisk foregået en række dispositioner og valg,

der alt i alt medførte, at den enkelte ikke trivedes i sit job. Typisk var interviewpersonen blevet flyttet til en anden afdeling eller til et andet arbejdsområde, som denne ikke fandt tilstrækkeligt spændende og udfordrende. Som eksempler på flytninger kan nævnes at gå fra en udadvendt funktion som kunderådgiver eller projektleder til en mere administrativ funktion eller at blive forflyttet fra at være produktionsrettet til at skulle tænke i marketingbaner uden at få den fornødne faglige ballast til at foretage dette spring. ”Trivselsproblemer” indgår ikke i ovenstående figur, da det er vanskeligt at sige noget om, hvor indflydelsesrig denne faktor har været i forhold til afskedigelsen. Konstateringen af, at der har været trivselsmæssige problemer forud for afskedigelsen er dog efter min opfattelse under alle omstændigheder relevant at tage i betragtning.

2.2 Reaktionen på at miste sit job

At miste sit job vækker forskellige følelser lige fra lettelse over at slippe for et dårligt arbejdsmiljø til en følelse af chok og lammelse, der selv et år efter begivenheden kan være meget svær at tale om.

Afskedigelsen kommer for de fleste deltageres vedkommende både uventet og uvelkomment. I de tilfælde, hvor deltagere har haft mistanke om en forestående afskedigelse, har dette været knyttet sammen med, at de pågældendes firma har sat en åbenlys fejltagtig økonomisk kurs. Et andet eksempel er, at deltageren har været til en samtale hos nærmeste leder og fået overdraget en målsætning, der ifølge deltageren ikke har været muligt for ét menneske at overkomme. Ud fra den oplevelse, har deltageren godt vidst ’ hvor det hele bar hen’.

For at illustrere, hvor forskelligt deltagerne oplever afskedigelsen, giver jeg følgende eksempler, hvor deltagernes navne er ændret af hensyn til kravet om anonymitet:

Jørgen arbejder som ufaglært i flere år og er i den periode glad for sit job. Af forskellige årsager bliver han sendt ud som afløser på en ny rute – dog stadig på fuld tid – samtidig med, at arbejdspresset stiger. Han beskadiger sit ben og i samme periode blusser en kronisk sygdom op, hvilket medfører et for højt sygefravær og en efterfølgende fyring. Da han ikke har oplevet trivsel en del tid på sin arbejdsplads, og tilmed lægger stor vægt på at have frihed i sit privatliv, føler han kun lettelse over fyringen.

Ghita arbejder i en akademisk stilling og er glad for dette arbejde, om end der er mange ekstra opgaver som skal nås på grund af mangel på arbejdskraft i afdelingen. Efter et uheldigt fald udvikler hun en infektion i benet og må sygemeldes. Samtidig opstår en øjensygdom, som er fremprovokeret af for megen stress, og desuden oplever hun på privatfronten, at hendes mand bliver ramt af alvorlig sygdom. Efter en rum tid kommer interviewpersonen tilbage på arbejdspladsen på nedsat tid. Hun har svært ved at magte stressende arbejdsopgaver, da hun ikke er rask endnu, mens hun sagtens kan klare mindre stressbetonede opgaver. Alligevel bliver hun fyret og virker chokeret over dette, da hun havde en oplevelse af, at den nedsatte arbejdstid samt udførelsen af arbejdsopgaverne stillede alle tilfreds. Fyringen bliver særdeles ubehagelig, da nærmeste leder skriftligt udtaler sig nedsættende om interviewpersonens evner, og samtidig 'truer' denne med, at virksomheden kan trække telefonisk på hendes ekspertise de resterende måneder. Fyringen og den efterfølgende periode opleves som en svær tid af deltageren, hvor chokket over fyringen glider over i en følelse af at være uretfærdigt behandlet. Lærepengene er ifølge interviewpersonen, at hun må bygge sig selv mentalt op igen for at kunne fungere hensigtsmæssigt fremover i et nyt job.

Eksemplerne rummer spændvidden i de oplevelser, der er gengivet af de ledige i denne undersøgelse i forbindelse med at miste sit job. På den ene side kan afskedigelsen være en lettelse og opleves så uproblematisk, at den ledige knapt har brugt tid på at tænke over dette. På den anden side kan afskedigelsen være så chokerende og psykisk anstrengende, at den ledige dels bruger megen tid på at håndtere og rumme oplevelsen på egen hånd og dels søger støtte hos familie og venner i forhold til få talt hændelsesforløbet igennem.

2.3. Oplevelsen af at være ledig

Oplevelsen af at være ledig er ifølge deltagerne i undersøgelsen en oplevelse præget af ambivalens i den forstand, at man både mister og vinder noget. Deltagerne udtrykker, at de oplever et tab på såvel et konkret som et abstrakt plan ved at miste den velkendte løn og adgangen til et socialt og fagligt fællesskab på arbejdspladsen. Til gengæld vindes en stor portion frihed til at disponere over ens egen tid og dermed opnå større samvær med familien og mere tid til fritidsinteresserne. For størstedelen af deltagerne i denne undersøgelse er det dog ulemperne ved at være ledig, der fylder mest. Både de negative og de positive følger af at være ledig gennemgås i det efterfølgende.

De negative følger ved at være ledig

Deltagerne i denne undersøgelse beretter om en række negative følger ved at være ledig, hvor de nævner følgende ulemper: Det økonomisk reducerede råderum, tabet af et fagligt og socialt fællesskab samt en række psykiske konsekvenser som fx følelsen af at være kasseret. Se fx også Aggergaard Larsen (1998) for en gennemgang af negative følger af langtidsledighed. At der knytter sig negative følger af at blive og være arbejdsløs hænger også sammen med arbejdets betydning for de ledige. Det ses på tværs i undersøgelsen, at arbejdet har fyldt en del hos deltagerne på godt og ondt gennem deres arbejdsliv. Der har været konflikter og problemer på arbejdspladsen, men der har også været arbejdsglæde forbundet med at passe et job, have gode kollegaer, sin faglighed og en titel (hvad enten denne var direktør eller lagermedarbejder). I denne undersøgelse ses en sammenhæng mellem arbejdsliv og identitet blandt deltagerne på tværs af uddannelses- og stillingsniveau, således at deltagerne udtrykker at miste en fastforankret del af identiteten, når de mister arbejdet. Bason m.fl.(2003) beskriver ligeledes arbejdets identitetsbærende kraft både for industri- og videnarbejderen.

Økonomien: Uanset om man kommer fra et velbetalt job eller fra et ufaglært job på mindstelønnen, opleves det af deltagerne i denne undersøgelse som et økonomisk hårdt indgreb at blive ledig. Nogle eksemplificerer dette med en lønnedgang på 66 pct., mens andre beretter om at have et rådighedsbeløb på 1.500 kr. om måneden, som skal dække forbrug og uforudsete udgifter.

”Du kan jo ikke slå til søren på den måde, som du plejer. Du kan ikke gå i biografen eller købe flæsketeg, det hele indskrænkes jo lidt” (K, 58 år, ufaglært).

Den belastede økonomi kan endvidere have konsekvenser på det sociale plan eksempelvis ved, at familien på sigt må flytte fra huset, medmindre den ledige part kommer i job igen. Ligeledes opleves sociale konsekvenser for nogle deltagere ved, at de ikke længere kan give børnebørnene eller børnene større gaver.

Tabet af et socialt og fagligt fællesskab: At være ledig er lig med at miste adgangen til et fagligt og socialt fællesskab på arbejdspladsen, hvilket beskrives af deltagerne som værende hårdt uanset om man har beklædt en lederstilling eller været buschauffør.

”Det værste for mig er nok det sociale. Jeg har et meget stort socialt behov for at komme ud blandt andre mennesker og være sammen andre, snakke med andre.” (K, 55 år, lang videregående uddannelse)

Psykiske konsekvenser: Der er ifølge deltagerne en række psykiske konsekvenser forbundet med at være ledig. I starten af ledighedsperioden kan der være en vis lettelse, særligt hvis man kommer fra en dårligt fungerende arbejdsplads, men efterhånden som tiden går og afslagene kommer, begynder det ifølge deltagerne at blive psykisk hårdt at være ledig:

”Egentlig så var min oplevelse, at det ikke var så slemt i starten, for jeg gad simpelthen ikke være dér, så på den vis følte jeg det i første omgang som en lettelse og begyndte at søge. Men så begyndte afslagene at komme ind, og så får man et knæk, det gør man altså, det var sgu svært... jeg talte selvfølgelig med min kone om det, men i første omgang havde jeg det bestemt ikke godt med at gå og sige det til andre, at jeg var blevet arbejdsløs.” (M, 56 år, mellemlang uddannelse).

Det kan dog også forekomme, at deltageren gennemlever den største kritiske periode i starten af ledighedsperioden, fordi overgangen fra at have arbejdet et helt liv til ikke at skulle noget fast i løbet af dagen, opleves som en brat overgang.

Der opstår ligeledes en følelse af at være blevet kasseret og ikke at kunne bruges til noget i et samfund, som deltagerne udtrykker, at de gerne vil være en del af og bidrage til.

”Der er et stort tab af værdi og prestige. Vi har ikke nogen værdi for samfundet, vi deltager jo ikke i bruttonationalproduktet – vi har ikke nogen værdi mere.” (M, 57 år, lang videregående uddannelse)

Det er særligt højtuddannede deltagere, der direkte taler om tabet af prestige ved at miste både titel, indflydelse på beslutninger og økonomisk råderum. Følelsen af at være kasseret er derimod en generel tendens i materialet uanset uddannelsesniveau.

En følelse af både ensomhed og kedsomhed kan også snige sig ind i hverdagen, der kan synes lang, hvis man ikke hele tiden sørger for at være beskæftiget med et projekt. Nogle deltagere fortæller om det paradoksale i at have megen tid til rådighed, og alligevel have følelsen af 'ikke at kunne tage sig sammen til noget'. Bech-Jørgensen (1994) og Aggergaard Larsen (1998) beskriver ligeledes, hvordan hverdagens struktur og rutiner forsvinder med deraf følgende konsekvenser for den ledige.

Bevidstheden er ifølge deltagerne konstant optaget af jobsøgning. Dette kommer til udtryk ved, at deltagerne bekymrer sig om fremtiden, og hvorvidt de nogensinde kommer i arbejde igen eller ved, at de i fritiden spejder efter et job og dermed oplever aldrig at have fri. På den led bliver det at være ledig langt mere end en fuldtidsbeskæftigelse; det bliver snarere til en permanent og uønsket tilstand.

Endvidere konfronteres deltagerne i nogle tilfælde med fordømmende kommentarer fra omverden, som 'ser ned på ledige' hvilket psykisk påvirker den enkelte. Eksempelvis beretter en deltager om, hvordan naboer i kolonihaven råber over hækken, om hun er kommet i arbejde endnu, mens en anden beretter om at blive mødt med en holdning om, at arbejdsløse 'danderer tiden væk og ikke vil arbejde'. Det virker ifølge deltagerne særligt slemt at være uden beskæftigelse i et fag, der er kendt for at mangle folk: En sygeplejerske beretter om at blive mødt med vantro af omverdenen, når hun forklarer, at hun er ledig og har svært ved at komme i job, selvom hun har været aktiv jobsøgende. Larsen (2001d) beskriver ligeledes, hvordan ledighed virker mere stigmatiserende end fx tidlig pensionering mv.

Endelig forklarer enkelte deltagere, at det er moralsk svært at modtage penge uden at arbejde. Dette forklares med, at man tilhører en generation, der altid har klaret sig selv ved at tjene ens egne penge og derfor ikke er vant til at blive offentligt forsørget. Ud fra denne betragtning bliver det psykisk svært at leve som arbejdsløs.

"Jeg har klaret mig selv fra jeg var 16 år og jeg har aldrig forventet, at jeg skulle slutte med at have penge af andre. (...) Jeg er vant til at klare mig selv, og jeg får penge af andre uden at yde noget, det er utroligt negativt." (K, 59 år, mellemlang uddannelse)

De beskrevne psykiske konsekvenser af ledigheden påvirker ligeledes familien. Nogle deltagere forklarer, at det økonomiske pres rammer alle fx i forhold til, at familien på sigt bliver nødt til at flytte fra bopælen, eller at den lediges humør kan svinge en del og præge stemningen i hjemmet. Se tillige Liem og Liem (1990) og deres beskrivelser af, hvorledes arbejdsløshed påvirker familiestrukturen i amerikanske familier.

De positive følger af at være ledig

Deltagerne bliver undervejs i interviewet bedt om at komme med bud på, hvordan de oplever det at være ledig – de bliver i denne forbindelse anmodet om at angive både fordele og ulemper. Det er således i denne kontekst, at de positive følger udtrykkes, og det er vigtigt at være opmærksom på, at disse angivelser typisk ikke er udtryk for, at man ikke ønsker at komme i arbejde igen. For enkelte deltagere gælder dog, at fordelene ved at være ledig og kunne disponere over sin egen tid vejer tungere end at ønsket om at komme i job igen. Det er ufaglærte deltagere, der tilkendegiver, at fritidslivet er fuldt tilstrækkeligt, hvor tiden bruges på at være noget for familien, videreuddannelse⁴ og at gå lange ture. Disse udsagn skal ses i sammenhæng med, at mange i denne gruppe giver udtryk for at have gener som følge af fysisk nedslidning.

De positive følger af at være ledig knytter sig til følgende aktiviteter: Tid til hjemmet, prioritering af familien, omgangskredsen, foreningsarbejde og fritidsinteresser. Endvidere er der mulighed for at pleje helbredet og være spontane. Se fx også Aggergaard Larsen (1998) for en gennemgang af positive følger af langtidsledighed.

Fokus på hjemmet, familien og omgangskredsen: Deltagerne udtrykker, at som ledig har de tiden til 'at indhente den dårlige samvittighed' i forhold til huset og haven. Der er pludselig tid til at klippe hækken, slå græsset og brolægge terrassen eller rydde op i husets skuffer og skabe. I hverdagen er der ligeledes langt mere tid til at handle ind og gøre rent om dagen, så aftenerne ikke skal tages i brug. At være noget for familien udtrykkes ligeledes af både mænd og kvinder i undersøgelsen. Det handler om, at der nu er tid til at følge børnebørnenes opvækst samt tage sig mere af hjemmeboende børn eller familiens plejekrævende ældre.

⁴ I dette tilfælde bruges videreuddannelse ikke som et springbræt til et kommende arbejde, men snarere som en del af et selvrealiseringsprojekt, hvor den enkelte oplever stor glæde ved at tilegne sig boglig viden efter et arbejdsliv med fysisk betonet arbejde.

”Jeg får set min yngste datter vokse op, og det er guld værd.” (M, 55 år, mellemlang uddannelse)

Nogle af de mandlige deltagere udtrykker, at det er en stor gave at få del i børnebørnenes verden og yde ’morfar-service’ når de er syge eller skal passes, eftersom tiden var knap dengang børnene var små. Vennerne er der ligeledes mere tid til, hvor tiden går med at gå på museum, spille bankospil eller gå en tur i byen.

Deltagelse i foreningsarbejde: Nogle deltagere har kastet sig over foreningsarbejde, hvilket der aldrig var tid til, dengang de var i job. Som ledig er det blandt andet muligt at være aktiv som frivillig i Dansk Røde Kors eller i den lokale andelsboligforening. I den henseende får disse deltagere positive tilkendegivelser fra medlemmer i de respektive foreninger om, at de har tiden og lysten til at tage sig af dette arbejde.

Tid til fritidsinteresser: Som ledig har man mere tid til diverse fritidsinteresser, fortæller deltagerne, hvor dans, yoga, Sudoku, maling og læsning af både fag- og skønlitteratur er nogle af de nævnte fritidsaktiviteter. Enkelte nævner ligeledes, hvordan læsning af bøger om emnet coaching er med til at bygge personligheden op igen efter den hårde oplevelse i forbindelse med afskedigelsen. Enkelte andre nævner, at følelsen af uretfærdighed i den forbindelse har skærpet deres politiske sans, hvorfor de nu bruger kræfter på at skrive politiske indlæg både på internettet og i lokalavisen.

Styrket helbred: Nogle deltagere forklarer, at deres helbred er blevet langt bedre, efter de er blevet ledige, eksempelvis er astmaen blevet mindre, og blodtrykket er faldet. Dette hænger ifølge deltagerne sammen med, at de har haft tid til at dyrke motion og dermed er kommet i bedre form eller ganske enkelt sover bedre om natten. Rent psykisk er der ’faldet mere ro på’, forklarer deltagere, der før har følt sig stressede i en hektisk hverdag.

Mulighed for spontanitet: Der er mulighed for at agere mere spontant, når der ikke er et job at tage hensyn til. Eksempelvis kan man tage hjem fra sommerhuset, når det passer ind i familiens rytme, eller man kan gå en strøgtur på en hverdag og slappe af.

2.4. Hvordan håndteres arbejdsløsheden?

De forskellige negative reaktioner på at være ledig understreger betydningen af, at man som ledig bliver nødt til at forholde sig til og ad den vej håndtere ledighedssituationen. To pointer, der udtrykkes på tværs af materialet, er for det første vigtigheden af at fastholde en struktur i hverdagen, og for det andet at undgå at tænke negativt. Det handler først og fremmest om at bibeholde strukturen på tilværelsen⁵ eksempelvis ved at fortsætte med at stå tidligt op om morgnen og 'få noget ud af dagen' eller fortsat engagere sig i diverse projekter såsom fritidsinteresser, motion, familien og diverse uddannelses tilbud.

"Det med at lave struktur på din dag og stå op, fordi du skal noget, så tror jeg, at du kommer langt, men hvis du falder sammen og går i stå, så vælter det hele og går ud over familien. (M, 56 år, mellemlang uddannelse)

Endvidere handler det ifølge deltagerne også om at undgå at henfalde til et negativt tankemønster, hvor 'man sætter sig deprimeret ned og ikke handler'. Det er ifølge deltagerne den sikre vej til ikke at ændre på situationen:

"Jeg tror på, at man ikke skal falde i den sorte grøft, der hedder udbredt selvmedlidenhed, for så bliver man deprimeret." (K, 58 år, ufaglært)

Ifølge deltagerne er det dog ikke altid lige så let, som det umiddelbart kunne lyde, for det kan være svært at opretholde gejsten og gå-på-modet, når afslagene kommer ind, eller når man slet ikke oplever at få respons på en ansøgning. Det er ligeledes hårdt at klare sig igennem de perioder, hvor dagligdagen ikke er fyldt op med forskellige aktiviteter.

Udover disse to overordnede pointer, fremlægger deltagerne i denne undersøgelse nogle andre måder, hvorpå de håndterer ledigheden på. Som hjælp til beskrivelse af disse kan begrebet mestringsstrategi anvendes. Aggergaard Larsen (1998) og Mørch (1986) redegør for begrebet mestringsstrategi og begge beskriver følgende former for mestringsstrategier i relation til ledighed: En problemfokuseret mestringsstrategi, hvor der er fokus på at komme ud af situationen, og en symptomfokuseret mestringsstrategi, hvor der er fokus på at mindske de negative oplevelser ved situationen.

⁵ Ønsket om struktur i tilværelsen kan muligvis udspringe af behovet for at kopiere en arbejdsdagligdag, eftersom identiteten via arbejde er vigtig for den enkelte.

Flertallet af de adspurgte deltagere i undersøgelsen anvender en problemfokuseret mestringsstrategi, hvor de via jobsøgning, aktivering af eget netværk, deltagelse i Senior Erhverv mv. forsøger at komme ud af ledighedssituationen. At være ledig er så frustrerende og utilfredsstillende for disse deltagere, at de aktivt søger jobmuligheder, at de forsøger at efteruddanne sig med henblik på opkvalificering, samt at de søger jobs, som de er overkvalificeret til for at komme ud af arbejdsløsheden. Eksempler herpå er en uddannet jurist, der søger stillinger som skolesekretær eller den forhenværende bankmand, der indstillet på at arbejde på et lager, hvis det får ham i arbejde.

En mindre gruppe af deltagerne anvender en symptomfokuseret mestringsstrategi, hvor de forsøger at mindske de negative konsekvenser ved ledigheden. Dette gøres ved at acceptere situationen, få det bedste ud af den via fritidslivet eller via uddannelse og erkende, at man nok ikke selv kan ændre på arbejdsløshedssituationen, eftersom arbejdsmarkedet ifølge disse deltagere ikke har brug for dem.

”Jeg har vænnet mig til det og accepteret, at sådan er det. Jeg har også gået på skole og ikke bare siddet ned. Sådan er det – jeg får ikke et job. Jeg har efterhånden fået det godt med det.” (K, 56 år, ufaglært)

En enkelt deltager har bevæget sig fra en problemorienteret position til en symptomorienteret position. Hun lagde ud med et stort ønske om at komme i arbejde og søgte derfor mange stillinger. Efter adskillige afslag forsøger hun at få det bedste ud af ledighedssituationen det sidste halve år, inden hun fylder 60 år og frivilligt går på efterløn.

En enkelt deltager positionerer sig som 'offer' for politiske og økonomiske forhold, hvor han påpeger, at politikerne har været med til at udhule markedet for den pågældende færdiguddannede faggruppe ved at give kommunal støtte til voksenlærlinge. Dermed har arbejdsgiverne ingen interesse i at betale fuld pris for erfaren arbejdskraft ifølge denne deltager, og eftersom deltageren ønsker at få en løn, der i hans øjne svarer overens med egne kvalifikationer og erfaring, ser han ingen mulighed for at komme i arbejde igen, men snarere at være sat skakmat af politikerne. Han bruger derfor sin tid på huset og haven samt at skrive politiske indlæg på internettet.

Aggergaard Larsen (1998) beskriver også en helt tredje mestringsstrategi, nemlig den tilpasningsfokuserede mestringsstrategi, hvor den ledige ikke tolker ledighedssituationen ind i en negativ ramme, men accepterer de betingelser, som situationen udstikker. Denne mestringsstrategi dukker op blandt enkelte deltagere, som har det godt med ledighedssituationen. Dette skyldes, at de har tid til at nyde fritidslivet og/eller efteruddanne sig i et tempo, der passer deres fysiske og mentale parathed. Sidstnævnte mestringsstrategi består i denne undersøgelse kun af ufaglærte deltagere, der giver udtryk for både psykisk og fysisk nedslidning.

2.5. Den lediges møde med AF, andre aktører og a-kassen

I dette afsnit ser vi på de positive og negative tilbagemeldinger, som deltagerne i denne undersøgelse giver i forhold til især AF, men også til andre aktører og a-kassen. Deltagerne har givet udtryk for flere uddybende kommentarer i relation til AF end til andre aktører og a-kassen, og derfor beskriver vi flere nuancer af kontakten med AF. Mere specifikt beskrives deltagernes forventninger til AF i forhold til at komme i beskæftigelse og hvorledes disse forventninger er blevet indfriet. Ligeledes beskrives de lediges oplevelse af kontakten med AF samt aktiverings- eller jobformidlingsforløbet. I forhold til henholdsvis andre aktører og a-kassen beskrives deltagernes positive og negative erfaringer med jobformidling og med kontakten generelt.

Der er kun inddraget kommentarer fra de ledige deltagere, hvorfor systemernes synsvinkel eller den konkrete sagsbehandlers synspunkt ikke er repræsenteret.

Kontakten til AF

Deltagerne i undersøgelsen har oftest kontakt til AF hver tredje måned, hvor de har et kort personligt møde med sagsbehandleren. Enkelte forklarer, at de kan nøjes med at ringe, eftersom de nærmer sig de 60 år og snart skal på efterløn. Enkelte deltagere har kontakt med AF sjældnere end hver 3. måned og i nogle tilfælde, er kontakten stort set fraværende. Det personlige eller telefoniske møde med AF indbefatter typisk bl.a. en opfølgning på jobsøgningen og en drøftelse af ønsker om kursusaktivitet.

Forventninger til AF

Flertallet af de adspurgte deltagere har ikke haft en forventning om, at AF hjalp dem i beskæftigelse. Forklaringerne på dette er forskelligartede. Eksempelvis nævner nogle deltagere, at eftersom de

aldrig har været ledige før, har de ikke haft fantasi til at forestille sig, ej heller haft forventninger om et bestemt forløb. Andre deltagere i undersøgelsen forklarer, at 'man får ikke noget forærende', men må selv tage affære, og derfor har de ikke sat deres lid til AF-systemet. Yderligere udtrykkes holdningen om, at AF ikke har ressourcer til at hjælpe ledige i job og slet ikke ledige med 'en lidt broget baggrund' dvs. en baggrund, hvor den ledige har været i beskæftigelse i mange brancher og dermed ikke fulgt en traditionel vej i én branche. Enkelte deltagere har den opfattelse, at AF-systemet ikke kan fungere, fordi det består af tidligere ledige, som er ansat til at varetage lediges tarv. Det anføres således, at med denne baggrund har AF-medarbejderne ikke det nødvendige netværk til at hjælpe i job.

De resterende deltagere har haft en forventning om, at AF hjalp dem med at komme i beskæftigelse i langt højere grad, end hvad der har vist sig at være tilfældet. Deltagerne forventede, at langt mere aktivitet var påkrævet mellem dem og AF og har følt, at den manglende kontakt var lig med at blive glemt. Enkelte har direkte fået at vide, at AF ikke kan hjælpe ledige ledere, men er gode til at hjælpe ledige fra andre erhverv. Caswell m.fl. (2002a) omtaler ligeledes, at de ledige mellem 30-59 år giver udtryk for skuffelsen over, at AF ikke har formidlet arbejde i større omfang, end hvad der var tilfældet.

AF, andre aktører og jobformidling

Størstedelen af de adspurgte deltagere udtrykker ris snarere end ros i forbindelse med vurderingen af AFs evne til at hjælpe dem i beskæftigelse. Kritikken er rettet mod, at deltagerne har oplevet, at der ikke er megen konkret hjælp at hente hos AF udover opfordringen til at søge job på egen hånd. Forventningerne til AF er med andre ord ikke blevet indfriet, se tillige Caswell m.fl. (2002a).

Deltagerne i denne undersøgelse uddeler imidlertid ros til andre aktører, når samtalen falder på jobformidling. "Andre aktører" er private firmaer, som overtager AFs rolle og hjælper den ledige videre i uddannelse, aktivering eller job. Andre aktører roses i forhold til hjælp til beskæftigelse, idet deltagerne sporer en oprigtig interesse for dem og deres situation.

"Jeg fornemmer mere gå-på-mod hos aktøren. Den anden aktør har også rådet mig til at henvende mig til Senior Erhverv." (K, 59 år, lang videregående uddannelse)

Det er typisk deltagere med mellemlange eller lange videregående uddannelser, som virker begejstrede for andre aktører. De andre aktører har typisk fremsat gode råd i stil med at lade sig indskrive i et vikarbureau, være mere offensiv i jobsøgningen, indmelde sig i Senior Erhverv eller på anden vis skabe et netværk blandt ligesindede. Ligeledes ringer andre private aktører til deltagerne med konkrete jobopslag eller med henvendelser fra firmaer. En enkelt deltager kritiserer dog andre aktører ved at påpege, at i nogle tilfælde vil de forsøge at holde på de ledige for at modtage den månedlige indbetaling for dem.⁶

AF og handlingsplanen

Flertallet af de adspurgte deltagere giver udtryk for, at de har fået lagt en handlingsplan hos AF⁷. Denne er typisk lagt i forbindelse med korterevarende kurser fx jobsøgning eller længerevarende uddannelsesforløb som fx et 10. klasseforløb og efterfølgende HF på VUC. Det viser sig dog, at det at få lagt en handlingsplan ikke er lig med at have en klar oplevelse af, hvilket forløb man går ind til som ledig.

”Jeg har fået så mange forskellige handlingsplaner, så jeg ikke kan finde rede i det.”

(K, 59 år, faglært)

Nogle deltagere udtrykker således, at handlingsplanen og dermed det videre forløb fremstår som temmelig diffust for dem. Enkelte har oplevet, at AF-medarbejderen skrev aktiveringspunkter ind i handlingsplanen, der var i direkte modstrid med deltagerens ønske og fysiske formåen. Se tillige Caswell (2002a) og Jensen og Born (2001) for en gennemgang af lediges oplevelse af AFs handlingsplaner.

AF og aktivering

Den ene del af de adspurgte deltagere har enten været i aktivering eller er midt i et aktiveringsforløb på interviewtidspunktet. Det lyder næsten samstemmende fra de aktiverede deltagere, at aktiveringen har været socialt udbytterig. Se tillige Lind (2004) om aktivering og etablering af sociale kontakter. Den resterende del har således ikke været i aktivering, fortrinsvis fordi de ikke har mod-

⁶ Det er den lediges opfattelse, som kommer frem her, hvor det er muligt at stille spørgsmål til denne, eftersom anden aktør har målsætninger om at skaffe ledige i job.

⁷ En handlingsplan eller en jobplan er en skriftlig aftale mellem AF og den ledige. Den omhandler aktiviteter, der kan medvirke til, at den ledige hurtigst muligt kommer i job.

taget tilbud om dette. De fleste af disse deltagere har dog både ret og pligt til aktivering⁸, eftersom de har været ledige i 12 måneder og derover, men har som sagt ikke fået stillet en aktiveringsperiode i udsigt.⁹ Dog har enkelte undslået sig aktivering eller vil undslå sig aktivering ud fra forskellige begrundelser. For en deltager har aktivering virket meningsløst, eftersom der er kort tid til, at hun går på efterløn.¹⁰ For en anden deltager er aktivering sidestillet med en så nedværdigende behandling, at han vil nægte dette, såfremt tilbuddet fremsættes, og han er parat til 'at gå hele klagevejen for at undslippe'.

Gruppen af ufaglærte og deltagere med en kort erhvervsuddannelse forklarer, at de har fået et positivt fagligt og socialt udbytte af aktiveringen og er dermed bedre rustet til at komme i beskæftigelse. De positive oplevelser bunder eksempelvis i, at den ledige er blevet opkvalificeret ved fx it-kurser eller er blevet bedre til at finde relevante annoncer, skrive ansøgninger og opsætte CV'et pænt. En deltager forklarer, hvordan hun via aktiveringen er blevet langt mere bevidst om hendes egen personlighed og fremtoning efter at holdet er blevet optaget i jobinterviewsituationer, som efterfølgende er blevet evalueret. Dette forløb har givet deltageren stor motivation og selvsikkerhed i forhold til jobsøgning. En anden deltager forklarer, at hun har haft et godt socialt og fagligt forløb, men er ked af at være blevet bremsset i yderligere aktivering (pc-kørekort, smertekursus og håndværkssværksted) med ordene om, at 'du er for gammel'.

Deltagere med faglært, mellemlang og lang videregående uddannelse, som enten har været eller er i aktivering, giver udtryk for, at de ikke har lært noget i forbindelse med aktiveringsforløbene, ej heller er blevet yderligere rustede til at komme i arbejde igen. Disse deltagere betoner dog, at aktiveringsforløbet har været socialt udbytterigt. Der er forskellige forklaringer på, hvorfor forløbet vurderes negativt af deltagerne. Nogle har haft kurser om jobsøgning i forvejen og 'keder sig' derfor undervejs i aktiveringsforløbet, andre oplever, at niveauet og indholdet ikke er rettet mod deres baggrund som henholdsvis leder og højtuddannet. Caswell m.fl. (2002a) beskriver også langtidslediges oplevelser med aktivering.

⁸ Enkelte falder dog ind under den særregel som gør, at regionerne kan fravælge at aktivere de 58-59-årige, se Larsen og Miiller (2006).

⁹ Dette er dog ikke overraskende, eftersom tal fra Danmarks Statistik viser, at forsikrede ledige i alderen 55-59 år aktiveres i mindre omfang end forsikrede ledige i yngre aldersgrupper, jf. Larsen og Miiller (2006).

¹⁰ De regionale arbejdsmarkedsråd kan efter en konkret vurdering fastsætte retningslinier for at fravige pligten om tilbud til ledige på 58-59 år, der vil kunne opfylde betingelserne for at gå på efterløn ved 60 år. De har fortsat ret til tilbud efter reglerne.

”Jeg har lært et nyt ord: Proaktiv. Hvad er forskellen mellem proaktiv og at være aktiv? Det er så en engelsk omskrivning, men ellers er der ikke noget nyt. Det var meget hyggeligt at være sammen med de andre - bortset fra det kunne jeg ikke bruge det til noget.” (M, 57 år, lang videregående uddannelse)

Enkelte deltagere har været ansat med løntilskud i forbindelse med aktiveringen. Dette forløb beskrives af deltagerne enten som 'gratis slavearbejdskraft', hvor en offentlig arbejdsgiver ifølge deltageren sparer løn til fastansatte ved at modtage folk i aktivering eller som 'ren spekulation fra virksomhedens side', hvor der indledningsvist lægges op til et efterfølgende ansættelsesforhold uden at dette indfries. Caswell m.fl. (2002a) omtaler ligeledes de lediges kritik af arbejdspraktik og jobtræning.

AF og tiltaleformen

Deltagerne er overvejende enten neutrale eller positive i forhold til den behandling og måde at blive talt til på, som de har mødt i AF-systemet. Medarbejderne beskrives af deltagerne som 'søde og kompetente' og endvidere 'at de holder øje med jobaktivitet på en pæn måde' samt som værende gode til at informere om rettigheder og muligheder.

Nogle deltagere kritiserer dog også den måde, som de oplever, at AF-medarbejdere behandler og tiltaler dem på. Det er fortrinsvis deltagere med en kort erhvervsuddannelse eller en ufaglært baggrund, der rejser denne kritik.

”Man føler sig som et stykke jaget vildt både af fagforeningen og AF, den der løftede pegefinger hele tiden, og har man nu søgt nok stillinger, gjort nok ved det... Fanden og hans pumpestok, og man kommer til samtaler her og der. Hver gang jeg hver tredje måned får brevet med den løftede pegefinger, så har jeg den der fornemmelse af, at kan de dog ikke bare lade mig være i fred, for jeg søger jo det jeg skal osv., men det er jo systemet, som jeg er blevet en del af, så jeg må jo finde mig i det” (K, 58 år, ufaglært)

Kritikken er ifølge deltagerne i undersøgelsen først og fremmest møntet på, at de føler sig 'som jaget vildt' og at AF har en stor magt og ret til at gribe ind i deres privatsfære og kontrollere deltagerne. Eksempelvis nævnes det, at man kan modtage et brev om fredagen, 'der truer med alverdens ulykke', hvis man ikke stiller til samtale om mandagen. Deltagerne forklarer, at når de møder til samtalen, forløber denne uproblematisk, og derfor virker den indskærpende tone helt unødvendig set ud fra deltageres synspunkt. Den asymmetriske magtrelation mellem den ledige og AF beskrives ligeledes af Caswell m.fl. (2002a).

Oplevelser med A-kassen i forhold til beskæftigelse

Dette afsnit er kortfattet, eftersom deltagerne ikke havde mange kommentarer til dette punkt. Deltagerne udtrykker, at kontakten til a-kassen først og fremmest har en informativ karakter i den forstand, at deltagerne henvender sig til a-kassen, når de skal have hjælp til at udfylde dagpengekortet, høre om regler og forpligtelser, få tilbud om kurser (fx jobsøgning) eller få andre kurser godkendt. Det vil sige, at en stor del af deltagerne ikke har en forventning om, at a-kassen er medvirkende til at hjælpe dem i beskæftigelse, ej heller har de oplevet hjælp til beskæftigelse. Enkelte deltagere undrer sig dog over, at a-kassen ikke er mere aktiv i den henseende ud fra en økonomisk betragtning, da flere i arbejde må betyde færre at betale til.

Nogle deltagere har dog erfaring med, at a-kassen spiller en vigtig rolle i forhold til at få dem i beskæftigelse igen, hvilket disse deltagere udtrykker begejstring for. Deltagerne giver eksempler på denne hjælp som kan omfatte, at de får tilsendt stillingsopslag, eller opnår medlemskab af en jobklub og dermed får feedback på jobansøgninger samt adgang til et netværk blandt fagfæller. Endvidere rummer a-kassens hjemmeside nyttige oplysninger i forhold til jobansøgninger, både hvad angår lovgivningen samt nyttige tips til selve udfærdigelsen af ansøgningen. Enkelte deltagere forklarer ligeledes, at a-kassen har det fornødne kendskab til lokalområdet, hvor de kan matche den rette arbejdstager til den rette arbejdsgiver. Dette er en unik position, som AF eksempelvis ikke ejer set med disse deltageres øjne.

Kapitel 3. At forblive ledig eller finde veje ud af ledigheden

I dette afsnit ser jeg først på deltagernes ønske om at komme ud på arbejdsmarkedet. Dernæst belyses deltagernes indstilling til at finde arbejde, hvilket omfatter både arbejdsvillighed og jobsøgningsaktivitet. Desuden undersøges hvilke potentialer og barrierer undersøgelsens ledige seniorer selv peger på i forhold til at komme ud af ledigheden eller forblive ledige. Til slut ser jeg på efterlønnen, og hvorvidt de ledige seniorer forventer at benytte sig af denne ordning.

3.1. Afdækning af deltagernes ønske om tilbagevenden til arbejdsmarkedet

I dette afsnit beskrives, om deltagerne i undersøgelsen har et ønske om at komme ud af ledigheden. Vurderingen af de lediges ønske er baseret på, dels hvorvidt de ledige deltagere udtrykker ønske om at komme i job igen, og dels hvilke argumenter de fremsætter i den henseende.

Ønsket om at komme i job

Der tegner sig tre forskellige positioner i forhold til deltagernes ønske om at komme i job igen. Det drejer sig om følgende: Ønsker at komme i job, ambivalent i forhold til at komme i job og ønsker ikke at komme ud på arbejdsmarkedet igen. De tre positioner gennemgås efterfølgende.

Ønsker at komme i job: Langt størstedelen af de adspurgte deltagere i denne undersøgelse giver udtryk for, at de har et ønske om at komme i job igen. En stor del af disse deltagere udtrykker ligeledes, at ønsket er særdeles højt. Dette ønske kan tilskrives henholdsvis økonomiske, sociale, faglige og personlige årsager. Det er ikke muligt at pege på, om én af faktorerne er mere betydningsfuld end de andre; det kan blot konstateres, at de nævnte årsager udtrykkes af deltagerne. Se fx også Jensens (2004) beskrivelse af den høje arbejdsmarkedsorientering i Danmark. Hansen (2001) beskriver ligeledes ønsket om beskæftigelse samt bevæggrundene bag dette ønske blandt beskæftigede, aktiverede og arbejdsløse. Ifølge Larsen (2001c) har danskerne en høj ikke-økonomisk arbejdsmotivation.

- Når deltagernes ønske om at komme i arbejde igen er økonomisk begrundet, skyldes det eksempelvis, at de med tiden vil overgå til kontanthjælp, eftersom de ikke har adgang til efterløn. Rådighedsbeløbet, når man er på kontanthjælp, vil ifølge deltagerne være alt for lille til, at de kan klare sig økonomisk, og dermed ansporer den potentielle økonomisk uholdbare si-

tuation deltagerne til at komme ud på arbejdsmarkedet. Et andet økonomisk motiv er ønsket om at få flere penge til rådighed.

- Eksempler på forklaringer med udgangspunkt i sociale forhold er lyst til og ønsket om at være en del af et socialt fællesskab med gode kollegaer på arbejdspladsen. Et sådan socialt tilhørsforhold strækker sig ifølge deltagerne videre til også at inkludere samfundet som helhed. Der udtrykkes ligeledes ønske om at bevæge sig fra en social uacceptabel position som ledig til en socialt acceptabel situation som arbejdende og bidragende til samfundet.
- Deltagerne giver endvidere udtryk for, at det giver stor glæde og tilfredsstillelse at kunne udøve sit fag og ekspertise i et fagligt arbejdsfællesskab. Der er ligeledes en tilfredsstillelse ved bare at arbejde - at 'man har noget at rive i', for sådan har hverdagen ifølge deltagerne altid været. Det naturlige har for dem været at stå op til noget og have et ansvar for noget, hvad enten det drejede sig om pasning af ældre mennesker eller ledelse af en stor virksomhed. Moralen omkring arbejde og selvforsørgelse behandles desuden af Caswell m.fl. (2002b) samt Hansen (2001).
- Deltagerne fortæller, at det er vigtigt for dem på det personlige plan 'at holde sig i gang'. Flere udtrykker således nervøsitet ved tanken om at gå mentalt i stå eller med andre ord at 'gå i frø'.

"Jeg skal bruge mine grå celler, jeg har altid en opgave kørende oppe i hovedet - selv om natten kører min hjerne. Jeg vil ikke gå i frø, jeg skal have noget at bruge min hjerne til, og det er ikke at løse kryds og tværs. Jeg vil løse noget, som har værdi for andre." (M, 57 år, lang videregående uddannelse)

Ambivalent i forhold til at komme i job: Enkelte deltagere udtrykker ambivalens i forhold til at komme i job. Ambivalensen har grobund i to vidt forskellige forhold. En deltager udtrykker på den ene side ønske om at komme i job igen, men på den anden side stiller han som betingelse, at det skal være inden for samme fag og til langt over mindstelønnen, før han har noget ønske om dette. Stort set alle deltagere udtrykker, at de ikke vil i arbejde for enhver pris, men ingen andre sætter så markerede betingelser op, som denne enkelte deltager gør, hvorfor jeg har vurderet, at han er ambi-

valent i den henseende. En anden deltager udtrykker stor ambivalens i forhold til at komme i job og siger selv, at hun på den ene side gerne vil, men på den anden side også 'har vænnet sig til at gå hjemme'. Det virker til, at afslagene både om at komme i job og at komme i uddannelse har ansporet til denne holdning, og har fået deltageren til at miste håbet om at komme i ordinær beskæftigelse. At komme i arbejde via ansættelse med løntilskud virker langt mere sandsynligt end ordinær beskæftigelse ifølge denne deltagers udsagn.

Ønsker ikke at komme i job: Nogle deltagere udtrykker, at de ikke har ønske om at komme i job igen. Argumentet herfor er knyttet til deltagernes individuelle situation. Eksempelvis at fritidslivet fylder meget og tillægges en stor værdi. Ligeledes kan en succesoplevelse forbundet med at være i gang med et uddannelsesforløb betyde, at uddannelse har førsteprioritet frem for job. For en enkelt deltager er efterlønstilværelsen nært forestående, hvorfor ønsket om job ikke længere eksisterer, selvom det tidligere har været meget højt. Endelig har den fysiske og psykiske nedslidning gennem et langt arbejdsliv en vis indflydelse i den forstand, at deltagere giver udtryk for, at de ikke længere magter et højt tempo og derfor udtrykker ønske om ikke at komme i job igen. Lindstad og Hansen (2005) beskriver ligeledes denne problemstilling blandt ikke-faglærte seniorer.

"Jeg håber indvendig, at jeg kan få lov til at gå, indtil jeg får min efterløn. Jeg føler ikke, at jeg er i stand til at klare det ræs, jeg har klareret." (K, 58 år, ufaglært)

Det skal dog tilføjes, at selvom disse deltagere ikke udtrykker et stort ønske om at komme i ordinær beskæftigelse igen, giver nogle dog udtryk for muligheden for at komme ud på arbejdsmarkedet igen fx i job med løntilskud eller i arbejde, som kan tilpasses deres fysiske og psykiske formåen. Dette gennemgås nærmere i afsnit 3.3.

3.2. Afdækning af deltagernes indstilling til arbejde

I forbindelse med, at jeg afdækker deltagernes indstilling til at arbejde, ser jeg både på arbejdsvilighed og jobsøgningsaktivitet. I den henseende har jeg foretaget en typificering af deltagernes udsagn og inddelt dem i fire hovedtyper. Det drejer sig om følgende hovedtyper: *De aktive, de nødtvungne, de optagne og de passive*. Inspirationen til de fire kategorier stammer fra en spørgeskemaundersøgelse blandt langtidsledige mellem 18-59 år af Goul Andersen (1995).

- *De aktive:* ønsker og søger arbejde

Blandt de adspurgte deltagere hører flest til i kategorien 'de aktive' og består af deltagere, der har et stort ønske om at komme i job og derfor tit søger job. Deltagerne sender omkring 2-8 ansøgninger af sted om måneden. Typisk sender deltagere med kort erhvervsuddannelse eller en ufaglært baggrund flere af sted end deltagere med mellemlange eller lange videregående uddannelser. Deltagerne orienterer sig typisk efter job i aviser herunder Berlingske Tidende, gratisaviser og Søndagsavisen og på internettet herunder Jobzonen, Stepstone, Jobindex, Matchmaker, Jobfinder, Jobmatch, og AFs hjemmeside. Endvidere orienterer deltagere sig i fagblade, netværket, Senior Erhverv samt den lokale telefonbog.

Deltagere i denne gruppe søger overvejende kun opslåede stillinger, eftersom de har størst tiltro til, at det vil lykkes at komme i job, såfremt firmaet har et reelt behov for arbejdskraft og ikke bare modtager en ansøgning 'ud af det blå'. En del deltagere søger både uopfordret og opslåede stillinger ud fra en tankegang om, at en kombination af de to strategier må virke mest effektivt. Når deltagere søger uopfordret, har de oftest gjort et stykke researcharbejde i forhold til virksomheden eller arbejdsgiveren. Eksempelvis ringer en deltager til nyopstartede virksomheder i området og tilbyder dem konsulentbistand, og en anden deltager tilbyder sin viden og evne som researcher til en forfatter, der er i færd med at skrive en bog om lokalområdet. En enkelt deltager søger kun uopfordret. Det sker ved, at hun systematisk scanner telefonbogen for plejehjem, aktivitetscentre mv. i lokalområdet og efterfølgende går ud og præsenterer sig.

Deltagerne i kategorien 'de aktive' virker overvejende indstillede på, at de muligvis ikke kommer i arbejde inden for samme fagområde, som de oprindeligt arbejdede indenfor. De søger derfor bredt. Eksempler på dette er en tidligere redaktør, der både søger stillinger som skolesekretær, direktionssekretær og andre administrative eller koordinerende stillinger. Eller en sygehjælper, der søger stillinger som receptionist, sikkerhedsvagt og diverse stillinger inden for lager, kantine og kontor. Enkelte deltagere søger kun arbejde inden for deres tidligere felt, men dog med en åben indstilling til stillingsniveauet.

- *De nødtvungne:* søger arbejde aktivt, selvom de er ambivalente i forhold til, om de vil i arbejde¹¹

En enkelt deltager lander i kategorien 'de nødtvungne'. Hun er aktivt søgende og sender cirka et par ansøgninger af sted hver måned. Hun leder efter opslåede stillinger i lokal- og gratisaviser samt på internettet, herunder Stepstone, Ofir, Jobindex, Jobzonen og AFs hjemmeside. Deltageren søger lige som 'de aktive' deltagere forholdsvis bredt og udtrykker åbenhed i forhold til hvilket fagområde, hun vil arbejde indenfor. Når denne deltager ikke placeres i kategorien 'de aktive', skyldes det, at hun undervejs udtrykker stor ambivalens i forhold til, om hun overhovedet vil i arbejde. Deltageren har således en høj grad af jobsøgningsaktivitet og en forholdsvis lav grad af arbejdsvillighed eller ambivalens i forhold hertil. Denne holdning synes at være affødt af, at hun faktisk har mistet troen på at komme i ordinær beskæftigelse. Til gengæld udtrykker hun mindre ambivalens i forhold til at komme i job med løntilskud.

- *De optagne:* interessen for et arbejde er tilstede, blot ikke lige nu

En enkelt deltager er placeret i kategorien 'de optagne' ud fra en betragtning af, at han er motiveret for at komme i arbejde igen, men har brug for en hvilepause på et par måneder efter et sygdomsforløb. Denne deltager har kontakt til et vikarbureau, som han føler sig meget sikker på kan hjælpe ham i beskæftigelse. Derudover kigger han på stillingsopslag ad de stort set samme kanaler som 'de aktive' deltagere. Han virker ganske åben i forhold til fremtidigt branchetilhørsforhold. Han er således parat til at tage springet fra finansverdenen til butiksekspedient eller lagermedarbejder.

- *De passive:* interessen for et arbejde er ikke tilstede, og de søger meget lidt

Blandt 'de passive' findes de deltagere, som ikke har lyst til at arbejde og derfor kun søger meget lidt. Der er mange forskellige grunde til, at disse deltagere ikke søger arbejde, eksempelvis at efterlønnen er forestående, at mindstelønnen i branchen er uacceptabel, at fritidslivet er mest attraktivt, og at man er i gang med et uddannelsesforløb. Endvidere er den fysiske og psykiske nedslidning i denne gruppe mere fremtrædende end blandt de øvrige deltagere. Det skal også tilføjes, at enkelte deltagere har haft stor lyst til at finde arbejde og søgt mange stillinger, men da efterlønnen nærmer sig, virker jobsøgningen ikke relevant længere ud fra en tankegang om, at det er omsonst at søge

¹¹ Betegnelsen 'de nødtvungne' har vi tilpasset, således at denne svarer overens med de kvalitative resultater fra denne undersøgelse. Goul Andersen (1995) beskriver 'de nødtvungne' således: søger aktivt, men har ikke lyst til beskæftigelse.

arbejde, når man efter eget valg fratræder arbejdsmarkedet og overgår til efterløn inden for et halvt års tid.

3.3 Respons på jobsøgningen

Deltagerne i undersøgelsen bliver typisk mødt med afslag, når de får respons på deres jobansøgninger. Nogle af deltagerne har været indkaldt til jobsamtale få eller en del gange i løbet af ledighedsperioden, men de flestes vedkommende er den gængse opfattelse, at 'de ikke engang når til jobsamtalen'. Deltagerne udtrykker, at det er psykisk hårdt med de mange afslag, og nogle gange melder tanken sig, om det overhovedet er muligt at komme i job igen. Afslagene er ligeledes en uvant situation for deltagerne, idet stort set alle er gået fra job til job i løbet af deres arbejdsliv og således ikke tidligere har oplevet så mange afslag.

I afslagene står der ifølge deltagerne typisk 'tak for din ansøgning - stillingen er besat til anden side'. Afslagene går fx på, at de er overkvalificeret til stillingen; at de var tæt på at få stillingen, men en anden ansøger var en anelse bedre eller at deres profil ikke passer, selvom de selv har oplevelsen af at matche jobopslagets kvalifikationskrav. Enkelte deltagere har oplevet, at de slet ikke har fået svar tilbage, og dette beteges som værende både psykisk hårdt og direkte fornærmende.

3.4. Hvilke potentialer og barrierer er der i forhold til at komme i beskæftigelse?

I dette afsnit skildrer jeg hvilke barrierer og potentialer (ydrestyret såvel som indrestyret), der eksisterer mellem den ledige og arbejdsmarkedet. Skildringen af disse barrierer og potentialer er baseret dels på deltagernes eksplicite tilkendegivelser, dels på de implicite tilkendegivelser, der fremkommer i løbet af interviewet om fx jobønske, jobpræferencer og søgeadfærd. Nedenstående figur opsummerer alle de potentialer og barrierer, som deltagerne fremkommer med i denne undersøgelse.

	Ydre	Indre
Potentialer	<ul style="list-style-type: none"> • Den ledige søger åbent • Vikarbureau, Senior Erhverv eller privat aktør skaffer de ledige et tilbud om job • Jobbet er tilpasset den enkeltes grad af fysisk og psykisk nedslidthed <ul style="list-style-type: none"> - fx gives alternativer til ordinær beskæftigelse • Der opnås afklaring af egne kompetencer • Konjunkturerne er gunstige <p>Arbejdsgivere søger seniorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Den ledige oplever selv at have ansvaret for at komme i job <p>Troen på at få et arbejde er intakt</p>
Barrierer	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgivernes negative indstilling til 55-59-årige blokerer • Den ledige søger indenfor et begrænset område • Den fysiske og psykiske nedslidning forhindrer ansættelse • Den tidligere ansættelse som leder virker hæmmende • Der er mange ansøgere om samme stilling • Eksistensen af efterlønsordningen virker hæmmende 	<ul style="list-style-type: none"> • Den ledige ønsker ikke at komme i arbejde • Den ledige har mistet troen på at komme i arbejde igen eller tiltroen hertil er kraftigt reduceret

Potentialer som kan lette overgang fra ledighed til job for de ledige seniorer

De tre faktorer, der hyppigst nævnes af de ledige som fremmende for sandsynligheden for at komme i job igen er for det første, at de søger åbent og dermed kun har ganske få reservationer eller krav i forhold til et fremtidigt arbejde. De er med andre ord villige til at bestride stillinger både in-

den for og langt udenfor deres tidligere fagområde. De krav, som deltagerne stiller i forhold til jobsøgningen, er rettet mod, at de fysisk kan bestride jobbet og ikke bliver (yderligere) nedslidt, at transporttiden¹² ikke overstiger 3 timer hver dag, og at lønniveauet er på niveau med dagpenge eller ligger over denne takst. For det andet har en stor del af de ledige i undersøgelsen en oplevelse af, at det er deres ansvar, at de kommer i arbejde igen. Det vil sige, at de ikke går ud fra, at andre sikrer dem beskæftigelse, men snarere at de selv må gøre en indsats for dette. For det tredje har flertallet af deltagerne ligeledes bevaret troen på, at de nok skal komme i job igen inden for det nærmeste år.

" Jeg tror på det, det er jeg jo nødt til, ellers kunne jeg bare møde op til jobsamtaler med seks gulddøl." (M, 59 år, mellemlang uddannelse)

Selvom en stor del af deltagerne er af den opfattelse, at de selv har ansvaret for at skaffe sig et job, tror de alligevel på, at muligheden for at få et job forøges, såfremt en anden part hjælper dem. Den anden part er vikarbureauer, Senior Erhverv eller den private aktør, som AF udliciterer opgaver til. Disse tre aktører har ifølge deltagerne et bredt kontaktnet og har redskaber til at motivere og vejlede de ledige til at søge mere effektivt og målrettet. Eksempelvis nævner en ledig, at hun ikke havde turdet at søge uopfordret, før den private aktør opmuntrede hende til dette og gav hende konkrete redskaber til at tackle denne situation. En anden deltager forklarer, at vejen frem er midlertidige ansættelser via vikarbureauer, hvor der forhåbentligt er 'mulighed for at få foden inden for og bide sig fast'. Deltagerne, der er rekrutteret via Senior Erhverv nævner, at dette netværk er en enestående mulighed for at få kontakt med firmaer. Succesraten hos Senior Erhverv med at skaffe ledige i job er således 'ganske pæn' ifølge disse deltagere.

I undersøgelsen udtrykker nogle deltagere, at de som udgangspunkt ikke har lyst til at komme i arbejde igen. Hovedparten af disse deltagere udtrykker imidlertid ikke en definitiv afvisning af at komme i job igen, hvorfor jeg har placeret ”jobbet er tilpasset den enkeltes grad af fysisk og psykisk nedslidthed” under potentialer og ”den ledige ønsker ikke at komme i job” under barrierer i figuren. Deltagerne har forskellige bevæggrunde for at være tilbageholdne over for at komme i job igen, eksempelvis at efterlønnen er nært forestående, at fritidslivet eller et uddannelsesforløb vægtes højere end et job. Ligeledes kan den fysiske og psykiske nedslidning være så omfattende, at et arbejdsliv synes skræmmende og af de pågældende deltagere sidestilles med yderligere nedslidning. En

¹² Larsen (2001a) angiver, at en villighed til over 2 timers daglig transport viser en signifikant sammenhæng med integration på arbejdsmarkedet.

deltager fortæller fx om hendes 'mange skavanker', at de omfatter gener efter tidligere blodprop som fx nedsat hukommelse, dernæst lider hun af rygerlunger, slidgigt i håndled og skulder og 'dårlige nerver'. Denne deltager ønsker ikke et arbejde præget af fysisk aktivitet, men forholder sig forholdsvist åbent, såfremt hun fik et job, hvor hun skulle aktivere andre mennesker eller arbejde med børn og unge. Endelig peger en del af disse deltagere selv på, at følgende er vejen frem til beskæftigelse: Job med løntilskud, deltidsjob, job med gode arbejdsforhold og job, der ikke er fysisk belastende. Lindstad og Hansen (2005) peger ligeledes på bl.a. seniorjob eller deltidsjob, som muligheder for seniorer i forhold til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Blandt nogle deltagere kommer det ligeledes implicit frem, at afklaring af egne kompetencer giver mulighed for tilbagevenden til arbejdsmarkedet, eftersom jobsøgningen kan foregå langt mere målrettet. Det drejer sig udelukkende om deltagere med kort erhvervsuddannelse eller en ufaglært baggrund, som giver udtryk for at være i tvivl om, hvad de kan bruges til på arbejdsmarkedet. Eksempelvis har en deltager gået et halvt år og tænkt på, hvilke stillinger hun kunne søge, som tog hensyn til hendes slidgigt i hænderne. Efter et halvt år finder hun selv løsningen, som er stillinger inden for et område, hvor hun skal inspirere og motivere de plejkrævende klienter, og dermed ikke selv udføre det plejkrævende arbejde, hvorefter hun straks går i gang med at søge aktivt. Andre udtrykker direkte tvivl om, hvad de egentlig kan bestride af erhverv, eftersom de dels står uden uddannelse, dels har haft erfaring med et specialiseret område i deres tidligere beskæftigelse, som ikke umiddelbart knytter an til fremtidige stillinger.

Meldingen fra enkelte deltagere er, at såfremt konjunkturerne fortsætter med at være gunstige, vil arbejdsgiverne være presset til at ansætte flere, hvilket på sigt vil skabe muligheder for seniorer.

Endelig er det muligt for seniorer at komme ud på arbejdsmarkedet, når arbejdsgiverne specifikt søger efter seniorer. Dette synspunkt fremsættes af en enkelt deltager, der tilmed har været til job-samtale i et stort privat firma, der specifikt har annonceret efter seniorer.

Barrierer i forhold til, at de ledige seniorer kommer i job igen

I denne undersøgelse nævner deltagerne hyppigst to barrierer i forhold til at komme i arbejde igen:

1) Den oplevede negative indstilling til seniorer blandt arbejdsgiverne og 2) den fysiske og psykiske nedslidning hos nogle deltagere.

Det er arbejdsgivernes negative indstilling til at ansætte seniorer eller 'folk i halvtredserne', som er den største barriere for seniorer i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet igen. Sådan lyder meldingen fra stort set samtlige deltagere i denne undersøgelse. Beviset for, at arbejdsgiverne er negativt indstillede over for at ansætte seniorer, har deltagerne fra forskellige situationer. Eksempelvis de mange afslag på jobansøgninger på trods af, at samtlige kvalifikationskrav er opfyldt. En deltager har prøvet at lyve sig 10 år yngre i en jobansøgning, hvorefter hun straks blev indkaldt. Dette skal ses i sammenhæng med de mange afslag, hun havde modtaget uden at være indkaldt til samtale. Nogle deltagere har endda oplevet, at arbejdsgiveren mundtligt meddelte, at de var for gamle. Ligeledes mener deltagerne, at stillingsopslagene ofte afspejler denne tendens til at ansætte yngre medarbejdere, idet der kan være angivet en bestemt alder i stillingsopslaget, eller ordlyden 'yngre og innovativ' optræder med henblik på at screene ældre ansøgere bort. Problematikken omkring den manglende efterspørgsel med stigende alder omtales ligeledes i Lindstad og Hansen (2005), Caswell m.fl. (2002a, 2002b), Larsen (2001b) og Rosdahl (1986).

Endelig illustreres denne negative indstilling ifølge deltagerne ved, at de hurtigt har skaffet sig et nyt job efter behov gennem hele deres arbejdsliv, men fra de er i midten af halvtredserne bliver dette pludseligt svært. De er hverken blevet mindre erfarne eller kvalificerede og derfor må et negativt syn på alderen spille ind, mener deltagerne.

"Jeg har på fornemmelsen, at virksomheden tænker, når de ser, at jeg er 56 år, hold da kæft, han skal sikkert have 40.000 kr. om måneden. Selvom de ikke må sige det, så er der nogle, der har nævnt det med alderen, den kommer en gang imellem. Jeg tror, der er en holdning i virksomheden om, at når man er over 50 år, så kommer man næsten med rollator og stok. De sætter spørgsmålstegn ved, om os på 50+ kan klare ræset." (M, 56 år, mellem-lang uddannelse)

Årsagen til arbejdsgivernes negative indstilling over for ansættelse af seniorer er mangfoldige ifølge deltagerne i denne undersøgelse, og de forestiller sig, at arbejdsgiverne har følgende syn på seniorer:

- Seniorer er forstokkede og har forældede arbejdsmetoder
- Seniorer kan ikke indordne sig
- Seniorer er dyre at aflønne

- Seniorer er bedrevidende eller ved blot mere end arbejdsgiveren, hvorved dennes position kan være truet
- Seniorer går snart på efterløn, og derfor er ansættelsesforholdet relativt kortvarigt
- Seniorer kan ikke yde lige så meget som de øvrige medarbejdere pga. nedslidning

Når dette billede af seniorer er fremherskende, er der ifølge deltagerne ikke noget at sige til, at arbejdsgiverne er påholdende. Deltagerne vil dog ønske, at de fik et job og dermed fik chancen for at rokke ved dette billede af ældre medarbejdere. Ligeledes peger nogle deltagere på, at der burde gøres noget fra politisk hold i forhold til at ændre på denne opfattelse.

En anden vigtig barriere i forhold til at komme i job igen er for nogle deltagere den fysiske og psykiske nedslidning. Det skal her bemærkes, at alle deltagere i undersøgelsen er erklæret i stand til at arbejde typisk af AF, men deres egen oplevelse af egnethed kan ligge et stykke væk fra denne vurdering. Deltagere, der har gener af fx slidgigt, udtrykker, at det vil være umuligt for dem at klare et fysisk krævende job igen. Deltagere, der har oplevet psykiske belastninger ved tidligere job, er ligeledes ikke indstillet på at skulle opleve dette igen. Hindringen er dog i nogle tilfælde overkommelig, og derfor figurerer dette punkt ligeledes som en mulighed, eftersom nogle deltagere udtrykker, at såfremt de finder eller får tilbudt job, hvor deres psykiske og fysiske helbred ikke lider overlast, vil de have en reel mulighed for at komme i job igen.

Udover de nævnte barrierer forekommer en del andre barrierer, som efterfølgende gennemgås.

Deltagerne, der har fungeret som leder igennem et langt arbejdsliv, udtrykker, at ledererfaringen kan spille ind og hindre dem i at komme i ansættelse. Deltagerne begrundede dette med, at arbejdsgiveren ikke tør ansætte dem, fordi han føler sin egen position truet, eller fordi han tror, at den ledige ikke kan indordne sig på arbejdspladsen. Deltagere i undersøgelsen forklarer, at de ikke længere har ønsker eller ambitioner om at lede, eftersom de ikke har planer om 'at gøre den store karriere', men snarere ønsker at bestride et job, hvor de kan bruge deres faglighed og kompetencer.

"Yngre ledere tør ikke ansætte erfarne folk, der har været ledere før. De er bange for, om vi vil skubbe dem til side. Men siger jeg, at jeg ikke er interesseret i at være leder, så vender bøtten, og de siger nå ja, så skal han bare sidde og fise husleje af. Det vir-

ker negativt, hvis man siger, man ikke er interesseret i at lede. Det er svært i Danmark at træde ned af rangstigen. (M, 57 år, lang videregående uddannelse)

Endvidere søger nogle af de ledige i denne undersøgelse inden for et begrænset område. Dette forhold kommer ikke eksplicit frem, men er snarere en omstændighed, jeg har konstateret efterfølgende. Nogle ledige foretager en relativ snæver søgning, fordi de har forholdsvis høje krav til jobbet. Eksempler på dette er: Transporttiden skal være under en time, lønnen skal ligge langt over mindstelønnen, og man vil kun arbejde inden for ens tidligere fagområde.

Dernæst forklarer nogle deltagere med mellemlange og lange videregående uddannelser, at der er for mange ansøgere om hver enkelt stilling. Deltagerne forklarer, at der sagtens kan være omkring 80-100 ansøgere om en enkelt administrativ stilling, hvilket ifølge deltagerne virker hæmmende for deres chancer for at komme i job.

Nogle deltagere påpeger, at efterlønnen ligeledes kan virke hæmmende for ledige seniorer i forhold til at komme i job. Dette forklares med, at arbejdsgiverne nok tænker, at de ikke har seniorarbejdskraften så længe, hvorfor de er forbeholdne over for at ansætte seniorer. Se tillige Jensen (2004) for en gennemgang af dette argument. En del af deltagerne mener ikke, at argumentet er rigtigt, eftersom de selv gerne vil arbejde udover 60-årsalderen. Nogle af deltagerne foretager endvidere spekulationer om, hvorvidt problemet var løst, såfremt efterlønsordningen blev afskaffet. Deltagerne når frem til den konklusion, at såfremt efterlønsordningen blev afskaffet, ville problemet med arbejdsløshed blandt seniorer sikkert blive forskudt til årene inden pensionstilværelsen. Deltagerne forestiller sig, at arbejdsgiverne ville bruge det samme argument, men blot erstatte det problematiske ved efterlønnen med den forestående pension.

Endelig forklarer enkelte deltagere, at deres tro på at komme i beskæftigelse igen er helt væk eller i hvert fald kraftigt reduceret. De har dermed ingen eller i hvert fald kun en meget begrænset tro på, at det vil lykkes at blive ordinært ansat, hvorfor en enkelt deltager selv foreslår løntilskudsansættelse som en mulighed. Spørgsmålet er, hvor stor en barriere denne manglende tro på ordinær beskæftigelse er? Deltagerne søger fortsat, hvorfor muligheden for ansættelse i princippet kan byde sig. Tilsvarende resultat for ledige over 50 år omtales i Caswell m.fl. (2002a).

3.5. Overgang fra ledighed til efterløn?

I denne undersøgelse har de adspurgte deltagere overvejende adgang til efterløn. De betragter denne ordning som en god tilbagetrækningsordning for personer, der oplever at være enten fysisk eller psykisk nedslidte. Nogle deltagere er på den ene side glade for muligheden for efterløn, men peger på den anden side som nævnt på, at den er med til at forhindre, at ledige seniorer kommer i arbejde.

De fleste deltagere i undersøgelsen håber at undgå at gå fra ledighed til efterløn. Dette skyldes dels et ønske om at komme i arbejde, og dels at nogle deltagere ikke har adgang til efterløn. Det skal dog nævnes, at deltagere uden adgang til efterløn fortæller, at de stadig ikke ville være gået fra ledighed til efterløn, såfremt de havde haft muligheden. Faktisk virker et fremtidsscenario med en for tidlig efterlønstilværelse skræmmende for deltagerne både med og uden adgang til efterløn. Det skræmmende ligger for det første i, at deltagerne ikke vil gå glip af muligheden for at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet igen. Deltagerne vil med andre ord gerne være en del af et fagligt og socialt fællesskab på en arbejdsplads. For det andet stiller en for tidlig efterlønstilværelse (dvs. overgang til efterløn før 62-årsalderen) deltagerne i en økonomisk dårlig situation – de forklarer således, at der bliver beskåret i fx rate- og kapitalpension samt ATP.

”Den tanke vil jeg ikke tænke til ende, at jeg skulle gå fra ledighed til efterløn. Så skulle jeg yderligere gå i 2 år og så på efterløn...Det ødelægger min kapital- og ratepension, sådan at min tilværelse bliver dårligere. Jeg får heller ingen efterlønsbonus, men det er ikke pengespørgsmålet som er det mest skræmmende. Det skræmmende er, at jeg har masser af energi, som kan bruges effektivt.” (M, 57 år, lang videregående uddannelse)

”Jeg vil helst ikke på efterløn, men det er da en mulighed, hvis jeg ikke får noget arbejde... men jeg føler mig ikke gammel nok”. (K, 58 år, ufaglært)

De deltagere, som ønsker at undgå efterløn som 60-årig, forklarer, at såfremt de kommer i et fagligt relevant job med gode kollegaer, og de bevarer deres gode helbred, vil de gerne fortsætte til pensjonsalderen, ellers er alternativet at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet omkring de 62-63 år.

Nogle af de adspurgte deltagere i undersøgelsen forestiller sig, at det nok er mest realistisk, at de går fra ledighed til efterløn. Denne gruppe indeholder alle uddannelsesniveauer på nær dem med lang videregående uddannelse. Ligeledes består denne gruppe fortrinsvist af deltagere, som tidligere er beskrevet som 'de passive og 'de nødtvungne'. I nogle tilfælde er denne beslutning om at gå på efterløn truffet for mange år tilbage, mens deltagerne var i job og oplevede et svært sygdomsforløb, hvorimod andre træffer beslutningen, når de kan se, at jobsøgningen ikke fører til et resultat. Bevæggrundene for at gå fra ledighed til efterløn er ifølge deltagerne følgende: Den fysiske nedslidning, udsigten til job virker håbløs, fritidstilværelsen virker attraktiv, og behovet for at 'få fred og ro' er presserende. Med sidstnævnte menes, at det ifølge deltagerne er langt mere socialt acceptabelt at gå på efterløn end at være ledig. Mange af deltagerens problemer løses derved ved at gå på efterløn: Dels løses irritationen over at skulle 'stå skoleret' over for dagpengesystemet og lade andre kontrollere ens aktiviteter. Dels kommer den ledige ud af rollen som ledig, hvilket opfattes som en social uacceptabel rolle af både den ledige selv og af samfundet ifølge deltagerens udsagn¹³.

"For mig er det en fantastisk ordning, og jeg glæder mig til at sige, at jeg er efterløner, det er mere legalt end at være arbejdsløs." (K, 59 år, mellemlang videregående uddannelse)

Samlet set er vurderingen baseret på deltagerens egne udsagn, at en stor del gerne vil fortsætte på arbejdsmarkedet og ikke ønsker at trække sig tilbage som 60-årig.

¹³ Larsens (2001d) undersøgelse tyder på, at disse deltagere har ret i, at efterløn anses for at være den mindst stigmatiserende blandt forskellige offentlige overførselsindkomster. I en befolkningsundersøgelse svarer 74 % "stort set aldrig" i forhold til, om folk har en tendens til at se ned på efterlønsmodtagere. (Larsen, 2001:263)

Litteraturliste

- Aggergaard Larsen, J. (1998): *En kvalitativ undersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere*. København: Socialforskningsinstituttet 98:9.
- Bason, C., Csonka, A. og Ejler, N. (2003): *Arbejdets nye ansigter - ledelse af fremtidens medarbejdere*. Børsens Forlag. København.
- Bech Jørgensen, B. (1994): *Når hver dag bliver hverdag*. Akademisk Forlag. København.
- Caswell, D., Eskelinen, L. og Hansen, S.T. (2002a): *Langtidslediges erfaringer med arbejdsformidlingen og aktivering*. AKF Forlaget. København.
- Caswell, D., Eskelinen, L. og Hansen, S.L. (2002b): *Langtidsledige, aktivering og arbejde*. AKF Forlaget. København.
- Goul Andersen, J. (2001): Den økonomiske usikkerhed er det største problem. Nogle resultater fra en dansk panelundersøgelse af længerevarende ledige. I Goul Andersen J. & Jensen, P.H. (2001) *Marginalisering, integration og velfærd*. Ålborg Universitets Forlag.
- Goul Andersen, J. (1995): *De lediges ressourcer. En analyse af de langtidsledige – deres baggrund, forventninger og holdninger*. Ugebrevet Mandag Morgen.
- Hansen, H. (2001): *Arbejde, aktivering og arbejdsløshed – integration i det hele liv*. Samfundslitteratur, København.
- Hansen, H., Lind, J. og Hornemann Møller, I. (2001): Aktivering som inklusion. I Goul Andersen J. & Jensen, P.H. (2001) *Marginalisering, integration og velfærd*. Ålborg Universitets Forlag.
- Jensen, P. (2004): Hvorfor er erhvervsdeltagelsen blandt ældre så høj i Danmark? *Social Kritik* nr. 94, 2004.
- Jensen, P. og Born, A. (2001): Aktivering og handleplaner som integrationsinstrumenter – hvor ligger mulighederne for kritik? I Goul Andersen, J. & Jensen, P.H. (2001) *Marginalisering, integration og velfærd*. Ålborg Universitets Forlag.
- Kvale, S. (1994): *InterView*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Larsen, M., og Miiller, M.M. (2006a): *55-59-åriges høje arbejdsløshed – en kvantitativ undersøgelse*. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 02:2006.
- Larsen, M., og Miiller, M.M. (2006a): *Rekruttering og fastholdelse af personer over 50 år – en kvantitativ undersøgelse*. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 04:2006.
- Larsen, Albrekt. C. (2001a): Økonomiske incitamenter, søgeadfærd og integration på arbejdsmarkedet. I Goul Andersen, J., Larsen, A. C. og Jensen, Bendix. J. (2001): *Marginalisering og velfærdspolitik*. Frydenlund. København.

- Larsen, Albrekt. C. (2001b): Strukturledighed eller konjunkturafhængige selektionsmekanismer? I Goul Andersen, J., Larsen, A. C. og Jensen, Bendix. J: 2001): *Marginalisering og velfærdspolitik*. Frydenlund. København.
- Larsen, Albrekt. C. (2001c): Arbejdsomhed eller forsørgerkultur? I Goul Andersen, J., Larsen, A. C. og Jensen, Bendix. J: 2001): *Marginalisering og velfærdspolitik*. Frydenlund. København.
- Larsen, Albrekt. C. (2001d): Arbejdsløshed og stigmatisering. I Goul Andersen, J., Larsen, A. C. og Jensen, Bendix. J: 2001): *Marginalisering og velfærdspolitik*. Frydenlund. København.
- Liem, Huser. J. og Liem, Ramsay. G. (1990): Understanding the individual and family effects of unemployment. I Eckenrode, J. og Gore, S. (1990): *Stress between work and family*. Plenum Press. New York og London.
- Lind, J. (2004): Socialpolitik og arbejde. I Larsen, E.J. og Møller, H.I. (2004): *Socialpolitik*. 2.udgave. Hans Reitzels Forlag. København.
- Lindstad, J. og Hansen, H. (2005): *Ikke-faglærte seniorer i Storkøbenhavn*. Center for alternativ samfundsanalyse. København.
- Luhman, N. (2000): *Sociale systemer*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Luccat, D. (2005): *Rekruttering og fastholdelse af seniorer – en kvalitativ undersøgelse på virksomheder*. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 06:2005.
- Mørch, H. (1986): *Hvordan klarer de unge arbejdsløsheden?* Teknologisk Institut. Tåstrup.
- Rosdahl, A. (1986): *Arbejdsgiveres arbejdskraftefterspørgsel. Ansættelsesprocesser i industrivirksomheder*. Socialforskningsinstituttet nr. 156, København.