



SOCIAL  
FORSKNINGS  
INSTITUTTET

07:07

Mikkel Bo Madsen  
Trine Filges  
Pernille Hohnen  
Søren Jensen  
Kirstine Nærvig Petersen

# VIL DE GERNE HAVE ET ARBEJDE?

EN UNDERSØGELSE AF ARBEJDSMOTIVATION OG  
FLEKSIBILITET HOS ARBEJDSMARKEDSPARATE LEDIGE



07:07

# VIL DE GERNE HAVE ET ARBEJDE?

En undersøgelse af arbejdsmotivation og fleksibilitet hos  
arbejdsmarkedsparate ledige

Mikkel Bo Madsen

Trine Filges

Pernille Hohnen

Søren Jensen

Kirstine Nærvig Petersen

KØBENHAVN 2007

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET

VIL DE GERNE HAVE ET ARBEJDE?  
EN UNDERSØGELSE AF ARBEJDSMOTIVATION OG FLEKSIBILITET  
HOS ARBEJDSMARKEDSPARATE LEDIGE

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen  
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

ISSN: 1396-1810  
ISBN: 978-87-7487-849-0

Layout:: Hedda Bank  
Oplag: 600  
Tryk:: Schultz Grafisk

© 2007 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet  
Herluf Trolles Gade 11  
1052 København K  
Tlf. 33 48 08 00  
sfi@sfi.dk  
www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.



# INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
	Undersøgelsens formål og data	9
	Et flertal er motiveret for at arbejde	9
	Fleksibilitet og forbehold	10
	Færre deltidsledige står til rådighed	11
	Grupper der skiller sig ud: AC'ere, ældre og deltidsledige	12
	Virksomhedernes syn på lediges motivation	12
	Sagsbehandleres syn på lediges motivation	13
1	INDLEDNING OG SAMMENFATNING	15
	Indledning	15
	Arbejdsmarkedsparate lediges motivation	17
	Virksomhedernes syn på de lediges motivation	29
	Sagsbehandleres syn på lediges motivation	33

2	VILJE OG HOLDNING TIL ARBEJDE	37
	Indledning	37
	Vil De gerne have et arbejde?	37
	Holdninger til arbejde, selvforsørgelse og offentlig støtte	46
	Opsamling	50
3	FLEKSIBILITET I ARBEJDSUDBUDET	53
	Indledning	53
	Økonomisk fleksibilitet	54
	Tidslig fleksibilitet	62
	Geografisk fleksibilitet	65
	Omfanget af forbehold	69
	Andres syn på ledighed og arbejde	72
	Opsamling	76
4	ARBEJDSMOTIVATION OG -SØGNING	79
	Indledning	79
	Søges der aktivt job?	80
	Hvilke job søges?	86
	Hvor meget søges der?	90
	Økonomiske incitamenters og jobsøgning	96
	Opsamling om jobsøgning	97
	Ønsker til et godt arbejde	99
5	RÅDIGHED FOR ARBEJDSMARKEDET	111
	Indledning	111
	Tilfredsstillelse af rådighedskrav	113
	Rådighed i forskellige grupper	115
	Opsamling	118
6	VIRKSOMHEDER OG LEDIGES MOTIVATION	121
	Indledning	121
	Virksomhedens rekrutteringsmetoder	122
	Virksomhedernes syn på henviste ledige fra AF	129
	Udfaldet af henvisningen	131
	Nyansattes motivation	135
	Opsamling	137

7	SAGSBEHANDLERNES SYN PÅ LEDIGES MOTIVATIONSPROBLEMER	141
	Indledning	141
	Resultater fra kvalitative interview	142
	Opsamling og tværgående analyse	156
	 BILAG 1: METODE OG DATAMATERIALE	 159
	Indledning	159
	Metode, stikprøve, datagrundlag og bortfaldsanalyse for ledige-survey	159
	Metode, stikprøve og datagrundlag for virksomheds- survey	173
	Formål og metodeovervejelser vedrørende den kvalitative undersøgelse	177
	 BILAG 2: SUPPLERENDE TABELLER TIL VIRKSOMHEDSSURVEY	 181
	Indledning	181
	Tabeller	182
	 LITTERATURLISTE	 187
	 SFI-RAPPORTER SIDEN 2006	 191

# FORORD

Formålet med denne undersøgelse er at belyse arbejdsmotivation og fleksibilitet hos de arbejdsmarkedsparate ledige, samt at belyse, hvordan virksomheder og sagsbehandlere oplever de lediges motivation. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmarkedsparate ledige, blandt virksomheder, der benytter AF's ordinære formidling, samt på kvalitative interview med sagsbehandlere i kommuner og på AF-kontorer.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Trine Filges og forskningsassistent Søren Jensen (kapitel 6 og bilag 2), seniorforsker Pernille Hohnen (kapitel 7), forskningsassistent Kirstine Nærvig Petersen (kapitel 3) og forsker Mikkel Bo Madsen (kapitel 2, 4 og 5), som ligeledes har redigeret det samlede manuskript og sammenskrevet kapitel 1 og bilag 1. Seniorforsker Henning Bach har stået for udarbejdelsen af de to spørgeskemaer og har bistået med faglig assistance undervejs til især ledigeundersøgelsen. Stud.scient.soc. Jakob Bjældager har stået for de kvantitative analyser til ledigeundersøgelsen assisteret af Kirstine Nærvig Petersen og stud.scient.soc. Louis Havn. Organisering og gennemførelse af de kvalitative interview er gennemført af forskningsassistent Marie Dam Mortensøn, forskningsassistent Caroline Klitgaard og Pernille Hohnen. Afdelingsleder Lisbeth Pedersen har været projektleder for den samlede undersøgelse.

Et udkast til rapporten har været læst og kommenteret af professor Jørgen Goul Andersen, Aalborg Universitet, og forskningschef



Torben Tranæs, Rockwool Fondens Forskningsenhed. Begge skal have tak for værdifulde og konstruktive kommentarer.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har bestilt og finansieret undersøgelsen, som er gennemført i Afdelingen for beskæftigelse og erhverv.

København, januar 2007

*Jørgen Søndergaard*

# RESUMÉ

## UNDERSØGELSENS FORMÅL OG DATA

Formålet med denne undersøgelse er at belyse arbejdsmarkedsparete lediges motivation og fleksibilitet i forhold til at komme i arbejde samt virksomheders og sagsbehandleres oplevelse af de lediges motivation. Arbejdsmarkedsparete ledige er her ledige, der er tilmeldt Arbejdsformidlingen. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmarkedsparete ledige, der har været ledige i mindst fire-seks uger, en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der benytter AF's ordinære formidling, samt på kvalitative interview med sagsbehandlere i kommuner og på AF-kontorer.

## ET FLERTAL ER MOTIVERET FOR AT ARBEJDE

Et flertal af de arbejdsmarkedsparete ledige vil gerne have et arbejde. De fleste vil gerne hurtigt i gang og er aktivt søgende. Men der er samtidig betydelige mindretal, som ikke ønsker arbejde eller først ønsker det på længere sigt, og som ikke søger aktivt.

Mange ældre ledige og deltidsledige er kendetegnet ved lav motivation, mens mange ledige med lang videregående uddannelse er kendetegnet ved høj motivation.

### **Omkring 80 pct. vil gerne have arbejde**

Direkte adspurgte siger omkring 80 pct. af de arbejdsmarkedsparate ledige, at de gerne vil have et arbejde. Blandt de ca. 20 pct., der siger nej, har godt halvdelen givet en af følgende begrundelser: tilfreds med det arbejde, de allerede har (deltidsledige), ønsker at færdiggøre aktivering, har tilsagn om job senere, har tilsagn om uddannelse. Et nej er således ikke ensbetydende med en afvisning af at være på arbejdsmarkedet. Nogle kan siges at være i en form for venteposition. Omvendt kan det også konstateres, at nogle har forbehold og betingelser knyttet til ønsket om arbejde.

### **Knap 60 pct. vil gerne i gang inden for en uge**

Undersøgelsen viser, at der er forskel på, hvor hurtigt arbejdsmarkedsparate ledige gerne vil have et arbejde, hvis de selv kunne bestemme:

- knap 50 pct. vil gerne have et arbejde her og nu
- knap 60 pct. vil gerne have arbejde inden for en uge, og
- knap 70 pct. vil gerne have arbejde inden for en måned.

De resterende ca. 30 pct. er fordelt sådan, at 10 pct. først vil have et arbejde efter en måned, mens 20 pct. ikke ønsker et arbejde.

### **To tredjedele har søgt job den seneste måned**

Det er et flertal af de ledige, der er aktivt jobsøgende. Knap to tredjedele af de arbejdsmarkedsparate ledige angiver, at de har søgt arbejde inden for den seneste måned. Mens lidt over en tredjedel ikke er aktivt jobsøgende.

## **FLEKSIBILITET OG FORBEHOLD**

Selv om langt de fleste ledige er motiverede for at søge job og komme i arbejde, stiller de fleste som nævnt betingelser for, hvilket arbejde de vil have, og under hvilke omstændigheder de vil arbejde. Disse betingelser belyses i undersøgelsen ud fra spørgsmål om fleksibilitet på forskellige områder.

Den økonomiske fleksibilitet er sammensat. Lønforventninger ligger i gennemsnit højt, når man sammenligner med mindstelønninger på lavtlønsområdet. Til gengæld er der et flertal, som er parate til at påtage sig arbejde for mindre end det, de modtager i dagpenge eller kontanthjælp. Der er tydelige variationer i den økonomiske fleksibilitet, når man tager hensyn til uddannelse.

Den faglige fleksibilitet er også sammensat. Knap halvdelen af svarpersonerne søger arbejde inden for et eller flere områder ud over deres eget fagområde. En relativt mindre gruppe søger dog kun inden for eget fagområde.

Ser man på arbejdstider, er et flertal parate til at påtage sig skiftende arbejdstider, weekend- og aftenarbejde. Til gengæld vil de fleste ikke acceptere natarbejde. Et flertal af de arbejdsmarkedsparate ledige kan tiltræde med kort varsel.

Et område skiller sig ud fra de andre, nemlig geografisk fleksibilitet. Under halvdelen af de arbejdsmarkedsparate ledige er villige til at påtage sig mere end en times samlet daglig rejsetid til og fra arbejde. Det er langt mindre, end der kræves i de gældende rådighedsregler, hvor ledige skal påtage sig en samlet daglig transporttid på tre timer og i særlige tilfælde op til fire timer. Men i Danmark er det ikke kun ledige, der er uvillige til at flytte eller rejse langt efter arbejde. Tidligere undersøgelser viser også en lav geografisk fleksibilitet hos beskæftigede.

Ser man samlet på økonomisk, geografisk og faglig fleksibilitet samt fleksibilitet med hensyn til hurtig tiltrædelse, så viser undersøgelsen, at langt de fleste er fleksible på et eller flere områder. Kun få er fleksible på alle områder eller ingen områder.

## FÆRRE DELTIDSLEDIGE STÅR TIL RÅDIGHED

Ud fra kriterier fra FN's internationale arbejdsorganisation, ILO, står en ledig til rådighed for arbejdsmarkedet, hvis vedkommende: 1) *gerne vil have et arbejde*, 2) *aktivt har søgt arbejde inden for fire uger*, og 3) *kan tiltræde et job inden for to uger*. Undersøgelsen viser, at mere end to tredjedele af alle AF-tilmeldte (arbejdsmarkedsparate) ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet. Men der er betydelige forskelle mellem fuldtidsledige og deltidsledige:

- 70-77 pct. af de AF-tilmeldte fuldtidsledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.
- 56-63 pct. af de AF-tilmeldte deltidsledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Inden for gruppen af arbejdsmarkedsparate ledige med en ledighedsperiode på fire-seks uger eller længere er det samlet set 67 pct. af de fuldtidsledige, som lever op til rådighedskriterierne. I denne gruppe er der altså færre, som lever op til rådighedskriterierne, end der er blandt fuldtidsledige i almindelighed.

## GRUPPER DER SKILLER SIG UD: AC'ERE, ÆLDRE OG DELTIDSLEDIGE

Svarene om motivation m.m. varierer blandt forskellige grupper af arbejdsmarkedsparate ledige. Tre grupper skiller sig systematisk ud: ledige med lang videregående uddannelse, ældre ledige og deltidsledige.

- Ledige med lang videregående uddannelse skiller sig ud ved, at der i denne gruppe er mange motiverede og mange fleksible i forhold til andre uddannelsesgrupper.
- Gruppen af ældre arbejdsmarkedsparate ledige, dvs. de 55-60-årige og især de 60-65-årige, rummer i sammenligning med andre grupper mange med lav motivation og få, der lever op til kriterierne for rådighed. Dette er formentlig udtryk for, at en del ældre ledige har indstillet sig på en snarlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.
- Gruppen af deltidsledige rummer også i sammenligning med de andre grupper relativt mange med lav motivation og få, der lever op til kriterierne for rådighed. En del deltidsledige er tilsyneladende tilfredse med deltidsarbejde og supplerende dagpenge.

## VIRKSOMHEDERNES SYN PÅ LEDIGES MOTIVATION

Virksomhederne er blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad de oplever, at henviste ledige fra AF generelt er motiverede for ansættelse. Cirka. to

tredjedele vurderer, at ledige henvist fra AF generelt i høj grad eller nogen grad er motiverede for ansættelse. De offentlige virksomheder er mere positive i deres vurdering end de private virksomheder. Knap fire ud af fem offentlige virksomheder vurderer, at ledige henviste generelt i høj eller nogen grad er motiverede. Kun i alt 3 pct. af virksomhederne mener, at de ledige henviste generelt slet ikke er motiverede for ansættelse.

Der er ikke nogen klar forskel på vurderingen af motivationen afhængigt af, om virksomheden ofte benytter AF eller ej. Derimod er der en tydelig sammenhæng mellem den generelle vurdering af motivation og udfaldet af den seneste henvisningssituation: De virksomheder, der har ansat den senest henviste, ser markant mere positivt på motivationen end dem der ikke ansatte den senest henviste.

## SAGSBEHANDLERNES SYN PÅ LEDIGES MOTIVATION

De 20 kvalitative interview i kommuner og hos AF viser, at sagsbehandlere vurderer, at flertallet af de arbejdsmarkedsparate ledige både i det kommunale system og i AF-systemet er meget motiverede for at søge arbejde. Sagsbehandlerne understreger samtidig, at der er en 'tung' gruppe af ledige tilbage, der bliver længere i systemerne, og at der i denne gruppe blandt andet findes motivationsproblemer.

Interviewene peger også på, at det er svært at skelne motivationsproblemer fra praktiske problemer og/eller selvværdsspørgsmål eller ukendskab til arbejdsmarkedet. Der er derfor en tendens til, at sagsbehandlerne ser motivationsproblemer som afledt og påvirket af andre faktorer som fx familieforhold (enlige forsørgere), lavt selvværd eller manglende arbejdsidentitet.

Ledige, der er blevet fyret, kan være utilbøjelige til at tro på, at de kan få et andet job, kan have lavt selvværd og/eller kan have svært ved at se sig selv i en anden type job. For mange af sagsbehandlerne er det derfor svært at tale om motivation eller mangel på motivation 'i sig selv'. Sagsbehandlerne rapporterer dog, at de har ret nemt ved at afkode den lediges motivation – fx hvor bredt eller snævert de ledige søger, og om de overhovedet er interesserede i at få et arbejde.



# INDLEDNING OG SAMMENFATNING

## INDLEDNING

### **Undersøgelsens formål og data**

Formålet med denne undersøgelse er at belyse arbejdsmotivation og fleksibilitet hos arbejdsmarkedsparate ledige samt virksomheders og sagsbehandleres oplevelse af de lediges motivation. Arbejdsmarkedsparate ledige er her ledige, der er tilmeldt Arbejdsformidlingen. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmarkedsparate ledige, en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der benytter AF's ordinære formidling, samt på kvalitative interview med sagsbehandlere i kommuner og på AF-kontorer.

### **Hvad de ledige vil, og hvad de gør**

Undersøgelsen blandt ledige udgør hovedparten af denne rapport (kapitel 2-5). Her belyser vi de arbejdsmarkedsparate lediges arbejdsmotivation forstået som ønske om og vilje til at tage et arbejde.

Vi har spurgt ledige, om de gerne vil have et arbejde, og hvornår de gerne ville have det, hvis de selv kunne bestemme. Vi har også spurgt til, hvad de ville lægge vægt på ved et nyt arbejde. Disse spørgsmål belyser den basale vilje til arbejde og orienteringen eller retningen af arbejdsmotivationen hos den enkelte ledige. Her handler det om, hvad de ledige gerne vil, når man spørger dem selv. Vi har også spurgt de ledige



om forskellige forhold vedrørende deres jobsøgning. Disse spørgsmål belyser en mere praktisk udmøntning af arbejdsmotivation. Her handler det om, hvad de ledige gør. Endelig har vi spurgt om, hvor langt den enkelte ledige er villig til at strække sig på forskellige områder i forhold til et nyt arbejde. Disse spørgsmål drejer sig om fleksibilitet i forhold til løn, fagområde, rejsetid, arbejdstider og om, hvorvidt man er parat til at flytte.

Ved at medtage spørgsmål på alle disse områder, kan vi belyse vigtige aspekter af arbejdsmotivation hos arbejdsmarkesparate ledige, sådan som de fremstår i interview med de ledige selv. I rapporten præsenterer vi analyser af lediges arbejdsmotivation, der sætter motivationen i sammenhæng med – på den ene side – egenskaber ved den enkelte ledige og – på den anden side – egenskaber ved de job eller typer af job, som de ledige vil eller ikke vil have. Sociale og personlige omstændigheder og ressourcer, som for den enkelte er med til at bestemme og forme vedkommendes motivation, belyser undersøgelsen alene i form af generelle kendetegn eller baggrundsfaktorer.

### **Tidligere undersøgelser med fokus på incitamenter og ledighed**

Der findes en række tidligere undersøgelser, der omfatter aspekter af lediges arbejdsmotivation. Fra Rockwool Fondens Forskningsenhed er der siden begyndelsen af 1990'erne kommet en række analyser, som blandt andet fokuserer på betydningen af økonomiske incitamenter, på jobsøgning og på fleksibilitet (blandt andet samlet i Mogensen, (red.), 1995a, 1995b, 1996; Smith, (red.), 1998; Smith m.fl. 2003). Goul Andersen (1995) analyserer en række forhold for langtidsledige, heriblandt motivation, økonomiske incitamenter og arbejdsløses ønsker til arbejde. Såvel økonomisk som ikke-økonomisk motivation er blevet behandlet af Albrekt Larsen i Goul Andersen, red. (2003). I forhold til denne undersøgelse går såvel Rockwool-rapporterne som Goul Andersen og Albrekt Larsens undersøgelser længere ind i problematikker angående økonomiske incitamenter<sup>1</sup> end denne undersøgelse.

---

1. Rosholm (2006) sammenfatter og kommenterer international og (særligt) dansk litteratur om effekterne af økonomiske incitamenter.

### **Fokus her: vurdering af arbejdsmarkedspare lediges motivation**

Til gengæld er undersøgelsen her karakteriseret ved en større bredde i tilgangen til arbejdsmotivation. Denne undersøgelse adskiller sig også ved særligt at fokusere på arbejdsmarkedspare ledige. Fra Socialforskningsinstituttet er der tidligere kommet en række rapporter, der blandt andet inddrager fleksibilitet, arbejdssøgning mv. blandt ledige (Bach, 1999, 2002; Bach & Boll, 2003; Bach og Petersen, 2007). Undersøgelsen her inddrager mange undersøgelsesemner og spørgsmål, som også er benyttet i nævnte undersøgelser. Men denne undersøgelse fokuserer på arbejdsmarkedspare ledige i almindelighed (forsikrede ledige såvel som kontanthjælpsmodtagere), mens de nævnte undersøgelser fokuserer på kontanthjælpsmodtagere – endda særligt på meget langvarige kontanthjælpsmodtagere.

Vi har suppleret undersøgelsen blandt de ledige med to undersøgelser blandt hhv. virksomheder og sagsbehandlere (kapitel 6 og 7). Virksomhedsundersøgelsen og sagsbehandlerundersøgelsen skal belyse, hvordan andre opfatter og forholder sig til motivation hos arbejdsmarkedspare ledige.

## ARBEJDSMARKEDSPARATE LEDIGES MOTIVATION

I undersøgelsen har vi gennemført interview med 1.959 personer, som var tilmeldt AF som ledige i uge 21, 2006. Interviewpersonerne omfatter både dagpengemodtagere (forsikrede ledige) og kontanthjælpsmodtagere. Der er medtaget såvel fuldtidsledige som deltidsledige. Som AF-tilmeldte skal interviewpersonerne efter gældende regler stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Interviewene blev gennemført i uge 25-27. I løbet af de fire-seks uger mellem udtrækning og interview er 416 personer kommet i arbejde og 133 trådt ud af arbejdsstyrken (overgået til forskellige former for orlov, pension, uddannelse, revalidering mv.). Der er gennemført afkortet interview med disse i alt 549 personer, da undersøgelsens fokus er motivation hos arbejdsmarkedspare ledige. 1.378 personer var stadigvæk ledige på interviewtidspunktet og er interviewet efter det fulde interviewskema. Svarene fra disse personer – som altså har været ledige i fire-seks uger eller længere – er datagrundlag for hovedparten af undersøgelsen. Personer, som kun har en helt kort ledighedsperiode (mindre end fire-seks uger), fx i forbindelse med jobskifte, er derfor ikke med i de

centrale dele af undersøgelsen. Svarpersonerne, der primært indgår i undersøgelsen, kan altså beskrives som AF-tilmeldte ledige, der har haft en ledighedsperiode på fire-seks uger eller mere. I enkelte spørgsmål, hvor det særligt er ønskeligt, at resultaterne er repræsentative for alle arbejdsmarkedssparate ledige, og hvor undersøgelsesmaterialet tillader det, benyttes svarene fra alle 1.959 interviewpersoner som beregningsgrundlag. (Se i øvrigt bilag 1 for en mere udførlig beskrivelse af metode, data-materiale og bortfald).

Det benyttede spørgeskema handler især om motivation til arbejde, om holdninger til arbejde og om fleksibilitet hos de ledige.

Spørgsmålene om motivation er dels rettet mod de lediges vilje og ønsker til arbejde, dels mod den praktiske udmøntning af arbejdsmotivation i jobsøgning.

Spørgsmålene om fleksibilitet handler om, hvad arbejdsmarkedssparate ledige er villige til at acceptere inden for forskellige områder for at få et arbejde. Der er spørgsmål om økonomisk fleksibilitet, geografisk fleksibilitet, tidsmæssig fleksibilitet og faglig fleksibilitet.

### **Ønske om arbejde**

Ser men alene på personer, der stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet, viser undersøgelsen, at:

- 79 pct. af de arbejdsmarkedssparate ledige med en ledighed på fire-seks uger eller længere gerne vil have et arbejde, mens 21 pct. ikke ønsker et arbejde.

De svarpersoner, som selv tilkendegiver, at de ikke ønsker et arbejde, angiver typisk følgende begrundelser:

- tilfredshed med nuværende arbejde (deltidsledige)
- ønsker at færdiggøre aktiveringsforløb
- har tilsagn om at påbegynde et arbejde senere
- har fået tilsagn om optagelse på uddannelse
- forventer genansættelse, men har ikke tilsagn
- sygdom/handicap.

Alt i alt er det 60 pct. af nej-sigerne, der anfører en af disse begrundelser for ikke at være motiverede til et arbejde. Et nej er således ikke ensbetydende med en afvisning af at være på arbejdsmarkedet. Nogle kan siges at være i en form for venteposition.

Vi har også estimeret, hvor mange blandt alle arbejdsmarkedsparete ledige der gerne vil have et arbejde. Her er det forudsat, at personer, der er kommet i beskæftigelse mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, gerne ville have et arbejde. Personer, der er trådt ud af arbejdsstyrken mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, er medregnet som enten arbejdsønskende eller ikke arbejdsønskende – hvilket betyder, at resultaterne præsenteres som intervaller. Tabel 1.1 præsenterer de oplysninger om svarpersonernes arbejdsmarkedsrelation og ønske om beskæftigelse, som ligger til grund for beregningen af intervallerne.

**Tabel 1.1**

Arbejdsmarkedsrelation og ønske om beskæftigelse. Procent.

	Antal	Procent
Beskæftiget på interviewtidspunktet	416	22
Uden for arbejdsstyrken på interviewtidspunktet	133	7
Ledig på interviewtidspunktet, ønsker arbejde	1.050	56
Ledig på interviewtidspunktet, ønsker ikke arbejde	278	15
<b>I alt*</b>	<b>1.877</b>	<b>100</b>

\* Tabellen summer ikke til 1.959 på grund af manglende svar på jobønskespørgsmålet og inkonsistens i svar vedrørende arbejdsmarkedsstatus.

Ud fra de nævnte forudsætninger viser undersøgelsen, at:

- 78-85 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige gerne vil have et arbejde, mens
- 15-22 pct. ikke ønsker arbejde.

Selvom mange tilkendegiver gerne at ville have et arbejde, kan det omvendt konstateres, at nogle har forbehold og betingelser knyttet til ønsket om arbejde.

### **Hvornår ønskes arbejde?**

Hvis man ser på, hvornår arbejdsmarkedsparete ledige med en ledighedsperiode på mindst fire-seks uger gerne vil have et arbejde, hvis de selv kunne bestemme, viser undersøgelsen, at:

- 47 pct. gerne vil have et arbejde her og nu
- 58 pct. gerne vil have arbejde inden for en uge, og
- 69 pct. gerne vil have arbejde inden for en måned.

De resterende 31 pct. er fordelt sådan, at 10 pct. først vil have et arbejde efter en måned, mens 21 pct. ikke vil have et arbejde.

### **Aktiv jobsøgning**

Ser man på jobsøgning, som kan være en praktisk indikator for arbejdsmotivation, er det et flertal af de ledige, der er aktivt jobsøgende:

- 64 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige med en ledighedsperiode på mindst fire-seks uger angiver, at de har søgt arbejde inden for den seneste måned før interviewtidspunktet
- 36 pct. er ikke aktivt jobsøgende.

De gennemsnitlige tal for, hvor mange job der er søgt, og hvor lang tid der er brugt på jobsøgning, er for alle arbejdsmarkedsparete ledige med en ledighedsperiode på mindst fire-seks uger:

- 5 job søgt inden for sidste måned
- 11 job søgt inden for sidste tre måneder
- 12 timer brugt på jobsøgning inden for sidste måned.

Ledige, som ikke aktivt søger job, er blevet spurgt om deres tro på, om de kunne få et arbejde, hvis de søgte:

- 62 pct. af de ledige, som ikke søger aktivt, tror selv, at de kunne få et arbejde, hvis de søgte.
- 38 pct. af de ledige, som ikke søger aktivt, tror ikke på, at de kunne få arbejde, hvis de søgte.

Særligt blandt ældre ledige og blandt kontanthjælpsmodtagere, som ikke aktivt søger arbejde, er der stor skepsis. I disse grupper er det henholdsvis 67 og 59 pct., der heller ikke tror på, at de kunne komme i arbejde, hvis de søgte. Blandt dagpengemodtagere og deltidsledige, som ikke er aktivt jobsøgende, er der omvendt større tro på, at man kunne få et arbejde, hvis man søgte. For dagpengemodtagere og deltidsledige er der hhv. 60 og 75 pct., som tror på, at de kunne få et arbejde, hvis de søgte.

Samlet set finder vi blandt de arbejdsmarkedsparede ledige, at de fleste gerne vil have et arbejde, at et flertal gerne vil have det hurtigt, og at et flertal også er aktivt søgende. Men der er samtidig betydelige mindretal, som ikke ønsker arbejde eller først ønsker det på længere sigt, og som ikke søger aktivt. Blandt sidstnævnte findes grupper, der helt synes at have opgivet troen på at kunne få et arbejde.

### **Faglig, økonomisk og geografisk fleksibilitet**

Fleksibilitet hos arbejdssøgende måler vi i undersøgelsen ved at spørge, hvor langt interviewpersonerne er parate til at strække sig på forskellige områder for at få et arbejde. Vi har undersøgt faglig, økonomisk og geografisk mobilitet samt fleksibilitet mht. arbejdstider og tidspunkt for mulig påbegyndelse af nyt arbejde. Flexibilitetsspørgsmålene er stillet til de 1.378 personer, der stadig var ledige på interviewtidspunktet, og som kan beskrives som arbejdsmarkedsparede ledige med en ledighedsperiode på fire-seks uger eller mere.

Hvad angår *faglig fleksibilitet* viser undersøgelsen, at:

- 44 pct. af svarpersonerne søger arbejde inden for et eller flere andre områder end det, de er uddannet til eller har erfaring med
- 20 pct. søger kun inden for eget fagområde
- 1 pct. søger arbejde, men har ikke noget fagområde
- 35 pct. formodes eller oplyser selv ikke at være aktivt jobsøgende (hhv. 18 og 17 pct.).

Hvad angår *økonomisk fleksibilitet*, kan det fremhæves, at svarpersonernes forventninger til løn og den løn, som de mindst vil acceptere for at påtage sig et arbejde – kaldet reservationsløns – i gennemsnit ligger noget over mindstelønnen:

- svarpersonernes forventede månedsløn er i gennemsnit: 22.440 kr.

- svarpersonernes reservationsløn er i gennemsnit: 18.940 kr.

De relativt høje forventninger til løn skal suppleres med iagttagelsen af, hvor mange der er parate til at arbejde for det samme eller mindre, end de får udbetalt nu på dagpenge eller kontanthjælp:

- 61 pct. af svarpersonerne er villige til at tage et arbejde for det samme eller mindre, end de får udbetalt nu.

Selvom de gennemsnitlige lønforventninger forekommer høje, er der altså samtidig et flertal af de arbejdsmarkedsparete ledige, der giver udtryk for, at de er villige til at arbejde for det samme eller mindre, end de får udbetalt som ledige.

Sammenholdes de gennemsnitlige reservationsløbninger med løbninger, der svarer til uddannelsesforhold, er især ledige med lang videregående uddannelse parate til at påtage sig arbejde til en betaling, der ligger tydeligt under niveauet på arbejdsmarkedet (55-63 pct. af gennemsnitlig smalfortjeneste<sup>2</sup> i hhv. den private og offentlige sektor).

Sammenlignet med kravene i de gældende rådighedsregler, er den *geografiske fleksibilitet* for svarpersonerne i denne undersøgelse gennemgående lav. Kun få er parate til at rejse langt hver dag til arbejde eller til at flytte for at få et varigt arbejde:

- 44 pct. er villige til at påtage sig mere end en times samlet transporttid om dagen.
- 10 pct. er villige til at påtage sig mere end to timers samlet transporttid om dagen for at få et arbejde.
- 3 pct. er villige til at påtage sig mere end tre timers samlet transporttid om dagen for at få et arbejde.
- 23 pct. er parate til at flytte for at få varigt arbejde, heraf 14 procentpoint under nærmere betingelser (fx mærkbar fremgang i levestandard).

---

2. Smalfortjeneste er den samlede løn inklusive pension, men eksklusive personalegoder, løn under barsel, sygdom og andet fravær. Smalfortjeneste er blevet beskrevet som 'et statistisk udtryk for en timeløn, som tilnærmelsesvis kan sidestilles med den løn, der står på lønmodtagerens lønseddel' (DA/LO, 2003).

Et stort flertal af de arbejdsmarkedsparate ledige er altså ikke parate til at flytte efter et varigt arbejde, og kun knap halvdelen er villige til at påtage sig en samlet daglig transporttid på mere end en time. Efter de gældende rådighedsregler skal ledige påtage sig en samlet daglig transporttid på tre timer og i nogle situationer op til fire timer. Det skal dog bemærkes, at det i Danmark ikke kun er ledige, der er uvillige til at flytte eller rejse langt efter arbejde. Tidligere undersøgelser viser også en lav geografisk fleksibilitet hos beskæftigede (fx Deding & Filges, 2004).

Fleksibiliteten med hensyn til arbejdstider er højere end den geografiske fleksibilitet. Undersøgelsen viser, at:

- 64 pct. er villige til at påtage sig skiftende arbejdstider
- 62 pct. er villige til at påtage sig weekendarbejde
- 53 pct. er villige til at påtage sig aftenarbejde.

Mens noget færre, nemlig:

- 30 pct., er villige til at påtage sig natarbejde.

Disse tal indikerer, hvad arbejdsmarkedsparate ledige er villige til at acceptere, når det handler om ualmindelige eller skiftende arbejdstider. Når man spørger mere åbent, hvad den enkelte lægger vægt på ved et fremtidigt job, er det mere end tre fjerdedele, som tillægger det nogen eller stor betydning at undgå weekendarbejde og aften- eller natarbejde. Der er således forskel på, hvad de arbejdsmarkedsparate ledige er villige til at acceptere, og hvad de selv ønsker sig, når det drejer sig om arbejdstider.

Måles fleksibiliteten ved, hvornår de ledige kan påbegynde et arbejde, finder man, at:

- 67 pct. kan påbegynde et arbejde i morgen, hvis de får besked i dag
- 79 pct. kan påbegynde et arbejde inden for 14 dage
- 11 pct. angiver, at de skal have en måned eller længere, før de kan påbegynde arbejde, mens
- 8 pct. angiver, at de ikke kan eller vil påbegynde et arbejde.

### **Omfanget af forbehold**

For at give et overskueligt billede af omfanget af de forbehold, arbejdsmarkedsparate ledige har i forhold til kommende job, har vi undersøgt,



hvordan det står til med forskellige former for fleksibilitet hos de arbejdsmarkedspartate ledige. Nærmere bestemt har vi lavet en oversigt over fleksibilitet inden for fire områder: 1) muligt tiltrædelsestidspunkt; 2) accepteret løn; 3) antal accepterede jobområder; og 4) rejsevillighed. Vi har valgt disse fire områder ud fra et ønske om at repræsentere tidsmæssig fleksibilitet, økonomisk fleksibilitet, faglig fleksibilitet og geografisk fleksibilitet, som er fire almindeligt diskutererede former for fleksibilitet.

Inden for hver dimension er der indlagt en grænse mellem fleksibel og ikke-fleksibel. Grænsen defineres omkring medianen for svarene på de valgte spørgsmål. Medianen, dvs. den midterste værdi i en liste over alle svar, er valgt, fordi vi ønsker at bedømme, hvem der er mere eller mindre fleksible i sammenligning med svarpersonerne i denne undersøgelse – man kunne også sige, at der er tale om relativt fleksible. Ud fra svarene opgør vi, hvor mange der er fleksible på et, to, tre eller fire områder – eller slet ikke fleksible på noget område. De definerede grænser mellem fleksibel og ikke-fleksibel inden for de fire valgte områder præsenteres i tabel 1.2 sammen med en kort definition. Bemærk, at vores grænse for geografisk fleksibilitet er markant mindre krævende end lovkravene på området.

**Tabel 1.2**

Fire fleksibilitetsformer defineret ved medianen i svarmaterialet.

Fleksibilitetstype	Fleksibilitetsgrænse	Antal	Procent
Tiltrædelsesfleksibilitet	Man er fleksibel med hensyn til tiltrædelsestidspunkt, hvis man kan påbegynde et arbejde med en dags varsel (i morgen)	611	72
Økonomisk fleksibilitet	Man er økonomisk fleksibel, hvis man er parat til at tage et arbejde, der giver mindre i løn, end man forventer at få (dvs. hvis ens reservationslønn ligger under ens forventede løn)	498	59
Faglig fleksibilitet	Man er fagligt fleksibel, hvis man er parat til at acceptere arbejde inden for mindst 2 ud af ca. 20 foruddefinerede arbejdsområder	308	36
Geografisk fleksibilitet	Man er geografisk fleksibel, hvis man er parat til at pådrage sig en samlet rejsetid til og fra arbejde på mere end 1 time	395	46

Optællinger i materialet viser, at:

- 5 pct. af svarpersonerne ikke er fleksible på nogen af de fire områder
- 23 pct. er fleksible på et område
- 36 pct. er fleksible på to områder
- 28 pct. er fleksible på tre områder, mens
- 8 pct. er fleksible på alle fire områder, som de er defineret her.

Tallene indikerer, at mens de fleste er fleksible på et eller flere områder, så er det kun få, der er fleksible på alle områder. De fleste er således villige til at strække sig på nogle områder, men de færreste er villige til at strække sig på alle områder.

### **At stå til rådighed for arbejdsmarkedet (ILO)**

Ud fra kriterier fra FN's internationale arbejdsorganisation, ILO, har vi formuleret en definition af, hvornår ledige kan siges at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Definitionen siger, at en ledig står til rådighed for arbejdsmarkedet, hvis vedkommende: 1) *gerne vil have et arbejde*, 2) *aktivt har søgt arbejde inden for fire uger*, og 3) *kan tiltræde et job inden for to uger*. Vi har undersøgt, hvor mange svarpersoner der lever op til disse rådighedskriterier. I beregningerne går vi ud fra, at de 416 personer, der er kommet i beskæftigelse mellem udtræknings tidspunkt og interviewtidspunkt, står til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvad angår personer, der er trådt ud af arbejdsstyrken, kan vi ikke vide, om de stod til rådighed eller ej. Derfor indgår de i beregningerne både som rådige og ikke rådige, så resultaterne præsenteres som intervaller. Ud fra disse forudsætninger når vi frem til følgende intervaller for rådighed:

- 66-73 pct. af alle AF-tilmeldte (arbejdsmarkedssparate) ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Der er betydelige forskelle mellem fuldtidsledige og deltidsledige:

- 70-77 pct. af de AF-tilmeldte fuldtidsledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.
- 56-63 pct. af de AF-tilmeldte deltidsledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Rådighedsandelen for fuldtidsledige ligger i denne undersøgelse på niveau med tallene fra Arbejdskraftundersøgelserne, Danmarks Statistik.

Rådighedsandelen varierer også for andre grupper end fuldtids- og deltidsledige. Disse forskelle er beregnet ud fra svarene fra ledige med en ledighedsperiode på fire-seks uger eller mere:

Unge og ældre ledige samt kvinder og ledige i aktivering skiller sig ud ved, at der i disse grupper er færre end gennemsnitligt, der lever op til rådighedskriterierne.

Heroverfor kan det fremhæves, at særligt grupperne af ledige med mellemlang og lang videregående uddannelse skiller sig ud ved i sammenligning at have en stor andel, der lever op til rådighedskravene.

### **Grupper der skiller sig ud: AC'ere, ældre og deltidsledige**

De samlede tal, vi har fremhævet ovenfor, dækker over forskelle i svarene fra forskellige opdelinger i undersøgelsen – fx opdelinger efter alder, køn, etnisk oprindelse, uddannelse, familieforhold, længde af ledighedsperiode mv. I kapitel 2-5, der gennemgår analyser og resultater fra undersøgelsen blandt ledige, er der en mere indgående beskrivelse af de svarforskelle, der er signifikante i regressionsanalyser. I det følgende sammenfatter vi en del af disse forskelle ved at fremhæve de grupper, der skiller sig signifikant ud fra gennemsnittet, hvad angår motivation og fleksibilitet.

Det skal understreges, at når vi vælger at fremhæve grupper, som udpeges ud fra primære baggrundsvARIABLE, så er der en fare for at komme til at generalisere mere end rimeligt. Man skal derfor være opmærksom på, at når vi fremhæver en bestemt gruppe, så er pointen, at mange inden for denne gruppe – i sammenligning med andre grupper – har givet bestemte tilkendegivelser om arbejdsmotivation og fleksibilitet.

De tre grupper, vi fremhæver, er: 1) arbejdsmarkedsparate ledige med lang videregående uddannelse; 2) ældre arbejdsmarkedsparate ledige; og 3) deltidsledige.

### **Motiverede og fleksible ledige med lang videregående uddannelse**

Blandt arbejdsmarkedsparate ledige med lang videregående uddannelse er der i sammenligning med andre uddannelsesgrupper flere, som er motiverede til arbejde, og som er fleksible. Motivationen hos arbejdsmarkedsparate ledige med lang videregående uddannelse kommer blandt andet til udtryk ved, at denne gruppe:

- er den uddannelsesgruppe, hvor flest gerne vil have et arbejde
- er den uddannelsesgruppe med flest, der aktivt har søgt job inden for seneste måned før interviewtidspunktet
- i gennemsnit søger flere job end ledige i øvrige uddannelsesgrupper
- i gennemsnit bruger mere tid på jobsøgning end øvrige uddannelsesgrupper.

Fleksibiliteten hos gruppen kommer til udtryk ved, at relativt set flere arbejdsmarkedsparate ledige med lang videregående uddannelse:

- er parate til at acceptere skæve arbejdstider
- er parate til at acceptere længere rejsetid
- er parate til at flytte for at opnå varig ansættelse
- er parate til at acceptere midlertidig ansættelse.

Selvom ledige med lang videregående uddannelse typisk har en højere reservationsløns end ledige i de øvrige uddannelsesgrupper, er flere i denne gruppe:

- parate til at acceptere mindre end nuværende ydelse og markant mindre end niveauet på arbejdsmarkedet.

Specielt på geografisk mobilitet skiller ledige med lang videregående uddannelse sig ud fra de øvrige grupper – et billede, man i øvrigt også kender fra beskæftigede.

Til gengæld lægger flere ledige med lang videregående uddannelse vægt på jobbet image eller anseelse end ledige i andre grupper.

### **Ældre ledige indstillet på tilbagetrækning**

Gruppen af ældre ledige, dvs. de 55-60-årige og især de 60-65-årige, er i undersøgelsesmateriale karakteriseret ved at rumme relativt flere med lav motivation, hvilket formentlig blandt andet er udtryk for, at en del ældre ledige har indstillet sig på tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det viser sig blandt andet, ved, at flere ældre end yngre ledige:

- ikke ønsker et arbejde
- ville foretrække at modtage dagpenge eller kontanthjælp og være i fred frem for at modtage tilbud og vejledning fra myndighederne

- ikke tror på, at de kan få et arbejde.

Der er også færre ældre arbejdsmarkedspare ledige end yngre, som er fleksible i forhold til et evt. nyt arbejde. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at flere ældre end yngre:

- har høj reservationsløn
- ikke vil acceptere skæve eller skiftende arbejdstider
- ikke vil flytte for at få et varigt arbejde.

Til gengæld er flere ældre end yngre arbejdsmarkedspare ledige ligeledes med, hvilket image et evt. nyt arbejde har.

### **Deltidsledige tilfredse med tid og supplerende dagpenge**

Gruppen af deltidsledige er i undersøgelsen karakteriseret ved, at relativt mange tilsyneladende er tilfredse med den situation, de har med deltidsarbejde og supplerende dagpenge. Dette viser sig ved, at færre deltidsledige end fuldtidsledige er motiverede til at finde et (andet) arbejde:

- Færre deltidsledige end fuldtidsledige vil gerne have et arbejde.
- Færre er aktivt jobsøgende.
- Deltidsledige søger i gennemsnit færre job end fuldtidsledige.
- Deltidsledige bruger i gennemsnit markant mindre tid på jobsøgning end fuldtidsledige.
- Færre deltidsledige lever op til kriterierne for arbejdsmarkedsrådhed.

Som nævnt er der en mere indgående beskrivelse af signifikante svarforskelle i relation til alle undersøgelsens primære baggrundsvARIABLE i de enkelte kapitler. I denne sammenhæng skal det bemærkes, at undersøgelsens analyser gennemgående ikke finder svarforskelle, når materialet opdeles efter længden af svarpersonernes ledighedsperiode. Forskelle mellem kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere er ofte små og ikke-signifikante. Dette kan dog skyldes mangelfuldt datagrundlag: Der er ikke så mange kontanthjælpsmodtagere i undersøgelsen, og der er bortfald af svarpersoner fra denne gruppe (jf. bilag 1). Analyser af svarforskelle med relation til svarpersonernes etniske baggrund er heller ikke medtaget i rapporten på grund af datamaterialets kvalitet på dette

område. Dels er der i undersøgelsesmaterialet få svarpersoner med etnisk baggrund i ikke-vestlige lande, dels er der et betydeligt bortfaldsproblem for netop denne gruppe (jf. bilag 1).

## VIRKSOMHEDERNES SYN PÅ DE LEDIGES MOTIVATION

Resultaterne bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt alle de 3.137 virksomheder, som i perioden fra 1. januar til medio maj 2006 har anmodet AF om at få henvist ledige til jobsamtale. Der har i undersøgelsen været en svarprocent på 46. Vi har herigennem ønsket at få viden om erfaringer i virksomheder, som benytter AF til ordinær formidling af arbejdskraft (dvs. henvisning af en ledig til en jobsamtale på virksomheden). Resultaterne er således ikke repræsentative for alle virksomheder i Danmark, eftersom kun en mindre del af virksomhederne beder om at få henvist arbejdskraft fra AF. Ligeledes skal det bemærkes, at de ledige, som virksomhederne refererer til i kapitlet, ikke er direkte sammenlignelige med ledige i almindelighed eller med de ledige, der indgår i undersøgelsen blandt ledige i denne rapport.

Det benyttede spørgeskema belyser primært virksomhedernes vurdering af motivation hos de personer, de har fået henvist fra AF. I et vist omfang belyser svarene også, hvordan virksomhederne vurderer AF's ordinære formidling i sammenligning med andre rekrutteringsmetoder.

### **Virksomhedernes syn på motivationen hos henviste ledige fra AF**

Virksomhederne er blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad de oplever, at henviste ledige fra AF generelt er motiverede for ansættelse:

- Cirka to tredjedele af virksomhederne vurderer, at ledige henviste fra AF generelt i høj grad eller nogen grad er motiverede for ansættelse.

De offentlige virksomheder er mere positive end de private virksomheder:

- Knap fire ud af fem offentlige virksomheder vurderer, at ledige henviste generelt i høj eller nogen grad er motiverede.

- I den private sektor vurderer omkring tre ud af fem virksomheder, at ledige henviste generelt i høj eller nogen grad er motiverede.

Kun i alt 3 pct. af virksomhederne mener, at de ledige henviste generelt slet ikke er motiverede for ansættelse. Der er ikke nogen signifikant forskel på motivationsvurderingen afhængigt af, om virksomheden generelt benytter AF eller ej. Derimod er der en tydelig sammenhæng mellem den generelle vurdering og udfaldet af seneste henvisningssituation:

- To tredjedele af virksomhederne ansatte den senest henviste.
- Blandt disse virksomheder vurderer 80 pct., at ledige formidlede fra AF generelt i høj grad eller i nogen grad er motiverede for ansættelse.
- 42 pct. blandt den resterende tredjedel, der ikke ansatte den senest henviste, vurderer, at ledige formidlede fra AF generelt i høj grad eller i nogen grad er motiverede for ansættelse.

Virksomhederne i den private sektor havde mindre succes med at få besat en stilling end virksomhederne i den offentlige sektor. Blandt de virksomheder, som ikke ansatte den senest henviste, vurderer:

- i alt 50 pct., at årsagen var manglende motivation hos den henviste.

Blandt de virksomheder, som ansatte den senest henviste, vurderer:

- 11 pct., at den pågældende medarbejder ikke var motiveret til sit arbejde.

Det betyder, at i alt knap hver fjerde virksomhed vurderer, at den senest henviste ledige fra AF ikke er motiveret. Ud over motivationsproblemer som årsag til manglende stillingsbesættelse angiver:

- 17 pct., at den henviste ikke mødte op til samtalen
- 28 pct., at den henviste manglede de rette faglige kvalifikationer.

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvorvidt beslutningen om ikke at besætte stillingen med den henviste primært var virksomhedens eller den henvistes:

- 56 pct. af virksomhederne angiver, at det primært var virksomhedens egen beslutning.
- Blandt disse virksomheder angiver 49 pct., at den ledige ikke passede ind i virksomheden og/eller på anden vis ikke var egnet (social/personlig karakter).

I de tilfælde, hvor den henviste ikke ønskede stillingen, vurderer:

- hver fjerde virksomhed, at den henviste ikke var interesseret i jobbet indhold
- virksomheder i den offentlige sektor ofte forhold som tidspunktet for jobstart, familiære forhindringer, for lang transporttid og i særdeleshed arbejdstidens placering som årsag
- den private sektor i højere grad, at den tilbudte løn og et ønske om pause fra arbejdsmarkedet er en årsag.

### **Virksomhedens rekrutteringsmetoder**

Alle virksomhederne i undersøgelsen har benyttet Arbejdsformidlingens ordinære formidling mindst en gang – nemlig i første halvår af 2006 – men undersøgelsen viser, at:

- kun omkring halvdelen angiver, at de generelt får henvist arbejdskraft fra Arbejdsformidlingen
- AF er således omtrent lige så benyttet som mund-til-mund-metoden, men mindre benyttet end annoncering i aviser og på nettet
- mund-til-mund-metoden benyttes oftest af de private virksomheder
- annoncering i avisen og på nettet benyttes oftest i den offentlige sektor
- der ikke er den store forskel på, hvilke virksomheder der benytter sig af AF.

### **Den bedste rekrutteringsmetode**

Virksomhederne er blevet spurgt, hvilken metode, de vurderer, der er den bedste til at rekruttere nye medarbejdere:

- Ganske få af virksomhederne, 6 pct., vurderer, at formidling via AF er den bedste rekrutteringsmetode.



- Lidt flere blandt de små virksomheder, med en-fire ansatte, synes, at AF er den bedste rekrutteringsmetode.
- Mange private virksomheder vurderer, at mund-til-mund-metoden er den bedste rekrutteringsmetode.
- Mange offentlige virksomheder vurderer, at annoncering i aviser eller på internettet er den bedste rekrutteringsmetode.

At så få virksomheder vurderer, at Arbejdsformidlingen er den bedste rekrutteringsmetode, behøver ikke betyde, at mange virksomheder synes, at Arbejdsformidlingen er dårlig som formidler. Det kan derimod afspejle, at mange job formidles uden om Arbejdsformidlingen, og Arbejdsformidlingens ordinære formidling kun bliver benyttet ved besættelse af visse typer af job – fx i situationer, hvor der ikke umiddelbart kan etableres kontakt mellem virksomheder og potentielle ansøgere.

### **Virksomhedernes brug af Arbejdsformidlingen**

AF benyttes ofte til rekruttering til bestemte typer job, såsom rekruttering til kortvarige job, rekruttering af ufaglærte og rekruttering til job, som er svære at besætte:

- 39 pct. af virksomhederne bruger AF til kortvarige job
- 26 pct. af virksomhederne bruger AF til job, som er svære at besætte
- 29 pct. af virksomhederne bruger AF til rekruttering af ufaglærte
- 39 pct. af virksomhederne angiver, at de bruger AF til alle typer job.

Det er især virksomhederne i den private sektor, som benytter Arbejdsformidlingen til alle typer af job, med undtagelse af industrien – som især benytter Arbejdsformidlingen til rekruttering af ufaglærte – og bygge- og anlægsbranchen, hvor en større andel end gennemsnittet benytter Arbejdsformidlingen, når jobbet er svært at besætte. En stor andel af virksomhederne i den offentlige sektor benytter Arbejdsformidlingen til rekruttering til kortvarige job.

## SAGSBEHANDLERNES SYN PÅ LEDIGES MOTIVATION

Den kvalitative undersøgelse består af 20 interview med sagsbehandlere i otte kommuner og på 12 AF-kontorer. Undersøgelsen belyser og analyserer sagsbehandlerens opfattelse af motivationsbegrebet. Dette suppleres med en række vurderinger af forskellige konkrete forhold vedrørende motivationsproblemer blandt arbejdsmarkedsparate ledige.

### **Sagsbehandlerens refleksioner vedrørende motivation**

Flertallet af interviewpersonerne havde en del overvejelser over, hvordan de opfatter og vurderer motivation blandt ledige.

For det første nævner flere interviewpersoner, at motivation er et normativt begreb, og at den offentlige diskussion om ledige ofte er negativt ladet, dvs. at motivationsproblematikken omhandler manglende motivation.

For det andet lægger interviewpersonerne vægt på, at motivation er et kontekstuel begreb, og at det derfor ikke er muligt at isolere 'viljen' til at komme i arbejde fra de mere praktiske og erfaringsmæssige omstændigheder, som den pågældende ledige befinder sig i. En del sagsbehandlere bemærker i den forbindelse, at manglende motivation ofte hænger sammen med manglende tro på at kunne komme i job, manglende selvværd eller uvidenhed i forhold til arbejdsmarkedet.

For det tredje fremhæver flere interviewpersoner, at selvom manglende eller begrænset jobsøgning er vigtigt i 'diagnosticeringen' af motivationsproblemer, så kan motivation ikke alene måles på aktiv jobsøgning. Der kan være andre årsager end manglende motivation – fx uvidenhed, generthed eller angst for at blive afvist – som kan ligge til grund for, at ledige ikke er aktive jobsøgere.

Endelig afspejler interviewene et mere grundlæggende dilemma i forbindelse med at vurdere lediges motivation generelt, fordi graden af motivation dels ikke er statisk, dels ikke kan ses uafhængigt af de job, der søges.

Disse forestillinger om motivationsbegrebets betydning spiller naturligvis ind på sagsbehandlerens besvarelser, og besvarelserne fremstår derfor snarere som en række refleksioner omkring forskellige forhold, der har indflydelse på lediges motivation, end som entydige vurderinger af 'motivationsgraden' blandt ledige.

## **Motivationsproblemer blandt ledige er komplekse**

Interviewene med sagsbehandlerne viser, at de vurderer, at flertallet af de arbejdsmarkedsparete ledige både i det kommunale system og i AF-systemet er meget motiverede for at søge arbejde. Da den lave ledighed samtidig betyder, at de fleste arbejdsmarkedsparete ledige kommer hurtigt i arbejde, er det således ikke dem, der 'fylder', når sagsbehandlerne taler om typer af motivationsproblemer. Sagsbehandlerne understreger samtidig, at der er en 'tung' gruppe af ledige tilbage, der bliver længere i systemerne, og at der blandt denne gruppe blandt andet findes motivationsproblemer.

Interviewene peger også på, at det er svært for interviewpersonerne at skelne motivationsproblemer fra praktiske problemer og/eller selvværdsspørgsmål eller ukendskab til arbejdsmarkedet. Der er derfor en tendens til, at sagsbehandlerne ser motivationsproblemer som afledt og påvirket af andre faktorer som fx familieforhold (enlige forsørgere), lavt selvværd eller manglende arbejdsidentitet. Af praktiske omstændigheder, som spiller en stor rolle for motivation, nævnes også, at ledige, der er blevet fyret, kan være utilbøjelige til at tro på, at de kan få et andet job, kan have lavt selvværd og/eller kan have svært ved at se sig selv i en anden type job. For mange af interviewpersonerne er det derfor svært at tale om motivation eller mangel på motivation 'i sig selv'. Sagsbehandlerne rapporterer dog, at de har ret nemt ved at afkode den lediges motivation, fx hvor bredt eller snævert de ledige søger, og om de overhovedet er interesserede i at få et arbejde.

Derudover understreger sagsbehandlerne, at motivation og motivationsproblemer må ses i relation til den pågældende ledige/den pågældende kategori af ledige. Der er stor forskel på, hvilken form motivationsproblemerne har for højtuddannede og ufaglærte. Ufaglærte er som regel parate til at søge bredt og opleves ikke som kræsne. Men motivationen til at søge job, som ser svære ud, eller som kræver kompetenceudvikling eller kurser, er ofte lille. Det samme gælder, hvis jobbet indebærer en lang transporttid. Faglærte og højtuddannede, derimod, er ofte indstillet på at rejse langt efter 'det rette arbejde', men er ikke motiverede til at søge job, der ligger uden for deres faglige og uddannelsesmæssige område, eller som ligger 'under' det – fx ufaglært arbejde såsom rengøring eller lager. Motivation er således 'fokuseret' – forstået på den måde, at en ledig godt kan være motiveret inden for eget jobområde, men ikke motiveret for at tage andre typer af job.

Endelig skal det bemærkes, at spredningen i svar er større blandt AF-konsulenter end blandt sagsbehandlere i kommunerne. AF-konsulenter er mere indbyrdes uenige om motivationsproblemets omfang, mens de kommunale sagsbehandlere stort set er enige om, at problemet er meget lille for den største gruppe og meget stort – men integreret i en række andre store problemer – for en lille gruppe.



# VILJE OG HOLDNING TIL ARBEJDE

## INDLEDNING

I dette kapitel ser vi på arbejdsmotivation hos arbejdsmarkedsparate ledige forstået som vilje til at have et arbejde. Først ser vi på de helt basale tilkendegivelser af, om man vil have et arbejde og i givet fald hvornår. Derefter ser vi på holdningstilkendegivelser vedrørende arbejde, selvforsørgelse og offentlig støtte. Til sidst folder vi motivationsbegrebet lidt mere ud, idet vi ser på tilkendegivelser af, hvilke generelle ønsker man har til et fremtidigt arbejde. Ud fra disse tilkendegivelser skitseres motivationsprofiler for forskellige grupper af arbejdsmarkedsparate ledige.

## VIL DE GERNE HAVE ET ARBEJDE?

### **Basal arbejdsmotivation**

I undersøgelsen har vi gennemført interview med 1.959 personer, som var tilmeldt AF som ledige i uge 21, 2006. Interviewene blev gennemført i uge 25-27. I løbet af de fire-seks uger mellem udtrækning og interview var 416 personer kommet i arbejde, og 133 var trådt ud af arbejdsstyrken (overgået til forskellige former for orlov, pension, uddannelse, revalidering mv.). 1.378 personer var stadigvæk ledige på interviewtidspunktet.

Når det handler om basal arbejdsmotivation, mener vi, det er mest rimeligt at gå ud fra, at de 416 personer, som er kommet i arbejde

mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, gerne ville have et arbejde. De 1.378 personer, som stadig var ledige på interviewtidspunktet, udgør den gruppe af interviewpersoner, der har gennemgået det fulde interviewskema. Dem har vi spurgt direkte, om de gerne vil have et arbejde (deltidsledige, om de gerne vil have et andet arbejde). Det er i interviewene blevet understreget, at der med arbejde menes beskæftigelse på arbejdsmarkedet i modsætning til fx ulønnet pasning af hus, hjem og børn. Blandt de 133 personer, som er trådt ud af arbejdsmarkedet, har nogle formodentlig ikke ønsket et arbejde, mens andre formodentlig har ønsket et arbejde. Går vi ud fra, at hhv. ingen eller alle af de 133 personer ønskede et arbejde, da de blev udtrukket, når vi frem til et interval for, hvor mange arbejdsmarkedsparete ledige der ønsker et arbejde. Tabel 2.1 gengiver interviewpersonernes arbejdsmarkedsstatus og ønske til arbejde.

**Tabel 2.1**

Arbejdsmarkedsrelation og ønske om beskæftigelse. Procent.

	Antal	Procent
Beskæftiget på interviewtidspunktet	416	22
Uden for arbejdsstyrken på interviewtidspunktet	133	7
Ledig på interviewtidspunktet, ønsker arbejde	1.050	56
Ledig på interviewtidspunktet, ønsker ikke arbejde	278	15
<b>I alt*</b>	<b>1.877</b>	<b>100</b>

\* Tabellen summer ikke til 1.959 på grund af manglende svar på jobønske-spørgsmålet og inkonsistens i svar vedrørende arbejdsmarkedsstatus.

Når vi går ud fra, at de 416 personer, som er kommet i arbejde, gerne ville have et arbejde, og at hhv. ingen eller alle af de 133 personer, som er trådt ud af arbejdsstyrken, gerne vil have et arbejde, når vi frem til følgende intervaller:

- 78-85 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige vil gerne have et arbejde
- 15-22 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige vil ikke have et arbejde.

Hvis vi alene ser på de 1.378 ledige, som stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet, ligger andelen af personer, som gerne vil have et arbejde, i den nedre del af intervallet.

- 79 pct. af de arbejdsmarkedsparate ledige med en ledighed på fire- seks uger eller længere vil gerne have et arbejde, mens 21 pct. ikke ønsker et arbejde.

Inden vi kommer ind på, hvilke svarforskelle der er mellem forskellige grupper af ledige, er der grund til at se på, hvilke begrundelser der angives for ikke at ønske beskæftigelse. I interviewsituationen har intervieweren indplaceret begrundelserne for ikke at ønske arbejde i 20 foruddefinerede kategorier. Fordelingen af begrundelser fra de 278 nej-sigere fremgår af tabel 2.2.

**Tabel 2.2**

Hvorfor vil De ikke have et (andet) arbejde? Procent.

Årsag	Procent
Er tilfreds med det arbejde, jeg allerede har	19
Er aktiveret nu, og vil gerne gøre det færdigt	15
Har tilsagn om at påbegynde et job senere	14
Har fået tilsagn om optagelse på en uddannelse	6
Forventer at blive genansat, men har ikke tilsagn	6
Sygdom, handicap	5
Vil gerne være ledig i en periode (med understøttelse)	3
Kan alligevel ikke få et arbejde	3
Vil hellere starte på en (ordinær) uddannelse	3
Tror ikke, at der er noget arbejde	3
Jeg vil hellere passe min familie	3
Planlægger at starte egen virksomhed	2
Har ikke lyst til at arbejde	2
Har ikke tid, fordi jeg arbejder for andre	1
Venter på udfaldet af en førtidspensionssag/er førtidspensionist	1
Venter på at påbegynde et revalideringsforløb	1
Venter på at påbegynde et aktiveringstilbud	1
Jeg vil hellere passe mine børn selv	1
Jeg kan ikke få passet mine børn i offentlig pasning	1
Har ikke tid, fordi jeg arbejder for mig selv derhjemme	0
Anden årsag	15
<b>I alt</b>	<b>107</b>
Ingen årsag angivet	4
Beregningsgrundlag	278

Bemærk, at begrundelserne summer til 107 pct. + 4 pct., hvor der ikke er angivet nogen årsag. Dette skyldes, at der er enkelte tilfælde, hvor svarene har givet anledning til flere afkrydsninger. Omfanget af dette sammenfald kan illustreres med det forhold, at mens de øverste seks begrundelser summer til små 66 pct. i tabellen, så er det reelt 60 pct. af de 278 nej-sigere, der er indeholdt i disse kategorier.



Ud af de mange svarmuligheder er det tre definerede kategorier, der samlet har mere end 10 pct. af de 278 relevante svarpersoner:

- 19 pct. af de 278 svarpersoner angiver at være tilfredse med det arbejde, de allerede har. Hovedparten (88 pct.) af disse svarpersoner tilhører gruppen af deltidsledige i undersøgelsen. Der kan også være tale om interviewpersoner, der refererer til fx sort arbejde eller andre former for beskæftigelse, som ikke hører til på det formelle arbejdsmarked.
- Det er 15 pct. af svarpersonerne, der som begrundelse for ikke aktuelt at ønske arbejde angiver at være aktiverede og gerne vil færdiggøre aktiveringsforløbet først.
- Det er 14 pct. af de relevante svarpersoner, der som begrundelse for ikke aktuelt at ønske arbejde angiver allerede at have tilsagn om et job. Disse svarpersoner kan formodes at være i en venteposition frem til tiltrædelsen af et nyt job.

Som det fremgår, er et nej ikke altid ensbetydende med en direkte afvisning af at være på arbejdsmarkedet. Nogle af nej-sigerne kan siges at være i en form for venteposition. Omvendt kan det konstateres, at nogle har forbehold og betingelser knyttet til ønsket om arbejde.

### **Forskelle med hensyn til basal arbejdsmotivation**

I datamaterialet er det blevet undersøgt, hvordan svarene på spørgsmålet: Vil De gerne have et (andet) arbejde? varierer hen over forskellige grupperinger af de ledige. I det følgende beskrives disse variationer i forhold til de mest grundlæggende kendetegn (primære uafhængige variable) i datamaterialet. Det skal bemærkes, at disse forskelle – og resultaterne i resten af kapitlet i øvrigt – er beregnet på grundlag af svar fra de 1.378 personer, som stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet. Det er, som nævnt, kun personerne i denne gruppe, der i undersøgelsen har gennemgået det fulde interviewskema. Der gengives og diskuteres kun forskelle, der er signifikante i regressionsanalyse.

Når man opdeler de ledige i undersøgelsen efter alder, kan der iagttages forskelle på, hvad der svares på spørgsmålet: Vil De gerne have et (andet) arbejde? Svarfordelingerne fremgår af tabel 2.3. Forskellene er signifikante.

**Tabel 2.3**

Vil De gerne have et (andet) arbejde? (Alder). Procent.

	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-65 år	I alt
Ja	77	80	85	83	81	59	79
Nej	23	20	15	17	19	41	21
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	146	342	301	155	239	145	1.328

Det er de midaldrende svarpersoner i undersøgelsen, der er mest tilbøjelige til at svare, at de gerne vil have et arbejde. Inden for alle aldersgrupper mellem 30 og 59 år har mere end 80 pct. svaret, at de gerne vil have et arbejde. Blandt de yngste svarpersoner er der lidt mindre end 80 pct., der svarer, at de gerne vil have et arbejde. Mest markant er forskellen mellem de midaldrende og de 60-65-årige, hvoraf 59 pct. svarer, at de gerne vil have et andet arbejde.

Opdeles svarene i undersøgelsesmaterialet efter interviewpersonernes hovedbeskæftigelse – dvs. efter, om der er tale om dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere eller deltidsledige – så kan der iagttages forskelle, som er signifikante i regressionsanalyse. Forskellene fremgår af tabel 2.4.

**Tabel 2.4**

Vil De gerne have et (andet) arbejde? (Beskæftigelsessituation). Procent.

	Kontanthjælpsmodtagere	Dagpenge- modtagere	Deltidsledige	I alt
Ja	79	84	57	79
Nej	21	16	43	21
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	105	998	225	1.328

Mens det er omkring 80 pct. af både kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere, der svarer, at de gerne vil have et arbejde, er det kun 57 pct. af de deltidsbeskæftigede, der tilkendegiver gerne at ville have et andet arbejde. Denne tydelige forskel i svarene mellem deltidsledige og de øvrige grupper er signifikant. Den indbyrdes forskel mellem kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere er ikke signifikant. Forskellene kan indikere, at en stor gruppe deltidsledige ikke ønsker forandringer i

deres beskæftigelsessituation. Gruppen af deltidsledige i undersøgelsen omfatter såvel lønmodtagere som selvstændige.

Hvis man opdeler undersøgelsesmateriale efter, hvorvidt interviewpersonerne deltager i aktivering eller ej, kan der iagttages forholdsvis tydelige og statistisk set signifikante forskelle i tilkendegivelserne af, om man ønsker arbejde eller ej. Disse forskelle fremgår af tabel 2.5.

**Tabel 2.5**

Vil De gerne have et (andet) arbejde? (Aktiveringsstatus). Procent.

	Ikke-aktiverede	Aktiverede	I alt
Ja	81	71	79
Nej	19	29	21
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	1.086	242	1.328

Blandt de svarpersoner, der ikke deltager i aktivering, svarer 81 pct., at de gerne vil have et arbejde. Blandt de svarpersoner, der er i aktivering, er det derimod kun 71 pct., der tilkendegiver gerne at ville have et job. De her beskrevne forskelle mellem aktiverede og ikke-aktiverede går igen inden for grupperne af hhv. dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere.

Opdelt efter de lediges erhvervsuddannelse fremtræder der også forskelle i tilkendegivelserne af, om man ønsker arbejde eller ej. Disse forskelle, som er signifikante i regressionsanalyse, fremgår af tabel 2.6.

**Tabel 2.6**

Vil De gerne have et (andet) arbejde? (Erhvervsuddannelse). Procent.

	Ufaglært	Faglært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang videreg. uddannelse	I alt
Ja	77	75	80	82	88	79
Nej	23	25	20	18	12	21
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	413	374	189	175	177	1.328

Som det fremgår af tabellen, er der en tendens til, at jo længere uddannelse de ledige har, jo større tilslutning er der til ønsket om at få et

arbejde. Mens det er godt tre fjerdedele af de ufaglærte eller lærlingeuddannede interviewpersoner, der tilkendegiver gerne at ville have et arbejde, så er det næsten ni ud af ti, når vi ser på gruppen med lang videregående uddannelse.

Opsamlende giver undersøgelsen på dette område følgende indikationer:

- Alt i alt vil 78-85 pct. af de arbejdsmarkedsparate ledige gerne have et arbejde, mens 15-22 pct. ikke ønsker arbejde.

Her er det forudsat, at personer, der er kommet i beskæftigelse mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, gerne ville have et arbejde. Personer, der er trådt ud af arbejdsstyrken mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, er medregnet som enten arbejdsønskende eller ikke-arbejdsønskende.

Ser men alene på personer, der stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet, viser undersøgelsen, at:

- 79 pct. af de arbejdsmarkedsparate ledige med en ledighed på fire-seks uger eller længere vil gerne have et arbejde, mens 21 pct. ikke ønsker et arbejde.

Regressionsanalyse af datamaterialet viser, at der inden for visse grupper af arbejdsmarkedsparate ledige med en ledighed på fire-seks uger eller længere er markant flere end gennemsnittet, der ikke ønsker (andet) arbejde:

- Blandt de 60-65-årige er det 41 pct., der ikke ønsker arbejde
- Blandt deltidsledige 43 pct.
- Blandt aktiverede er det 29 pct.

Omvendt er der enkelte grupper, der skiller sig ud ved, at der er færre, som ikke ønsker et arbejde:

- Blandt arbejdsmarkedsparate ledige med lang videregående uddannelse er det 12 pct., der ikke ønsker et arbejde
- Blandt de 40-49-årige (midaldrende) er det 15 pct., der ikke ønsker et arbejde.

De mest hyppige begrundelser, der gives for ikke at ønske arbejde, er:

- tilfredshed med nuværende arbejde (deltidsledige)
- ønsker at færdiggøre aktiveringsforløb
- har tilsagn om at påbegynde et arbejde senere
- har fået tilsagn om optagelse på uddannelse
- forventer genansættelse, men har ikke tilsagn
- sygdom/handicap.

Samlet set er det 60 pct. af dem, som ikke ønsker job, der anfører en af disse begrundelser for ikke at ønske sig et arbejde.

### **Arbejdsmotivation i en tidshorizont**

Hvis ønsket om at få et arbejde betragtes som en indikator for lediges arbejdsmotivation, er det relevant at få belyst den tidshorizont, som ønsket bestemmes i. Der er forskel på gerne at ville have et arbejde inden for få dage og så at ville have det om et år. I undersøgelsen har vi stillet interviewpersonerne over for en graderet tidshorizont og bedt dem om at tage stilling til, hvornår de evt. gerne ville have et arbejde. De interviewpersoner, der allerede havde tilkendegivet gerne at ville have et arbejde, blev bedt om at angive, hvornår de gerne ville have arbejde, hvis de selv kunne bestemme tidspunktet. De interviewpersoner, der havde tilkendegivet, at de ikke ønskede et arbejde, blev bedt om at tage stilling til, om de gerne ville have arbejde på et senere tidspunkt. Svarene fra de to grupper behandles i det følgende.

Det skal erindres, at tallene i det følgende er beregnet ud fra svar fra de 1.378 interviewpersoner, som stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet, dvs. personer, der har været ledige i fire-seks uger eller længere.

Samlet set svarede 47 pct. af svarpersonerne, at de gerne ville have et arbejde her og nu, hvis de selv kan bestemme tidspunktet. 58 pct. ønskede at få et arbejde inden for en uge.

Mellem mænd og kvinder er der moderate til tydelige forskelle i svarene. Dette fremgår af tabel 2.7. Forskellene er signifikante i regressionsanalyse.

**Tabel 2.7**

Vil De have et (andet) arbejde og i givet fald hvornår, hvis De selv kan bestemme tidspunktet? (Køn). Procent.

	Kvinder	Mænd	I alt
Ja, her og nu	43	55	47
Ja, om få dage	4	6	5
Ja, om en uge	6	6	6
Ja, om ca. 14 dage	2	2	2
Ja, om ca. 1 måned	10	6	9
Ja, om ca. 2 måneder	5	3	4
Ja, om ca. 3 måneder	2	0	1
Ja, om fire-seks måneder	1	1	1
Ja, om 7-12 måneder	1	0	1
Ja, efter 1 år eller senere	2	1	2
Nej, Vil ikke have et (andet) arbejde	23	19	21
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	847	448	1.295

Blandt mændene har 67 pct. tilkendegivet, at de gerne ville have et arbejde inden for en uge, mens det er 53 pct. blandt kvinderne.

Blandt de interviewpersoner, der først tilkendegav ikke at ville have et arbejde, var der en del, der ændrede synspunkt, når de blev præsenteret for en tidshorison. En fjerdedel af disse ville alligevel gerne have et arbejde inden for en tidshorison på et år. Godt en tredjedel tilkendegav alligevel gerne at ville have et arbejde efter et år eller senere, mens det var 40 pct., der helt fastholdt, at de slet ikke ville have et arbejde. Opdeles svarene efter alder, skiller svarene fra de ældre grupper sig tydeligt og signifikant ud fra de øvrige (se tabel 2.8).

**Tabel 2.8**

Vil De have et (andet) arbejde på et senere tidspunkt? (Alder). Procent.

	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-65 år	I alt
Ja, inden for 1 år	17	35	52	17	15	14	25
Ja, efter 1 år eller senere	79	44	33	58	18	4	35
Nej, vil slet ikke arbejde	3	22	15	25	67	82	40
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	29	55	27	12	33	49	205

Blandt de 55-59-årige og de 60-65-årige er det hhv. 67 og 82 pct. af de svarpersoner, der i forvejen havde tilkendegivet ikke at ville have et

arbejde, som fastholdt synspunktet, når de blev stillet over for en tidshorizont. Blandt de øvrige aldersgrupperinger varierer det tilsvarende tal mellem 3 og 25 pct. Forskellene mellem disse grupper indbyrdes er ikke statistisk signifikante i undersøgelsesmaterialet, hvor beregningsgrundlaget på denne undergruppering er begrænset.

Disse resultater synes at give anledning til i hvert fald to iagttagelser vedrørende de ikke så arbejdsmotiverede ledige. For det første er der en gruppe arbejdsmarkedsparete ledige, som ikke af sig selv ytrer ønske om at få et arbejde, men alligevel tilkendegiver at være interesserede, når man taler om arbejde inden for en vis tidshorizont. Her kan der være tale om personer, der lettere kan bringes i beskæftigelse med en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Heroverfor står en gruppe af ikke motiverede fortrinsvis ældre ledige, der for alvor synes at holde fast i ikke at ønske et arbejde, hverken på kort eller langt sigt. Hvis ytringerne fra denne gruppe er et reelt mål på deres arbejdsmotivation, peger det på en alvorlig barriere for øget arbejdsmarkedsdeltagelse.

## HOLDNINGER TIL ARBEJDE, SELVFORSØRGELSE OG OFFENTLIG STØTTE

Hos ethvert menneske hænger motivation og holdninger sammen. Dette gælder selvfølgelig også for arbejdsmotivation. I offentlige og politiske diskussioner om arbejdsmotivation bringes de lediges holdninger til arbejde ofte på banen. Ofte er det holdninger til arbejde, selvforsørgelse og støtte fra det offentlige, der diskuteres. I denne undersøgelse har vi bedt interviewpersonerne om at besvare spørgsmål, der omhandler disse emner, for således at kunne belyse en holdningsmæssig kontekst for arbejdsmotivation.

For at belyse arbejdsmarkedsparete lediges holdninger til selvforsørgelse blev interviewpersonerne stillet spørgsmålet: I hvilken grad mener De, at arbejde er vigtigt for at kunne forsørge sig selv og sin familie? Svarene indikerer, at det altovervejende flertal af arbejdsmarkedsparete ledige lægger vægt på arbejde som en vigtig kilde til forsørgelse, 79 pct. af interviewpersonerne mener, at arbejde *i høj grad*, og 18 pct. *i nogen grad*, er vigtigt for at kunne forsørge sig selv og sin familie. Det er 4 pct., der udtrykker den holdning, at arbejde kun *i ringe grad* eller *slet ikke* er vigtigt for at kunne forsørge sig selv og sin familie.

Når man opdeler svarene efter interviewpersonernes procentuelle ledighed siden skoletiden, kan der iagttages forskelle mellem grupperne. Ledighed siden skoletiden er den eneste af de primære variable, der giver anledning til systematiske og signifikante svarforskelle i regressionsanalyse. Forskellene fremgår af tabel 2.9.

**Tabel 2.9**

I hvilken grad mener De, at arbejde er vigtigt for at kunne forsørge sig selv og sin familie? (Ledighedsandel siden skoletid). Procent.

	0-3 pct.	3-10pct.	10-25 pct.	25-100 pct.	I alt
I høj grad	84	79	77	73	79
I nogen grad	15	17	20	23	18
I ringe grad	1	3	2	4	3
Slet ikke	0	0	1	1	1
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	261	410	357	136	1.164

Som det fremgår af tabel 2.9, er der en sammenhæng mellem, hvor meget interviewpersonerne har været ledige siden deres skoletid og så deres opfattelse af, hvor vigtigt det er at have arbejde for at forsørge sig selv og sin familie. Jo mere man har været ledig, jo mindre lægger man vægt på arbejde som kilde til forsørgelse. Det skal dog understreges, at der ikke i nogen af ledighedskategorierne er flere end 5 pct., der svarer *i ringe grad* eller *slet ikke*. Forskydningerne sker altså overvejende inden for de svar-kategorier, der lægger vægt på arbejde som kilde til selvforsørgelse.

Ingen af de øvrige primære baggrundsvARIABLE giver anledning til systematiske og signifikante forskelle på dette holdningsspørgsmål.

For yderligere at belyse arbejdsmarkedsparete lediges holdninger til arbejde og selvforsørgelse stillede vi i undersøgelsen spørgsmålet: I hvilken grad ville De – alt i alt – foretrække at arbejde frem for at modtage dagpenge/kontanthjælp? Svarene opdelt efter alder fremgår af tabel 2.10.



**Tabel 2.10**

I hvilken grad ville De – alt i alt – foretrække at arbejde frem for at modtage dagpenge/kontanthjælp? (Alder). Procent.

	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-65 år	I alt
I høj grad	88	88	81	79	73	78	81
I nogen grad	9	12	16	20	21	17	16
I ringe grad	1	0	2	0	3	5	2
Slet ikke	1	1	1	1	2	0	1
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	143	347	310	154	248	147	1.349

Langt den overvejende del af interviewpersonerne tilkendegiver at ville foretrække arbejde frem for dagpenge eller kontanthjælp, 81 pct. svarer *i høj grad* at ville foretrække arbejde, 16 pct. svarer *i nogen grad*. 3 pct. svarer, at de *i ringe grad* eller *slet ikke* ville foretrække arbejde. Opdelt efter alder er der forskelle på, hvordan interviewpersonerne svarer. Tendensen er, at de yngre og midaldrende arbejdsmarkedsparete ledige lægger mere vægt på arbejde end de ældre.<sup>3</sup> Der er dog ikke mere end 5 pct. inden for nogen af aldersgrupperne, der kun *i ringe grad* eller *slet ikke* ville foretrække arbejde frem for dagpenge eller kontanthjælp.

Alt i alt indikerer svarene på dette og det forud præsenterede holdningsspørgsmål, at langt de fleste arbejdsmarkedsparete ledige lægger stor vægt på arbejde som kilde til forsørgelse, og at de ville foretrække arbejde frem for dagpenge eller kontanthjælp.

For at belyse arbejdsmarkedsparete lediges holdning til indholdet af deres ledighedsforløb – særligt til elementer af såkaldt aktiv arbejdsmarkedspolitik – stillede vi spørgsmålet: Når De tænker på den periode, hvor De har modtaget dagpenge/kontanthjælp, ville de så helst modtage dagpenge/kontanthjælp og være i fred eller modtage dagpenge/kontanthjælp og tage imod tilbud og vejledning fra Arbejdsformidlingen/kommunen? Alt i alt svarede en tredjedel af interviewpersonerne, at de ville foretrække at være i fred, mens to tredjedele tilkendegav at foretrække tilbud og vejledning fra myndighederne. Ønsket om ikke at deltage i aktivering kan være begrundet i to forskellige forhold: enten at den ledige ikke ønsker at komme i arbejde, eller at den ledige ikke ønsker hjælp til at komme i arbejde.

3. De 50-54-årige adskiller sig ikke signifikant fra de øvrige grupper. Der er heller ikke signifikant forskel mellem de to ældste grupper indbyrdes.

Hvis man ser nærmere på, hvordan svarene varierer mellem aktiverede og ikke-aktiverede, kan der iagttages en forskel. Dette fremgår af tabel 2.11.

**Tabel 2.11**

Ville De helst modtage dagpenge/kontanthjælp og være i fred eller tage imod tilbud og vejledning fra Arbejdsformidlingen/kommunen? (Aktiveringsstatus). Procent.

	Ikke-aktiverede	Aktiverede	I alt
Være i fred	34	22	32
Tage imod tilbud og vejledning fra AF/ kommunen	66	78	68
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	1.037	231	1.268

Blandt de interviewpersoner, der er i aktivering, er der flere, som foretrækker at modtage tilbud og vejledning, end der er blandt de interviewpersoner, som ikke er i aktivering. Dette resultat kunne tyde på, at erfaring med aktivering i en del tilfælde medvirker til at mindske modvilje mod aktivering – alt andet lige.

Opdeles svarene efter interviewpersonernes alder, fremtræder der også forholdsvis klare og signifikante forskelle. Dette fremgår af tabel 2.12.

**Tabel 2.12**

Ville De helst modtage dagpenge/kontanthjælp og være i fred eller tage imod tilbud og vejledning fra Arbejdsformidlingen/kommunen? (Alder). Procent.

	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-65 år	I alt
Være i fred	25	29	27	33	37	46	32
Tage imod tilbud og vejledning fra AF/ kommunen	75	71	73	67	63	54	68
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	139	327	285	146	233	138	1.268

Som det også fremgår af tabellen, er det de ældre – dvs. personer over 55 og især over 60 – der skiller sig ud fra de øvrige aldersgrupper. Blandt de

ældre ledige er der således nogle flere end blandt de yngre, der tilkendegiver, at de ville foretrække at være i fred frem for at modtage tilbud fra Arbejdsformidlingen eller kommune. Næsten halvdelen af de 60-65-årige ville foretrække at være i fred, mens denne andel svinger mellem en fjerdedel og en tredjedel for de 18-54-årige. Noget tyder således på, at der er en betragtelig del af de ældre arbejdsmarkedsparete ledige, der har indstillet sig på ikke mere at skulle deltage aktivt på arbejdsmarkedet.

Vi har undersøgt, om svarene på de tre spørgsmål om holdninger til arbejde, selvforsørgelse og offentlig støtte hænger sammen med, om svarpersonerne ønsker arbejde eller ej. I regressionsanalyser, der tager højde for almindelige baggrundsvARIABLE, fremgår det, at svarene på to af spørgsmålene varierer sammen med ønske om arbejde. Blandt svarpersoner, der foretrækker arbejde frem for offentlig forsørgelse, er der flere, som gerne vil have et arbejde, end der er blandt personer, der ikke foretrækker arbejde frem for forsørgelse. En lignende forbindelse gør sig gældende for personer, der er positive over for at modtage tilbud og vejledning fra AF eller kommune. Blandt disse er der flere, der gerne vil have arbejde, end der er blandt personer, der foretrækker at modtage dagpenge eller kontanthjælp og være i fred. Der er således en vis sammenhæng mellem – på den ene side – lediges holdninger til arbejde, selvforsørgelse og offentlig støtte, og – på den anden side – om de ønsker arbejde eller ej.

## OPSAMLING

Angående arbejdsmarkedsparete lediges basale arbejdsmotivation viser undersøgelsen, at:

- 78-85 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige gerne vil have et arbejde, mens 15-22 pct. ikke ønsker arbejde.

Her er det forudsat, at personer, der er kommet i beskæftigelse mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, gerne ville have et arbejde. Personer, der er trådt ud af arbejdsstyrken mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, er medregnet som enten arbejdsønskende eller ikke-arbejdsønskende.

Ser men alene på personer, der stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet, viser undersøgelsen, at:

- 79 pct. af de arbejdsmarkedsparate ledige med en ledighed på fire-seks uger eller længere gerne vil have et arbejde, mens 21 pct. ikke ønsker et arbejde.

De svarpersoner, som tilkendegiver, at de ikke ønsker et arbejde, angiver typisk følgende begrundelser:

- tilfredshed med nuværende arbejde (deltidsledige)
- ønsker at færdiggøre aktiveringsforløb
- har tilsagn om at påbegynde et arbejde senere
- har fået tilsagn om optagelse på uddannelse
- forventer genansættelse, men har ikke tilsagn
- sygdom/handicap.

Alt i alt er det 60 pct. af nej-sigerne, der anfører en af disse begrundelser for ikke at ville have et arbejde.

Inden for visse grupper af arbejdsmarkedsparate ledige med en ledighed på fire-seks uger eller længere, er der markant flere end gennemsnittet, der ikke ønsker (andet) arbejde. Det gælder især ældre ledige (60-65-årige) og deltidsledige. I begge grupper er der mere end 40 pct., som ikke ønsker et arbejde (eller et andet arbejde for de deltidsledige).

Omvendt er der blandt fuldtidsledige dagpengemodtagere og blandt ledige med lang videregående uddannelse hhv. 84 og 88 pct., som gerne vil have et arbejde.

Hvis man ser på, hvornår svarpersonerne gerne vil have et arbejde, hvis de selv kunne bestemme, viser undersøgelsen, at:

- 47 pct. svarpersonerne gerne vil have et arbejde her og nu
- 58 pct. gerne vil have arbejde inden for en uge, og
- 69 pct. gerne vil have arbejde inden for en måned.

De resterende 31 pct. er fordelt sådan, at 10 pct. først vil have et arbejde efter en måned, mens 21 pct. ikke vil have et arbejde.

Lidt flere mænd end kvinder vil gerne have et arbejde inden for en kort tidshorison.

I forhold til spørgsmål om holdninger til arbejde, selvforsørgelse og offentlig støtte kan det konstateres, at langt de fleste svarpersoner lægger stor vægt på arbejde som kilde til forsørgelse, og at de ville foretrække arbejde frem for dagpenge eller kontanthjælp. Blandt de 60-65-årige er det dog op mod halvdelen af svarpersonerne, som ville foretrække at modtage dagpenge eller kontanthjælp og være i fred frem for at modtage tilbud og vejledning fra myndighederne. Undersøgelsen viser en vis sammenhæng mellem – på den ene side – lediges holdninger til arbejde, selvforsørgelse og offentlig støtte, og – på den anden side – om man ønsker arbejde eller ej. Blandt personer, der foretrækker arbejde frem for offentlig forsørgelse, eller som er positive over for tilbud og vejledning fra AF eller kommune, er der flere, som gerne vil have arbejde, end der er blandt personer med de modsatte holdninger.

# FLEKSIBILITET I ARBEJDSUDBUDET

## INDLEDNING

I denne undersøgelse betragtes fleksibilitet i arbejdsudbuddet som et aspekt af arbejdsmotivation. En ting er, om man ønsker et arbejde, en anden ting er, hvor langt man vil strække sig på forskellige områder – altså hvor fleksibel man er – i forhold til dette arbejde. I dette kapitel er fleksibilitet forsøgt indfanget gennem flere dimensioner.

Den første dimension er økonomisk fleksibilitet. Økonomisk fleksibilitet drejer sig om, hvad man angiver som den laveste acceptable løn (også kaldet reservationslønnen), samt hvor stor forskellen er mellem ens forventede løn og reservationslønnen. Yderligere er der spurgt til, hvorvidt man er villig til at arbejde for det samme som eller mindre end det, man får udbetalt i dagpenge eller kontanthjælp. Endelig er der spurgt til – hvis ikke interviewpersonen vil arbejde for det samme som eller mindre end, de nu får udbetalt – hvor meget mere han/hun skal have til rådighed om måneden for at påtage sig et arbejde.

Den anden dimension er en tidslig dimension forstået som, hvornår svarpersonen ville kunne starte et arbejde – om personen ville kunne starte dagen efter, inden for en eller flere uger eller først senere.

Den tredje dimension er også en tidslig dimension – men forstået som arbejdstidens placering. Her er fleksibiliteten søgt indkredset gennem, at man har spurgt til, hvilke arbejdstider svarpersonen er villig til at påtage sig (natarbejde, aftenarbejde, weekendarbejde, skiftende

arbejdstider), samt om svarpersonen er villig til at tage et midlertidigt arbejde.

Den fjerde dimension ved fleksibilitet er geografisk. Der er for det første spurgt til, hvorvidt svarpersonen er villig til at flytte for at få et varigt arbejde. For det andet er der spurgt til, hvor lang tid personen er villig til at bruge på den daglige transport til og fra arbejde. Den daglige transporttid kan også ses som en tidslig dimension, idet den kommer ud over den almindelige arbejdstid, men er i det følgende placeret under den geografiske dimension.

Endelig har vi spurgt til, hvilken betydning den ledige tillægger andres opfattelse af et eventuelt job med hensyn til jobbet indhold og virksomheden, samt hvilken betydning den ledige tillægger andres opfattelse af deres nuværende situation som ledig.

Disse dimensioner vil blive gennemgået i det følgende. Der er inddraget forklarende faktorer, fx alder og uddannelse, hvor disse har en klar (signifikant) betydning for fleksibiliteten. Der er – for overskuelighedens skyld – udeladt tabeller over enkelte signifikante sammenhænge, hvor sammenhængen ikke var stærk. Disse sammenhænge nævnes i teksten.

Det skal bemærkes, at resultaterne i kapitlet er baseret på svar fra de 1.378 svarpersoner, som stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet. De 549 personer, der enten er kommet i arbejde eller er trådt ud af arbejdsstyrken mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, er ikke blevet stillet fleksibilitetsspørgsmål. Svarpersonerne i kapitlet er således arbejdsmarkedsparatte ledige, der har været ledige i fire-seks uger eller mere.

## ØKONOMISK FLEKSIBILITET

Man kan vælge forskellige indikatorer for økonomisk fleksibilitet. I denne undersøgelse ser vi på forventet løn og reservationsløns samt på spørgsmål, der omhandler det økonomiske incitament i forhold til den ydelse, som svarpersonen får – dagpenge eller kontanthjælp.

### **Forventet løn og reservationsløns**

Svarpersonernes forventede løn belyses ved spørgsmålet: Hvor meget regner De med at tjene før skat, når De får et arbejde? Svarpersonernes

reservationsløn belyses ved spørgsmålet: Hvad er den laveste løn før skat, De ville acceptere for at tage et almindeligt arbejde? I dette afsnit bruges reservationslønnen som et udtryk for den *absolutte* økonomiske fleksibilitet – jo lavere reservationsløn, desto større absolut fleksibilitet. Vi taler også om en *relativ* økonomisk fleksibilitet: Forholdet mellem reservationslønnen og den forventede løn udregnet for hver enkelt person er et mål for, hvor langt under en lønforventning man er villig til at gå – jo lavere procentsats af den forventede løn, desto større relativ fleksibilitet.

Svarpersonerne har haft mulighed for at svare ud fra, både hvor meget de forventer/vil acceptere i timen, om ugen, pr. 14. dag og om måneden. Dette er derefter omregnet til månedslønninger.

Der hæfter sig en vis usikkerhed til disse tal. Nogle svarpersoner kan fx have taget udgangspunkt i en forventet løn uden pension, andre i en forventet løn med pension, en del kan desuden formodes kun at kunne give en omtrentlig angivelse af deres forventede løn samt af reservationslønnen. Idet vi ikke har en referencegruppe af ledige, der har fået arbejde, ved vi ikke, om svarpersonernes forventede løn er realistisk. Sammenligner man i stedet de lediges lønforventninger med befolkningens opnåede lønninger (fra Danmarks Statistik), finder vi, at medianen for interviewpersonernes lønforventning er 20.000 kr., mens medianen i de opnåede lønninger i befolkningen er 22.000 kr. Interviewpersonernes lønforventninger er altså lavere end den løn, der opnås i befolkningen. Det kan dog anføres, at mindstelønnen for kasseekspedition er ca. 16.000 kr. om måneden. I tabel 3.1 nedenfor er vist et gennemsnit for svarpersonernes reservationsløn, spredningen på reservationslønnen og forholdet mellem reservationslønnen og den forventede løn.

Tabel 3.1 viser, at den gennemsnitlige reservationsløn ligger på 18.940 kr. om måneden. Standardafvigelsen – hvor langt respondenterne i gennemsnit ligger fra gennemsnittet – er på ca. 8.000 kr. Nærmere analyse viser også, at ca. 10 pct. af samtlige angiver en reservationsløn under 14.000 kr., mens ca. 32 pct. angiver en reservationsløn på mindst 32.000 kr.



**Tabel 3.1**

Hvad er den laveste løn per måned før skat, De ville acceptere for at tage et almindeligt arbejde? Kroner og procent.

	Reservationsløn, gennemsnit, kr.	Reservationsløn, standardkr. afvigelse, kr.	Reservationsløn, andel af forventet løn, pct.	Beregningsgrundlag
<b>I alt</b>	<b>18.940</b>	<b>8.017</b>	<b>84</b>	<b>1.174</b>
Alder				
18-29 år	17.666	10.074	90	131
30-39 år	18.888	8.727	84	319
40-49 år	19.098	8.521	81	251
50-54 år	19.288	4.998	85	133
55-59 år	18.855	5.282	87	212
60-65 år	19.981	9.029	85	128
Køn				
Kvinde	18.472	9.032	86	767
Mand	19.810	5.576	83	407
Beskæftigelses- og aktiverings-situation				
Kontanthjælpsmodtager, ikke-aktiveret	15.729	4.750	88	71
Kontanthjælpsmodtager, aktiveret	13.923	3.928	72	12
Kontanthjælpsmodtager, alle	15.538	4.676	86	83
Dagpengemodtager, ikke-aktiveret	19.609	8.557	83	689
Dagpengemodtager, aktiveret	17.347	3.625	83	196
Dagpengemodtager, alle	19.098	7.779	83	885
Deltidsledig	19.538	9.627	89	206
Erhvervsuddannelse				
Ufaglært	17.238	7.602	91	339
Faglært	18.716	3.847	83	341
Kort videreg. uddannelse	18.512	7.264	90	160
Mellemlang videreg. uddannelse	19.725	10.983	83	162
Lang videreg. Uddannelse	22.232	10.542	78	172
Ledighedsandel siden skoletiden				
0-3 procent	20.144	8.553	86	261
3-10 procent	19.426	9.539	86	414
10-25 procent	18.175	6.083	82	360
25-100 procent	17.203	5.500	83	139

Både reservationsløn og forholdet mellem forventet løn og reservationsløn er dog forskellige mellem forskellige grupper.

Samlet viser tabellen, at svarpersonerne har en forholdsvis høj reservationsløn – ikke mindst hvis man holder tallene op imod mindstelønnen inden for fx kasseekspedientarbejde. Svarpersonerne er i gennemsnit villige til at arbejde for 84 pct. af deres forventede løn.

Hvis man opdeler den forventede løn på aldersgrupper, finder man, at de 40-49-årige har den højeste relative fleksibilitet forstået som spændet mellem reservationsløns og forventet løn, mens de yngste (18-29 årige) har den laveste reservationsløns med 17.666 kr. og dermed den højeste absolutte økonomiske fleksibilitet. Dog er spredningen også meget stor i denne gruppe, og de har også den laveste relative økonomiske fleksibilitet, dvs. det mindste spænd mellem forventet løn og reservationsløns.

Mandlige svarpersoner har en højere reservationsløns (ca. 1.300 kr.) end kvindelige svarpersoner. Spredningen er dog noget større for kvinderne. Ser man på den relative økonomiske fleksibilitet er mænd dog mere fleksible end kvinder – de både forventer og kræver således en højere løns end kvinder, men er villige til at fravige deres lønsforventning i højere grad, end kvinder er.

Også beskæftigelsessituationen har en indflydelse på reservationsløns. Kontanthjælpsmodtagerne har generelt en lavere reservationsløns end dagpengemodtagerne. Gruppen af aktiverede kontanthjælpsmodtagere er meget lille (12 personer) og vil derfor ikke blive kommenteret særskilt. De ikke-aktiverede kontanthjælpsmodtagere har en lav reservationsløns (15.729 kr.), men spændet mellem forventet løns og reservationsløns er ikke stort – de forventer og kræver forholdsvis mindre end forsikrede ledige. De ikke-aktiverede dagpengemodtagere har den højeste reservationsløns (ca. 19.600 kr.), men forholdet mellem reservationsløns og forventet løns viser, at de også har en høj lønsforventning. De aktiverede dagpengemodtagere har en betydeligt lavere reservationsløns end de ikke-aktiverede dagpengemodtagere med ca. 17.300 kr. Og de har samme forhold mellem lønsforventning og reservationsløns som de ikke-aktiverede dagpengemodtagere.

Ledighedsandelen (hvor stor en andel af tiden siden skolen, man har været ledig) har også en betydning for den økonomiske fleksibilitet. Jo mindre svarpersonen har været ledig, jo højere er deres absolutte økonomiske fleksibilitet forstået som reservationsløns, og jo lavere relativ økonomisk fleksibilitet har de forstået som forholdet mellem reservationsløns og forventet løns.

Også erhvervsuddannelsen har en indflydelse på både absolut økonomisk fleksibilitet, altså reservationsløns, og relativ økonomisk fleksibilitet, altså forholdet mellem reservationsløns og forventet løns. De ufaglærte svarpersoner har den laveste reservationsløns med 17.238 kr., mens svarpersoner med lang videregående uddannelse har den absolut

højeste reservationsløn med 22.232 kr. Det er også svarpersonerne med lang videregående uddannelse, der har den største relative fleksibilitet, idet reservationslønnen kun udgør 78 pct. af den forventede løn.

For uddannelsesgrupperne er det rimeligt at sammenligne reservationslønnen med relevante lønniveauer fra arbejdsmarkedet, da forskellene i de gennemsnitlige opnåede lønninger for de forskellige grupper er betragtelige. I den private sektor opnåede ufaglærte således i gennemsnit en månedsløn på 22.237 kr. i 2005, mens personer med lang videregående uddannelse i gennemsnit opnåede 40.159 kr. (beregnet ud fra smalfortjeneste<sup>4</sup> ifølge Danmarks Statistik). Tabel 3.2 sammenstiller reservationsløn med lønniveauer fra de private, kommunale, og statslige sektorer i 2005 opdelt efter uddannelsesgrupper. Det angives for de enkelte uddannelsesgrupper, hvor stor en procentdel reservationslønnen udgør af de opnåede gennemsnitlige månedslønninger.

**Tabel 3.2**

Reservationsløn i forhold til lønninger i den private sektor, opdelt efter erhvervsuddannelse.

	Reservationsløn, gennemsnit, kr.	Reservationsløn som andel af arbejdsmarkedslønning i privat sektor, procent*	Reservationsløn som andel af arbejdsmarkedslønning i kommunal sektor, procent*	Reservationsløn som andel af arbejdsmarkedslønning i statslig sektor, procent*
Ufaglært	17.238	78	85	72
Faglært	18.716	74	89	79
Kort videreg. uddannelse	18.512	65	80	71
Mellemlang videreg. uddannelse	19.725	58	79	68
Lang videreg. uddannelse	22.232	55	63	62

\* Arbejdsmarkedslønninger er beregnet ud fra smalfortjeneste i de tre sektorer i 2005, Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Sammenholder man reservationslønnen med det opnåede lønniveau i den private sektor, fremgår det af tabel 3.2, at reservationslønnen udgør

4. Smalfortjeneste er den samlede løn inklusive pension, men eksklusive personalegoder, løn under barsel, sygdom og andet fravær. Smalfortjeneste er blevet beskrevet som *et statistisk udtryk for en timeløn, som tilnærmedesvis kan sidestilles med den løn, der står på lønmodtagerens lønseddel* (DA/LO, 2003).

en mindre og mindre procentdel af de opnåede arbejdsmarkedslønniger, jo længere uddannelse interviewpersonen har. Mens ufaglærte i gennemsnit har en reservationsløn på 78 pct. af lønniveauet i den private sektor, så er personer med lang videregående uddannelse i gennemsnit parate til at tage et job, der giver 55 pct. af lønniveauet i den private sektor. Tendensen er ikke lige så entydig, når man sammenholder gennemsnitlig reservationsløn med lønninger i det offentlige, hvor lønspredningen ikke er så udtalt som i det private. Det er dog et helt gennemgående træk, at ledige med lang videregående uddannelse er parate til at tage arbejde, der ligger længere under markedsniveauet, end de øvrige uddannelsesgrupper – uanset hvilken sektor man ser på.

### **Villighed til at arbejde for det samme som eller mindre end nuværende ydelse og ønsket rådighedsbeløb**

Ud over forventet løn og reservationsløn er interviewpersonerne blevet spurgt, om de vil tage et arbejde, hvor de får det samme (eller endda mindre), end de får ved den nuværende ydelse. Hvis de afviste dette, blev de også spurgt, hvor meget mere de ønsker til rådighed hver måned (i forhold til den nuværende ydelse) for at tage et arbejde. Spørgsmålene lyder: Er De villig til at påtage Dem et arbejde, hvis lønnen *efter skat* er den samme, som De i dag får udbetalt i understøttelse/kontanthjælp efter skat? Hvis interviewpersonen svarer, at han/hun er villig til at arbejde for det samme, som han/hun nu får udbetalt, eventuelt afhængigt af jobbet, bliver denne spurgt: Er De villig til at påtage Dem et arbejde, hvis lønnen *efter skat* er mindre end det, som De i dag får udbetalt i understøttelse/kontanthjælp efter skat? Svarfordelingen er vist i tabel 3.3.

**Tabel 3.3**

Villighed til at arbejde for det samme som eller mindre end nuværende ydelse efter skat. Procent.

	Procent	Beregningsgrundlag
Er villig til at arbejde for det samme som nu	38	
Er villig til arbejde for det samme som nu, afhængigt af jobbet	23	1.329
Nej	39	
Er villig til at arbejde for mindre end nu	5	
Er villig til at arbejde for mindre end nu, afhængigt af jobbet	14	1.348
Nej	80	

Svarer interviewpersonen nej til begge, bliver vedkommende spurgt: Hvor meget mere skal De have til rådighed pr. måned *efter skat* i forhold til udbetalt understøttelse/kontanthjælp for at påtage dem et almindeligt arbejde? Svarfordelingen er vist i tabel 3.4. Som tabel 3.3 viser, er 38 pct. af svarpersonerne villige til at påtage sig et job, hvor den udbetalte løn er den samme som den udbetalte understøttelse. Andelen er 61 pct., hvis man medregner de personer, der er villige til dette afhængigt af jobbet og fremtidsudsigterne i jobbet. Når svarpersonerne spørges, om de vil påtage sig et job, hvor lønnen efter skat er lavere end den udbetalte understøttelse, er det kun 5 pct., der angiver, at de er villige til at tage et job. Inkluderer man dem, der svarer *ja, afhængigt af jobbet og fremtidsudsigterne*, er det 19 pct., der er villige til at tage et job med en lavere udbetalt løn end den udbetalte understøttelse.

Der er kun svage sammenhænge mellem baggrundsfaktorerne, og hvorvidt man vil arbejde for det samme eller mindre end den udbetalte understøttelse. Disse sammenhænge er ikke vist i tabellen. Flere kvinder end mænd vil arbejde for det samme som nu, og flere svarpersoner med lang uddannelse vil arbejde for en løn, der ligger lavere end den udbetalte ydelse, end svarpersoner med mindre uddannelse. Dette er sandsynligvis, fordi svarpersonerne med lang uddannelse ser lavtlønsjobbet som et springbræt til en lønfremgang.

Hvis svarpersonen ikke ønsker at arbejde for mindre end udbetalt ydelse, er han/hun blevet spurgt: Hvor meget mere skal De have til rådighed pr. måned efter skat i forhold til udbetalt understøttelse/kontanthjælp for at påtage Dem et almindeligt arbejde? Tabel 3.4

viser, at svarpersonerne i gennemsnit ønsker 4.411 kr. mere til rådighed om måneden for at påtage sig et arbejde.

**Tabel 3.4**

Hvor meget mere skal De have til rådighed pr. måned efter skat i forhold til udbetalt understøttelse/kontanthjælp for at påtage dem et almindeligt arbejde? Gennemsnit, kroner.

	Mere til rådighed	Beregningsgrundlag
<b>I alt</b>	<b>4.411</b>	<b>839</b>
<b>Køn</b>		
Kvinder	3.963	539
Mænd	5.217	300
<b>Erhvervsuddannelse</b>		
Ufaglært	4.027	276
Faglært	4.009	241
Kort videreg. uddannelse	4.204	113
Mellemlang videreg. uddannelse	5.238	104
Lang videreg. Uddannelse	5.593	105
<b>Ledighedsandel siden skoletiden</b>		
0-3 procent	5.571	156
3-10 procent	4.042	272
10-25 procent	3.807	217
25-100 procent	4.206	91

Der er her stærkere sammenhæng med baggrundsfaktorerne end ved spørgsmålet, der blev behandlet i tabel 3.3.

Mandlige svarpersoner ønsker mere til rådighed end de kvindelige med en forskel på ca. 1.300 kr.

Jo højere uddannelse, jo mere ønsker svarpersonerne at have til rådighed. Forskellen mellem en ufaglært svarperson og en svarperson med en lang videregående uddannelse er ca. 1.500 kr. om måneden. Denne forskel forekommer lille i forhold til lønspredningen på arbejdsmarkedet.

Hvor stor en andel af tiden siden skoletiden, svarpersonen har været ledig (ledighedsandelen), har også en indflydelse på det krævede rådighedsbeløb, men billedet er blandet: Som forventeligt betyder en lav ledighedsandel siden skoletiden et krav om flere penge til rådighed, nemlig 5.571 kr. Men svarpersoner med en meget stor ledighedsandel (over 25 pct.) har et forholdsvis højt krav (4.206 kr.), mens svarpersoner med 3-10 og 10-25 pct.'s ledighed kræver et øget rådighedsbeløb på hhv. 4.042 og 3.807 kr. Gruppen med den højeste ledighedsandel siden

skoletiden har altså det næsthøjeste krav til rådighedsbeløbet. Dog er spredningen meget stor i gruppen (standardafvigelsen er 5.983 kr.), hvilket viser, at der ligger meget forskellige svar til baggrund for gennemsnittet.

## TIDSLIG FLEKSIBILITET

### Hvornår kan man starte et arbejde?

Interviewpersonerne er blevet spurgt, hvornår de vil kunne starte et arbejde. Tabel 3.5 viser, at ca. to tredjedele (67 pct.) vil kunne starte et arbejde i morgen, hvis de fik besked i dag. 8 pct. angiver, at de enten ikke kan eller vil starte et arbejde. I alt 313 personer mener ikke, de vil kunne starte et arbejde inden for en uge. De begrundelser, der hyppigst fremføres for ikke at kunne starte, er (ej vist i tabellen), at personen holder ferie (19 pct., interviewtidspunktet var juni), at personen har tilsagn om at starte et arbejde (14 pct.), at personen er syg (14 pct.) eller at personen er i aktivering og ønsker at gøre det færdigt (12 pct.).

**Tabel 3.5**

Hvornår ville De kunne påbegynde et (andet) arbejde, hvis De fik besked i dag? (Beskæftigelses- og aktiveringssituation). Procent.

	Kontant- hjælps- modtager, ikke- aktiveret	Kontant- hjælps- modtager, aktiveret	Dagpenge- modtager, ikke- aktiveret	Dagpenge- modtager, aktiveret	Deltids- beskæfti- get	I alt
I morgen	49	75	73	58	65	67
I overmorgen	4	0	2	2	3	2
Inden for 1 uge	8	0	9	9	8	8
Inden for 2 uger	2	0	2	1	3	2
Inden for en måned	4	0	4	5	6	4
Senere	18	19	5	12	6	7
Kan slet ikke	12	6	3	6	5	4
Vil slet ikke	4	0	4	7	5	4
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	85	16	788	221	234	1.344

Når tallene opdeles på beskæftigessituation, finder vi, at det er blandt de ikke-aktiverede dagpengemodtagere, at flest tilkendegiver at være i

stand til at starte et arbejde med en dags varsel (73 pct.). Der er en lige så stor andel blandt de aktiverede kontanthjælpsmodtagere, der tilkendegiver at kunne starte i morgen, men der er reelt kun tale om 12 personer, så usikkerheden på tallet er stor. Det er blandt de ikke-aktiverede kontanthjælpsmodtagere, at den laveste andel angiver, at de kan starte et arbejde i morgen (49 pct.).

Blandt de ikke-aktiverede kontanthjælpsmodtagere, der angiver ikke at kunne påbegynde arbejde inden for en uge, angiver 43 pct., at de er syge. Andelen, der angiver sygdom som grund til ikke at kunne starte inden for en uge, er langt mindre i de andre grupper. Til sammenligning angiver 14 pct. af de ikke-aktiverede dagpengemodtagere sygdom som grund til ikke at kunne starte arbejde inden for en uge.

### **Hvilke arbejdstider vil svarepersoner påtage sig**

Interviewpersonerne er blevet spurgt om deres villighed til at tage arbejde, der ligger på skæve tidspunkter: Er De villig til at påtage Dem (...) natarbejde, aftenarbejde, weekendarbejde og skiftende arbejdstider? I tabel 3.6 er vist de svarpersoner, der svarer *ja* eller *ja, under nærmere omstændigheder*. Det er ca. en tredjedel (30 pct.), der vil tage natarbejde, mens godt halvdelen (53 pct.) vil tage aftenarbejde. Lidt flere (hhv. 62 og 64 pct.) vil påtage sig weekendarbejde og skiftende arbejdstider. I vidt omfang er det de samme personer, som er villige til at påtage sig nat-, aften- og weekendarbejde. Tabel 3.6 giver en oversigt over interviewpersonernes tilkendegivelser opdelt efter forskellige baggrundsfaktorer.

Analysen viser, at der blandt de helt unge (18-29-årige) er flere end i de øvrige aldersgrupper, der vil påtage sig arbejde på alle tidspunkter. Blandt de 60-65-årige siger flere nej til de skæve arbejdstider end i de øvrige aldersgrupper.

Flere mænd end kvinder vil acceptere skæve arbejdstider. Mens ca. en fjerdedel af kvinderne (23 pct.) vil acceptere natarbejde, er det 43 pct. af mændene, der vil acceptere natarbejde.

Hjemmeboende børn har en effekt på, hvilke arbejdstider man vil påtage sig. Mens 60 pct. af de svarpersoner, der ikke har hjemmeboende børn, vil påtage sig aftenarbejde, er det noget mindre, nemlig mellem 39 og 42 pct. af dem, der har hjemmeboende børn, der er villige til at arbejde om aftenen. Forskellene mellem svarpersoner med og uden hjemmeboende børn er mindre, når det gælder holdningen til weekendarbejde og skiftende arbejdstider.



**Tabel 3.6**

Er De (eventuelt under nærmere betingelser) villig til at påtage dem ...? Procent.

	Nat- arbejde	Aften- arbejde	Weekend- arbejde	Skiftende arbejds- tider	Mindste bereg- nings- grundlag
<b>I alt</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>1.327</b>
<b>Alder</b>					
18-29 år	41	56	69	76	140
30-39 år	24	47	61	60	342
40-49 år	38	57	68	67	304
50-54 år	38	65	66	68	153
55-59 år	23	50	58	63	244
60-65 år	20	49	50	50	142
<b>Køn</b>					
Kvinder	23	47	58	60	869
Mænd	43	66	70	70	458
<b>Erhvervsuddannelse</b>					
Ufaglært	34	50	58	60	409
Faglært	25	47	54	59	376
Kort videreg. uddannelse	31	53	66	63	188
Mellemlang videreg. uddannelse	31	60	67	73	176
Lang videreg. uddannelse	31	66	79	75	175
<b>Hjemmeboende børn</b>					
0 børn	33	60	65	68	816
1 barn	23	42	55	60	201
2 børn	29	44	57	54	221
3 børn eller flere	26	39	60	58	87

Erhvervsuddannelse har også en betydning for villigheden til at arbejde på skæve arbejdstider. Generelt er billedet, at jo højere uddannelse, jo mere er man villig til at påtage sig – igen med natarbejde som undtagelse.

### Midlertidigt arbejde

I undersøgelsen spørges der også til, om folk vil tage et midlertidigt arbejde. Svarene herpå fremgår af tabel 3.7. De fleste svarpersoner (87 pct.) er villige til at tage et midlertidigt arbejde.

Erhvervsuddannelse har en indflydelse på, hvor mange der er villige til at tage et midlertidigt arbejde: Generelt er der flere af de svarpersoner, som har længere uddannelse, der er villige til at tage et midlertidigt arbejde, end der er blandt de kortuddannede.

**Tabel 3.7**

Er de villig til at påtage dem midlertidig ansættelse? (Erhvervsuddannelse).  
Procent.

	Ufaglært	Faglært	Kort vide- reg. uddan- nelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang vide- reg. uddan- nelse	I alt
Ja	62	68	70	74	75	68
Ja, under nærmere betingelser	19	18	20	17	19	18
Nej	19	14	10	9	6	13
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	409	379	193	180	179	1.340

Der er også en sammenhæng mellem alder og villigheden til at tage et midlertidigt arbejde (ikke vist i tabellen). Her er det særligt blandt de 60-65-årige, at mange ikke ønsker et midlertidigt arbejde, mens der blandt de 50-årige er flere end i de andre grupper, der er parate til at tage et midlertidigt arbejde.

## GEOGRAFISK FLEKSIBILITET

### Flyttevillighed og transporttid

En anden dimension af fleksibiliteten er geografisk fleksibilitet – forstået som villighed til at flytte for et varigt arbejde (ville de være villig til at flytte for at få et varigt arbejde?), samt hvor lang tid personen er villig til at rejse frem og tilbage til arbejde (hvor lang samlet transporttid til og fra arbejde er De villig til at påtage Dem om dagen for at få et (andet) arbejde?). Man kunne diskutere, hvorvidt transporttid er en del af en geografisk eller en tidsmæssig fleksibilitet, men her er det valgt at placere dette aspekt som en del af den geografiske dimension.

### Flyttevillighed

Tabel 3.8 nedenfor viser svarfordelingen for, hvor mange af svarpersonerne der er parate til at flytte for at få et varigt arbejde. Analysen viser, at 78 pct. ikke vil flytte for et varigt job, og mindre end hver tiende (9 pct.) angiver, at de vil flytte for et varigt job uden at opstille betingelser.

Ser man på aldersgrupper, viser tabellen, at flere unge svarpersoner er villige til at flytte end ældre svarpersoner. Af de 18-29-årige er det kun 57 pct., der ikke er villige til at flytte for at få et fast arbejde,

mens det er hele 91 pct. af de 60-65-årige. Det kan blandt andet skyldes, at varigheden af et varigt arbejde er noget kortere for de 60-65-årige, idet de må forventes at gå på pension inden for ganske få år. Ligeledes er der flere blandt de 18-29-årige, som er villige til at flytte, end der er blandt de 30-39-årige. Forskellen mellem grupperne forsvinder dog, når man tager højde for hjemmeboende børn: Blandt de 18-29-årige og 30-39-årige uden hjemmeboende børn er halvdelen i begge grupper villige til at flytte for et varigt arbejde.

**Tabel 3.8**

Ville De være villig til at flytte for at kunne få et varigt arbejde? Procent.

	Ja	Ja, under nærmere betingelser*	Nej	Beregnings- grundlag
<b>I alt</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>78</b>	<b>1.329</b>
<b>Alder</b>				
18-29 år	19	24	57	144
30-39 år	12	17	71	343
40-49 år	8	14	77	306
50-54 år	7	11	82	153
55-59 år	2	8	90	246
60-65 år	2	7	91	137
<b>Køn</b>				
Kvinder	5	12	83	876
Mænd	15	17	68	453
<b>Civilstand</b>				
Gift	4	9	87	700
Samlevende	7	20	73	240
Bor alene	18	18	64	389
<b>Erhvervsuddannelse</b>				
Ufaglært	7	12	81	412
Faglært	6	9	85	371
Kort videreg. uddannelse	7	13	80	190
Mellemlang videreg. uddannelse	11	14	75	178
Lang videreg. uddannelse	18	27	55	178
<b>Beskæftigelses- og aktiveringssituation</b>				
Kontanthjælpsmodtager, ikke-aktiveret	13	22	66	88
Kontanthjælpsmodtager, aktiveret	25	13	63	16
Dagpengemodtager, ikke-aktiveret	9	12	78	774
Dagpengemodtager, aktiveret	7	18	75	221
Deltidsledig	5	11	84	230

\*De betingelser, svarpersonerne har kunnet angive, er: Ja, hvis min ægtefælle/samlever også kan få varigt arbejde dér, ja, hvis jeg kan få mine børn passet, ja, hvis jeg og min evt. husstand ikke går ned i levestandard, ja, hvis jeg og min evt. husstand kan opnå en mærkbar fremgang i levestandard, samt ja, under andre betingelser.

Flere mænd end kvinder er villige til at flytte for et varigt arbejde. Hvor 68 pct. af mændene siger nej til at flytte for et varigt arbejde, er det tilsvarende tal for kvinderne 83 pct. Hvis man tager højde for civilstand og hjemmeboende børn, viser det sig, at gifte mænd med hjemmeboende børn og mænd, der bor alene uden børn, er mere villige til at flytte for et varigt arbejde end kvinder i samme situation.

Civilstand alene har også en indflydelse på flyttevillighed. Blandt gifte svarpersoner er 87 pct. ikke villige til at flytte, mens flere svarpersoner, der bor alene er flyttevillige. Her svarer 64 pct. nej, mens 18 pct. er villige til at flytte for at få fast arbejde uden at opstille betingelser for flytningen.

Erhvervsuddannelse har en indflydelse på flyttevilligheden: Jo længere uddannelse, svarpersonerne har, jo flere er villige til at flytte efter et varigt arbejde. Næsten halvdelen (45 pct.) af svarpersonerne med en lang videregående uddannelse er villige til at flytte efter et varigt arbejde, mens det kun er ca. hver femte (19 pct.) af de ufaglærte, der er villige til at flytte for at få et varigt arbejde.

Også tilknytningen til arbejdsmarkedet har indflydelse på, hvorvidt svarpersonen er villig til at flytte for at få et varigt arbejde. Generelt er der færre blandt dagpengemodtagerne, som er villige til at flytte for et varigt arbejde, end der er blandt kontanthjælpsmodtagere. Blandt de svarpersoner, der er deltidsbeskæftigede, er der endnu færre flyttevillige. Gruppen af aktiverede kontanthjælpsmodtagere er meget lille (16 personer), og man skal derfor ikke fæste for stor lid til tallene for denne gruppe.

### **Daglig transporttid**

Den daglige transporttid, som personen er villig til at bruge for at få et arbejde, kan – som nævnt – også betragtes som et aspekt af den geografiske fleksibilitet. Tabel 3.9 viser interviewpersonernes svarfordeling på spørgsmålet opdelt efter baggrundsfaktorer. Godt halvdelen (55 pct.) vil bruge mindre end en time dagligt. Hver tiende er villig til at bruge mere end to timer i samlet daglig transporttid. 3 pct. svarer, at de er parate til at påtage sig tre timers samlet daglig transport (ej i tabel). Der er færre faktorer, der påvirker den accepterede daglige transporttid, end faktorer der påvirker flyttevilligheden. Men billedet ligner meget det billede, der tegnede sig for flyttevilligheden.

Kvinder accepterer generelt mindre transporttid end mænd – 60 pct. af kvinderne vil højst bruge en time om dagen, mens det tilsvarende tal for mændene er 46 pct. Antallet af hjemmeboende børn påvirker den transporttid, man er villig til at påtage sig. Jo flere hjemmeboende børn, jo mindre daglig transporttid er man villig til at acceptere. Denne sammenhæng eksisterer dog kun for kvinderne, for mændene har antallet af hjemmeboende børn ingen effekt på den transporttid, de er villige til at påtage sig.

**Tabel 3.9**

Hvor lang samlet transporttid til og fra arbejde er De villig til at påtage Dem om dagen for at få et (andet) arbejde? Procent.

	Op til ½ time	Op til 1 time	Op til 1½ time	Op til 2 timer	Over 2 timer	Beregnings- grundlag
<b>I alt</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>1.310</b>
<b>Køn</b>						
Kvinder	18	42	16	17	7	861
Mænd	12	34	18	20	16	449
<b>Hjemmeboende børn</b>						
0 børn	15	38	16	19	12	806
1 barn	13	39	21	18	9	197
2 børn	18	45	17	13	6	218
3 børn eller flere	25	43	7	22	3	89
<b>Erhvervsuddannelse</b>						
Ufaglært	20	44	17	14	6	406
Faglært	19	44	14	16	7	369
Kort videreg. uddannelse	14	44	13	21	8	182
Mellemlang videreg. uddannelse	13	32	21	20	14	176
Lang videreg. uddannelse	5	23	21	29	23	177
<b>Beskæftigelses- og aktiveringsituation</b>						
Kontanthjælpsmodtager, ikke- aktiveret	6	49	17	22	6	82
Kontanthjælpsmodtager, aktiveret	13	27	20	20	20	15
Dagpengemodtager, ikke-aktiveret	16	37	18	19	11	764
Dagpengemodtager, aktiveret	15	39	14	23	9	216
Deltidsledig	21	46	14	11	7	233

Undersøger man uddannelsens betydning for den daglige transporttid, som man vil acceptere, er det igen billedet fra flyttevilligheden, der går igen: Jo længere uddannelse, jo længere transporttid vil man

acceptere. Lige godt halvdelen (52 pct.) af svarpersonerne med lang videregående uddannelse vil acceptere over halvanden times daglig transporttid, mens det kun er hver femte i gruppen af ufaglærte, der vil acceptere en så lang transporttid.

Også svarpersonens beskæftigelsessituation har en indflydelse på den acceptable daglige transporttid. De deltidsledige svarpersoner vil ikke acceptere en lang daglig transporttid, ca. to tredjedele (67 pct.) vil ikke bruge over en time samlet i transporttid. Blandt de ikke-aktiverede kontanthjælpsmodtagere eller dagpengemodtagere (både aktiverede og ikke-aktiverede) er det godt halvdelen (53-55 pct.), der maksimalt vil bruge en time om dagen på transport. Det ser lidt anderledes ud for de aktiverede kontanthjælpsmodtagere, men der er tale om meget få personer.

### **Opsamling**

Alt i alt kan det konstateres, at geografisk fleksibilitet er mindre udbredt blandt arbejdsmarkedsparete ledige, end økonomisk fleksibilitet og fleksibilitet med hensyn til arbejdstider og tiltrædelsestidspunkt. Få er parate til at flytte for at få et varigt arbejde, og få er parate til at påtage sig lange daglige rejsetider til og fra arbejde. Det kan bemærkes, at holdningerne hos arbejdsmarkedsparete ledige på dette område ligner holdningerne hos danskere i almindelighed (Deding & Filges, 2004).

## OMFANGET AF FORBEHOLD

For at give et overskueligt billede af omfanget af de forbehold, arbejdsmarkedsparete ledige har i forhold til kommende job, har vi undersøgt, hvordan det står til med forskellige former for fleksibilitet hos de arbejdsmarkedsparete ledige. Nærmere bestemt har vi lavet en oversigt over fleksibilitet inden for fire områder: 1) muligt tiltrædelsestidspunkt; 2) accepteret løn; 3) antal accepterede jobområder; og 4) rejsevillighed. Vi har valgt disse fire områder ud fra et ønske om at repræsentere tidsmæssig fleksibilitet, økonomisk fleksibilitet, faglig fleksibilitet og geografisk fleksibilitet, som er fire almindeligt diskutererede former for fleksibilitet.

Inden for hver dimension er der indlagt en grænse mellem fleksibel og ikke-fleksibel. Ud fra svarene opgør vi, hvor mange der er

fleksible på et, to, tre eller fire områder – eller slet ikke fleksible på noget område.

Grænserne er lagt omkring medianen for svarene på de spørgsmål, der repræsenterer de fire fleksibilitetsformer for at dele svarmaterialet i rimelige størrelser. Medianen, dvs. den midterste værdi i en liste over alle svar, er valgt, fordi vi ønsker at bedømme, hvem der er mere eller mindre fleksible i sammenligning med svarpersonerne i denne undersøgelse. Grænserne er til en vis grad arbitrære: Det er grænser, vi har valgt. Man kunne lægge dem andre steder. De definerede grænser mellem fleksibel og ikke-fleksibel inden for de fire valgte områder præsenteres i tabel 3.10 sammen med en kort definition.

**Tabel 3.10**

Fleksibilitetsgrænser defineret ved medianen i svarmaterialet.

Fleksibilitetstype	Fleksibilitetsgrænse
Tiltrædelsesfleksibilitet	Man er fleksibel med hensyn til tiltrædelsestidspunkt, hvis man kan påbegynde et arbejde med 1 dags varsel (i morgen).
Økonomisk fleksibilitet	Man er økonomisk fleksibel, hvis man er parat til at tage et arbejde, der giver mindre i løn, end man forventer at få (dvs. hvis ens reservationsløns ligger under ens forventede løn).
Faglig fleksibilitet	Man er fagligt fleksibel, hvis man er parat til at acceptere arbejde inden for mindst to ud af ca. 20 foruddefinerede arbejdsområder.
Geografisk fleksibilitet	Man er geografisk fleksibel, hvis man er parat til at pådrage sig en samlet rejsetid til og fra arbejde på mere end 1 time.

Hvad angår to af fleksibilitetsområderne, er der regler i lovgivningen. Vores grænse for tiltrædelsesfleksibilitet stemmer overens med lovgivningens krav, mens kravene til geografisk fleksibilitet er væsentlig strammere i lovgivningen end her.

Det skal understreges, at der gennemgående ikke er nogen eller kun begrænset korrelation i undersøgelsesmaterialet mellem de forskellige mål for fleksibilitet. Når man kontrollerer for de mest almindelige baggrundsvARIABLE, er kun sammenhængen mellem geografisk fleksibilitet og tiltrædelsesfleksibilitet signifikant. Det er altså ikke typisk sådan, at det

er bestemte grupper, der er fleksible på alle områder. Dette indikerer, at det er forskellige ting, der måles – ikke fire udtryk for det samme.

I tabel 3.11 gengives først en oversigt over, hvor mange svarpersoner der er fleksible efter hvert af de fire definerede mål.

**Tabel 3.11**

Antal fleksible i hver kategori (n=851)\*

	Antal	Procent
Tiltrædelsesfleksible (1 dags varsel)	611	72
Økonomisk fleksible (accepterer mindre end forventet løn)	498	59
Fagligt fleksible (søger inden for mindst to områder)	308	36
Geografisk fleksible (1 times daglig rejsetid)	395	46

\* Bemærk, at beregningsgrundlaget her er reduceret til 851 personer, som har besvaret alle fire spørgsmål. Dette bevirker, at procentsatserne afviger fra resultater tidligere i kapitlet, hvor beregningsgrundlaget er gyldige besvarelser af hvert enkelt spørgsmål.

Med de valgte grænser for fleksibel/ikke-fleksibel er flest svarpersoner fleksible med hensyn til tiltrædelsestidspunkt, mens færrest er fagligt fleksible.

Tabel 3.12 viser en samlet oversigt over, hvor mange svarpersoner der er fleksible efter de anvendte definitioner og grænser. Opdelingerne er eksklusive, således at et X i tabellen angiver fleksibilitet, mens minusser viser ikke-fleksibilitet.

Den øverste række angiver, hvor mange der ikke er fleksible på nogen af de fire områder, som de er defineret her. De næste fire rækker viser, hvor mange der er fleksible inden for netop et af hvert af de fire fleksibilitetsområder (og altså ikke fleksible inden for de øvrige områder). Derefter kommer opgørelser over kombinationer af to fleksibilitetsområder, så over kombinationer af tre fleksibilitetsområder og til sidst over personer, der er fleksible på alle fire områder. Afkrydsningerne er eksklusive, og tabellen summer derfor til 100 pct.

Det fremgår af tabellen, at:

- 5 pct. af svarpersonerne ikke er fleksible på nogen af de fire områder
- 23 pct. er fleksible på et område
- 36 pct. er fleksible på to områder
- 28 pct. er fleksible på tre områder, mens
- 8 pct. er fleksible på alle fire områder, som de er defineret her.



**Tabel 3.12**

Hvor mange er fleksible eller ikke-fleksible (x/-) i de angivne dimensioner?

	Tiltrædelse	Økonomi	Fagligt	Geografisk	Antal	Procent
0 områder	-	-	-	-	39	5
1 område	x	-	-	-	87	10
	-	x	-	-	59	7
	-	-	x	-	25	3
	-	-	-	x	22	3
2 områder	x	x	-	-	107	13
	x	-	x	-	54	6
	x	-	-	x	74	9
	-	x	x	-	21	2
	-	x	-	x	35	4
	-	-	x	x	18	2
3 områder	x	x	x	-	64	8
	x	x	-	x	120	14
	x	-	x	x	34	4
	-	x	x	x	21	2
4 områder	x	x	x	x	71	8
<b>I alt</b>					<b>851</b>	<b>100</b>

Tallene indikerer, at mens de fleste er fleksible på et eller flere områder, så er det kun få, der er fleksible på alle områder. De fleste er således villige til at strække sig på nogle områder, men de færreste er villige til at strække sig på alle områder.

## ANDRES SYN PÅ LEDIGHED OG ARBEJDE

Interviewpersonerne er blevet spurgt, hvad andres syn på både arbejde og ledighed betyder for dem. Dette er søgt afdækket ved tre forskellige spørgsmål: Hvis De havde et arbejde, hvilken betydning ville det have for Dem, hvordan andre opfatter jobbet indhold?, hvis De havde et arbejde, hvilken betydning ville det have for Dem, hvordan andre opfatter virksomheden, De er ansat i? samt hvilken betydning har det for Dem, hvordan andre opfatter det, at De er ledig? Tabel 3.13 viser fordelingen af, hvilken betydning interviewpersonen tillægger andres opfattelse af jobbet indhold, tabel 3.14 viser fordelingen af, hvilken betydning interviewpersonen tillægger andres opfattelse af virksomheden, og tabel 3.15 viser fordelingen af, hvilken betydning interviewpersonen tillægger andres opfattelse af, at personen er ledig.

## Hvilken betydning har andres opfattelse af jobbets indhold?

Tabel 3.13. nedenfor viser, at 62 pct. ikke tillægger andres vurdering af jobbets indhold nogen betydning. Cirka hver femte (21 pct.) mener, at andres opfattelse af jobbets indhold har *nogen betydning*, og 18 pct. mener, at det har *stor* eller *meget stor* betydning. I tabellen er dette opdelt på grupper.

Andres opfattelse af jobbets indhold betyder mest for de unge. Cirka halvdelen af de unge (51 pct.) angiver, at andres opfattelse af jobbets indhold ikke har nogen betydning, mens det tilsvarende tal for de 60-65-årige er 70 pct. Det er også blandt de unge at den største gruppe (24 pct.) angiver, at andres syn på jobbets indhold har *stor* eller *meget stor* betydning.

**Tabel 3.13**

Hvis De havde et arbejde, hvilken betydning ville det have for Dem, hvordan *andre* opfatter jobbets indhold? Procent.

	Meget stor betydning	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Beregnings- grundlag
<b>I alt</b>	7	11	21	62	1.335
<b>Alder</b>					
18-29 år	11	14	24	51	144
30-39 år	6	11	27	56	343
40-49 år	6	11	24	59	308
50-54 år	9	11	13	67	153
55-59 år	7	8	14	71	244
60-65 år	9	9	12	70	143
<b>Erhvervsuddannelse</b>					
Ufaglært	9	9	16	66	414
Faglært	5	11	17	66	373
Kort videreg. uddannelse	3	11	21	64	192
Mellemlang videreg. uddannelse	10	11	29	51	178
Lang videreg. uddannelse	10	12	28	50	178

Erhvervsuddannelse har også en effekt på, hvor stor betydning man tillægger andres opfattelse af jobbet. Cirka to ud af tre af de ufaglærte, faglærte og svarpersoner med kort videregående uddannelse tillægger ikke andres opfattelse af jobbets indhold nogen betydning, mens det er ca. halvdelen af svarpersoner med mellemlang eller lang videregående uddannelse, der ikke tillægger andres opfattelse af jobbets indhold nogen betydning.

### Hvilken betydning har andres opfattelse af virksomheden?

Svarfordelingerne på det andet spørgsmål, der handler om andres syn på arbejde - nemlig andres opfattelse af virksomheden – ligner billedet fra, hvilken betydning interviewpersonen tillægger andres vurdering af jobbets indhold. Fordelingerne er gengivet i tabel 3.14. Det er godt halvdelen (58 pct.) af svarpersonerne, der ikke mener, at andres opfattelse af virksomheden har en betydning.

Svarpersonens alder har betydning for, hvor stor betydning andres opfattelse af virksomheden tillægges. Det er primært de unge, der tillægger andres opfattelse af virksomheden betydning. For de 18-29-årige og de 30-39-årige er det ca. halvdelen (52 pct.), der ikke mener, at andres opfattelse af virksomheden har en betydning, mens det er ca. to tredjedele af de 50-65-årige, der mener, at andres opfattelse ikke har nogen betydning.

**Tabel 3.14**

Hvis De havde et arbejde, hvilken betydning ville det have for Dem, hvordan *andre* opfatter virksomheden, De er ansat i? Procent.

	Meget stor betydning	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Beregnings- grundlag
<b>I alt</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>1.316</b>
Alder					
18-29 år	6	12	30	52	141
30-39 år	5	13	30	52	339
40-49 år	7	9	26	59	298
50-54 år	5	12	19	64	151
55-59 år	6	11	17	66	246
60-65 år	5	12	20	63	141
Erhvervsuddannelse					
Ufaglært	6	10	22	62	398
Faglært	5	13	18	64	376
Kort videreg. uddannelse	5	10	24	61	189
Mellemlang videreg. uddannelse	6	10	34	50	174
Lang videreg. uddannelse	7	13	34	47	179

Også billedet af uddannelsesgrupperne går igen: Jo mere uddannelse, jo mere betyder andres opfattelse af virksomheden. Hvor ca. 60 pct. af de ufaglærte, faglærte og svarpersoner med kort videregående uddannelse ikke tillægger andres opfattelse af virksomheden nogen betydning, er det

tilsvarende tal for svarpersoner med mellemlang eller lang videregående uddannelse knap 50 pct.

### Hvilken betydning har andres opfattelse af ledighed?

Hvis man ser nærmere på, hvilken betydning det har, hvordan andre ser det, at den ledige er ledig, viser det sig at over halvdelen (59 pct.) ikke mener, at det har nogen betydning, og at kun ganske få (6 pct.) mener, at det har en meget stor betydning. Der er dog betydelige forskelle mellem forskellige grupper. Dette vises i tabel 3.15.

Unge (18-29-årige) tillægger andres opfattelse af det, at de er ledige stor betydning. Under halvdelen af de unge angiver, at andres syn på ledighed ikke har nogen betydning, mens tre ud af fire af de over 55-årige angiver, at ledigheden ikke har nogen betydning. Indvandrere og efterkommere (fra både vestlige og ikke-vestlige lande) angiver en større betydning af andres syn på ledigheden end personer af dansk oprindelse.

**Tabel 3.15**

Hvilken betydning har det for Dem, hvordan andre opfatter det, at De er ledig? Procent.

	Meget stor betydning	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Beregnings- grundlag
<b>I alt</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>1.326</b>
<b>Alder</b>					
18-29 år	11	16	24	49	140
30-39 år	6	14	28	51	340
40-49 år	8	9	29	53	303
50-54 år	9	11	23	58	152
55-59 år	2	8	16	74	248
60-65 år	4	6	15	76	143
<b>Erhvervsuddannelse</b>					
Ufaglært	6	9	20	65	406
Faglært	6	10	19	65	376
Kort videreg. uddannelse	6	12	21	61	191
Mellemlang videreg. uddannelse	4	10	35	50	178
Lang videreg. uddannelse	12	14	33	41	175

Erhvervsuddannelse påvirker også, hvor meget betydning man tillægger andres syn på ledighed. Generelt har andres opfattelse af, at svarpersonen er ledig en større betydning, jo mere uddannelse svarpersonen har. For ufaglærte, faglærte og personer med kort videregående uddannelse

har andres opfattelse mindre betydning: Over 60 pct. angiver, at andres opfattelse ikke har nogen betydning. For de højtuddannede er det tilsvarende tal 41 pct. Omvendt tillægger 26 pct. af de højtuddannede *stor* eller *meget stor* betydning til andres opfattelse af ledigheden. Blandt de ufaglærte er det til sammenligning 15 pct.

## OPSAMLING

Skal man helt bredt opsummere svarpersonernes fleksibilitet ud fra de fire dimensioner, viser ovenstående gennemgang, at svarpersonernes økonomiske fleksibilitet vanskeligt kan måles helt entydigt.

Samlet set har svarpersonerne en forholdsvis høj reservationsløn, hvis man sammenligner med mindstelønnen.

- svarpersonernes forventede månedsløn er i gennemsnit: 22.440 kr.
- svarpersonernes reservationsløn er i gennemsnit: 18.940 kr.

De relativt høje forventninger til løn skal ses i sammenhæng med, hvor mange der er parate til at arbejde for det samme eller mindre, end de får udbetalt nu:

- 61 pct. af svarpersonerne er villige til at tage et arbejde for det samme eller mindre, end de får udbetalt nu.

Selvom der i gennemsnit er relativt høje lønforventninger, så er det samtidig et flertal af de svarpersonerne, der tilkendegiver, at de er parate til at arbejde for det samme eller mindre, end de får udbetalt som ledige. Forklaringen på den sidstnævnte høje andel beror formentlig på, at de adspurgte i denne sammenhæng forestiller sig, at det kun er i en kortere periode, de er nødsaget til om nødvendigt at arbejde til denne aflønning, fx indtil de finder et bedre aflønnet arbejde.

Sammenholdes reservationslønnen med opnåede lønninger på arbejdsmarkedet, der svarer til uddannelsesforhold, er især personer med lang videregående uddannelse parate til at tage arbejde, der er betalt tydeligt under gennemsnitsniveauet på arbejdsmarkedet.

Hvad angår fleksibilitet med hensyn til muligt tiltrædelsestidspunkt, indikerer undersøgelsen, at:

- 67 pct. af svarpersonerne angiver, at de kan starte med en dags varsel
- 79 pct. kan starte inden for 14 dage
- 11 pct. angiver, at de skal have en måned eller længere, før de kan påbegynde arbejde, mens
- 8 pct. angiver, at de ikke kan eller vil påbegynde et arbejde.

Når det gælder fleksibilitet med hensyn til arbejdstider, viser det sig, at:

- 30 pct. af svarpersonerne vil påtage sig natarbejde
- 53 pct. vil påtage sig aftenarbejde
- 62 pct. vil påtage sig weekendarbejde, mens
- 64 pct. vil påtage sig skiftende arbejdstider og
- 87 pct. er parate til at påtage sig midlertidigt arbejde, heraf 18 procentpoint under nærmere betingelser.

Når det gælder geografisk fleksibilitet, viser det sig, at:

- 23 pct. er parate til at flytte for at få varigt arbejde, heraf 14 procentpoint under nærmere betingelser (fx mærkbar fremgang i levestandard)
- 44 pct. er villige til at påtage sig mere end en times samlet transporttid om dagen
- 10 pct. er parate til at påtage sig en samlet daglig transporttid på mere end to timer
- 3 pct. er parate til at påtage sig en samlet daglig transporttid på mere end tre timer.

Det kan altså konstateres, at et stort flertal af de arbejdsmarkedsparate ledige ikke er parate til at flytte, og at godt halvdelen kun er villige til at påtage sig en samlet daglig transporttid på en time eller mindre. Efter de gældende rådighedsregler skal ledige påtage sig en samlet daglig transporttid på tre timer og i nogle situationer op til fire timer. Det skal dog bemærkes, at det i Danmark ikke kun er ledige, der er uvillige til at flytte eller rejse langt efter arbejde. Tidligere undersøgelser viser også en lav geografisk fleksibilitet hos beskæftigede (fx Deding og Filges, 2004).

Blandt andet alder, familieforhold og uddannelse har betydning for, hvor udbredte de forskellige former for fleksibilitet er.

Hvis man ser på alder, er der typisk flere unge end ældre, der er fleksible på en række forskellige måder. Særligt er der mange blandt de 18-29-årige, som er fleksible, og knap så mange blandt 60-65-årige. Dette overrasker ikke. De unge er på vej ind på arbejdsmarkedet, og de 60-65-årige kan gå på folkepension eller efterløn inden for 2 til 5 år. Samtidig kan ældre i højere grad have et netværk af familie, børn og børnebørn, der gør en flytning sværere. På ét område ser det ud til, at flere ældre end unge udviser en form for fleksibilitet. Det er med hensyn til jobbet image. Mens ca. halvdelen af de unge tillægger andres opfattelse af jobbet betydning, er de fleste ældre tilsyneladende ligeglade.

Også familieforhold har en betydning for fleksibiliteten. Blandt svarpersoner med børn er der færre end blandt svarpersoner uden børn, som er villige til at påtage sig skæve arbejdstider, og som vil bruge lang tid på den daglige transport til og fra arbejde. Det kan dog også være et problem, særligt for enlige forældre, hvis man skal kombinere et fuldtidsarbejde og lang transporttid med at nå at hente og bringe børn – ligesom skæve arbejdstider kan give problemer i forhold til børnepasning.

Også svarpersonernes uddannelsesniveau giver anledning til forskelle med hensyn til fleksibilitet. Generelt set er flere højtuddannede end lavtuddannede fleksible på en række områder. Det gælder, når man ser på, hvor mange der er parate til at acceptere skæve arbejdstider, hvor mange der er villige til at flytte, og hvor mange der er parate til at bruge længere tid på den daglige transport. Den geografiske fleksibilitet skal måske ses i forbindelse med, at mange allerede har været nødt til at flytte i forbindelse med at tage en uddannelse. Den specialiseringsgrad, der opnås gennem en lang uddannelse, kan også i højere grad gøre det nødvendigt at flytte, hvis man ønsker at bruge uddannelsen. Flere højtuddannede end lavtuddannede er desuden økonomisk fleksible i den forstand, at relativt set flere højtuddannede er parate til at arbejde for det samme eller mindre, end de får nu. Reservationslønnen for højtuddannede ligger også i gennemsnit markant under opnåede lønninger på arbejdsmarkedet, mens forskellen er mindre for de øvrige uddannelsesgrupper.

# ARBEJDSMOTIVATION OG JOBSØGNING

## INDLEDNING

I de foregående kapitler har vi set på arbejdsmotivation hos arbejdsmarkedsparete ledige som et spørgsmål om vilje og ønsker til et fremtidigt arbejde, vi har videre set på, hvor langt folk er parate til at strække sig for at få et arbejde (fleksibilitet). I dette kapitel skal vi se på et praktisk aspekt af arbejdsmotivation. Vi skal nemlig se på, hvordan arbejdsmotivation kommer til udtryk som jobsøgning, når man spørger de ledige selv.

Det skal understreges, at jobsøgningsaktiviteter ikke med sikkerhed kan betragtes som et udtryk for egentlig motivation. Jobsøgning kan selvfølgelig også handle om, at man sørger for at overholde rådighedsregler, selvom man egentlig ikke er motiveret til det job, man søger. I så fald kan man tale om en rent udvendig motivation. Det kan omvendt også forekomme, at folk søger, selvom de har erklæret sig ikke-interesserede. Hvis søgningen er mere end rent formel (tager tid osv.), er motivationen næppe rent udvendig. Så kan man slutte ud fra adfærden, at motivationen er til stede. På grundlag af datamaterialet til denne undersøgelse er det ikke muligt at skelne mellem jobsøgning, der udspringer af egen motivation og jobsøgning, der udspringer af ren udvendig tilskyndelse. For nogle jobsøgende, kan det desuden være svært selv at skelne. Trods dette forbehold mener vi alligevel, at især konstaterede variationer



mht. jobsøgningsaktiviteter kan give indikationer af, hvor motiverede forskellige personer er, og i hvilke retninger deres motivation er orienteret.

I dette kapitel ser vi først på, om svarpersonerne aktivt søger arbejde, dernæst ser vi på, hvilke typer af job der søges, og til sidst ser vi på omfanget af jobsøgningsaktiviteter.

I hele kapitlet er resultaterne baseret på svarene fra de 1.378 interviewpersoner, som stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet. De 549 personer, der enten er kommet i arbejde eller er trådt ud af arbejdsstyrken mellem udtræknings tidspunkt og interviewtidspunkt, er ikke blevet spurgt om jobsøgning. Svarpersonerne i kapitlet er således arbejdsmarkedsparate ledige, der har været ledige i fire-seks uger eller mere.

## SØGES DER AKTIVT JOB?

### **Nylig jobsøgning**

For at belyse omfanget af nylig jobsøgning blev interviewpersonerne stillet følgende spørgsmål: Har De aktivt søgt (andet) erhvervsarbejde inden for den sidste måned? Selvom svarene på spørgsmålet ikke direkte kan oversættes til en arbejdsmotivationsskala, kan især forskelle mellem grupper indikere forskelle med hensyn til udbredelse af motivation til arbejde. Det skal bemærkes, at spørgsmålet ikke blev stillet til alle interviewpersoner i undersøgelsen, men kun til personer, som direkte tilkendegiver gerne at ville have et arbejde, eller som i et opfølgende spørgsmål tilkendegiver gerne at ville have et arbejde inden for seks måneder. I alt 249 personer, som tilkendegiver ikke at ønske arbejde inden for seks måneder, er i det følgende behandlet som om, de ikke er aktivt jobsøgende inden for den seneste måned. Det antages altså, at disse personer ikke søger aktivt (gælder tabel 4.1 til 4.3).

Alt i alt er det 64 pct. af de arbejdsmarkedsparate ledige, der har været ledige i fire-seks uger eller mere, der estimeres at have søgt arbejde inden for den seneste måned, mens 36 pct. ikke har søgt inden for seneste måned.

Nogle grupper skiller sig ud fra de gennemsnitlige svar. Forskellene på om deltidsledige og fuldtidsledige svarpersoner har søgt arbejde inden for seneste måned fremgår af tabel 4.1.

**Tabel 4.1**

Aktiv jobsøgning inden for den seneste måned (Ledighedsgrad). Procent.

	Fuldtidsledig	Deltidsledig	I alt
Aktiv jobsøgning	71	48	64
Ikke aktiv jobsøgning (besvaret)	16	21	17
Ikke aktiv jobsøgning (antaget)*	13	31	18
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	984	372	1.356

\* Spørgsmålet er, som nævnt, ikke stillet til svarpersoner, som ikke ønsker arbejde inden for seks måneder (249 personer). Disse antages ikke at have aktiv jobsøgning og medtages i kategorien *Ikke aktiv jobsøgning*. (Gælder også tabel 4.2 og 4.3.)

Mens det er 71 pct. af de fuldtidsledige svarpersoner, der angiver at have søgt arbejde inden for den seneste måned, er det 48 pct. af de deltidsledige.

Opdeles tilkendegivelserne efter, om svarpersonerne deltager i aktivering eller ej, kan der iagttages lignende variationer i svarene. Disse fremgår af tabel 4.2.

**Tabel 4.2**

Aktiv jobsøgning inden for den seneste måned (Aktiveringsstatus). Procent.

	Ikke aktiverede	Aktiverede	I alt
Aktiv jobsøgning	67	55	64
Ikke aktiv jobsøgning (besvaret)	16	21	17
Ikke aktiv jobsøgning (antaget)*	17	25	18
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	1.109	247	1.356

\* Se note til tabel 4.1.

Mens det er 67 pct. af de ikke-aktiverede svarpersoner, der angiver at have søgt arbejde inden for den seneste måned, er det 55 pct. af de aktiverede. Resultatet peger i retning af, at en del af de ledige, der deltager i aktiveringsforløb, sænker jobsøgningsaktiviteten. De kan således formodes at være mindre motiverede til at finde arbejde, mens de er i aktivering. Selvom undersøgelsen indikerer, at færre aktiverede end ikke-aktiverede er aktivt jobsøgende, fremgår det dog også, at et flertal af de ledige i aktivering samtidig er aktivt jobsøgende.

Opdeler man svarene på, om man har søgt arbejde inden for seneste måned, efter erhvervsuddannelse, kan der igen iagttages forskelle, der er signifikante i regressionsanalyse. Forskellene fremgår af tabel 4.3.

**Tabel 4.3**

Aktiv jobsøgning inden for den seneste måned (erhvervsuddannelse). Procent.

	Ufaglært	Faglært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang videreg. Uddannelse	I alt
Aktiv jobsøgning	58	62	63	73	78	64
Ikke aktiv jobsøgning (besvaret)	21	18	17	14	11	17
Ikke aktiv jobsøgning (antaget)*	21	21	20	13	11	18
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	423	380	193	179	181	1.356

\* Se note til tabel 4.1.

Der er flere svarpersoner med lang videregående uddannelse end fra de øvrige grupper, der angiver at have søgt arbejde inden for den seneste måned før interviewtidspunktet. Det er 78 pct. med lang videregående uddannelse, der har svaret sådan. Blandt de ufaglærte svarpersoner er det 58 pct., der angiver at have nylig aktiv jobsøgning. I regressionsanalyserne adskiller LVU og MVU sig begge signifikant fra både faglærte og ufaglærte. Øvrige forskelle er ikke indbyrdes signifikante. Det er således især forskellene mellem yderenderne i uddannelsesskalaen, man skal hæfte sig ved. De konstaterede forskelle synes altså at indikere en særlig høj arbejdsmotivation blandt arbejdsmarkedsparete ledige med lang og mellemlang videregående uddannelse, når man bruger nylig jobsøgning som indikator. I øvrigt gælder det også på dette område, at det er betragtelige flertal af svarpersonerne inden for alle grupper, der angiver at have søgt arbejde inden for den seneste måned.

Hvis man fokuserer på den gruppe, der selv tilkendegiver ikke at have søgt arbejde inden for den seneste måned, er det forskellige begrundelser, der gør sig gældende. Interviewpersonerne har i undersøgelsen frit kunnet give deres begrundelser, som så er blevet indplaceret i godt 20 forudbestemte kategorier. Den overordnede fordeling af

begrundelser for ikke at have søgt arbejde inden for den seneste måned fremgår af tabel 4.4.

**Tabel 4.4**

Årsager til ikke aktivt at have søgt (andet) erhvervsarbejde inden for den seneste måned.

Årsag	Procent
Er aktiveret nu og vil gerne gøre det færdigt	16
Har tilsagn om at påbegynde et job senere	11
Sygdom, handicap	9
Er tilfreds med det arbejde, jeg allerede har	7
Tror ikke, at der er noget arbejde	5
Har fået tilsagn om optagelse på en ordinær uddannelse	4
Venter på at påbegynde et aktiveringstilbud	4
Kan alligevel ikke få arbejde	4
Forventer at blive genansat, men har ikke tilsagn	3
Jeg vil gerne være ledig i en periode (med understøttelse)	3
Har ikke tid, fordi jeg arbejder for andre	3
Vil hellere starte på en uddannelse	3
Jeg vil gerne have en pause fra arbejdsmarkedet	2
Planlægger at starte egen virksomhed	2
Jeg vil gerne passe mine børn	1
Venter på udfaldet af en førtidspensionistsag/er førtidspensionist	1
Venter på at påbegynde et revalideringsforløb	1
Jeg kan ikke få passet mine børn	0
Jeg vil gerne passe min familie	0
Har ikke tid, fordi jeg arbejder for mig selv derhjemme	0
Har ikke lyst til at arbejde	0
Anden årsag	23
Ubesvaret	9
<b>I alt, ekskl. ubesvaret</b>	<b>102</b>
Beregningsgrundlag	253

Aktuel deltagelse i aktivering, tilsagn om et job samt sygdom eller handicap er de begrundelser, der trækker flest svar. I alt 36 pct. af svar-

personerne giver disse begrundelser for ikke at have søgt job inden for den seneste måned før interviewtidspunktet.

7 pct. tilkendegiver at være tilfredse med det arbejde, vedkommende allerede har. Disse svarpersoner må formodes at være deltidsledige.

5 pct. angiver, at de ikke tror, at der er noget arbejde at få, og 4 pct. mener, at netop de alligevel ikke kan få noget arbejde. Netop dette ikke at tro på, at man kan få et arbejde, behandles nærmere nedenfor.

Det skal til sidst bemærkes, at en ikke ubetydelig gruppe på 23 pct. har angivet andre årsager end de foruddefinerede til ikke at have søgt arbejde inden for den seneste måned.

Listen over svarmuligheder kan i denne sammenhæng betragtes som en liste over faktorer, der kan medvirke til at dæmpe den praktiske udmøntning af arbejds motivation i jobsøgning.

### **Tro på arbejde**

Inden for den psykologiske motivationsforskning diskuteres det, hvordan sammenhængen er mellem selvtillid eller tro på egen kunnen (self-efficacy) og motivation (Bandura, 1998). I denne sammenhæng kunne det handle om, at det at søge arbejde – eller det at være motiveret til arbejde – for nogle vil afhænge af, om man overhovedet tror på, at det er muligt at få et arbejde.

For at belyse, om de arbejdsmarkedsparate ledige, der ikke har søgt arbejde inden for den sidste måned, selv tror på, at de kunne få et arbejde, har vi i undersøgelsen stillet dem spørgsmålet: Tror De, at De kunne få et (andet) arbejde, hvis De søgte? Overordnet set er det 62 pct. af svarpersonerne, der mener, at de kan få et arbejde, mens 38 pct. mener, at de ikke vil kunne få et arbejde. Disse overordnede tal dækker imidlertid over betragtelige variationer, når man ser på forskellige grupperinger.

Opdeles svarene efter alder, kan der iagttages store forskelle på, om svarpersonerne mener, at de vil kunne få et arbejde, hvis de søgte. Forskellene, der er signifikante i regressionsanalyse, fremgår af tabel 4.5. Vi har sammenlagt aldersgrupperne til tre, da forskellene inden for hver af disse grupper ikke er statistisk signifikante.

**Tabel 4.5**

Tror De, at De kunne få et (andet) arbejde, hvis De søgte? (Alder). Procent.

	18-39 år	40-54 år	55-65 år	I alt
Ja, helt sikkert	40	29	13	28
Ja, det tror jeg	39	44	20	34
Nej, det tror jeg ikke	17	24	51	30
Nej, helt sikkert ikke	5	4	16	8
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	171	131	142	444

Blandt de 18-39-årige mener fire femtedele af svarpersonerne, at de godt kunne få et arbejde, hvis de søgte. Blandt de 55-65-årige er det kun en tredjedel, der tror på, at de kunne få et arbejde. Blandt de midaldrende er det stadigvæk et stort flertal, der tror på, at de kunne få et arbejde. Tallene indikerer således, at der i de fleste aldersgrupper er et stort flertal af arbejdsmarkedsparate ledige, som tror på, at de kunne få et arbejde, selv om de ikke har søgt aktivt en måned forud for interviewtidspunktet. Tallene viser også, at der blandt de ældre ledige, som ikke har nylig jobsøgning, er en endog meget udbredt skepsis, når det kommer til troen på at få et arbejde.

Opdeles svarene efter svarpersonernes beskæftigelsessituation, er der også ganske tydelige forskelle. Det fremgår af tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

Tror De, at De kunne få et (andet) arbejde, hvis De søgte? (Beskæftigelsessituation). Procent.

	Kontanthjælps- modtagere	Dagpenge- modtagere	Deltidsledige	I alt
Ja, helt sikkert	10	28	34	28
Ja, det tror jeg	31	32	41	34
Nej, det tror jeg ikke	33	32	24	30
Nej, helt sikkert ikke	26	9	1	8
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	39	282	123	444

Blandt dagpengemodtagere (forsikrede ledige) og deltidsledige, der angiver ikke at have nylig jobsøgning, er der en udbredt tro på, at man kunne få et arbejde, hvis man søgte. For disse grupper er det hhv. 60 og 75 pct., der tror på muligheden for at få et arbejde, hvis de søgte. Blandt kontant-

hjælpsmodtagere er der næsten lige så stor skepsis: Noget mindre end halvdelen (41 pct.) tror på, at de kunne få et arbejde (bemærk dog, at antallet af svarpersoner – især for kontanthjælpsmodtagere – er begrænset. Dette giver forøget usikkerhed på den procentuelle fordeling. Forskellene er signifikante i regressionsanalyse.)

## HVILKE JOB SØGES?

Når man betragter jobsøgning som en praktisk indikation på arbejdsmotivation, er det oplagt, at man ikke kan nøjes med at se på, om den enkelte søger arbejde. Man må også interessere sig for, hvilke typer af arbejde den enkelte søger, og hvor meget der søges. Begge dele kan sige noget om den enkeltes motivation på forskellige områder. Hvordan det forholder sig med disse spørgsmål ifølge svarmaterialet fra denne undersøgelse behandles i det følgende.

Det skal bemærkes, at en del af de spørgsmål, som behandles her, emnemæssigt ligger tæt op ad spørgsmål om fleksibilitet i arbejdsudbuddet. Spørgsmål om især økonomisk og geografisk fleksibilitet er behandlet særskilt i kapitel 3. Spørgsmål om, hvilke typer af job den enkelte søger og evt. er villig til at påtage sig, behandles i det følgende.

Først ser vi på, hvordan svarpersonerne forholder sig til søgning af job uden for deres eget uddannelses- eller erfaringsområde.

### **Jobsøgning uden for eget uddannelses- eller erfaringsområde**

I relation til et spørgsmål om arbejdsmotivation er det interessant at se på, om den enkelte søger arbejde snævert, dvs. kun inden for eget uddannelses- eller erfaringsområde, eller bredt, dvs. ud over ens eget område. I undersøgelsen stillede vi følgende spørgsmål: Søger De også arbejde inden for andre områder end dem, De har erfaring med eller er uddannet til? Spørgsmålet er stillet til de 876 interviewpersoner, som angiver at have søgt job inden for den seneste måned. Øvrige er placeret i kategorien *søger ikke arbejde* (jf. tabelnote). Svarene på spørgsmålet kan på den ene side nok i højere grad bruges som et udtryk for fleksibilitet end for motivation. På den anden side vil fleksibilitet og motivation nok ofte spille sammen.

Alt i alt er der 44 pct. af svarpersonerne i undersøgelsen, der tilkendegiver også at søge arbejde, der ligger uden for eget uddannelses- og

erfæringsområde. Knap en tredjedel tilkendegiver at søge inden for flere andre områder.

De samlede tal dækker over mindre forskelle, der træder frem, når man opdeler svarene efter uddannelse og alder.

Svarene på, om man søger job inden for andre områder end ens eget, er i tabel 4.7 opdelt efter erhvervsuddannelse.

**Tabel 4.7**

Søger De (andet) arbejde og i givet fald inden for andre områder end dem, De har erfaring med eller er uddannet til? (Erhvervsuddannelse). Procent.

	Ufag- lært	Fag- lært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang videreg. uddannelse	I alt
Søger inden for eget og flere andre områder	29	31	31	26	40	31
Søger inden for eget og et andet område	12	14	13	16	12	13
Søger kun inden for eget fagområde	16	17	18	31	25	20
Søger ikke arbejde (besvaret)*	21	18	17	14	11	17
Søger ikke arbejde (antaget)*	21	21	20	13	11	18
Søger arbejde, men har ikke noget eget fagområde	1	0	1	0	0	1
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	420	380	192	179	181	1.352

\* Bemærk, at spørgsmålet om søgeområder kun er stillet til de 876 interviewpersoner, som angiver at have søgt job inden for den seneste måned. Kategorien *søger ikke arbejde (besvaret)* indeholder 233 personer, som angiver ikke at have søgt job inden for den seneste måned. Kategorien *søger ikke arbejde (antaget)* indeholder 249 personer, som ikke ønsker et arbejde inden for seks måneder – disse personer antages ikke at være aktivt jobsøgende, men er ikke blevet spurgt direkte (jf. kommentarer til tabel 4.1 ovenfor). Når beregningsgrundlaget ikke summer til 1.378, skyldes det manglende besvarelser i et eller flere spørgsmål.

Besvarelsene fra de fleste uddannelsesgrupper ligger tæt op ad det samlede gennemsnit: 31 pct. angiver at søge arbejde inden for flere andre områder end deres eget, mens 44 pct. angiver at søge inden for mindst et andet område. En gruppe skiller sig noget ud fra dette billede – nemlig de ledige med lang videregående uddannelse. Inden for denne gruppe er der flere end i de øvrige grupper, som angiver at søge inden for flere områder end deres eget.



Ser man på, i hvor høj grad ledige fra forskellige aldersgrupper søger job uden for deres eget uddannelses- og erfaringsområde, viser regressionsanalyserne også signifikante forskelle. Her er tendensen den, at jo ældre svarpersonerne er, jo flere søger job ud over deres egne uddannelses- og erfaringsområder. Flere ældre end yngre ledige har en bred jobsøgning.<sup>5</sup>

### Fuldtids- og deltidsarbejde

For at belyse, hvilke typer af job arbejdsmarkedsparate ledige søger, stillede vi i undersøgelsen spørgsmålet: Søger De et deltidsjob eller et fuldtidsjob? De overordnede svar fremgår af tabel 4.8.

**Tabel 4.8**

Søger De (andet) arbejde og i givet fald et deltidsjob eller fuldtidsjob? Procent.

Job	Procent
Søger deltidsjob	5
Søger fuldtidsjob	44
Søger både deltids- og fuldtidsjob	15
Søger ikke arbejde (besvaret)*	17
Søger ikke arbejde (antaget)*	18
<b>I alt</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	1.355

\* Se note til tabel 4.7.

44 pct. af svarpersonerne tilkendegiver, at de søger fuldtidsjob. 15 pct. svarer, at de søger både fuldtids- og deltidsjob, mens 5 pct. svarer, at de søger deltidsjob.

Hvorvidt man søger fuldtids- eller deltidsjob eller begge dele, vil formentlig blandt andet afhænge af ens økonomiske og familiemæssige situation, og lader sig ikke uden videre oversætte til et udtryk for motivation. Man kan derimod nok sige, at personer, der søger såvel fuldtids- som deltidsarbejde, er mere fleksible i deres jobsøgning end personer, der kun søger deltids- eller fuldtidsarbejde.

Opdelt efter forskellige kriterier er der forskel på, hvilke typer af job svarpersonerne angiver at søge. I det følgende fremhæves forskelle,

---

5. Dette resultat er signifikant i regressionsanalyserne, men kan ikke gengives i en tabel, hvor der ikke kan tages højde for betydningen af andre variable.

der er signifikante i regressionsanalyse. Svarforskellene mellem kvinder og mænd fremgår af tabel 4.9.

**Tabel 4.9**

Søger De (andet) arbejde og i givet fald et deltidsjob eller fuldtidsjob? (Køn). Procent.

	Kvinder	Mænd	I alt
Søger deltidsjob	7	2	5
Søger fuldtidsjob	38	56	44
Søger både deltids- og fuldtidsjob	17	11	15
Søger ikke arbejde (besvaret)*	18	16	17
Søger ikke arbejde (antaget)*	20	15	18
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	887	468	1.355

\* Se note til tabel 4.7.

I forhold til at søge fuldtids- og deltidsjob er der flere kvinder end mænd, der udviser den fleksibilitet at søge begge dele. 17 pct. af de adspurgte kvinder angiver at søge både fuldtids- og deltidsjob, mens det er 11 pct. af mændene. Mændenes jobsøgning er for flertallets vedkommende koncentreret om fuldtidsjob.

Opdeles svarpersonerne efter skoleuddannelse, kan der iagttages forskelle i svarene. Disse fremgår af tabel 4.10.

**Tabel 4.10**

Søger De (andet) arbejde og i givet fald et deltidsjob eller fuldtidsjob? (Skoleuddannelse). Procent.

	Lavere end 10.- klasse-eksamen	10.- klasseek- samen el.lign.	Studenterek- samen el.lign.	I alt
Søger deltidsjob	4	6	5	5
Søger fuldtidsjob	45	42	45	44
Søger både deltids- og fuldtidsjob	10	13	23	15
Søger ikke arbejde (besvaret)*	19	20	13	17
Søger ikke arbejde (antaget)*	21	19	14	18
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	518	405	432	1.355

\* Se note til tabel 4.7.

Hvis man ser på, hvor mange svarpersoner inden for de forskellige uddannelsesgrupperinger, der både søger fuldtids og deltidsarbejde, er der forholdsvis tydelige forskelle. Mens det er 10 pct. af de svarpersoner, der har lavere skoleuddannelse end 10. klasse, der tilkendegiver at søge både fuldtids- og deltidsarbejde, så er det 23 pct. af dem, der har hf, studentereksamen eller tilsvarende. Jo længere uddannelse man har, jo flere er der, som søger både fuldtids- og deltidsjob.

## HVOR MEGET SØGES DER?

Ligesom orienteringen af en persons jobsøgning kan give en indikation af vedkommendes arbejdsmotivation – eller af vedkommendes fleksibilitet – kan også omfanget af en persons jobsøgning være tegn på, hvor motiveret vedkommende er til at finde et arbejde. I undersøgelsen har vi både spurgt til, hvor mange job interviewpersonerne har søgt inden for givne tidsintervaller, og om, hvor lang tid de vurderer at have brugt på jobsøgning. Svarene på disse spørgsmål behandles i det følgende. Ligesom i foregående afsnit er spørgsmålene kun stillet til de interviewpersoner, som angiver at have søgt job inden for den seneste måned. Personer, som direkte angiver ikke at have søgt job inden for den seneste måned, samt personer, som ikke ønsker arbejde inden for seks måneder er placeret under *0 job*.

### **Hvor mange job er søgt?**

I gennemsnit estimeres svarpersonerne i undersøgelsen at have søgt fem job inden for den sidste måned før interviewtidspunktet. I regressionsanalyser viser det sig, at der er mindre, men statistisk set signifikante forskelle, når man opdeler efter ledighedsgrad. Disse fremgår af tabel 4.11.

Fuldtidsledige har gennemgående søgt flere job inden for den seneste måned, end deltidsledige. Mens over halvdelen af de deltidsledige ikke har søgt job inden for den seneste måned, gælder det for en tredjedel af de fuldtidsledige. I gennemsnit har fuldtidsledige og deltidsledige søgt henholdsvis fem og tre job inden for den seneste måned.

**Tabel 4.11**

Antal søgte job inden for den seneste måned? (Ledighedsgrad). Procent.

	Fuldtidsledige	Deltidsledige	I alt
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (besvaret)*	16	21	18
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (antaget)**	14	32	19
0 job	3	2	3
1-4 job	29	25	28
5-9 job	21	10	18
10-19 job	12	8	11
20- job	4	1	3
Procent	100	100	100
Beregningsgrundlag	950	364	1.314
Gennemsnit	5	3	5
Standardafvigelse	10	6	9
Median	3	0	2

\* Under denne kategori er placeret svarpersoner, der ikke er blevet spurgt om, hvor mange job de har søgt, fordi de selv tilkendegiver ikke at have søgt job inden for den seneste måned.

\*\* Under denne kategori er placeret svarpersoner, der ikke er blevet spurgt om, hvor mange job de har søgt, men som ikke ønsker job inden for seks måneder, og som derfor antages ikke at være aktivt jobsøgende.

Ser man på tilkendegivelser af, hvor mange job der er søgt inden for de sidste tre måneder før interviewtidspunktet, er der signifikante forskelle, både når man opdeler efter erhvervsuddannelse og efter ledighedsgrad.

Opdelt efter ledighedsgrad fordeler tilkendegivelserne som angivet i tabel 4.12. Ligesom ved angivelsen af jobsøgninger inden for en måned er der også her tale om, at fuldtidsledige i gennemsnit søger flere job end deltidsledige. Mens det estimeres at fuldtidsledige i gennemsnit har søgt 13 job inden for de seneste tre måneder før interviewtidspunktet, er det 6 job i gennemsnit for deltidsledige.<sup>6</sup> Både angivelserne af jobsøgninger inden for én og inden for tre måneder synes at indikere, at flere fuldtidsledige end deltidsledige er motiverede for at få et nyt job.

6. Bemærk, at gennemsnit og procenttal her er baseret på, at 502 personer antages at have søgt 0 job inden for de seneste tre måneder. De 502 personer har tilkendegivet, at de ikke ønsker job inden for seks måneder, og/eller at de ikke aktivt har søgt arbejde inden for den seneste måned. Det er ikke sikkert, at antagelsen holder for alle de 502 personer.

**Tabel 4.12**

Hvor mange job har De alt i alt søgt inden for de seneste tre måneder? (Ledighedsgrad). Procent.

	Fuldtidsledige	Deltidsledige	I alt
Ikke jobsøgning inden for de seneste tre måneder (antaget)*	31	53	37
0 job	2	1	2
1-4 job	11	10	11
5-9 job	14	14	14
10-19 job	26	14	23
20- job	16	8	14
Procent	100	100	100
Beregningsgrundlag	939	364	1.303
Gennemsnit	13	6	11
Standardafvigelse	28	13	25
Median	6	0	5

\* Under denne kategori er placeret 502 personer, som ikke er blevet spurgt direkte, men som ikke ønsker job inden for seks måneder og/eller ikke aktivt har søgt arbejde inden for den seneste måned. Disse 502 personer antages her ikke at have søgt job inden for seneste tre måneder.

**Tabel 4.13**

Hvor mange job har De alt i alt søgt inden for de seneste tre måneder? (Erhvervsuddannelse). Procent.

	Ufaglært	Faglært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang videreg. uddannelse	I alt
Ikke jobsøgning inden for de seneste tre måneder (antaget)*	44	39	39	27	22	37
0 job	1	2	2	2	1	2
1-4 job	10	10	10	19	10	11
5-9 job	12	13	15	18	15	14
10-19 job	22	23	18	23	28	23
20- job	12	13	15	10	23	14
Procent	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	399	369	184	175	176	1.303
Gennemsnit	9	11	12	11	17	11
Standardafvigelse	21	23	23	28	33	25
Median	3	4	4	6	10	5

\* Se note til tabel 4.12.

Forskellene mellem grupperinger efter erhvervsuddannelse fremgår af tabel 4.13.

Svarpersoner med lang videregående uddannelse skiller sig noget ud ved i gennemsnit at have søgt flere job inden for de seneste tre måneder end svarpersonerne i de øvrige grupper. Svarpersoner med lang videregående uddannelse har i gennemsnit søgt 17 job inden for de tre seneste måneder før interviewtidspunktet, mens det tilsvarende tal for de øvrige grupper svinger mellem 9 og 12. Dette resultat giver igen en indikation af, at mange i gruppen af arbejdsmarkedsparate ledige med lang uddannelse har høj arbejdsmotivation. Det kan i øvrigt bemærkes, at der blandt svarpersoner med såvel lang som mellemlang videregående uddannelse er færre end gennemsnitligt, der ikke har søgt job inden for de seneste tre måneder. De øvrige grupper ligger over gennemsnit på dette punkt.

### **Hvor lang tid brugt på jobsøgning?**

I undersøgelsen er der også spurgt til, hvor mange timer interviewpersonerne anslår, at de har brugt på jobsøgning inden for den seneste måned før interviewtidspunktet. Svarene herpå varierer betragteligt, når man opdeler svarene efter beskæftigelsessituation og efter uddannelse.

Opdelt efter beskæftigelsessituation fordeler tilkendegivelserne sig, som det fremgår i tabel 4.14.

Der er klare forskelle i svarene: Dagpengemodtagere angiver i gennemsnit at have brugt 14 timer på jobsøgning inden for den seneste måned, kontanthjælpsmodtagere 11 timer, mens deltidsledige i gennemsnit angiver at have brugt 5 timer. Tallene kan dels indikere, at en del deltidsledige er mindre motiverede for jobsøgning end dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere i øvrigt. De kan også indikere, at der iværksættes systematisk jobsøgning for dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere i hhv. Arbejdsformidlingen og hos kommuner.

**Tabel 4.14**

Hvor mange timer har De alt i alt brugt på at søge arbejde inden for den seneste måned? (Beskæftigelsessituation). Procent.

	Kontanthjælps- modtagere	Dagpenge- modtagere	Deltidsledige	I alt
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (besvaret)*	34	17	20	19
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (antaget)**	19	15	40	20
0 timer	1	1	1	1
1-4 timer	10	14	14	14
5-9 timer	4	12	9	11
10-19 timer	8	18	7	15
20- timer	24	23	9	21
Procent	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	91	925	222	1.238
Gennemsnit	11	14	5	12
Standardafvigelse	21	24	10	22
Median	0	5	0	3

\* Under denne kategori er placeret svarpersoner, der ikke er blevet spurgt om, hvor lang tid de har brugt på jobsøgning, fordi de selv tilkendegiver ikke at have søgt job inden for den seneste måned.

\*\* Under denne kategori er placeret svarpersoner, der ikke er blevet spurgt om, hvor lang tid de har brugt på jobsøgning, men som ikke ønsker job inden for seks måneder, og som derfor antages ikke at være aktivt jobsøgende.

Det anslåede tidsforbrug på jobsøgning hænger også sammen med, hvilket uddannelsesniveau svarpersonerne har. Tabellerne 4.15 og 4.16 viser, hvordan svarene fordeler sig, når man opdeler på hhv. højeste skoleuddannelse og højeste erhvervsuddannelse.

**Tabel 4.15**

Hvor mange timer har De alt i alt brugt på at søge arbejde inden for den seneste måned? (Skoleuddannelse). Procent.

	Lavere end 10.- klasse-eksamen	10.- klasse- eksamen el.lign.	Studentereksa- men el.lign.	I alt
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (besvaret)*	21	21	14	19
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (antaget)*	23	21	16	20
0 timer	1	1	1	1
1-4 timer	18	14	9	14
5-9 timer	10	14	9	11
10-19 timer	14	14	17	15
20- timer	14	16	33	21
Procent	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	467	377	394	1.238
Gennemsnit	9	9	19	12
Standardafvigelse	18	15	30	22
Median	2	3	10	3

\* Se note til tabel 4.14.

Den samme grundtendens gentager sig i de to fordelinger: Grupperne med højest uddannelse skiller sig tydeligt og signifikant ud fra de øvrige ved, at relativt set flere bruger mange timer på jobsøgning. Ser man på det gennemsnitlige timeforbrug ligger de højest uddannede markant højere end de øvrige grupper. Faktisk er det anslåede timeforbrug typisk mere end dobbelt så stort som i de øvrige grupper.



**Tabel 4.16**

Hvor mange timer har De alt i alt brugt på at søge arbejde inden for den sidste måned? (Erhvervsuddannelse). Procent.

	Ufaglært	Faglært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang videreg. uddannelse	I alt
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (besvaret)*	23	19	19	15	12	19
Ikke jobsøgning inden for den seneste måned (antaget)*	23	22	22	14	12	20
0 timer	1	0	3	1	1	1
1-4 timer	16	15	12	14	6	14
5-9 timer	10	12	10	15	5	11
10-19 timer	12	14	16	20	15	15
20- timer	14	16	19	22	48	21
Procent	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	384	347	178	167	162	1.238
Gennemsnit	7	9	13	14	27	12
Standardafvigelse	14	17	25	24	34	22
Median	2	3	3	6	15	3

\* Se note til tabel 4.14.

## ØKONOMISKE INCITAMENTER OG JOBSØGNING

En række undersøgelser har set på, hvad forskellige befolkningsgrupper økonomisk set får ud af at gå på arbejde i stedet for at være på offentlig forsørgelse (DØR, 1997; Finansministeriet, 2001 og 2002; Smith & Pedersen, 1995; Smith (red.), 1998). Hovedparten af disse undersøgelser ser på de økonomiske incitamenter for beskæftigede. Det er vanskeligt at bestemme de økonomiske incitamenter for ledige, da man ikke præcist kan vide, hvad de ledige vil få i løn for et fremtidigt job. Blandt andet Smith & Pedersen (2001) samt Albrekt Larsen (2003) har benyttet folks ytrede lønforventninger som et mål for økonomiske incitamenter til arbejde. Jo højere lønforventninger en person har, desto større økonomisk incitament til at søge et arbejde. Med udgangspunkt i dette mål for økonomiske incitamenter, har vi undersøgt, om der er sammenhæng

mellem ytrede forventninger til løn – på den ene side – og så – på den anden side – de forskellige mål for jobsøgning, der er behandlet ovenfor. Det drejer sig om følgende emner: AF-tilmelding, aktiv jobsøgning, timeforbrug på jobsøgning og antal søgte job (måned + kvartal). For at styrke evt. korrelationer er analyserne gennemført på den delmængde af materialet, hvor lønforventningerne ligger inden for normalområdet på 10.000-35.000 kr. om måneden.<sup>7</sup>

Det har ikke i dette undersøgelsesmateriale været muligt at påvise en entydig sammenhæng mellem forventet løn og jobsøgning.

## OPSAMLING OM JOBSØGNING

I de ovenstående afsnit har vi set på arbejdsmarkedsparete lediges jobsøgning som indikation af arbejdsmotivation. Resultaterne er baseret på svar fra de 1.378 svarpersoner, der stadigvæk var ledige på interviewtidspunktet, og er derfor dækkende for arbejdsmarkedsparete ledige, der har været ledige i fire-seks uger eller mere.<sup>8</sup>

- 64 pct. af svarpersonerne angiver, at de har søgt arbejde inden for den seneste måned før interviewtidspunktet
- 36 pct. er ikke aktivt jobsøgende.

Blandt de personer som selv svarer, at de ikke er aktivt jobsøgende, er følgende begrundelser de mest udbredte:

- aktuel deltagelse i aktivering
- tilsagn om et job
- sygdom eller handicap.

---

7. Ved normalområde forstås her de gennemsnitlige lønforventninger plus/minus standardafvigelsen herpå.

8. I undersøgelsen er 416 personer kommet i arbejde og 133 personer trådt ud af arbejdsstyrken i løbet af de fire-seks uger mellem udtræknings tidspunkt og interviewtidspunkt. Disse 549 personer er som tidligere nævnt ikke blevet interviewet om jobsøgning.

Det varierer, hvor mange der er aktivt jobsøgende i forskellige grupper:

- Blandt deltidsledige og aktiverede er der færre end gennemsnitligt, der er aktivt jobsøgende
- Blandt ledige med lang og mellemlang videregående uddannelse er der flere end gennemsnitligt, der er aktivt jobsøgende.

De ledige, som ikke er aktivt jobsøgende, er blevet spurgt om deres tro på, om de kunne få et arbejde, hvis de søgte:

- 62 pct. af de ledige, som ikke søger aktivt, tror selv, at de kunne få et arbejde, hvis de søgte
- 38 pct. af dem, som ikke søger, tror heller ikke på, at de kunne få arbejde, hvis de søgte.

Særligt blandt ældre ledige og blandt kontanthjælpsmodtagere, som ikke aktivt søger arbejde – er der stor skepsis. I disse grupper er det henholdsvis 67 og 59 pct., der heller ikke tror på, at de kunne komme i arbejde, hvis de søgte. Blandt dagpengemodtagere og deltidsledige, som ikke er aktivt jobsøgende, er der omvendt stor tro på, at man kunne få et arbejde, hvis man søgte. For disse grupper er der hhv. 60 og 75 pct., som tror på, at de kunne få et arbejde, hvis de søgte.

Ser man på bredden i arbejdsmarkedsparete lediges jobsøgning, indikerer undersøgelsen, at:

- 44 pct. af svarpersonerne søger ud over deres eget uddannelses- eller erfaringsområde
- 20 pct. søger kun inden for eget område
- 1 pct. søger arbejde, men har ikke noget fagområde
- 35 pct. formodes eller oplyser selv ikke at være aktivt jobsøgende (hhv. 18 og 17 pct.).

Omfanget af jobsøgning kan opsummeres ved gennemsnitlige tal for, hvor mange job der er søgt, og hvor lang tid der er brugt på jobsøgning. Alt i alt er tallene som følger:

- 5 job søgt inden for den seneste måned

- 11 job søgt inden for de seneste tre måneder
- 12 timer brugt på jobsøgning inden for den seneste måned.

Højtuddannede søger flere job og bruger i gennemsnit dobbelt så lang tid på jobsøgning som øvrige uddannelsesgrupper. Fuldtidsledige søger i gennemsnit dobbelt så mange job som deltidsledige og bruger dobbelt så lang tid på jobsøgning.

## ØNSKER TIL ET GODT ARBEJDE

Vi har i det foregående behandlet arbejdsmotivation forholdsvis uspecificeret – primært som vilje til at tage et arbejde simpelthen. Vi har i de sammenhænge ikke specificeret, hvilket arbejde der kunne komme på tale, eller hvad arbejdet ville indebære. Vi har heller ikke belyst den måde, de ledige selv ville artikulere og indholdsudfylde deres motivation til arbejde.

For mange vil arbejdsmotivation givetvis kunne variere betragteligt alt efter, hvilken type arbejde der er tale om. Desuden er det oplagt, at motivation til arbejde for hvert enkelt menneske vil være knyttet sammen med vedkommendes baggrund og historie, med vedkommendes selvopfattelse eller identitet samt med videre fremadrettede ønsker og forhåbninger. Alle disse elementer kan være med til at forme, artikulere og specificere den enkeltes arbejdsmotivation.

For at komme nærmere en forståelse af, hvad arbejdsmarkedsparte ledige lægger vægt på ved et kommende arbejde – dvs. for at få et mere artikulert billede af arbejdsmotivationen – har vi i undersøgelsen bedt interviewpersonerne om at tage stilling til betydningen af en række forhold ved et kommende job. Disse forhold omhandler økonomiske aspekter, sociale aspekter og personlige aspekter ved arbejde. På tværs heraf berører de ønsker til arbejdet, der kan forbindes med en udfarende attitude af selvrealisering, ønsker, der kan forbindes med en mere neutral attitude om øget livsindhold, og endelig ønsker, der kan forbindes med en mere tilbageholdende attitude af behov for støtte. De forskellige forhold udelukker selvfølgelig ikke hinanden, og interviewpersonerne har kunnet angive deres grad af tilslutning uden begrænsninger. I det følgende præsenteres først den overordnede fordeling af interviewpersonernes tilkendegivelser ordnet efter positiv tilslutning (tabel 4.17). Derefter

analyseres materialet med henblik på at tegne mere artikulerede arbejds-motivationsprofiler for forskellige grupper. Ved motivationsprofiler forstår vi her statistiske opgørelser af, hvad der lægges særlig vægt på ved et kommende arbejde inden for forskellige grupperinger af de arbejds-markedsparete ledige.

**Tabel 4.17**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? Procent.

	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Beregnings- grundlag
Anvende evner og færdigheder	77	19	3	1.325
Forsørge sig selv	73	22	5	1.347
Fællesskab på arbejdspladsen	69	25	5	1.342
Udfordringer i jobbet	69	25	6	1.332
Medindflydelse på arbejdsopgaver	62	31	7	1.336
Tryghed i ansættelsen	59	31	10	1.344
Undgå aften/natarbejde	57	21	22	1.335
Struktur på hverdagen	52	31	17	1.328
Kort transporttid	50	36	14	1.343
Undgå weekendarbejde	42	26	32	1.339
God løn	34	59	8	1.348
Jobbets image	15	32	53	1.297

Når man betragter det overordnede skema over tilkendegivelser om ønsker til et fremtidigt job fra arbejdsmarkedsparete ledige, fremgår det, at rigtig mange lægger vægt på positivt definerede jobegenskaber, der vedrører muligheder for selvrealisering, selvforsørgelse og sociale tilhørsforhold. Ser man på, hvad det er for jobegenskaber, mange ikke tilskriver nogen betydning, handler det ud over jobbets image blandt andet om det at undgå weekend-, aften- og natarbejde. På det helt overordnede plan er der således markant flere arbejdsmarkedsparete ledige, der tillægger positive jobegenskaber stor betydning ved et fremtidigt job, end der er personer, som lægger vægt på at undgå besvær. Det kan måske overraske, at god løn figurerer så lavt på listen over forhold, som tillægges stor betydning. Det skal dog bemærkes, at rigtig mange tillægger god løn nogen

betydning, og punktet rykker op i feltet, hvis man rangordner efter de sammenlagte positive svarkategorier.

Det er naturligvis ikke alle, der tilskriver de samme jobegenskaber stor eller lille betydning. Vi har analyseret, hvordan tilkendegivelserne varierer i forhold til en række forskellige baggrundsvariable. Disse analyser viser, at forskelle med hensyn til alder, køn, etnisk baggrund, uddannelse mv. statistisk set viser sig som forskellige prioriteringer af de diskuterede jobegenskaber. Man kan sige, at analyserne indikerer forskellige motivationsprofiler for forskellige grupper af arbejdsmarkedsparete ledige.

I præsentationen og diskussionen af analyseresultaterne har vi grupperet jobegenskaberne tematisk. Inden for temaerne *økonomiske forhold*, *selvrealisering*, *personligt og socialt livsindhold* samt *minimere besvær* har vi samlet spørgeemnerne (se tabel 4.18). Det er oplagt, at flere af spørgeemnerne kunne placeres forskellige steder i skematikken, men opdelingen er foretaget af primært fremstillingsmæssige årsager, og afvigelser vil blive fremhævet undervejs. Tilkendegivelserne inden for hvert af de fire temaer korrelerer stærkt med hinanden indbyrdes.

**Tabel 4.18**

**Tematisering af jobegenskaber**

Tema	Jobegenskaber	Signifikans, mindst signifikante korrelation i tema
Økonomiske forhold	God løn	
	Selvforsørgelse	<0,0001
	Tryghed i ansættelsen	
Anvende evner og færdigheder		
Selvrealisering	Udfordringer i jobbet	0,0003
	Medindflydelse på jobindhold	
	Jobbets image	
Personligt og socialt livsindhold	Struktur på hverdagen	<0,0001
	Fællesskab på arbejdspladsen	
Minimere besvær	Kort transporttid	<0,0001
	Undgå weekendarbejde	
	Undgå aften- og natarbejde	

I den videre fremstilling udvælges og fremhæves kun fordelinger eller motivationsprofiler, hvor der i regressionsanalyse er signifikante forskelle mellem de forskellige grupperinger.

## Generel motivationsprofil – alder

Opdeler man tilkendegivelserne af ønsker til et fremtidigt arbejde efter alder, er der forskellige sammenhænge, der træder frem. Disse sammenhænge vedrører blandt andet., hvor stor vægt man lægger på økonomiske forhold ved jobbet. Tabel 4.19 viser en oversigt over, hvordan interviewpersoner fra forskellige aldersgrupper prioriterer mellem forskellige økonomiske forhold ved et fremtidigt job.

**Tabel 4.19**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Økonomiske forhold/alder). Procent.

	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-65 år	I alt
<b>God løn</b>							
Stor betydning	45	31	38	31	29	32	34
Nogen betydning	51	62	55	62	63	54	59
Ingen betydning	5	6	7	6	9	14	8
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	146	348	309	154	246	145	1.348
<b>Forsørge sig selv</b>							
Stor betydning	78	75	78	67	66	71	73
Nogen betydning	22	21	18	28	24	21	22
Ingen betydning	0	5	4	5	10	8	5
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	144	344	314	155	246	144	1.347
<b>Tryghed i ansættelsen</b>							
Stor betydning	70	55	63	54	61	50	59
Nogen betydning	22	37	30	34	26	32	31
Ingen betydning	8	8	7	12	13	18	10
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	143	345	311	155	245	145	1.344

Ser man på forhold som god løn, selvforsørgelse og tryghed i ansættelsen, kan det ses, at særligt mange af de helt unge lægger stor vægt på, at et fremtidigt job indebærer god løn, mulighed for selvforsørgelse og tryghed i ansættelsen. Generelt er der en vis tendens til, at andelen af svarpersoner, der lægger vægt på de nævnte økonomiske forhold, falder med alderen.

Aldersopdelingen af materialet giver også anledning til mindre, men statistisk set signifikante forskelle i tilkendegivelser, der vedrører

ønsker om, hvordan et fremtidigt job skal bidrage til personligt og socialt livsindhold – her forstået som jobbet bidrag til at give struktur på hverdagen og betydningen af fællesskab på arbejdspladsen. Tilkendegivelserne fra forskellige aldersgrupper fremgår af tabel 4.20.

**Tabel 4.20**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Personligt og socialt livsindhold/alder). Procent.

	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-65 år	I alt
<b>Struktur på hverdagen</b>							
Stor betydning	56	56	55	42	50	43	52
Nogen betydning	34	35	28	34	24	35	31
Ingen betydning	10	9	17	24	26	22	17
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	140	340	307	153	244	144	1.328
<b>Fællesskab på arbejdspladsen</b>							
Stor betydning	77	71	69	61	72	61	69
Nogen betydning	22	27	24	31	22	28	25
Ingen betydning	1	1	7	8	6	11	5
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	144	342	310	154	247	145	1.342

Også her er den overordnede tendens, at betydningen af de nævnte forhold er mindst for de ældre og størst for de yngre arbejdsmarkedsløse.

Ser man endelig på tilkendegivelser om forhold, man ønsker at undgå ved et kommende arbejde, er der ligeledes forskel på aldersgrupperne (se tabel 4.21).

Der er en vis tendens til, at flere ældre arbejdsmarkedspare ledige end yngre ønsker at undgå weekendarbejde og aften- eller natarbejde. Det samme gælder de 30-39-årige, idet mange i denne aldersgruppe lægger stor vægt på at undgå besværlige arbejdstider. Analyser af materialet viser, at denne afvigelse delvis kan forklare med, at en stor andel af netop denne aldersgruppe har hjemmeboende børn.



**Tabel 4.21**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Minimere besvær/alders). Procent.

	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-65 år	I alt
<b>Undgå weekendarbejde</b>							
Stor betydning	37	49	36	34	48	47	42
Nogen betydning	25	25	29	29	23	21	26
Ingen betydning	38	27	35	37	29	32	32
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	142	343	307	154	247	146	1.339
<b>Undgå aften/natarbejde</b>							
Stor betydning	49	65	50	50	61	61	57
Nogen betydning	21	19	27	21	19	16	21
Ingen betydning	30	15	23	29	20	23	22
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	142	342	307	153	245	146	1.335

Det skal til sidst bemærkes, at der i undersøgelsesmateriale ikke er sammenhæng mellem interviewpersonernes alder og deres tilkendegivelser af, hvilken betydning forhold omkring selvrealisering gennem arbejdet har.

Opsamlende kan det på dette område siges, at undersøgelsen viser en tendens til, at lidt flere unge arbejdsmarkedsparete ledige end ældre lægger vægt på økonomiske forhold og på arbejdets bidrag til personligt og socialt livsindhold. Til gengæld er der flere ældre arbejdsmarkedsparete ledige end yngre, der lægger vægt på at undgå besværlige arbejdstider.

### Generel motivationsprofil – køn

Når svarmateriale opdeles efter køn, fremgår det, at der er ganske tydelige forskelle på de tilkendegivelser, mænd og kvinder kommer med om deres ønsker til et fremtidigt job. Overordnet set kan det iagttages, at flere kvinder end mænd tilsyneladende har veldefinerede ønsker til et fremtidigt job. Der er i hvert fald en række områder ved fremtidige job, som flere kvinder end mænd tillægger stor betydning.

Ser man fx på ønsker til et fremtidigt job, der handler om, hvordan jobbet kan bidrage til ens personlige og sociale livsindhold, er der tydelige forskelle på tilkendegivelserne fra kvinder og mænd. Tabel 4.22 viser svarfordelingerne fra undersøgelsen.

**Tabel 4.22**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Personligt og socialt livsindhold/køn). Procent.

	Kvinder	Mænd	I alt
<b>Struktur på hverdagen</b>			
Stor betydning	54	47	52
Nogen betydning	31	31	31
Ingen betydning	15	22	17
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	878	450	1.328
<b>Fællesskab på arbejdspladsen</b>			
Stor betydning	75	58	69
Nogen betydning	22	32	25
Ingen betydning	3	9	5
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	885	457	1.342

Flere kvinder end mænd tillægger det stor betydning, at et fremtidigt job bidrager til at skabe struktur i hverdagen. Hvad angår ønsker om fællesskab på arbejdspladsen, er forskellene ret markante. Mens 75 pct. af de adspurgte kvinder tillægger det stor betydning, at et fremtidigt job giver fællesskab på arbejdspladsen, er det 58 pct. af mændene. Alt i alt lægger flere kvinder end mænd således vægt på, at et job bidrager positivt til at skabe personligt og socialt livsindhold.

Ser man på betydningen af selvrealisering på jobbet, indikerer undersøgelsen en tilsvarende forskel mellem mænd og kvinder. I undersøgelsesmateriale er det spørgsmålet om, hvor vigtigt det er at kunne anvende sine evner og færdigheder på et fremtidigt job, der slår ud. Forskellene fremgår af tabel 4.23.

Mens 72 pct. af mændene i undersøgelsen tillægger det stor betydning at kunne anvende sine evner og færdigheder i et fremtidigt job, er det 80 pct. af kvinderne.

**Tabel 4.23**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Selvrealisering/køn). Procent.

	Kvinder	Mænd	I alt
Anvende evner og færdigheder			
Stor betydning	80	72	77
Nogen betydning	17	24	19
Ingen betydning	3	4	3
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	872	453	1.325

Ser man på de økonomiske forhold, er der ikke signifikant forskel på svarene fra mænd og kvinder, når det handler om ønsker om høj løn og om jobbet som kilde til selvforsørgelse. Til gengæld lægger en del flere kvinder end mænd vægt på at opleve tryghed i ansættelsen i et fremtidigt job (tabel 4.24).

**Tabel 4.24**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Økonomiske forhold/køn). Procent.

	Kvinder	Mænd	I alt
Tryghed i ansættelsen			
Stor betydning	64	50	59
Nogen betydning	29	34	31
Ingen betydning	8	16	10
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	884	460	1.344

Mens halvdelen af de adspurgte mænd tillægger det stor betydning at opleve tryghed i ansættelsen i et fremtidigt job, er det næsten to tredjedele af kvinderne.

Ser man endelig på forhold, der vedrører arbejdstid og geografisk afstand til arbejdspladsen, er der igen tydelige forskelle på svarene fra kvinder og mænd i undersøgelsen. Tendensen er den, at flere kvinder end mænd tillægger det stor betydning at undgå besværet med lang transport og ualmindelige arbejdstider. Svarforskellene, der er betragtelige, fremgår af tabel 4.25.

Mens det generelt er noget under halvdelen af mændene i undersøgelsen, der har tillagt det stor betydning at have kort transporttid og at undgå weekend-, aften- og natarbejde, så er det mellem halvdelen og to tredjedele af kvinderne.

**Tabel 4.25**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Minimere besvær/køn). Procent.

	Kvinder	Mænd	I alt
Kort transporttid			
Stor betydning	56	38	50
Nogen betydning	34	40	36
Ingen betydning	10	23	14
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	887	456	1.343
Undgå weekendarbejde			
Stor betydning	49	31	42
Nogen betydning	24	29	26
Ingen betydning	28	40	32
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	880	459	1.339
Undgå aften/natarbejde			
Stor betydning	64	44	57
Nogen betydning	19	25	21
Ingen betydning	17	31	22
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	879	456	1.335

Opsamlende kan man sige, at det er mere typisk for kvinder end for mænd at tillægge stor betydning til en række forhold ved et fremtidigt job. Dette kan forstås sådan, at flere kvinder end mænd har veldefinerede positive ønsker og krav til, hvilke job de ønsker at have. Undersøgelsesresultaterne indikerer, at flere kvinder end mænd lægger vægt på, hvordan jobbet bidrager med personligt og socialt livsindhold, og hvordan jobbet giver mulighed for selvrealisering. Derudover lægger flere kvinder end mænd stor vægt på tryghed i ansættelsen og ønsker at undgå besvær ved et arbejde i form af transporttid og ualmindelige arbejdstider.

## Generel motivationsprofil –erhvervsuddannelse

Som det kunne forventes, kan der også iagttages varierende motivationsprofiler, når man analyserer undersøgelsesmaterialet efter svarpersonernes erhvervsuddannelse. De forskelle, der træder frem i materialet, handler dels om muligheder for selvrealisering gennem jobbet, dels om, hvor meget der lægges vægt på at undgå besvær ved transport og ualmindelige arbejdstider. Deres grund til at bemærke, at der i undersøgelsesmaterialet ikke kan ses signifikante forskelle på, hvor meget svarpersoner med forskellig erhvervsuddannelse lægger vægt på økonomiske forhold ved et fremtidigt job.

Arbejdsmarkedssparate ledige med forskellig erhvervsuddannelse lægger ikke lige meget vægt på muligheder for selvrealisering gennem arbejdet. Fordelingen af tilkendegivelserne fra undersøgelsen fremgår af tabel 4.26.

**Tabel 4.26**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Selvrealisering/erhvervsuddannelse). Procent.

	Ufaglært	Faglært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang videreg. uddannelse	I alt
<b>Anvende evner og færdigheder</b>						
Stor betydning	69	73	83	87	88	77
Nogen betydning	24	23	15	13	11	19
Ingen betydning	7	3	2	0	1	3
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	402	376	190	179	178	1.325
<b>Udfordringer i jobbet</b>						
Stor betydning	60	67	70	78	84	69
Nogen betydning	29	27	26	19	15	25
Ingen betydning	11	6	4	3	1	6
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	404	378	193	178	179	1.332
<b>Medindflydelse på arbejdsopgaver</b>						
Stor betydning	49	61	63	73	78	62
Nogen betydning	38	34	30	25	20	31
Ingen betydning	13	5	7	2	2	7
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	406	378	194	179	179	1.336

Den gennemgående tendens er, at jo højere erhvervsuddannelse, jo flere tillægger muligheder for selvrealisering stor betydning i et fremtidigt job. Eksempelvis er der i gruppen af svarpersoner med lang videregående uddannelse 78 pct., der tillægger det stor betydning at få medindflydelse på arbejdsopgaver i et fremtidigt job. Blandt de ufaglærte er det halvdele.

Ser man på fordelingen af de svarmuligheder, der handler om at minimere forskellige former for besvær ved arbejdet, tegner der sig et andet billede (tabel 4.27).

**Tabel 4.27**

Hvilken betydning har følgende forhold ved et job for Dem? (Minimere besvær/erhvervsuddannelse). Procent.

	Ufaglært	Faglært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang videreg. uddannelse	Lang videreg. uddannelse	I alt
<b>Kort transporttid</b>						
Stor betydning	58	54	46	46	31	50
Nogen betydning	31	32	42	39	46	36
Ingen betydning	12	14	11	15	23	14
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	415	377	193	179	179	1.343
<b>Undgå weekendarbejde</b>						
Stor betydning	45	49	44	37	28	42
Nogen betydning	23	26	25	26	31	26
Ingen betydning	33	25	31	37	40	32
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antal	411	378	192	179	179	1.339

Mens der er forholdsvis mange ufaglærte svarpersoner, der tillægger det stor betydning at få kort transporttid og at undgå weekendarbejde, så er det markant færre svarpersoner med lang videregående uddannelse, der lægger vægt på disse forhold. Hvad angår spørgsmålet om weekendarbejde, viser tallene, at det især er ufaglærte, faglærte og personer med kort videregående uddannelse, der ønsker at undgå denne type arbejde.

Opsamlende kan det således siges, at mens selvrealisering gennem arbejdet især er noget, der lægges vægt på af arbejdsmarkedsparate

ledige med videregående uddannelse, så lægger mange ufaglærte vægt på kort transporttid og på at undgå weekendarbejde.

### **Motivationsprofiler –opsamling**

Analyserne af arbejdsmarkedsparete lediges ønsker til et kommende arbejde er i dette afsnit blevet benyttet til at skitsere motivationsprofiler knyttet til grupperinger af svarpersonerne med forskellig alder, køn, etnisk baggrund og erhvervsuddannelse.

Analyserne af alder har givet basis for følgende motivationsprofil:

- Flere yngre end ældre lægger ved et kommende arbejde vægt på økonomiske forhold som god løn, mulighed for selvforsørgelse og tryghed i ansættelsen.
- Lidt flere yngre end ældre lægger ved et kommende arbejde vægt på forhold som vedrører personligt og socialt livsindhold.
- Flere ældre end yngre lægger ved et kommende arbejde vægt på at undgå besvær ved aften-, nat- og weekendarbejde.

Analyserne af køn har vist, at der er en række forhold ved et kommende arbejde, som flere kvinder end mænd tilskriver stor betydning. Flere kvinder end mænd lægger stor vægt på:

- personligt og socialt livsindhold
- at minimere besvær i form af skæve arbejdstider og lang transport
- mulighed for selvrealisering (anvende egne evner og færdigheder)
- tryghed i ansættelsen.

Analyserne af erhvervsuddannelse har vist, at der er to tendenser:

- Flere højtuddannede end kortuddannede lægger ved et kommende arbejde vægt på muligheder for selvrealisering (anvende evner og færdigheder, udfordringer, medindflydelse).
- Flere kortuddannede end højtuddannede lægger ved et kommende arbejde vægt på at minimere besvær i form af transporttid og weekendarbejde.

# RÅDIGHED FOR ARBEJDSMARKEDET

## INDLEDNING

I kapitlerne 2 til 4 har vi set på forskellige mål for arbejds motivation og fleksibilitet hos arbejdsmarkedsparete ledige. I overskrifter har det handlet om basal vilje til arbejde, om fleksibilitet i forhold til et evt. nyt arbejde og om aktiv jobsøgning som indikator for arbejds motivation. Når vi samler centrale spørgsmål fra hvert af disse tre områder, kan vi konstruere et mål for, hvorvidt ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet. Det mål, vi konstruerer, lægger sig op ad ILO's forståelse af rådighed. ILO er FN's internationale arbejdsorganisation, som blandt andet fastsætter internationale minimumsstandarder for arbejdsvilkår.

For at stå til rådighed, skal man efter det mål, vi anvender, leve op til tre kriterier: 1) Man vil gerne have et arbejde; 2) man har søgt arbejde inden for de seneste fire uger, og; 3) man kan tiltræde et job inden for to uger. Ud fra de oplysninger vi har om disse tre emner, beregner vi, hvor mange af svarpersonerne i undersøgelsen der står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Eftersom rådighedsmålet omfatter centrale spørgsmål fra de tre kapitler, der omhandler ledigeundersøgelsen, kan man betragte kapitlet her som en sammenfatning af kapitlerne 2 til 4 ud fra perspektivet: arbejdsmarkedsparete lediges rådighed for arbejdsmarkedet.

For at sikre så stor sammenlignelighed som muligt med de rådighedsmålinger, som Danmarks Statistik løbende laver i arbejdskraft-



undersøgelsen (AKU), har vi tilstræbt at benytte samme definitioner som AKU for de tre kriterier i rådighedsmålet. Dette betyder, at personer, der har et tilsagn om at påbegynde et job senere – ligesom i AKU – bliver betragtet som stående til rådighed for arbejdsmarkedet.<sup>9</sup>

Der er to områder, hvor denne undersøgelse adskiller sig fra AKU, således at det får betydning for beregningen af rådighed.

Den første forskel fra AKU drejer sig om undersøgelsespopulationerne: De ledige i denne undersøgelse omfatter såvel fuldtidsledige som deltidsledige, mens rådighedsberegningerne i AKU kun omfatter fuldtidsledige. Det er derfor i det følgende kun rådighedstal for fuldtidsledige, der er direkte sammenlignelige med tal fra AKU.<sup>10</sup>

Den anden forskel fra AKU drejer sig om undersøgelsesdesign: I denne undersøgelse er der en tidsperiode på en-seks uger mellem udtrækningen af interviewpersoner og gennemførelsen af interview (beskrevet i bilag 1). Langt hovedparten af interviewene (96,5 pct.) er gennemført fire-seks uger efter udtrækningstidspunktet. Denne tidsforskydning medfører, at en del af de 1.959 personer, der er opnået kontakt med i uge 25-27 i denne undersøgelse, enten er kommet i arbejde eller er trådt ud af arbejdsstyrken, selvom de er udvalgt blandt AF-tilmeldte ledige i uge 21, 2006. Tabel 5.1 viser en oversigt over arbejdsmarkedstilknytningen for undersøgelsens interviewpersoner. Som det fremgår af tabel 5.1, er 416 af de personer, der er udtrukket blandt AF-tilmeldte ledige i uge 21, kommet i beskæftigelse på interviewtidspunktet (uge 25-27). Når vi i det følgende gengiver rådighedsberegninger, går vi ud fra, at personer, der er kommet i arbejde på interviewtidspunktet, stod til rådighed for arbejdsmarkedet i uge 21. Det fremgår videre, at 133 personer, der er registreret som AF-tilmeldte ledige i uge 21, står uden for arbejdsstyrken på interviewtidspunktet (uge 25-27). Nogle af disse personer har formodentlig ikke levet op til rådighedskriterierne i uge 21, mens andre formodentlig har. Vi kender ikke fordelingen, og vore rådighedsberegninger angives derfor som et interval, hvor yderpunkterne bestemmes ved at

---

9. Det betyder, at svarpersoner, som har tilkendegivet, at de ikke ønsker, søger eller kan påbegynde et (andet) arbejde, men som anfører, at grunden hertil er, at de allerede har tilsagn om et andet arbejde, anses for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. (For en nærmere redegørelse for kriterierne i AKU, se fx Danmarks Statistik, 2006).

10. Bemærk, at deltidsledige i AKU er personer med mindst en times beskæftigelse. I de øvrige kapitler i denne rapport er det personernes hovedbeskæftigelse, der ligger til grund for definitionen af deltidsledighed (se bilag 1 for præcis definition). Af hensyn til sammenlignelighed benytter vi i dette kapitel samme definition for deltidsledige som AKU.

antage, at hhv. ingen og alle af de nævnte personer stod til rådighed for arbejdsmarkedet i uge 21.

**Tabel 5.1**

Interviewpersonernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Antal og procent.

	Antal	Procent
Beskæftiget på interviewtidspunktet	416	21,6
Uden for arbejdsstyrken på interviewtidspunktet*	133	6,9
Ledig på interviewtidspunktet	1378	71,5
<b>I alt**</b>	<b>1.927</b>	<b>100,00</b>

\* Kategorien *uden for arbejdsstyrken* rummer personer, der er påbegyndt uddannelse, revalidering, barselsorlov, værnepligt, eller som er overgået til sygedagpenge, pension, efterløn el.lign.

\*\* Når beregningsgrundlaget ikke er 1.959, skyldes det inkonsistente data for 32 personer.

Endnu et forhold skal bemærkes om de i alt 549 personer, som enten er kommet i beskæftigelse eller er trådt ud af arbejdsstyrken på interviewtidspunktet. For disse personer er der kun gennemført et afkortet interview, og vi ved ikke, om de var fuldtidsledige eller deltidsledige på udtrækningstidspunktet. I det følgende indgår de derfor vægtet i beregningerne af rådighed, således at de gives samme procentuelle fordeling mellem fuldtids- og deltidsledige, som kendetegner de 1.378 interviewpersoner, der stadig var ledige på interviewtidspunktet.

I de følgende afsnit gengiver vi først rådighedsberegninger for samtlige 1.959 interviewpersoner – opsplittet på fuldtidsledige og deltidsledige. Derefter gengiver vi en række forskelle med hensyn til rådighed, som er signifikante i regressionsanalyser. Disse forskelle kan alene beregnes for de 1.378 personer, som stadig var ledige på interviewtidspunktet, og som derfor har været gennem det fulde interviewskema.

## TILFREDSSTILLELSE AF RÅDIGHEDSKRAV

Tabel 5.2 gengiver rådighedsforhold for undersøgelsens 1.959 interviewpersoner opdelt på fuldtids- og deltidsledige.

**Tabel 5.2**

Rådighedsforhold, særskilt for fuldtids- og deltidsledige. Antal og procent.

	Fuldtidsledige		Deltidsledige <sup>1</sup>		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Beskæftiget på interviewtidspunktet, vægtet <sup>2</sup>	302,02	22,48	113,98	22,87	416	22,58
Uden for arbejdsstyrken på interviewtidspunktet, vægtet <sup>2</sup>	96,56	7,19	36,44	7,31	133	7,22
Ledig på interviewtidspunktet						
Rådig	634	47,19	165	33,10	799	43,38
Falder for kriterium 1 <sup>3</sup>	130	9,68	122	24,48	252	13,68
Falder for kriterium 2 <sup>3</sup>	125	9,30	48	9,63	173	9,39
Falder for kriterium 3 <sup>3</sup>	56	4,17	13	2,61	69	3,75
<b>I alt</b>	<b>1.343,58</b>	<b>100,00</b>	<b>498,42</b>	<b>100,00</b>	<b>1.842<sup>4</sup></b>	<b>100,00</b>

<sup>1</sup> Af hensyn til sammenlignelighed benyttes her samme definition for deltidsledige som i AKU: Deltidsledige er personer med mindst en times beskæftigelse.

<sup>2</sup> Interviewpersoner, som er kommet i beskæftigelse, eller som er trådt ud af arbejdsstyrken, er fordelt på fuldtidsledige og deltidsledige efter samme vægtning, der kendetegner personer, som stadig er ledige på interviewtidspunktet.

<sup>3</sup> Kriterium 1: *Ønsker arbejde*; kriterium 2: *Søger aktivt*; kriterium 3: *Kan påbegynde arbejde inden for to uger*.

<sup>4</sup> Tabellen summer ikke til 1.959 på grund af manglende besvarelser på de forskellige spørgsmål.

Som nævnt går vi ud fra, at personer, der er kommet i beskæftigelse mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt, står til rådighed for arbejdsmarkedet. Personer, der er trådt ud af arbejdsstyrken, regnes enten som rådige eller ikke-rådige. Ud fra disse forudsætninger når vi frem til følgende intervaller for rådighed:

- 66-73 pct. af alle AF-tilmeldte (arbejdsmarkedsparete) ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Der er betydelige forskelle mellem fuldtidsledige og deltidsledige:

- 70-77 pct. af de AF-tilmeldte fuldtidsledige står til rådighed for arbejdsmarkedet

- 56-63 pct. af de AF-tilmeldte deltidsledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Forskellene mellem disse grupper er signifikante i regressionsanalyse. Det skal i denne sammenhæng understreges, at alle interviewpersoner i denne undersøgelse, fuldtids- som deltidsledige, er tilmeldt AF og skal stå fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet.

Til sammenligning kan det anføres, at AKU 2005 og AKU 2004 når frem til, at hhv. 73 og 77 pct. af de fuldtidsledige står til rådighed for arbejdsmarkedet, når man beregner ud fra de EU-fastlagte operationaliseringer af ILO-definitionen.<sup>11</sup> Rådighedsandelen for fuldtidsledige ligger således i denne undersøgelse på niveau med tallene fra AKU.

## RÅDIGHED I FORSKELLIGE GRUPPER

Opdeler man undersøgelsesmateriale efter forskellige baggrundsvariable, kan der iagttages forskelle på, hvor mange fra de forskellige grupper der lever op til rådighedskravene. I det følgende fremhæver vi forskelle, der er signifikante i regressionsanalyser. Vi gengiver også, hvor mange i de udvalgte grupper der falder for hvert af de tre kriterier.

Bemærk, at de forskelle, der gengives, beregnes ud fra svar fra interviewpersoner, som har været ledige i mindst fire-seks uger (perioden fra udtrækningstidspunktet til interviewtidspunktet). Personer med helt kort ledighed (såkaldt skifteledighed) er således ikke med. Dette bevirker, at niveauerne for rådighedstallene er mindre end de AKU-sammenlignelige tal, vi har gengivet ovenfor. De beregnede forskelle gengives alene for fuldtidsledige, således at tallene – trods de nævnte forskelle – er så sammenlignelige med AKU-tal som muligt.

Alder er en af de variable, der giver signifikante forskelle i regressionsanalyse. I forskellige aldersgrupper kan der konstateres forskelle på, hvor mange af de fuldtidsledige der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Forskellene kan ses i tabel 5.3.

---

11. En række tidligere undersøgelser når med varierende undersøgelsespopulationer og ligeledes med varierende metoder frem til rådighedsandele mellem mindre end 40 pct. og 65 pct. – laveste tal for aktiverede ledige og for langtidsledige (jf. Eskelinen m.fl., 2002; Goul Andersen, 1995; Pedersen, 1996; rådighedstallene baseret på AKU 2004 og 2005 findes i DA, 2006, & DI, 2006a).

**Tabel 5.3**

Rådighedsforhold blandt fuldt ledige personer, som modtog understøttelse/kontanthjælp på interviewtidspunktet, opgjort efter alder. Procent.

	18-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-65	I alt
Står til rådighed	58	66	71	70	73	59	67
Falder for kriteriet <i>ønsker arbejde*</i>	19	12	9	9	12	29	14
Falder for kriteriet <i>søger aktivt*</i>	15	15	12	16	12	11	13
Falder for kriteriet <i>kan påbegynde arbejde inden for to uger*</i>	8	7	8	5	3	2	6
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	118	241	210	100	172	104	945

\* Det er først beregnet, hvor mange der falder for kriteriet *ønsker arbejde*, af de tilbageværende beregnes derefter, hvor mange der falder for kriteriet *søger aktivt*, af de derefter tilbageværende beregnes til sidst, hvor mange der falder for kriteriet *kan påbegynde* ....

Som det fremgår af tabel 5.3, er det særligt de helt unge og de ældste, der skiller sig ud fra gennemsnittet. I begge disse grupper er der noget færre end i de øvrige aldersgrupper, som står til rådighed for arbejdsmarkedet. 58 pct. af de 18-29-årige og 59 pct. af de 60-65-årige står efter de anvendte kriterier til rådighed for arbejdsmarkedet. Tabellen viser også, hvor mange der falder for hvert af de tre kriterier. Blandt de ældste er det især kriteriet *ønske om arbejde*, der sorterer mange fra (29 pct.). Blandt de yngste kan det bemærkes, at der sorteres flere end gennemsnitligt fra på alle tre kriterier.

**Tabel 5.4**

Rådighedsforhold blandt fuldt ledige personer, som modtog understøttelse/kontanthjælp på interviewtidspunktet, opgjort efter køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	I alt
Står til rådighed	65	71	67
Falder for kriteriet <i>ønsker arbejde*</i>	14	13	14
Falder for kriteriet <i>søger aktivt*</i>	14	13	13
Falder for kriteriet <i>kan påbegynde arbejde inden for to uger*</i>	7	4	6
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	581	364	945

\* Det er først beregnet, hvor mange der falder for kriteriet *ønsker arbejde*, af de tilbageværende beregnes derefter, hvor mange der falder for kriteriet *søger aktivt*, af de derefter tilbageværende beregnes til sidst, hvor mange der falder for kriteriet *kan påbegynde* ....

Mellem fuldtidsledige mænd og kvinder er der også forskel på, hvor mange der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Forskellene, der er signifikante i regressionsanalyse, fremgår af tabel 5.4.

Mens 71 pct. af de fuldtidsledige mænd lever op til de opstillede rådighedskriterier, er det 65 pct. af kvinderne. Det fremgår af tabel 5.3, at det primært er kriteriet *kan påbegynde arbejde inden for to uger*, der adskiller de to grupper.

Når man opdeler de fuldtidsledige efter erhvervsuddannelse, kan det iagttages, at især svarpersoner med mellemlang og lang videregående uddannelse skiller sig ud fra de øvrige grupper. Det fremgår af tabel 5.5.

**Tabel 5.5**

Rådighedsforhold blandt fuldt ledige personer, som modtog understøttelse/kontanthjælp på interviewtidspunktet, opgjort efter erhvervsuddannelse. Procent.

	Ufag- lært	Fag- lært	Kort videreg. uddannelse	Mellemlang		I alt
				videreg. uddan- nelse	Lang videreg. uddannelse	
Står til rådighed	61	64	68	78	77	67
Falder for kriteriet <i>ønsker arbejde*</i>	16	16	11	11	10	14
Falder for kriteriet <i>søger aktivt*</i>	17	13	13	8	8	13
Falder for kriteriet <i>kan påbegynde arbejde inden for to uger*</i>	6	6	8	4	5	6
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	301	269	127	114	135	945

\* Det er først beregnet, hvor mange der falder for kriteriet *ønsker arbejde*, af de tilbageværende beregnes derefter, hvor mange der falder for kriteriet *søger aktivt*, af de derefter tilbageværende beregnes til sidst, hvor mange der falder for kriteriet *kan påbegynde* ....

Blandt svarpersoner med mellemlang og lang videregående uddannelse er der hhv. 78 og 77 pct., som står til rådighed for arbejdsmarkedet, mens det er mellem 61 og 68 pct. af svarpersoner med uddannelsesbaggrund som ufaglært, faglært eller med kort videregående uddannelse. Det er især inden for kriterierne *ønsker arbejde* og *søger aktivt*, der er markante forskelle mellem uddannelsesgrupperne.

Endelig kan der mellem aktiverede og ikke-aktiverede iagttages forskelle, som er signifikante i regressionsanalyse. Forskellene fremgår af tabel 5.6.

**Tabel 5.6**

Rådighedsforhold blandt fuldt ledige personer, som modtog understøttelse/kontanthjælp på interviewtidspunktet, opgjort efter aktiveringsstatus. Procent.

	Ikke-aktiverede	Aktiverede	I alt
Står til rådighed	71	53	67
Falder for kriteriet <i>ønsker arbejde*</i>	10	25	14
Falder for kriteriet <i>søger aktivt*</i>	13	14	13
Falder for kriteriet <i>kan påbegynde arbejde inden for to uger*</i>	6	7	6
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beregningsgrundlag	730	215	945

\* Det er først beregnet, hvor mange der falder for kriteriet *ønsker arbejde*, af de tilbageværende beregnes derefter, hvor mange der falder for kriteriet *søger aktivt*, af de derefter tilbageværende beregnes til sidst, hvor mange der falder for kriteriet *kan påbegynde* ....

Blandt de ikke-aktiverede er der en større andel, som står til rådighed for arbejdsmarkedet, end der er blandt de aktiverede. For de ikke-aktiverede er andelen 71 pct., mens den er 53 pct. for de aktiverede. Det fremgår af tabel 5.6, at det navnlig er på kriteriet *ønsker arbejde*, at flere af de aktiverede falder ud.

## OPSAMLING

Tallene fra denne undersøgelse indikerer, at 66-73 pct. af de arbejdsmarkedsparate ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet. Blandt fuldtidsledige er rådighedsandelen 70-77 pct., mens den er 56-63 pct. blandt deltidsledige. Rådighed for arbejdsmarkedet forstås i den sammenhæng sådan, at en person står til rådighed for arbejdsmarkedet, når vedkommende for det første *gerne vil have et arbejde*, for det andet *aktivt har søgt arbejde inden for fire uger* og endelig for det tredje *kan tiltræde et job inden for to uger*.

Rådighedsandelen varierer med forskellige baggrundsvARIABLE. Unge og ældre ledige samt ledige i aktivering skiller sig ud ved, at der i disse grupper er færre end gennemsnitligt, der lever op til rådighedskrite-

rierne. Særligt grupperne af ledige med mellemlang og lang videregående uddannelse skiller sig ud ved i sammenligning at have en stor andel af arbejdsmarkedsrådige.





# VIRKSOMHEDER OG LEDIGES MOTIVATION

## INDLEDNING

Ved siden af ledigeundersøgelsen, der er behandlet i de foregående fire kapitler, er der gennemført en undersøgelse af, hvordan virksomheder opfatter motivationen hos ledige, de får henvist fra Arbejdsformidlingen. Analyser og resultater fra den virksomhedsanalyse præsenteres i dette kapitel.

Virksomhedsundersøgelsen er baseret på henvendelse til alle de 3.137 virksomheder, som fra 1. januar og frem til medio maj 2006, har bedt om at få henvist arbejdskraft til ledige job af mindst fem dages varighed. Denne population er valgt for at sikre kontakt med virksomheder, som rent faktisk benytter AF's ordinære formidling (henvisning af ledige til jobsamtale på virksomheden). Der indgår således udelukkende virksomheder, som dels har benyttet Arbejdsformidlingens ordinære formidling og dels har den seneste henvisningssituation i frisk erindring. Alle 3.137 virksomheder fik i sommeren 2006 tilsendt et spørgeskema. Der opnåedes svar fra 1.437 virksomheder. Undersøgelsesmateriale og metode er nærmere beskrevet i bilag 1.

Det skal understreges, at de udvalgte virksomheder ikke er repræsentative for alle danske virksomheder, da det kun er en mindre del

af virksomhederne, der beder om at få henvist arbejdskraft fra AF. Ligeledes er de henviste ledige, som virksomhederne refererer til i kapitlet, ikke repræsentative for ledige i almindelighed, ej heller for de arbejdsmarkedsparete ledige, som indgår i ledigeundersøgelsen. Endelig skal det understreges, at henvisning af arbejdskraft til virksomheder kun udgør en mindre del af AF's samlede indsats på arbejdsmarkedet. Disse kendetegn ved materialet fra virksomhedsundersøgelsen er vigtige som baggrund for vurdering af resultaterne.

I kapitlet belyses først virksomhedernes rekrutteringspraksis – dvs. virksomhedens brug af og præferencer for forskellige rekrutteringsformer. Det undersøges, i hvilke situationer virksomheden vælger at få henvist arbejdskraft fra AF, og i hvor høj grad den henviste arbejdskraft – ifølge virksomheden – er motiveret til at blive ansat i virksomheden. Dernæst belyses resultatet af virksomhedens seneste kontakt med jobsøgende, der blev formidlet gennem AF. Blev der ansat en medarbejder, og hvordan vurderer virksomheden vedkommendes motivation for at arbejde i virksomheden? Endvidere belyses virksomhedens vurdering af, hvorfor der evt. ikke blev ansat nogen medarbejder i den seneste rekrutteringssituation. Hvem besluttede, at der ikke skulle ske nogen jobbesættelse, og hvad er årsagerne hertil?

## VIRKSOMHEDENS REKRUTTERINGSMETODER

Virksomheder har forskellige rekrutteringsmetoder til rådighed, når de søger efter arbejdskraft. Der findes de helt uformelle 'mund-til-mund'-metoder, hvor virksomheden spørger sine ansatte, om de kender én, der kunne være interesseret i det ledige job. En anden metode er annoncering i aviser og fagblade og på internettet, herunder AF's jobnet. Vikarbureauer kan ligeledes benyttes. Nogle gange er det til job af kortere varighed, andre gange er det til varige job. Endelig er der Arbejdsformidlingen, som formidler ledige og andre jobsøgende til job på anmodning af virksomhederne. Arbejdsformidlingen er samtidig det sted, hvor ledige skal være tilmeldt, være registreret som jobsøgende, og hvor de tilbydes job.

Virksomheders valg af rekrutteringsmetode er bestemt af mange forhold. Her skal kun omtales nogle få forhold for at vise, hvilke overvejelser der kan ligge bag valget. Den uformelle 'mund-til-mund'-metode

bruges ofte, når der er få og/eller velkendte kvalifikationskrav til en ny medarbejder. Den noget dyrere annoncering benyttes især til at få et bredere felt af kvalificerede ansøgere. Nogle offentlige institutioner skal i øvrigt slå stillinger op på denne måde. Fagblade bruges til særlige faggrupper, som har deres eget jobmarked, hvor jobbene slås op. Selvom der er virksomheder, som bruger Arbejdsformidlingen på linje med de andre metoder, bruges Arbejdsformidlingen i mange tilfælde først af virksomheder, når de andre metoder er endt resultatløse. Afhængigt af opgørelsesmetoden formidler Arbejdsformidlingen omkring 10 og 20 pct. af samtlige ledige stillinger i landet.

Tabel 6.1 viser, hvilke rekrutteringsmetoder de 1.437 deltagende virksomheder i undersøgelsen angiver, at de generelt benytter. Det er tydeligt, at mund-til-mund-metoden og annoncering især i aviser og på nettet er meget benyttet. Noget over halvdelen af virksomhederne benytter denne metode. Arbejdsformidlingen følger pænt trop, omkring halvdelen af virksomhederne angiver, at de generelt benytter sig af Arbejdsformidlingen.<sup>12</sup> Denne andel er i overensstemmelse med en undersøgelse fra DI (DI, 2006b), hvor knap halvdelen af virksomhederne angiver, at de generelt benytter AF. I DI's undersøgelse er datagrundlaget en survey blandt et panel på 200 af deres mindre og mellemstore medlemsvirksomheder<sup>13</sup>, hvoraf nogle aldrig har benyttet AF. Da der i nærværende undersøgelse udelukkende indgår virksomheder, som mindst en gang (i første halvår af 2006) har benyttet AF, er de to undersøgelser derfor ikke helt sammenlignelige. Man kunne dog forvente, at andelen, der generelt benytter AF, er større i nærværende undersøgelse end andelen i DI's undersøgelse, hvilket altså ikke er tilfældet.

Mund-til-mund-metoden benyttes oftest i de private virksomheder. Omkring to tredjedele af de private virksomheder benytter mund-til-mund-metoden, specielt bygge- og anlægsvirksomhed benytter ofte denne metode<sup>14</sup>, hvorimod omkring en tredjedel af de offentlige virksomheder benytter denne metode. Antallet af ansatte på virksomheden har ikke betydning for, hvor mange som angiver at benytte mund-til-mund-

---

12. Alle virksomhederne i undersøgelsen har benyttet Arbejdsformidlingens ordinære formidling mindst en gang - nemlig i første halvår af 2006 - men kun omkring halvdelen angiver, at de generelt benytter Arbejdsformidlingens ordinære formidling.

13. I den aktuelle undersøgelse opnåedes svar fra 40 pct.

14. I bilag 1 er givet en mere detaljeret brancheinddeling.

metoden, dog er mund-til-mund-metoden den rekrutteringsform, som oftest benyttes blandt de små virksomheder med en til fire ansatte.

**Tabel 6.1**

Andel virksomheder, som generelt benytter en given rekrutteringsmetode. Procent.

	Mund-til mund- metoden	Annoncering i avisen	Annoncering på internettet	Annoncering i fagblade	Vikarbureauer	AF's ordinære formidling	Andet	Procentgrundlag
Alle virksomheder	54	61	63	18	12	52	13	1.433
Sektor								
Privat	67	53	57	7	15	52	14	886
Offentlig	33	74	75	34	5	52	11	547
Ansatte								
1-4	56	33	41	3	4	50	7	169
5-19	52	57	56	15	7	55	12	527
20-99	54	69	72	21	13	51	12	446
100-	58	79	84	29	25	49	20	209

Annoncering i aviser og på internettet benyttes ofte i de offentlige virksomheder. Specielt sociale institutioner benytter ofte denne metode. Ligeledes benyttes annoncering i fagblade oftere i den offentlige sektor end i den private sektor – metoden er dog generelt ikke så ofte benyttet. At det navnlig er de offentlige virksomheder, som annoncerer i aviser og på nettet, mens det i stor udstrækning er de private, som bruger mund-til-mund-metoden, kan skyldes, at der er et krav om, at stillinger i det offentlige skal udbydes via medier.

Annoncering i såvel aviser, på internettet og i fagblade benyttes oftere i store virksomheder end i små. Især fagblade benyttes meget sjældent af de mindre virksomheder. I de større virksomheder derimod, er

der typisk flere med videregående uddannelse, og sådanne uddannelser har typisk deres eget marked i deres fagblade.

Generelt benytter omkring halvdelen af virksomhederne AF's ordinære formidling. Arbejdsformidlingen er således omtrent lige så benyttet som mund-til-mund-metoden, men mindre benyttet end annoncering i aviser og på internettet. Der er ikke den store forskel på, hvilke virksomheder som benytter sig af Arbejdsformidlingens ordinære formidling.<sup>15</sup> Blandt de små virksomheder med en til fire ansatte er Arbejdsformidlingen – sammen med mund-til-mund-metoden – dog de oftest benyttede metoder.

Vikarbureauer benyttes generelt kun lidt – dog oftere i den private sektor end i den offentlige sektor. I den private sektor er det specielt landbruget og industrien, som benytter vikarbureauer. Jo flere ansatte en virksomhed har, jo oftere benyttes vikarbureauer.

### **Den bedste rekrutteringsmetode**

Virksomhederne er blevet spurgt, hvilken metode, de vurderer, der er den bedste til at rekruttere nye medarbejdere. Deres svar fremgår af tabel 6.2. Næsten 1.000 ud af de 1.437 virksomheder har en mening om bedste metode. At andelen ikke er større, forklares sandsynligvis af, at bedste metode kan afhænge af, hvilken type af job der skal besættes og dermed, hvilken type af medarbejder der er brug for. Specielt i virksomheder, som angiver at bruge flere forskellige rekrutteringsmetoder – og dermed sandsynligvis har flere forskellige typer job – kan det formentlig være vanskeligt at angive, at en rekrutteringsmetode er den bedste.

Der er – ikke overraskende – en sammenhæng mellem, hvor mange virksomheder som angiver at benytte en given rekrutteringsmetode, og hvor mange der angiver, at en given metode vurderes at være den bedste. Langt de fleste virksomheder bedømmer enten mund-til-mund-metoden eller avis- og net-annoncering som de bedste. Dog er der i forhold til, hvor mange som angiver at benytte den givne metode, forholdsvis mange flere, som vurderer, at mund-til-mund-metoden er den bedste – specielt i den private sektor – i forhold til avis- og net-annoncering.

---

15. Hvis brancheinddelingen udvides, se bilag 1, adskiller restaurations- og hotelbranchen sig dog ved, at to tredjedele af virksomhederne benytter sig af Arbejdsformidlingens ordinære formidling.

**Tabel 6.2**

Virksomheders vurdering af den bedste rekrutteringsmetode. Procent.

	Mund- til- mund- metoden	Annoncering i avisen	Annoncering på internettet	Annoncering i fagblade	Vikarbureauer	AF's ordinære formidling	Andet	I alt	Procentgrundlag
Alle virksomheder	34	25	24	4	2	6	4	100	988
Sektor									
Privat	45	19	18	2	3	7	5	100	634
Offentlig	14	37	34	8	0	4	3	100	354
Ansatte									
1-4	49	11	15	3	1	16	5	100	137
5-19	37	24	22	4	2	6	4	100	372
20-99	31	29	27	4	2	3	4	100	294
100-	20	35	31	4	3	2	4	100	134

Relativt få virksomheder vurderer, at fagblade og vikarbureauer er den bedste metode. Det er ikke så overraskende, da ret få virksomheder angiver overhovedet at benytte disse rekrutteringsmetoder. Derimod er det ligeledes kun få virksomheder, som synes, at Arbejdsformidlingen er bedst, selv om halvdelen af virksomhederne generelt bruger Arbejdsformidlingen. Dog er der lidt flere blandt de små virksomheder, med en til fire ansatte, der synes, at Arbejdsformidlingen er den bedste rekrutteringsmetode. Som det vil fremgå af næste afsnit, er det langt fra alle virksomheder, som bruger Arbejdsformidlingen til alle typer af job. At så få virksomheder vurderer, at Arbejdsformidlingen er den bedste rekrutteringsmetode, behøver derfor ikke betyde, at mange virksomheder synes, at Arbejdsformidlingen er dårlig som formidler. Det kan derimod afspejle, at mange job formidles uden om Arbejdsformidlingen, og Arbejdsformidlingens ordinære formidling kun benyttes ved besættelse af visse typer af job, som fx i situationer, hvor der ikke umiddelbart kan etableres kontakt mellem virksomheder og potentielle ansøgere.

I den private sektor er mund-til-mund-metoden den rekrutteringsmetode, som den største andel af virksomheder synes er den bedste, specielt i bygge- og anlægsbranchen, se bilag 2.<sup>16</sup> I den offentlige sektor vurderer den største andel af virksomhederne derimod, at annoncering i aviser og på internettet er den bedste rekrutteringsmetode. Ligeledes vurderer en stor andel af virksomhederne med mere end 100 ansatte, at annoncering i aviser og på internettet er den bedste rekrutteringsmetode. Generelt stiger andelen, som vurderer disse to metoder som den bedste, med antallet af ansatte. Blandt de små virksomheder (en til fire og fem til 19 ansatte) vurderer den største andel, at mund-til-mund-metoden er den bedste. Som nævnt, vurderer ret få virksomheder, at Arbejdsformidlingen er den bedste rekrutteringsmetode. Dog synes næsten hver sjette virksomhed med en til fire ansatte, at Arbejdsformidlingen er den bedste rekrutteringsmetode.

### **Virksomhedernes brug af Arbejdsformidlingen**

De jobtyper, hvortil virksomhederne rekrutterer ledige fra Arbejdsformidlingen, er vist i tabel 6.3. Som det fremgår, bruger 39 pct. af virksomhederne Arbejdsformidlingen til rekruttering af medarbejdere til alle typer af job. Ligeledes benytter 39 pct. af virksomhederne Arbejdsformidlingen til kortvarige job. Godt en fjerdedel af virksomhederne bruger Arbejdsformidlingen til job, som er svære at besætte, og lidt under en tredjedel bruger Arbejdsformidlingen til rekruttering af ufaglærte.

Det er især virksomhederne i den private sektor, som benytter Arbejdsformidlingen til alle typer af job – med undtagelse af industrien, som især benytter Arbejdsformidlingen til rekruttering af ufaglærte. Og i bygge- og anlægsbranchen er der en større andel end gennemsnittet, som benytter Arbejdsformidlingen, når jobbet er svært at besætte. En stor andel af virksomhederne i den offentlige sektor benytter Arbejdsformidlingen til rekruttering i kortvarige job, det gælder specielt de sociale institutioner, mens en betydelig mindre andel angiver at benytte Arbejdsformidlingen til alle typer af job.

---

16. Bilag 2 indeholder tabeller med opdelinger, som ikke er gengivet i kapitlet.



**Tabel 6.3**

Jobtyper, hvortil virksomheder benytter AF til rekruttering af nye medarbejdere. Procent.

	Alle typer af job	Kortvarige job	Svært at besætte job	Rekruttering af ufaglærte arbejdere	Procentgrundlag
Alle virksomheder	39	39	26	29	1.108
Sektor					
Privat	51	18	25	33	656
Offentlig	22	71	28	24	452
Branche					
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	31	19	38	56	16
Industri	47	14	14	52	148
Bygge- og anlægsvirksomhed	53	6	37	21	100
Handel, hotel og restauration	50	23	25	31	224
Transport, post og tele	54	25	21	29	48
Finansierings- og forretningservice	53	25	24	26	107
Offentlige og personlige tjenester	28	57	24	24	176
Sociale institutioner	20	74	31	22	286
Ansatte					
1-4	52	20	26	18	120
5-19	41	42	23	23	423
20-99	38	39	26	34	332
100-	28	41	35	44	170

Det er navnlig de store virksomheder, som angiver, at de rekrutterer ufaglærte fra Arbejdsformidlingen – frem for alle typer af job. Der er også en tendens til, at det overvejende er de store virksomheder, som bruger Arbejdsformidlingen til job, som er svære at besætte. De små

virksomheder bruger derimod mere Arbejdsformidlingen til alle typer af job.

### **Sammenfatning**

AF's ordinære formidling benyttes generelt af cirka halvdelen af virksomhederne. Der er dog kun ganske få, som vurderer, at det er den bedste rekrutteringsmetode. De fleste private virksomheder vurderer, at mund-til-mund-metoden er den bedste, og de offentlige virksomheder vurderer ofte, at annoncering i aviser eller på internettet er den bedste rekrutteringsmetode. Når AF benyttes, er det ofte til rekruttering til bestemte typer job, såsom kortvarige job, til ufaglærte job og til job, som er svære at besætte. I alt 39 procent af virksomhederne angiver, at de bruger AF til alle typer job. Andelen er størst i den private sektor.

## VIRKSOMHEDERNES SYN PÅ HENVISTE LEDIGE FRA AF

Ansættelse er afhængig af, om de henviste ledige er motiveret for at blive ansat i virksomheden. Virksomhederne er blevet bedt om at vurdere, i hvilken udstrækning de oplever, at henviste ledige fra AF generelt er motiverede for ansættelse. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at det er virksomhedernes oplevede vurdering af de lediges motivation generelt, som kommer til udtryk.

Som det fremgår af tabel 6.4, vurderer ca. to tredjedele af virksomhederne, at de henviste ledige *i høj grad* eller *i nogen grad* er motiveret for ansættelse i virksomheden. Lidt over en fjerdedel af virksomhederne mener, at de ledige kun *i mindre grad* er motiveret, og kun 3 pct. mener, at de ledige slet ikke er motiverede for ansættelse. Den tidligere omtalte undersøgelse fra DI fandt, at ca. halvdelen af de adspurgte virksomheder sætter spørgsmålstegn ved motivationen hos de medarbejdere, de får formidlet via AF (DI, 2006b). Forskellen på resultaterne skyldes formentlig, at datagrundlaget, som tidligere nævnt, er anderledes i DI-undersøgelsen og blandt andet omfatter virksomheder, der aldrig har benyttet AF's ordinære formidling, mens denne undersøgelse alene indtager udsagn fra virksomheder, der har nylige erfaringer med henvisning af arbejdskraft fra AF.

**Tabel 6.4**

I hvilken grad oplever virksomheder, at ledige formidlet fra Arbejdsformidlingen generelt er motiveret for ansættelse. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	Procentgrundlag
Alle virksomheder	21	47	27	3	2	100	1.090
Sektor							
Privat	16	45	32	5	2	100	648
Offentlig	28	50	21	1	1	100	442
Ansatte							
1-4	21	36	31	7	4	100	118
5-19	23	45	25	3	2	100	414
20-99	18	52	27	3	1	100	329
100-	17	50	30	1	1	100	168

Umiddelbart kan det virke overraskende, at hver tredje virksomhed mener, at de ledige henviste kun *i mindre grad* eller *slet ikke* er motiverede, når det tages i betragtning, at de virksomheder, som indgår i undersøgelsen, alle har benyttet Arbejdsformidlingens ordinære formidling i første halvår af 2006. En forklaring kunne være, at kun lidt over halvdelen af virksomhederne angiver, at de generelt benytter Arbejdsformidlingens ordinære formidling, se tabel 6.1. Blandt disse virksomheder kunne man forvente, at en større andel vurderer, at de ledige henviste er motiverede. Det er dog ikke tilfældet. Der er ikke nogen signifikant forskel på motivationsvurderingen afhængigt af, om virksomheden generelt benytter Arbejdsformidlingens ordinære formidling eller ej, se tabel 6.4.1. Derimod er der en klar forskel i motivationsvurderingen, hvis virksomhederne opdeles efter, hvorvidt de havde succes med at besætte en stilling sidste gang, den fik formidlet en person fra Arbejdsformidlingen, se tabel 6.4.1. Virksomheder, som fik besat en stilling, er klart mere positive end virksomheder, som ikke fik ansat en person. Noget tyder derfor på, at virksomhedens seneste erfaring med ledige henviste fra Arbejdsformidlingen har haft indflydelse på besvarelsen.

**Tabel 6.4.1**

I hvilken grad oplever virksomhederne, at ledige formidlet fra Arbejdsformidlingen er motiveret for ansættelse. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	Procentgrundlag
Benytter AF generelt	22	48	26	4	1	100	679
Benytter ikke AF generelt	19	46	30	3	2	100	407
Fik besat stilling	28	52	18	1	1	100	729
Fik ikke besat stilling	5	37	46	9	3	100	357
Alle	21	47	27	3	2	100	1.087

Betragtes motivationsvurderingen fordelt på sektor, ses af tabel 6.4, at det især er i den offentlige sektor, at virksomhederne vurderer, at ledige henviste er motiverede. Knap fire ud af fem offentlige virksomheder vurderer, at ledige henviste *i høj* eller *nogen grad* er motiverede. I den private sektor er det omkring tre ud af fem virksomheder, som vurderer, at ledige henviste *i høj* eller *nogen grad* er motiverede. Der er en svag tendens til, at bygge- og anlægs samt landbrugsvirksomheder er lidt mindre positive i bedømmelsen af de lediges motivation end det generelle mønster i den private sektor, se bilag 2.

Det er især de små virksomheder med en til fire ansatte, som synes, de ledige *i mindre grad* eller *slet ikke* er motiverede. Det er lidt overraskende da forholdsvist mange – 16 pct. af de små virksomheder – angiver, at Arbejdsformidlingens ordinære formidling er den bedste rekrutteringsmetode, se tabel 6.2. Man kunne forvente, at netop blandt disse 16 pct. er vurderingen af de ledige henvistes motivation betydelig mere positiv end gennemsnittet. Det er dog ikke tilfældet.

## UDFALDET AF HENVISNINGEN

Virksomhederne er blevet spurgt, om det lykkedes at få en person ansat, som blev henvist fra Arbejdsformidlingen, sidste gang virksomheden bad om at få henvist arbejdskraft fra AF. To tredjedele af virksomhederne fik besat den pågældende stilling, se tabel 6.5. Virksomhederne i den offentlige sektor havde større succes med at få besat en stilling end virksomhe-

derne i den private sektor. Tre ud af fire virksomheder i den offentlige sektor fik en stilling besat. Der synes ikke at være nogen forskel relateret til virksomhedernes størrelse, se bilag 2.

**Tabel 6.5**

Blev senest henviste person fra Arbejdsformidlingen ansat. Procent.

	Ja, ansat	Nej, ikke ansat	I alt	Procentgrundlag
Alle virksomheder	67	33	100	1.129
Sektor				
Privat	62	38	100	673
Offentlig	75	25	100	456

Virksomhederne blev spurgt, om beslutningen om ikke at besætte stillingen med en henvist fra Arbejdsformidlingen primært var virksomhedens egen beslutning eller den lediges beslutning. Der er en lille overvægt af virksomheder, som angiver, at det primært var virksomhedens beslutning (56 pct.), mens de resterende 44 pct. angiver, at det primært var den lediges beslutning.

### **Motivation som årsag til manglende stillingsbesættelse**

Virksomhederne blev spurgt om årsagen til, at virksomheden ikke besatte stillingen med den henviste ledige. I alt 50 pct. af de virksomheder, som ikke fik stillingen besat, vurderer, at årsagen var manglende motivation hos den ledige – fordelt på 39 pct. blandt de virksomheder, som primært selv traf beslutningen om ikke at ansætte den henviste, og en noget højere andel, 63 pct., blandt de virksomheder, som angiver, at det primært var den henviste ledige, som traf beslutningen. Ligeledes blev de virksomheder, som fik besat en stilling med en henvist fra Arbejdsformidlingen, spurgt, om den ansatte medarbejder er motiveret til sit arbejde. Af disse virksomheder vurderer 11 procent, at medarbejderen ikke er motiveret til sit arbejde. Det betyder, at i alt knap hver fjerde virksomhed vurderer, at den senest henviste ledige fra Arbejdsformidlingen ikke er motiveret – naturligvis med en overvægt blandt de virksomheder som ikke fik besat stillingen. Sammenlignet med virksomhedernes vurdering af ledige henviste fra Arbejdsformidlingens generelle motivation, hvor knap hver tredje vurderer, at de *i mindre grad* eller *slet ikke* er motiverede,

er der således lidt færre, som angiver, at den senest henviste ikke er motiveret. Man bør dog være opmærksom på, at i forhold til den generelle vurdering af henviste lediges motivation, hvor virksomhederne har mulighed for at graduere motivationsvurderingen, er der i spørgsmålet angående den seneste konkrete henvisningssituation ikke mulighed for at graduere motivationsvurderingen. Man må formode, at der derfor er lidt færre, der svarer nej, når de ikke har mulighed for at graduere besvarelsen. I stedet for at svare, at de ledige *i mindre grad* er motiverede, svarer de, at de ledige *slet* ikke er motiverede, hvilket sandsynligvis betyder, at flere virksomheder vil se de ledige som motiverede.

### Andre årsager til manglende stillingsbesættelse

Virksomhederne har haft mulighed for at angive andre begrundelser end manglende motivation for ikke at besætte stillingen med den henviste ledige.

**Tabel 6.6**

Virksomhedens begrundelser for ikke at ansætte en henvist ledig. Procent.

	Sektor		
	Alle virksomheder	Privat	Offentlig
Den ledige var ikke motiveret	39	37	43
Den ledige havde ikke de rette faglige kvalifikationer	43	43	42
Den ledige passede ikke ind i virksomheden (kemi/væremåde)	37	40	30
Den ledige var ikke egnet på anden vis (social/personlig karakter)	27	27	28
Den ledige kunne ikke starte på det ønskede tidspunkt	7	7	8
Den ledige mødte ikke op til samtalen	13	13	13
Andet	23	20	30
Procentgrundlag	194	134	60

I de tilfælde, hvor det primært var virksomheden som traf beslutningen, angiver mange, 43 pct., at den ledige ikke havde de rette faglige kvalifika-

tioner, se tabel 6.6. At den ledige ikke passede ind i virksomheden og/eller på anden vis ikke var egnet (social/personlig karakter), angiver i alt 49 pct. af virksomhederne.<sup>17</sup> 13 pct. angiver, at den ledige ikke mødte op til samtalen, heraf angiver hovedparten, 72 pct., ligeledes, at den henviste ikke var motiveret. Virksomhederne i den offentlige sektor er en smule mere tilbøjelige til at angive, at den ledige ikke er motiveret, hvorimod virksomhederne i den private sektor oftere angiver, at den ledige ikke var egnet på anden vis/social eller personlig karakter), se tabel 6.6 ovenfor.

**Tabel 6.7**

Virksomhedens vurdering af, hvorfor den ledige ikke ønskede stillingen. Procent.

	Alle virksomheder	Sektor	
		Privat	Offentlig
Den ledige var ikke motiveret	63	71	46
Den ledige var ikke interesseret i jobbet's indhold	24	25	21
Den ledige kunne ikke starte på det ønskede tidspunkt	11	7	19
Den ledige havde ikke de rette kvalifikationer	10	11	8
Den ledige ville ikke skifte fagområde	5	5	4
Den ledige ville ikke acceptere den tilbudte løn	11	15	4
Den ledige mødte ikke frem til samtalen	23	24	21
Familære forhindringer	13	8	25
Transporttiden var for lang	16	13	23
Arbejdsomfang (deltid/fuldtid)	5	4	8
Arbejdstidens placering (nat/weekend, sæson)	18	9	38
Uattraktive arbejdsforhold (udearbejde, støj, hygiejne)	1	1	0
Den ledige ønskede pause fra arbejdsmarkedet	15	20	4
Andet	23	20	27
Procentgrundlag	151	103	48

17. En del har angivet begge årsager, de 49 pct. er den samlede andel, som har angivet mindst en af årsagerne.

Ser vi på virksomhedernes vurdering af, hvorfor den ledige ikke ønskede stillingen i de tilfælde, hvor det primært var den ledige som traf beslutningen, er der, som tidligere nævnt, 63 pct., som angiver, at manglende motivation var en årsag, se tabel 6.7.

Manglende motivation angives i højere grad at være en årsag i den private sektor end i den offentlige sektor i modsætning til tilfældene, hvor virksomhederne selv primært traf beslutningen om ikke at besætte stillingen. At den ledige ikke var interesseret i jobbet indhold eller slet ikke mødte op til samtalen, angiver henholdsvis 24 og 23 pct., heraf angiver hovedparten, henholdsvis 72 og 71 pct. ligeledes, at den henviste ikke var motiveret. Hvor manglende motivation i højere grad angives som en årsag i den private sektor, er der en række forhold, som oftere angives som en årsag i den offentlige sektor. Det drejer sig om tidspunktet for jobstart, familiære forhindringer, for lang transporttid, arbejdsomfang og i særdeleshed arbejdstidens placering. Derimod angiver virksomhederne i den private sektor i højere grad, at en årsag er den tilbudte løn og et ønske om pause fra arbejdsmarkedet.

## NYANSATTES MOTIVATION

Som nævnt fik ca. to tredjedele af virksomhederne den ledige stilling besat i den seneste henvisningssituation –forholdsvist flest i den offentlige sektor. Virksomhederne er blevet spurgt, om den ansatte medarbejder er motiveret til sit arbejde. I den offentlige sektor mener kun 6 pct., at den ansatte medarbejder ikke er motiveret til sit arbejde, hvorimod 15 pct. i den private sektor mener, at den ansatte medarbejder ikke er motiveret til sit arbejde, se tabel 6.8.<sup>18</sup>

De knap 80 virksomheder, som mener, at de nyansatte ikke er motiverede, blev spurgt om årsagerne hertil. En stor del af virksomhederne, mere end halvdelen, angiver, at årsagen til den manglende motivation er en anden end de svarmuligheder, som på forhånd er givet, dvs. svarkategorien *andet*, se tabel 6.9. Af disse har mere end halvdelen, 60 pct., dog også angivet andre årsager til den manglende motivation. De virksomheder, som udelukkende har angivet, at årsagen er en anden end

---

18. I den private sektor er det specielt bygge- og anlægsbranchens virksomheder, som mener, at den ansatte medarbejder ikke er motiveret til sit arbejde.



de på forhånd givne, udgør således 23 pct. af det samlede antal virksomheder. Det er stadig en stor andel, som ikke mener at kunne finde årsagen under listen af svarmuligheder. Hvad kategorien *andet* således dækker over, er ikke til at vide. En nærliggende mulighed er, at nogle virksomheder ikke synes, den ansatte virker motiveret på grund af mere personlige karakteristika, idet knap halvdelen af de virksomheder, som valgte ikke at besætte stillingen med en henvist fra AF, angiver, at sociale/personlige karakteristika og/eller den lediges kemi/væremåde var en årsag.

**Tabel 6.8**

Virksomheders vurdering af, om den nyansatte er motiveret til arbejdet. Procent.

	Sektor		
	Alle virksomheder	Privat	Offentlig
Ja, den ansatte er motiveret	89	85	94
Nej, den ansatte er ikke motiveret	11	15	6
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Procentgrundlag	734	403	331

Betragtes de resterende årsager til, at den nyansatte ikke er motiveret til sit arbejde, er den mest hyppigt angivne manglende interesse for jobbet. I alt 42 pct. af virksomhederne angiver dette som årsag, og andelen er specielt stor i den offentlige sektor. Manglende faglige kvalifikationer er en anden hyppigt angivet årsag. Her er andelen forholdsvis stor i den private sektor. 14 pct. angiver familiære forhindringer som en årsag, og de resterende muligheder angives af 1-10 pct. af virksomhederne.

**Tabel 6.9**

Virksomhedens vurdering af, hvorfor den nyansatte ikke er motiveret til arbejdet. Procent.

	Sektor		
	Alle virksomheder	Privat	Offentlig
Den ansatte var ikke interesseret i jobbets indhold	42	37	58
Den ansatte kunne ikke starte på det ønskede tidspunkt	10	12	5
Den ansatte havde ikke de rette faglige kvalifikationer	29	33	16
Den ansatte ville ikke skifte fagområde	1	2	0
Den ansatte ville ikke acceptere den tilbudte løn	6	8	0
Den ansatte mødte ikke frem til samtalen	1	2	0
Familiære forhindringer	14	13	16
Transporttiden var for lang	10	10	11
Arbejdsomfang (deltid/fuldtid)	6	5	11
Arbejdstidens placering (nat/weekendarbejde, sæsonarbejde)	9	10	5
Uattraktive arbejdsforhold	3	0	11
Den ledige ønskede en pause fra arbejdsmarkedet	9	10	5
Andet	57	53	68
Procentgrundlag	79	60	19

## OPSAMLING

### Virksomhedernes rekrutteringsmetoder

Alle virksomhederne i undersøgelsen har benyttet Arbejdsformidlingens ordinære formidling mindst en gang – nemlig i første halvår af 2006 – men undersøgelsen viser, at:

- kun omkring halvdelen angiver, at de generelt får henvist arbejdskraft fra Arbejdsformidlingen

- AF således er omtrent lige så benyttet som mund-til-mund-metoden, men mindre benyttet end annoncering i aviser og på nettet.

Virksomhederne er blevet spurgt, hvilken metode, de vurderer, der er den bedste til at rekruttere nye medarbejdere:

- ganske få af virksomhederne, 6 pct., vurderer, at formidling via AF er den bedste rekrutteringsmetode
- mange private virksomheder vurderer, at mund-til-mund-metoden er den bedste rekrutteringsmetode
- mange offentlige virksomheder vurderer, at annoncering i aviser eller på internettet er den bedste rekrutteringsmetode.

At så få virksomheder vurderer, at Arbejdsformidlingen er den bedste rekrutteringsmetode, behøver ikke betyde, at mange virksomheder synes, at Arbejdsformidlingen er dårlig som formidler. Det kan derimod afspejle, at mange job formidles uden om Arbejdsformidlingen, og Arbejdsformidlingens ordinære formidling kun bliver benyttet ved besættelse af visse typer af job, fx i situationer, hvor der ikke umiddelbart kan etableres kontakt mellem virksomheder og potentielle ansøgere.

AF benyttes ofte til rekruttering til bestemte typer job, såsom rekruttering til kortvarige job, rekruttering af ufaglærte og rekruttering til job, som er svære at besætte:

- 39 pct. af virksomhederne bruger AF til kortvarige job
- 26 pct. af virksomhederne bruger AF til job, som er svære at besætte
- 29 pct. af virksomhederne bruger AF til rekruttering af ufaglærte
- 39 pct. af virksomhederne angiver, at de bruger AF til alle typer job.

Det er især virksomhederne i den private sektor, som benytter Arbejdsformidlingen til alle typer af job med undtagelse af industrien, som især benytter Arbejdsformidlingen til rekruttering af ufaglærte, og bygge- og anlægsbranchen, hvor der er en større andel end gennemsnittet, som benytter Arbejdsformidlingen, når jobbet er svært at besætte. En stor andel af virksomhederne i den offentlige sektor benytter Arbejdsformidlingen til rekruttering til kortvarige job.

### **Virksomhedernes syn på motivationen hos henviste ledige fra AF**

Virksomhederne er blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad de oplever, at henviste ledige fra AF generelt er motiverede for ansættelse:

- Cirka to tredjedele af virksomhederne vurderer, at ledige henviste fra AF generelt *i høj grad* eller *nogen grad* er motiverede for ansættelse.

De offentlige virksomheder er mere positive end de private virksomheder:

- Knap fire ud af fem offentlige virksomheder vurderer, at ledige henviste generelt *i høj* eller *nogen grad* er motiverede
- I den private sektor vurderer omkring tre ud af fem virksomheder, at ledige henviste generelt *i høj* eller *nogen grad* er motiverede.

Kun i alt 3 pct. af virksomhederne mener, at de ledige henviste generelt slet ikke er motiverede for ansættelse. Der er ikke nogen signifikant forskel på motivationsvurderingen afhængigt af, om virksomheden generelt benytter AF eller ej. Derimod er der en tydelig sammenhæng mellem den generelle vurdering og udfaldet af seneste henvisningssituation:

- To tredjedele af virksomhederne ansatte den senest henviste
- Blandt disse virksomheder vurderer 80 pct. at ledige formidlede fra AF generelt *i høj grad* eller *i nogen grad* er motiverede for ansættelse
- 42 pct. blandt den resterende tredjedel, der ikke ansatte den senest henviste, vurderer, at ledige formidlede fra AF generelt *i høj grad* eller *i nogen grad* er motiverede for ansættelse.

Alt i alt vurderer knap hver fjerde virksomhed, at den senest henviste ledige fra AF ikke er motiveret. Ud over motivationsproblemer som årsag til manglende stillingsbesættelse angiver:

- 17 pct., at den henviste ikke mødte op til samtalen
- 28 pct., at den henviste manglede de rette faglige kvalifikationer.

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvorvidt beslutningen om ikke at besætte stillingen med den henviste primært var virksomhedens eller den henvistes:

- 56 pct. af virksomhederne angiver, at det primært var virksomhedens egen beslutning
- blandt disse virksomheder angiver 49 pct., at den ledige ikke passede ind i virksomheden og/eller på anden vis ikke var egnet (social/personlig karakter).

I de tilfælde, hvor den henviste ikke ønskede stillingen, vurderer:

- hver fjerde virksomhed, at den henviste ikke var interesseret i jobbet indhold
- virksomheder i den offentlige sektor ofte forhold som tidspunktet for jobstart, familiære forhindringer, for lang transporttid og i særdeleshed arbejdstidens placering som årsag
- den private sektor i højere grad, at den tilbudte løn og et ønske om pause fra arbejdsmarkedet er en årsag.

# SAGSBEHANDLERNES SYN PÅ LEDIGES MOTIVATIONSPROBLEMER

## INDLEDNING

I tilgift til de to spørgeskemaundersøgelser er der foretaget en kvalitativ undersøgelse, hvor sagsbehandlere vurderer, hvilke forhold der har betydning for motivationsproblematikken blandt arbejdsmarkedsparete ledige. Den kvalitative undersøgelse bygger på telefoninterview med 20 sagsbehandlere i otte kommuner og på 12 AF-kontorer.

Det skal indledningsvis bemærkes, at den kvalitative undersøgelse i forlængelse af undersøgelsens samlede fokus i højere grad beskriver lediges motivationsproblemer end lediges motivation. Dette indebærer, at materialet primært analyserer og dermed fremhæver en række måder at 'mangle' motivation på. Interviewpersonerne angiver, at flertallet af de arbejdsmarkedsparete ledige, som kommer 'gennem systemet', ikke har motivationsproblemer.

## RESULTATER FRA KVALITATIVE INTERVIEW

### Interviewpersonernes forståelse af motivationsbegrebet

Motivation er et 'mangefacetteret uhyre', og ordet kan betyde meget. De fleste er motiverede for at komme i arbejde, men de vil gerne have indflydelse på, hvilken type arbejde det skal være.

Flertallet af interviewpersoner havde en del overvejelser med hensyn til afgrænsningen af selve begrebet motivation. Disse overvejelser er vigtige for at forstå interviewpersonernes vurdering af de lediges motivation/mangel på motivation. I det følgende gengives nogle af de overvejelser, som interviewpersonerne har i forbindelse med at skulle angive graden og arten af lediges motivationsproblemer.

For det første nævner flere interviewpersoner, at motivation i forbindelse med diskussioner om ledige ofte er negativt ladet, dvs. at diskussionen om motivation ofte foregår som en diskussion af manglende motivation. Dette finder flere af interviewpersonerne er misvisende, særligt fordi flertallet af ledige, efter deres vurdering, meget gerne vil have et arbejde. Interviewpersonerne lægger endvidere vægt på, at det ikke er muligt at isolere 'viljen' til at komme i arbejde fra de mere praktiske og erfaringsmæssige omstændigheder, som den pågældende ledige befinder sig i. En del sagsbehandlere bemærker i forbindelse hermed, at motivation ofte hænger sammen med andre ikke-viljebetonede forhold, som fx manglende tro på at kunne komme i job, manglende selvværd eller uvidenhed i forhold til arbejdsmarkedet.

For det andet nævner flere interviewpersoner, hvordan manglende eller begrænset jobsøgning på den ene side er vigtigt i 'diagnosticeringen' af motivationsproblemer, men hvordan de alligevel ikke sidestiller motivation med aktiv jobsøgning på den anden side. Der kan være andre årsager end manglende motivation fx uvidenhed, generthed eller angst for at blive afvist, som kan ligge til grund for, at ledige ikke er aktive jobsøgere.

Endelig afspejler interviewene et mere grundlæggende dilemma i forbindelse med at vurdere lediges motivation generelt, fordi graden af motivation varierer og ikke kan ses uafhængigt af de job, der søges. Dette indebærer, at motivationen hos den samme ledige kan variere alt efter, i hvilken udstrækning udbuddet af job 'passer' til den enkeltes ønsker.

Nogle interviewpersoner 'måler' den lediges grad af motivation i forhold til viljen til at opfylde lovgivningen om at søge et, hvilket som helst job som den pågældende er kvalificeret til, men flertallet af interviewpersonerne ser motivation som mere 'lystbetonet' – løsrevet fra lovgivningen, fx som et udtryk for den lediges 'engagement' i forhold til at finde et job ofte inden for et givet fagområde. Dette gør det også vanskeligt at vurdere omfanget af 'de facto' motivationsproblemer på baggrund af den kvalitative undersøgelse. Generelt ser sagsbehandlerne det ikke overraskende som deres opgave at sørge for, at loven opfyldes, men flertallet mener også, at motivationsproblematikken rækker langt ud over lovgivningen. Områder, der 'tilgrænser' motivationsproblematikken, inddrages derfor ofte i besvarelsene. Dette gælder fx selvværd, troen på, at arbejdsmarkedet gerne vil have én, kompetenceudvikling og mangel på relevant feedback fra virksomheder ved jobsøgning. Disse overvejelser om motivationsbegrebet – set i forhold til andre forhold omkring lediges situation – spiller naturligvis ind på sagsbehandlingens besvarelser, og besvarelsene fremstår derfor snarere som en række refleksioner over en række forhold, der har indflydelse på lediges motivation, end som entydige vurderinger af 'motivationsgraden' blandt ledige.

### **Sagsbehandlingens syn på motivationsproblemer**

I det følgende afsnit beskrives resultaterne af telefoninterviewene med de 20 AF-konsulenter og kommunale sagsbehandlere i henhold til de enkelte spørgsmål i interviewguiden. Afsnittet afrundes med en kort tværgående opsummering af de vigtigste forhold omkring motivationsproblematikken ifølge interviewpersonerne. Der foretages ikke en egentlig sammenligning af AF-konsulenterne og de kommunale sagsbehandlingens svar, men på de områder, hvor der er markante forskelle, vil det blive fremhævet i teksten.

### **Graden af ledige arbejdsmarkedspartenes motivation**

De fleste interviewpersoner (både AF-konsulenter og kommunale sagsbehandlere) vurderer, at flertallet af de ledige ikke har nævneværdige motivationsproblemer. De fleste interview indledes således med, at interviewpersonen understreger, at flertallet af de ledige dels gerne vil i arbejde og også får arbejde meget hurtigt. Flere fremhæver denne gruppe af 'gennemstrømmere' i systemerne, som langt den største del af de ledige:



Hos 75-80 pct. af de arbejdsmarkedspare er motivationen høj, hvilket kommer til udtryk ved, at kommunen ikke har nogen af dem. De er kun lige inde og vende og så hurtigt videre.

Heldigvis er der en tendens til, at de ledige er mere og mere motiverede til at komme ud og få et arbejde. De ledige ønsker ikke, at det er Arbejdsformidlingen, som bestemmer, hvad det er, de skal ud og lave, så vil de hellere selv finde noget arbejde ...

Det skal her bemærkes, at de kommunale sagsbehandlere gennemgående er mere enige om at se positivt på de lediges motivation end deres kolleger i AF-systemet. Selvom flertallet af AF-konsulenter er enige om, at den største gruppe er meget motiverede, er der enkelte, som har et markant anderledes billede.

Motivationen blandt de ledige er p.t. meget langt nede. Ledigheden er så lav, at de personer, der er tilbage, ikke er vant til at blive tilbudt et arbejde eller at skulle søge arbejde. Motivationsproblemet spiller måske en stor rolle i 75 pct. af sagerne. Folk er ikke motiverede.

Selvom flertallet, som nævnt, ikke finder motivationsproblemer hos hovedparten af de ledige, genfindes samme argumentation som i ovenstående citat hos de fleste – nemlig den gruppe, som bliver 'tilbage' i systemet i længere tid, har både motivationsproblemer og andre problemer:

Den lave ledighed betyder, at de, som rigtigt gerne vil arbejde, er kommet ud. Dog er der stadig en gruppe, som gerne vil ud i arbejde, men som stiller mange betingelser, før de går ud i arbejde. Det er ikke nok, at der bare er et arbejde.

Situationen er præget af højkonjunktur for øjeblikket – og det er den lidt sværere gruppe, der er tilbage som ledige. Motivationen er svingende hos de forskellige grupper: Håndværkeren, der er vant til periodisk ledighed, og som ved, at der er stor efterspørgsel efter ham, springer lige ud i det, mens han, der har været i det samme firma i 25 år og aldrig været ledig før, er meget utryg. Og folk, der kommer dårligt ud af deres arbejde på grund af stress,

mobning el.lign., er 'helt nede med flaget' og har ingen motivation, tror ikke på sig selv. Motivation er dels afhængig af, hvordan man er kommet ud af det forrige job, dels af faglig baggrund.

Der er således enighed om, at det i særlig grad er 'de tunge', der er tilbage i systemerne, og blandt dem er der også motivationsproblemer. Der er, som ovenstående citat peger på, flere forskellige typer af motivationsproblemer (og andre problemer) i denne gruppe. Ud over de ovenfor nævnte finder flere interviewpersoner, at mange i denne gruppe har været arbejdsløse længe og har 'affundet sig' med at leve af offentlige ydelser.

### **Redskaber til at afkode lediges motivation**

Sagsbehandlerne er også blevet spurgt om, hvilke redskaber de har til at 'afkode' lediges motivation, samt hvilke redskaber de har til at forbedre motivationen.

Langt de fleste svarer, at de bruger samtalerne samt samtaleredskaber (fx dialogguiden i kommunerne) til at afdække, dels hvad den ledige konkret har gjort selv, dels den lediges planer og forestillinger om job. Det opleves ikke som særlig svært at afkode den lediges motivation, samt hvor snævert eller 'lokalt' den pågældende søger job. Enkelte nævner dog, at den lediges motivation kan være anderledes i AF-regi, end når den ledige fx er til jobsamtale, og det kan derfor forekomme, at den ledige ikke er interesseret i jobbet, når det kommer til stykket. Flere interviewpersoner nævner i den forbindelse, at de står i et dilemma i mellem at lægge et vist pres på den ledige ved at anvise et konkret job, der skal søges på, og så hensynet til at stå på god fod med virksomhederne, som ikke ønsker at få formidlet arbejdskraft, som ikke er motiveret. Hvis sagsbehandlere får den opfattelse, at den ledige ikke er motiveret, arbejdes der først med 'blødere' redskaber som samtale og formidling af konkrete job. Siden hen arbejdes der med aktivering både som afklarende og for at lægge pres på den lediges jobsøgning. Endeligt bruges der økonomiske sanktioner eller indberetning til a-kassen, hvis den ledige er meget negativ og passiv. Økonomiske sanktioner og indberetninger anvendes en hel del ifølge interviewpersonerne selv, men flere – særligt de kommunale sagsbehandlere – sætter spørgsmålstegn ved, om disse sanktioner øger folks motivation, eller om de bare bliver mere 'apatiske'.

Motivation hænger ofte sammen med arbejdsidentitet og lyst. Lovgivningen opererer ikke med lyst, men med selvforsørgelse. Her er en konflikt ....Trusler om pisk eller straf kan selvfølgelig også motivere, men motivation hænger ofte sammen med lyst. Motivation på grund af trusler er en anden form for motivation.

I modsætning hertil nævnes virksomhedspraktik af flere som et rigtig godt redskab. Enkelte nævner også, at fx aktivering kan virke indirekte, fordi folk så selv finder et job.

Det skal bemærkes, at der i nogen grad er forskel på bedømmelsen af redskaberne af de kommunale sagsbehandlere og af AF-konsulenterne. De kommunale sagsbehandlere oplever i højere grad at mangle redskaber, der passer til den type motivationsproblemer, som de ledige har, og de udtrykker oftere, at sanktioner ikke virker motiverende, mens AF-konsulenterne er mere tilfredse med de redskaber, de har. Også her skal man være opmærksom på, at disse forskelle ikke alene afdækker 'objektive virkninger', men også kan afspejle forskelle i forventningerne til den ledige og til redskaberne. Enkelte fra begge kategorier nævner dog, at samtaler i sig selv også er meget motiverende, men at det kræver meget tid – ofte mere, end man har.

### **Motivationsproblemer set i forhold til ledighedsforløb**

Næsten alle interviewpersonerne fra både kommunerne og AF-kontorerne nævner, at motivationen og gejsten og troen på at finde et job er størst i starten – dvs. inden for de første tre måneder. Enkelte beskriver simpelthen motivationsforløbet som 'kurveformet', idet de ser størst motivation i starten af ledighedsforløbet, så faldende på midten og så stiger den til sidst i forløbet, når de ledige nærmer sig dagpengeperiodens udløb. Det skal dog bemærkes, at en del fremhæver, at dette ikke gælder for den gruppe af ledige, der er blevet fyret – særligt dem, der har haft en meget 'dårlig fyring'. Med dem oplever sagsbehandlerne det omvendte forløb, idet de først skal bruge noget tid til at sunde sig og finde ud af, hvad de skal. Deres motivation øges også ofte gennem flere samtaler med sagsbehandlerne.

### **Forskellige grupper af ledige**

Selvom flere af interviewpersonerne mener, at motivationsproblemer er individuelle, og at man derfor ikke kan udpege bestemte grupper som

mere eller mindre motiverede, har de fleste alligevel et bud på grupper, som er henholdsvis meget og meget lidt motiverede for at få arbejde.

Svarene afspejler derudover nogle forskelle i målgrupperne inden for de to systemer, hvor også motivation og motivationsproblemer har forskellige betydninger. De kommunale sagsbehandlere peger dels på unge, som lider af 'ungdomssløvsind' eller endnu ikke har fundet ud af, hvordan arbejdsmarkedet er skruet sammen. Derudover nævner flere, at gengangere i systemet efterhånden har vænnet sig til at leve på den lave ydelse, mens personer, der netop er blevet ledige, og som er vant til at have et arbejde, er topmotiverede til at finde et andet.

Hos AF-konsulenterne er der tale om nogle lidt andre grupperinger, idet der her ofte skelnes mellem ufaglærte på den ene side og akademikere på den anden. Hvor de ufaglærte ikke har noget imod at søge bredt, er akademikernes motivationsgrad i højere grad knyttet til kategorien af arbejde. Det påpeges, at akademikere er utilbøjelige til at søge job uden for deres fagområde, herunder i særlig grad er tilbageholdende med at søge arbejde, som de er overkvalificerede til. Hos de ufaglærte er motivationen til at søge arbejde i højere grad knyttet til andre ting fx løn, geografisk placering, og om der er rart at være. Samtidig nævner flere interviewpersoner, at en del af de ufaglærte kvinder er utilbøjelige til at søge arbejde i det hele taget, og i stedet udvikler en slags 'husmoderrolle'. AF-konsulenterne nævner også forskel i motivation til at søge job blandt unge og ældre. En del nævner, at ældre ofte er aktive med at søge job, men de gør det, fordi de skal eller af rutine, mens de unges jobsøgning i højere grad ses som lystbetonet. Der er dog ikke enighed om denne vurdering. Endelig nævner flere interviewpersoner, at en del sæsonledige fx inden for bygge- og anlægsbranchen ikke er voldsomt interesserede i arbejde uden for sæsonen.

### **Forhold, der påvirker motivation**

Som tidligere nævnt er en del af formålet med de kvalitative interview med sagsbehandlere at få deres vurdering af en række på forhånd definerede forhold omkring *vilje og villighed* til at søge job samt *konkrete årsager til mangel på motivation*. Vi har i forlængelse heraf bedt sagsbehandlerne om at tage stilling til en række af de samme spørgsmål, som de ledige og virksomhederne præsenteres for i spørgeskemaundersøgelserne.

## **Forhold, der påvirker villigheden til at søge job**

Interviewpersonerne er derfor blevet bedt om at vurdere betydningen af følgende forhold for *villigheden til at søge job*:

- uddannelse
- geografisk distance til jobbet
- lønnens størrelse, herunder forskellen mellem ydelse og løn
- forhold omkring jobbet, herunder arbejdsvilkår, jobindhold og jobbets image
- ledighedsanciennitet, herunder den lediges motivation set i forhold til dagpengeperiodens ophør
- alder
- familieforhold.

### **Uddannelse**

Selvom enkelte interviewpersoner fremhæver, at viljen til at søge job snarere er personligt end uddannelsesmæssigt funderet, er der overvejende enighed om, at uddannelse spiller en vigtig rolle for motivation. Personer, som har en uddannelse, vil gerne arbejde inden for det område, som de er uddannede inden for, og motivationen daler, hvis de skal søge uden for dette område. Derudover er det ikke overraskende svært for sagsbehandlerne at motivere ledige med høje uddannelser til at tage fx et rengøringsjob. Det sker, men det er svært. Der er dog også flere af interviewpersonerne, der betoner, at de uddannede ledige har et andet 'drive' i deres jobsøgning. De ufaglærte er ifølge interviewpersonerne mere villige til at søge bredt. Samtidig er der flere, der nævner, at en del ufaglærte har mindre 'drive' i det hele taget, samt at en del er noget tilbageholdende med at søge stillinger, hvor der stilles krav. Med andre ord, uddannelse giver gå-på-mod og 'drive', men kan godt være en hindring for at søge job, som man føler sig overkvalificeret til, eller som man skønner ligger uden for ens fagområde. Der er ikke bemærkelsesværdige forskelle mellem AF-konsulenterne og de kommunale sagsbehandleres vurdering af betydningen af uddannelse for motivation.

### **Geografisk distance til job**

Den geografiske distance til det job, man søger, spiller en rolle for alle ledige. Derudover er interviewpersonerne enige om, at uddannelse også spiller en rolle:

Jo bedre uddannet, jo længere vil du rejse for dit arbejde. En, der slæber rundt til en minimumsløn, er ikke interesseret i at rejse halvanden time hver dag.

En del interviewpersoner vurderer, at der er en kønsforskel i villigheden til at rejse langt for et arbejde, hvor mænd er mere mobile end kvinder. Andre understreger dog modsat, at der ikke er forskel på kvinder og mænd, hvad det angår, så vurderingen af kønsforskel er ikke entydig. Det skal bemærkes, at enkelte af de kommunale sagsbehandlere nævner, at transportomkostninger ved at rejse langt efter et job udgør en barriere for nogle af deres ledige.

### **Lønnens størrelse, herunder forskellen mellem ydelse og løn**

Både i Arbejdsformidlingen og i kommunerne er interviewpersonerne enige om, at lønnen spiller en stor rolle. For ikke-forsikrede ledige ser det ud til, at bare det at få mere end kontanthjælp er en motivationsfaktor. Det vurderes samtidig, at det får man i langt de fleste job. Derudover er et par sagsbehandlere inde på, at selv i de tilfælde, hvor lønforskellen er meget lille, er de ledige kontanthjælpsmodtagere parate til at tage jobbet blandt andet for at slippe for den overvågning og kontrol, der foregår i kontanthjælpssystemet. Omvendt fremhæver AF-konsulenterne, at der er nogle job, hvor startlønnen er så lav, at man ikke kan opretholde retten til den højeste understøttelse, og det vurderes at lægge en dæmper på motivationen. Lavprissupermarkeder og social- og sundhedshjælper nævnes som lavtlønsområder, hvor dette kan spille ind.

### **Forhold omkring jobbet, herunder arbejdsvilkår, jobindhold og jobbets image**

Ifølge interviewpersonerne er der også her forskel på uddannede og ufaglærte ledige, idet jobbets indhold har størst betydning for de uddannede, mens andre forhold, såsom om der er rart at være, eller om det ligger tæt på, hvor de bor, har større betydning for de ufaglærte. For begge grupper vurderes det dog, at arbejdsvilkår, særligt arbejdstid, har stor betydning. Job med skæve arbejdstider og deltidsjob er mindre attraktive for mange. Slutteligt nævner interviewpersonerne, at nogle job/virksomheder har et dårligt image, og at det faktisk spiller en stor rolle. Flere interviewpersoner nævner lokale virksomheder, som har fået et dårligt image fx på grund af et dårligt arbejdsklima, og at det har stor

betydning for villigheden til at søge derhen. Derudover opfattes fx rengøringsjob og job som social- og sundhedshjælper generelt som lavstatusjob, og ledige er ofte mindre villige til at søge dem end andre job.

Jeg tror, at dårligt image er årsagen til at social- og sundhedsområdet er så svært at rekruttere til. Det betragtes som et andenrangsjob. Sådanne job kunne godt besættes, hvis man gjorde dem mere attraktive, lønnede ordentligt og gav ordentlige arbejdsvilkår.

### **Ledighedsanciennitet, herunder den lediges motivation set i forhold til dagpengeperiodens ophør**

Som tidligere nævnt mener de fleste sagsbehandlere og jobkonsulenter, at ledige generelt er mest engagerede og optimistiske i starten af ledighedsperioden. Nogle nævner endvidere, at ledige, der har været længe i systemet, har vænnet sig til ydelsesniveauet og ikke længere er motiverede til at arbejde. Denne udvikling ser dog ikke ud til at være helt entydig, idet flere interviewpersoner mener, at ledige bliver mere fleksible og bliver mere villige til at tage et eller andet job, når de har gået ledige længe. Endelig er der delte meninger om betydningen af dagpengeperiodens udløb for villigheden til at søge job. Enkelte mener, at ledige kan blive mere fleksible i deres jobsøgning, hvis de er ved at miste dagpengeretten, mens en anden del (særlig blandt de kommunale sagsbehandlere) ikke mener, at det har den store betydning i den nuværende situation med højkonjunktur, fordi de ledige, der er arbejdsmarkedsparate, ikke når at blive så længe i systemet, at det er aktuelt. Samlet set peger interviewene derfor på en tendens til, at ledige er aktive og engagerede, men snævre i deres jobsøgning i starten, og at de fleste bliver 'bredere' og mere fleksible, jo længere de går ledige. Dog er der samtidig risiko for, at den ledige mister gejsten og troen på at få job, hvis ledighedsperioden bliver længere end forventet.

### **Alder**

Hvis der er et område, som sagsbehandlerne er uenige om, så er det betydningen af alder for villigheden til at søge job, hvilket spredningen i følgende udsagn illustrerer:

Jo tættere på pension, jo mindre motiveret.

Ældre er ikke så kræsne som unge.

De ældre er mindre villige, og tror ikke, de kan holde til visse job.

Ældre vil gerne køre langt efter jobbet.

De unge har mere gå-på-mod.

Sandsynligvis reflekterer spredningen i disse udsagn, at der er forskellige grupper af ældre, hvor nogle er villige til hvad som helst for at få arbejde, fordi de ved, at de er i risikogruppen, mens andre nærmest har givet op og derfor ikke længere er motiverede. Der er dog også delte meninger blandt interviewpersonerne vedrørende den reelle betydning af alder for muligheden for at få et job. Nogle mener, at ældre bliver demotiverede, fordi de har svært ved at få job, uanset hvor meget de søger, mens andre vurderer ældres problemer med at få job som et udtryk for de ældres egne mentale barrierer i form af at være overbeviste om, at det ikke nytter noget at søge. Der ser ikke ud til at være forskel på opfattelsen af betydningen af alder hos de kommunale sagsbehandlere og hos AF-konsulenterne, selvom enkelte af de kommunale sagsbehandlere giver udtryk for, at de ikke har så mange ældre, fordi flere ældre er forsikrede.

### **Familieforhold og børnepasning**

Interviewpersonerne fremdrager flere forhold omkring familieforholds betydning for villigheden til at søge job. En del nævner, at enlige forsørgere er afhængige af, at arbejdstiderne passer sammen med åbningstiden i pasningsordningerne, og at nogle enlige har svært ved at overskue at få job og familie til at hænge sammen. En del kommer også ind på betydningen af kønsroller både ved at nævne, hvordan nogle kvinder falder helt tilbage i en husmoderrolle og dermed bliver mere uvillige til at søge job, men også, hvordan en traditionel 'forsørgerrolle' er medvirkende til, at nogle mænd føler sig forpligtet over for deres familier til at finde et arbejde. En enkelt interviewperson kunne ønske sig, at forsørgerrollen var mere fremherskende. Med hensyn til børnepasning, så oplever mange interviewpersoner, at det er et stort problem, særligt for enlige, for kvin-



der og særligt i yderområderne. Der er dog også enkelte, som mener, at børnepasningsproblemerne overdrives, og at forplejningsgenet kommer til at virke som en barriere for at søge job. Endelig nævner et par interviewpersoner, at de egentlig ikke ser det som mangel på motivation, men at en del enlige simpelthen har svært ved at magte eksempelvis et job med skæve arbejdstider.

### **Konkrete årsager til mangel på motivation**

Interviewpersonerne er blevet bedt om at vurdere, i hvilken udstrækning en række konkrete forhold kan ses som direkte årsag til mangel på motivation:

- sort arbejde
- sygdom og sygdom blandt nære familiemedlemmer
- manglende kvalifikationer og manglende tro på sig selv
- mangelfuld feedback fra virksomhed
- venter på uddannelse
- misbrug
- sæsonledighed
- mangel på ledige job.

### **Sort arbejde**

Interviewpersonerne er generelt opmærksomme på, at sort arbejde kan være en forklaring på manglende motivation, særligt blandt håndværkere, men de understreger også, at de kun kan have en fornemmelse for problemets omfang. Der er en vis konsensus om, at problemet findes, at det særligt findes blandt håndværkere, men også at det ikke er voldsomt udbredt. Flere nævner muligheden for at sende disse ledige i fuldtidsaktivering.

### **Sygdom, helbredsproblemer og sygdom blandt den nærmeste familie**

Jeg vil hellere kalde det dårligdom, fordi hvis de er arbejdsmarkedsparete og til rådighed, så er de jo ikke syge, men der er nok rigtig mange, der går rundt og har det dårligt og har svært ved overhovedet at komme i gang med noget. Det kan være, at de har ondt i livet, det der, som ikke er decideret sygdom, men som

heller ikke er rigtig godt. Det der udefinerlige, som også tager motivationen, overskuddet og energien ....

Mange af interviewpersonerne synes, at sygdom eller forestillingen om sygdom hos de ledige er et stort problem. Dels har nogle af de ledige 'ondt i livet' og/eller mange skavanker, dels bruges sygdom strategisk af de ledige, og det kan være svært at vide, hvornår der reelt er tale om sygdom. Det skal bemærkes, at et par interviewpersoner håber, at de nye sygeplaner vil hjælpe med afklaring af sygdomsproblematikken. Til gengæld fandt ingen af interviewpersonerne, at sygdom blandt den nærmeste familie blev angivet som årsag til ikke at kunne søge eller tage et arbejde, undtagen i helt særlige tilfælde.

### **Manglende kvalifikationer og manglende tro på sig selv**

Disse to områder blev ofte kædet sammen af interviewpersonerne og mange bemærkede, at mangel på kvalifikationer er rimelig udbredt og medfører manglende tro på sig selv. Ufaglærte kan have svært ved at få øje på deres kompetencer, og bekymringen for det påvirker motivationen. Til gengæld vurderes mangel på kvalifikationer i sig selv ikke at spille den store rolle. Dels er der mange ufaglærte job, dels er der mulighed for at give den ledige et opkvalificerende kursus.

### **Feedback fra virksomheder**

Både de kommunale sagsbehandlere og AF-konsulenterne tillægger mangel på feedback og mange afslag en meget stor betydning for de lediges motivation. Dette gælder tilsyneladende alle grupper, selvom der er forskel på, hvilke forventninger faglærte og ufaglærte har til virksomhederne på dette område. Ledige med en højere uddannelse forventer et begrundet afslag, og det påvirker dem, hvis de ikke ved, hvorfor de ikke fik jobbet. Alle interviewpersoner efterlyser klare tilbagemeldinger fra arbejdsgiverne, så de ledige har noget at 'handle på'. Hvis man ikke ved, hvorfor man ikke fik jobbet, kommer man til at opbygge nogle forestillinger om, at det er en selv som person, der er noget galt med. Ufaglærte får ofte slet ikke nogen tilbagemelding, hvis de ikke får jobbet. En del interviewpersoner fremhæver, at særligt for de ledige, som kun søger få job, er det meget demotiverende at få afslag, så derfor forsøger de at opfordre de ledige til at søge mange job, så man har noget andet ude, når man får afslag, blandt andet fordi det gør det lettere at tackle.

### **Venter på uddannelse og familiesanktioner**

Selvom der også her er noget spredte udmeldinger fra interviewpersonerne, er deres vurdering i det store hele, at det kun er en lille gruppe af ledige, der bliver passive, fordi de venter på uddannelse. Det findes, men det er ikke et voldsomt stort problem. Det samme gælder forekomsten af familiesanktioner – dvs. familier, hvor den ene part ikke ønsker, at den anden skal arbejde. Det nævnes som sjældent forekommende, men det sker både blandt familier med en anden etnisk baggrund end dansk og i familier med en dansk etnisk baggrund. I begge tilfælde kan der være tale om, at manden af forskellige grunde foretrækker, at kvinden går hjemme og passer huset.

### **Misbrug**

Alkoholmisbrug støder man på. Jeg vil ikke sige, at man dagligt har én, hvor man er i tvivl, om de hører til i AF-systemet, men det er tæt på.

Særligt mange af AF-konsulenterne nævner alkoholmisbrug og 'det at lugte af alkohol til en samtale' som en barriere i forhold til jobsøgning. Det er ikke en stor gruppe, men de vurderes at findes i begge systemer. Enkelte AF-konsulenter nævner uopfordret, at de ved mistanke kontakter a-kassen.

### **Sæsonledighed og behov for pause fra arbejdsmarkedet**

Håndværkere er ikke særlig motiverede for at tage job om vinteren.

Sæsonledighed opleves som et relativt stort problem i forhold til motivationsproblematikken, fordi de pågældende ledige ofte har en aftale om at vende tilbage til samme arbejdsgiver i næste periode, og de derfor slet ikke er motiverede for at søge andre job i mellemtiden. Det gælder rigtig mange håndværkere, men også andre job, der er sæsonbetonede, såsom fiskeri eller turistindustri. I nogle områder ser det ud til at være meget udbredt. Til gengæld er der ingen af interviewpersonerne, der mener, at behovet for at få en pause fra arbejdsmarkedet, er noget, der har nævneværdig betydning for jobsøgning og motivation til at få et job.

### **Mangel på ledige job**

Næsten alle interviewpersonerne nævner, at det på grund af højkonjunkturen ikke er særlig svært at finde ledige job. Der kan dog være enkelte brancher knyttet til lokalområdet, hvor det er svært at få job, men problemet vurderes at være lille. Det betyder dog ikke, at det ikke kan have betydning for de lediges motivation. Interviewpersonerne nævner, at de ofte er nødt til at vise de ledige, at der er job, fordi nogle kan have den opfattelse, at der ikke er nogen job, de kan søge. Der kan dog også være enkelte områder, hvor der ikke er nogle job, fx nævnes trykkeribranchen. Nogle ledige bliver så opfordret til at søge bredere, og det kan kræve en omstilling.

### **Sagsbehandlerne egne kommentarer**

Til sidst i spørgeguiden er sagsbehandlerne blevet bedt om at angive forhold, som de finder vigtige vedrørende en undersøgelse af lediges motivation, som de ikke mener er kommet frem i interviewet. En hel del af sagsbehandlerne havde kommentarer til dette. I det følgende har vi gengivet de af kommentarerne, som ikke er beskrevet under andre afsnit, men som må anses for relevante for forståelsen af motivation/motivationsproblemer blandt ledige:

A-kasserne skal kontrollere om folk står til rådighed, men Arbejdsformidlingen får sjældent tilbagemelding fra a-kasserne.

Det er et spændende område, og det er godt, at der kommer fokus på det, fordi der er altid en årsag til, at en ledig ikke søger arbejde.

Motivation er et stort område, og det kan ikke stå alene, men skal ses i forhold til praktiske problemstillinger.

Det motivationsbegreb, man har benyttet sig af i lovgivningen gennem de sidste 10 år, hvor man benytter økonomiske incitamenter, virker ikke. Man burde i stedet styrke hele vejledningsindsatsen. Der er vejledning for unge, men ikke for voksne. Der laves for mange hovsaløsninger.

Motivation skal være det, der driver værket. Restriktioner og krav er o.k., men hvis folk mister motivationen, så er det ikke længere ærligt ment, det man gør, hvis man kun gør det, fordi man får pisk. Lovgivningen vægter kontrol meget ensidigt. Det handler om, at man skal have job for enhver pris og helst i løbet af en dag eller to. Der tages ikke hensyn til, at hvis man havde ventet en uge, så havde man måske fundet et job, der havde større værdi for den enkelte .

Ovenstående citater peger på, at sagsbehandlerne er meget interesserede i at diskutere motivation blandt ledige og finder, at det er et område, der har stor betydning. Et par stykker kunne ønske sig et mere aktivt samarbejde fra a-kassernes side. Endelig vedrører en del af interviewpersonernes kommentarer forholdet mellem motivation på den ene side og kontrol/sanktioner på den anden. Selvom flertallet klart tilkendegiver, at sanktioner som redskab over for ledige, der ikke står til rådighed, i nogle tilfælde er helt nødvendige, sætter de samtidig spørgsmålstegn ved, om det øger den lediges motivation, fordi motivation er mere omfattende og handler om gå-på-mod, gejst og 'drive'. En del af interviewpersonerne overvejer i forlængelse heraf, om der kan være situationer, hvor der opstår en modsætning mellem brugen af kontrol/sanktioner på den ene side og mulighederne for at øge motivationen hos de ledige på den anden.

## OPSAMLING OG TVÆRGÅENDE ANALYSE

For det første understreger sagsbehandlerne, at flertallet af de arbejdsmarkedssparate ledige både i det kommunale system og i AF-systemet er meget motiverede for at søge arbejde. Da den lave ledighed samtidig betyder, at de fleste arbejdsmarkedssparate ledige kommer hurtigt i arbejde, er det således ikke dem, der 'fylder', når sagsbehandlerne taler om typer af motivationsproblemer. Der er snarere tale om, at en lille 'tung' gruppe af ledige bliver længere i systemerne. Det er i denne gruppe, at sagsbehandlerne blandt andet finder mangel på motivation.

For det andet fremgår det af interviewresultaterne, at det er svært for interviewpersonerne at skelne motivationsproblemer fra praktiske problemer og/eller selvværdsspørgsmål eller ukendskab til arbejds-

markedet. Der er i forlængelse heraf en klar tendens til, at sagsbehandlere ser motivationsproblemer som afledt og påvirket af andre faktorer som fx familieforhold (enlige forsørgere), lavt selvværd eller manglende arbejdsidentitet. Ledige, som har vænnet sig til offentlig forsørgelse, og som ikke har været på arbejdsmarkedet i mange år, har også svært ved at se sig selv i en anden rolle og mangler simpelthen arbejdsidentitet. Motivationsproblemer kan i sagsbehandlernes øjne også være svære at adskille fra praktiske problemer fx 'reelle' børnepasningsproblemer, som kan betyde, at fx enlige forældre kan have svært ved at arbejde på skæve tidspunkter. Da der også er eksempler på, at ledige kan have tendens til 'selvopfundne' praktiske barrierer, beror bedømmelsen af den lediges motivation som regel på et skøn baseret på samtalerne med den ledige. Sagsbehandlere rapporterer dog selv, at de har relativt nemt ved at afkode de lediges motivation, herunder hvor bredt eller snævert de søger job, og om de i det hele taget ønsker at få et job.

For det tredje må motivation og motivationsproblemer ses i relation til den pågældende ledige/den pågældende kategori af ledige. Der er stor forskel på, hvilken form motivationsproblemerne har for højtuddannede og ufaglærte. Ufaglærte ses som værende parate til at søge bredt og opleves ikke som kræsne. Men motivationen til at søge job, som ser svære ud, eller som kræver kompetenceudvikling eller kurser er ofte lille. Det samme gælder, hvis jobbet indebærer en lang transporttid. Faglærte og højtuddannede, derimod, er ofte indstillet på at rejse langt efter 'det rette arbejde', men er ikke motiverede til at søge job, der ligger uden for deres faglige og uddannelsesmæssige område, eller som ligger 'under' dette – fx ufaglært arbejde såsom rengøring eller lager. Motivation er således 'fokuseret', forstået på den måde, at en ledig godt kan være motiveret inden for eget jobområde, men ikke for at tage andre typer af job. Derudover opfatter sagsbehandlere i høj grad motivation som knyttet til den individuelle lediges praktiske og erfaringsmæssige situation. Af praktiske omstændigheder, som spiller en stor rolle for motivation, nævnes ofte, at ledige, der er blevet fyret, kan være utilbøjelige til at tro på, at de kan få et andet job, kan have lavt selvværd og/eller kan have svært ved at se sig selv i en anden type job. For mange af interviewpersonerne er det derfor svært at tale om motivation eller mangel på motivation 'i sig selv'.

Endelig skal det bemærkes, at spredningen i svar er større blandt AF-konsulenter end blandt kommunerne. AF-konsulenterne har mere

varierende opfattelser af motivationsproblemets omfang, mens de kommunale sagsbehandlere har stort set den samme opfattelse af, at problemet er meget lille for den største gruppe og meget stort, men integreret i en række andre store problemer, for en lille gruppe. Dette kan hænge sammen med, at kommunerne opdeler de ledige i arbejdsmarkedsparete og ikke-arbejdsmarkedsparete, idet flere sagsbehandlere eksplicit nævner, at motivationen er væsentlig lavere blandt de ikke-arbejdsmarkedsparete. Forskellen kan også reflektere forskelle i redskaberne i de to systemer, hvor kommunerne ofte er 'hurtigere' til at aktivere de ledige, mens der går længere tid i AF-systemet.

# BILAG 1: METODE OG DATAMATERIALE

## INDLEDNING

Rapporten er baseret på tre delundersøgelser: 1) en surveyundersøgelse blandt arbejdsmarkedsparede ledige, 2) en surveyundersøgelse blandt danske virksomheder, der benytter AF's ordinære formidling, samt 3) en kvalitativ interviewundersøgelse blandt sagsbehandlere fra AF og kommuner. I det følgende gennemgås metodespørgsmål for de tre delundersøgelser efter tur.

## METODE, STIKPRØVE, DATAGRUNDLAG OG BORTFALDSANALYSE FOR LEDIGE-SURVEY

I ledige-undersøgelsen belyser og analyserer vi arbejdsmotivation og fleksibilitet hos arbejdsmarkedsparede ledige. Arbejdsmarkedsparede ledige er her forstået som ledige, der er tilmeldt Arbejdsformidlingen (AF). Undersøgelsen er foretaget som en survey kombineret med registeroplysninger fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Resultaterne af de statistiske analyser fremstilles i kapitel 2-5.

De statistiske analyser er gennemført som logistiske regressioner, hvor man søger efter sammenhænge mellem forskellige variable og kontrollerer for betydningen af de primære baggrundvariable. De sammen-



hænge, der fremstilles og diskuteres i kapitlerne, er signifikante i regressionsanalyser – med mindre andet er angivet.

Vi har valgt at fremstille sammenhængene ud fra almindelige krydstabeller, da sådanne tabeller er nemme at læse og overskue for de fleste. Denne fremstillingsmåde indebærer det problem, at man i krydstabellerne ikke ser de kontrollerede sammenhænge, men de direkte. Dette forsøger vi at kompensere for i den tekst, der ledsager tabellerne. Det forekommer også, at en kontrolleret sammenhæng, der fremgår af regressionsanalyse, ikke kan iagttages i en krydstabel. Det kan fx handle om en sammenhæng, der i krydstabellen så at sige bliver skjult eller dækket af andre sammenhænge. I sådanne tilfælde har vi valgt ikke at præsentere en krydstabel, men nøjes i stedet med at beskrive sammenhængen i tekst.

### **Stikprøvekonstruktion og indsamlingsmetode**

Der blev lavet et udtræk af alle, der var tilmeldt AF i uge 21 (ultimo maj) 2006, hvilket var ca. 190.000 personer. Ud fra denne population blev der konstrueret et udtræk ved hjælp af simpel tilfældig udvælgelse på 4.800 personer med henblik på kontakt. Ud af disse 4.800 personer var de 3.929 personer mulige at kontakte, hvilket vil sige, at de ikke havde forskerbeskyttelse i cpr-registret, var bosiddende i Danmark etc. De 3.929 kaldes i det følgende for bruttoudtrækket.

For at have et godt datagrundlag sigtede man efter at få minimum 1.200 besvarelser fra personer, som var ledige på interviewtidspunktet. Der blev kontaktet 2.834 personer, kaldet stikprøven, og opnået 1.918 besvarelser i alt. Ud af disse er 1.378 besvarelser relevante som enten fuldtids- eller deltidsledige. Disse personer kaldes analyseudvalget. De ikke-relevante besvarelser er fra personer, der er kommet arbejde, er gået på barselsorlov, er gået på pension eller lignende.

Indsamlingsperioden foregik i juni og primo juli 2006. Besvarelserne blev så vidt muligt indsamlet som telefoninterview, resten af de udtrukne personer fik tilsendt et postspørgeskema.

I det nedenstående er analyseudvalget (de opnåede, relevante interview) blevet sammenlignet med stikprøven for at vurdere repræsentativiteten af undersøgelsen. Analysen af bortfald og fravalg af irrelevante besvarelser følger derefter.

## Hvem er svarpersonerne i undersøgelsen?

Interviewpersonerne har besvaret en række baggrundsvARIABLE, ligesom der, som beskrevet ovenfor, er blevet koblet registeroplysninger på oplysningerne fra surveyen. Der er tale om tre typer af oplysninger. De nærmere definitioner af variablene vil blive gennemgået nedenfor.

Der er for det første tre oplysninger, der beskriver personlige karakteristika. Disse er køn, alder og etnisk oprindelse.

Der er for det andet fire oplysninger, der knytter sig til personens (uddannelses)historie og privatliv. Disse er skoleuddannelse, erhvervsuddannelse, civilstand og antal hjemmeboende børn.

For det tredje er der tre oplysninger, der omhandler interviewpersonens tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette er hovedbeskæftigelse (forstået som deltidsledig, kontanthjælpsmodtager eller dagpengemodtager), om personen er i et aktiveringstilbud eller ej, samt hvor stor en andel af tiden siden skoletiden personen har været ledig.

I det følgende vil baggrundsvARIABLENE blive beskrevet ud fra definition, hvordan fordelingen er i analyseudtrækket, og hvordan fordelingen er i stikprøven for de variable, hvor vi kender fordelingen i denne stikprøve.

### Personlige karakteristika

Der er tre variable, der beskriver de personlige karakteristika. Alle tre variable er registeroplysninger, og vi har derfor både analyseudvalg og stikprøve.

Personens alder er konstrueret ud fra oplysninger i cpr-registret om fødselsår og beregnet som 2006 minus fødselsår. Fordelingen i analyseudvalg og stikprøve er vist nedenfor i tabel 1.

**Tabel 1**

Interviewpersonernes alder i analyseudvalg og i stikprøve

	Procentandel i analyseudvalget	Procentandel i stikprøven
18-29 år	11	13
30-39 år	26	27
40-49 år	23	24
50-54 år	11	11
55-59 år	18	16
60-65 år	11	10
Beregningsgrundlag	1.378	2.834

Som det ses i tabel 1, er forskellene mellem analyseudvalget og stikprøven ikke store. Som man kan se, har det været en anelse sværere at få fat i de unge til interview, idet der er 11 pct. 18-29-årige i analyseudvalget over for 13 pct. i stikprøven. Og det har været lidt nemmere at få fat i den ældste aldersgruppe.

Oplysningen om personens køn er en registeroplysning. Fordelingen i analyseudvalg og stikprøve er vist i tabel 2.

**Tabel 2**

Personens køn i analyseudvalg og i stikprøve.

	Procentandel i analyseudvalget	Procentandel i stikprøven
Kvinder	66	60
Mænd	34	40
Beregningsgrundlag	1.378	2.834

Som det ses i tabel 2, er der flere kvinder end mænd i analyseudvalget. Dette skyldes dels, at kvinder er mere tilbøjelige til at ville deltage i undersøgelser, men også at de ikke kommer så hurtigt i arbejde.

Oplysningen om etnisk oprindelse er en registeroplysning, og definitionen er fra Danmarks Statistik. Fordelingen vises nedenfor i tabel 3. En person defineres som indvandrere, hvis begge forældre er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Efterkommere er personer, der er født i Danmark, men hvor ingen af forældrene er danske statsborgere født i Danmark. I denne undersøgelse er indvandrere og efterkommere samlet i en gruppe, da gruppen af efterkommere ellers ville blive meget lille: Der er otte efterkommere i analyseudvalget. Der er mulighed for at opdele indvandrere og efterkommere ud fra, om de kommer fra vestlige eller ikke-vestlige lande (der er 47 indvandrere fra vestlige lande).

**Tabel 3**

Personens etniske oprindelse i analyseudvalg og i stikprøve.

	Procentandel i analyseudvalget	Procentandel i stikprøven
Dansk	90	87
Indvandrere/Efterkommere	10	13
Beregningsgrundlag	1.378	2.834

Som det fremgår af tabel 3, er andelen med indvandrер/efterkommeroprindelse noget større i stikprøven end i analyseudvalget. Det har været sværere at opnå interview med personer med indvandrер-/efterkommerbaggrund.

### Historie og privatliv

Der er fire variable, der beskriver personens historie og privatliv. Der er for det første personens uddannelsesmæssige valg (skoleuddannelse og erhvervsuddannelse) og for det andet, hvorvidt personen er gift og har børn. Alle fire variable er surveyoplysninger.

For at afdække personens skoleuddannelse er der spurgt: Hvilken skoleuddannelse har De fuldført? Tabel 4 viser fordelingen.

**Tabel 4**

Personens (højeste) skoleuddannelse i analyseudvalget

	Procentandel i analyseudvalget
Lavere end 10.-klasse-eksamen	39
10.-klasse-eksamen el.lign.	30
Studentereksamen el.lign.	31
Beregningsgrundlag	1.378

Der er spurgt til personens erhvervsuddannelse med spørgsmålet: Hvilken erhvervsuddannelse har De fuldført? Personer, der har angivet, at de ikke har fuldført en erhvervsuddannelse, er blevet kategoriseret som ufaglærte.

**Tabel 5**

Personens (højeste) erhvervsuddannelse i analyseudvalget.

	Procentandel i analyseudvalget
Ufaglært	32
Faglært	28
Kort videreg. uddannelse	14
Mellemlang videreg. uddannelse	13
Lang videreg. uddannelse	13
Beregningsgrundlag	1.378

Som det ses i tabel 5, er ca. en tredjedel (32 pct.) ufaglærte og over en fjerdedel har en erhvervsfaglig uddannelse. 40 pct. har en videregående uddannelse – ligeligt fordelt på korte, mellemlange og lange videregående uddannelser.

Der er en temmelig stor sammenhæng mellem skoleuddannelse og erhvervsuddannelse – og muligheden for at tage en videregående uddannelse er afhængig af skoleuddannelsen. Hvor 50 pct. af personer med 9. klasse som højeste eksamen er ufaglærte, er det 15 pct. af personerne med studentereksamen, der er ufaglærte (ej vist i tabel).

Personens civilstand er undersøgt gennem spørgsmålet: Bor De sammen med ægtefælle eller samlever? Fordelingen fremgår af tabel 6.

### **Tabel 6**

Personens civilstand i analyseudvalget.

	Procentandel i analyseudvalget
Gift	52
Samlevende	18
Bor alene	30
Beregningsgrundlag	1.378

Som det fremgår af tabel 6, er ca. halvdelen (52 pct) i analyseudvalget gift, ca. hver femte har en samlever og 30 pct. bor alene.

I tabel 7 nedenfor er vist antallet af hjemmeboende børn. Her er spurgt: Har De hjemmeboende børn under 18 år?

### **Tabel 7**

Antal hjemmeboende børn blandt personer i analyseudvalget.

	Procentandel i analyseudvalget
0 børn	62
1 barn	15
2 børn	17
3 børn eller flere	7
Beregningsgrundlag	1.378

Tabel 7 viser, at langt over halvdelen (62 pct.) af personerne i analyseudvalget ikke har hjemmeboende børn.

Som der ovenfor var sammenhæng mellem skoleuddannelse og erhvervsuddannelse, er der også sammenhæng mellem civilstand og antal hjemmeboende børn. Hvor 76 pct. af de personer, der bor alene, ikke har hjemmeboende børn, er det godt halvdelen (53 pct.) af de gifte personer, der ikke har hjemmeboende børn.

### Tilknytning til arbejdsmarkedet

Der er fire variable, der beskriver tilknytningen til arbejdsmarkedet. To variable – ledighedsandel siden skoletid, forstået som hvor stor en andel af tiden siden skolen personen har været ledig, samt hvorvidt personen er fuldtids- eller deltidsledig – er surveyoplysninger. To andre variable – om personen er dagpenge- eller kontanthjælpsmodtager, om personen er aktiveret eller ej, samt personens ledighedsanciennitet – er en kombination af register- og surveyoplysninger.

Fordelingen for ledighedsandel siden skoletid er vist nedenfor i tabel 8. Variablen er konstrueret ud fra spørgsmålet: Hvor længe har De været ledig, siden De gik ud af skolen? Personen er blevet bedt om at angive antal år samt antal måneder. Derefter er variablen udregnet ud fra, at personen gik ud af skolen som 16-årig. Det er klart, at der må hæfte sig en vis usikkerhed til denne variabel. For det første kan der for nogle personer være tale om en del forskellige ledighedsperioder. Samtidig kan 'siden De gik ud af skolen' betyde noget forskelligt alt efter den uddannelsesmæssige kontekst. For nogle betyder studentereksamen afslutningen på skolen (og dermed er personen 18-19 år), for andre 9. klasse (hvor personen er 15-16 år). Ligesom skoleperioder i erhvervsfaglige uddannelser kan opfattes som 'skole'.

**Tabel 8**

Ledighedsandel siden skoletid blandt personer i analyseudvalget.

	Procentandel i analyseudvalget
0-3 procent	22
3-10 procent	35
10-25 procent	31
25-100 procent	12
Beregningsgrundlag	1.174

Som man kan se, er det en forholdsvis lille andel (12 pct.), der har været ledige mere end en fjerdedel af tiden siden skoletiden. Tyngden ligger på

3-25 pct. – samlet har to tredjedele (66 pct.) været ledige mellem 3 og 25 pct. af tiden siden skoletiden.

Beskæftigelsessituation er en kombination mellem register- og surveyoplysninger. Fordelingen er vist i tabel 9. Idet der kan være gået omkring en måned mellem udtrækket fra AF i maj og interviewet i juni, kan vi ikke forlade os på, at registeroplysningerne stadig er korrekte på interviewtidspunktet. Variablen er konstrueret, så at personer, der i interviewet har angivet, at deres hovedbeskæftigelse er selvstændig, medhjælpende ægtefælle eller beskæftiget, er kategoriseret som 'deltidsledig', idet de får en supplerende ydelse. De øvrige personer er kategoriseret som hhv. kontanthjælps- og dagpengemodtagere ud fra registeroplysninger.

**Tabel 9**

Beskæftigelsessituation blandt personer i analyseudvalget.

	Procentandel i analyseudvalget
Kontanthjælpsmodtagere	8
Dagpengemodtagere	74
Lønmodtagere og selvstændige	17
Beregningsgrundlag	1.378

Som det fremgår af tabel 2.9, er størstedelen af personerne i analyseudvalget (74 pct.) dagpengemodtagere og kun 8 pct. er kontanthjælpsmodtagere. Sammenholder man dette med registeroplysning (hvor vi kun har oplysninger, om personen modtager kontanthjælp eller dagpenge), er fordelingen 15 pct. kontanthjælpsmodtagere og 85 pct. dagpengemodtagere. Trækker man de deltidsledige ud af analyseudvalget, er fordelingen i analyseudvalget: kontanthjælpsmodtagere 10 pct. og dagpengemodtagere 90 pct. Der er altså færre kontanthjælpsmodtagere i analyseudvalget, end man kunne forvente ud fra bruttoudtrækket fra AF.

Oplysninger, om interviewpersonen er i aktivering eller ej, er en registeroplysning, og fordelingen fremgår af tabel 10.

**Tabel 10**

Personens aktiveringsstatus i analyseudvalg og i stikprøve.

	Procentandel i analyseudvalget	Procentandel i stikprøven
Ikke-aktiverede	82	84
Aktiverede	18	16
Beregningsgrundlag	1.378	2.834

Som det fremgår af tabel 10, er langt størstedelen af personerne ikke aktiverede – hhv. 82 og 84 pct. i analyseudvalg og stikprøve. Der er ikke stor forskel på analyseudvalget og stikprøven.

Ledighedsanciennitet – eller perioden, som interviewpersonen har været ledig – har vi indhentet på to måder. For det første er alle interviewpersoner blevet spurgt: Hvornår begyndte den seneste periode, hvor De har fået arbejdsløshedsunderstøttelse/kontanthjælp? Interviewpersonerne har altså selv rapporteret understøttelsesperiodens startår og startmåned. Ledighedsancienniteten er så bestemt som perioden mellem interviewdatoen og midten af den selvrapporterede understøttelsesstartmåned. Dette mål omfatter både kontanthjælps- og dagpengemodtagere. Fordelingen af svarene fremgår af tabel 11.

**Tabel 11**

Understøttelsesperiodens hidtidige længde (interview).

	Procentandel i analyseudvalget
0-3 mdr.	18
3-6 mdr.	18
½-1 år	20
1-2 år	23
2 år eller derover	21
Beregningsgrundlag	1.252

For de forsikrede ledige har vi tillige registeroplysninger om, hvornår seneste understøttelse er påbegyndt. Perioden mellem dagpengeperiodens registrerede startdato og interviewdato udgør igen ledighedsancienniteten. Den registerbaserede ledighedsanciennitet omfatter kun dagpengemodtagere. Fordelingen fremgår af tabel 12.



**Tabel 12**

Understøttelsesperiodens hidtidige længde (register).

	Procentandel i analyseudvalget
1-6 mdr.	16
½-1 år	17
1-2 år	25
2-3 år	15
3-4 år	11
4 år eller derover	16
Beregningsgrundlag	1.246

De to mål for ledighedsanciennitet afviger betragteligt fra hinanden, særligt hvad angår understøttelsesperioder ud over et år. Der kan derfor være grund til at være forsigtig med at tillægge særligt den selvrapporterede ledighedsanciennitet for stor præcision. For alle tilfældes skyld har vi i de regressionsanalyser, der er gennemført, anvendt både det survey-baserede og det registerbaserede mål. Ingen af de to mål for ledighedsanciennitet har i øvrigt vist sig at have særlig stor betydning. I langt de fleste regressionsanalyser er de ikke signifikante.

### **Bortfald og analyseudvalg, persondata (ledige)**

#### **Fra stikprøve til analyseudvalg**

Stikprøven er de 2.834 personer fra bruttoudtrækket, som man har forsøgt at kontakte med henblik på interview, eventuelt selvudfyldelse af spørgeskema. Blandt disse er der dels et bortfald på 875 personer, der ikke er opnået interview med. Og dels er 581 af de gennemførte interview fravalgt fra analyseudvalget, primært fordi interviewpersonerne ikke var ledige på interviewtidspunktet.

I det følgende analyseres bortfaldet og fravalget med henblik på at fastslå analyseudvalgets repræsentativitet.

#### **Bortfaldets årsager**

Af stikprøven på 2.834 personer er 1.959 interview gennemført eller delvis gennemført. Dermed er der opnået en besvarelsesandel på 69,12 pct.

Bortfaldet er tilsvarende på 30,88 pct., som primært skyldes, at personerne ikke er truffet eller har nægtet at deltage. Herudover angives

årsagen *andet, herunder sprogveskigheder* af især indvandrere og efterkommere samt årsagerne *bortrejst* og *ej telefon*, som vist i tabel 13.

**Tabel 13**

Bortfald og gennemførte interview.

	Antal	Procent
Interview gennemført	1.917	68
Interview delvis gennemført	42	1
Nægter	276	10
Sygdom	12	0
Bortrejst	55	2
Ikke truffet	412	15
Flyttet	9	0
Andet, herunder sprogveskigheder	60	2
Ej telefon	51	2
<b>I alt</b>	<b>2.834</b>	<b>100</b>

Svarprocenten er forventelig i sammenligning med tidligere undersøgelser af tilsvarende populationer, jf. Bach & Harsløf (2001).

### Bortfaldets sammensætning

Ved hjælp af binær logistisk regressionsanalyse af interviewstatus har vi undersøgt, om der er signifikant forskel mellem grupper defineret på tilgængelige registervariable. Den afhængige variabel har udfaldene *gennemført* og *ikke gennemført*. De tilgængelige registervariable er personernes køn, alder, civilstand, etnisk oprindelse, geografi, aktiveringsstatus og dagpengemodtager/kontanthjælpsmodtager. Kun sidstnævnte er ikke signifikant.

Analysen viser, at især kvinder er mere tilbøjelige til at deltage end mænd og danskere mere tilbøjelige til at deltage end indvandre-re/efterkommere. Sidstnævnte er også tilfældet, men i ringere grad, hvis der ses bort fra de personer, som svarer *andet, herunder sprogveskigheder*.

Deltagelsestilbøjeligheden er størst vest for Storebælt og blandt 50-54-årige og 60-65-årige. Hertil kommer, at bortfaldet blandt gifte og samlevende i registreret partnerskab er mindre end blandt singler, ligesom bortfaldet er mindre blandt aktiverede end blandt ikke-aktiverede.

Gennemførelses- og bortfaldsprocenterne fordelt over de signifikante variable er gengivet i første kolonne i tabel 15. Heraf fremgår det, at forskellene er størst mellem danskere og indvandrere/efterkommere, mellem mænd og kvinder samt mellem personer bosiddende i hovedstaden og vest for Storebælt.

### Fravalg og analyseudvalg

Af de 1.959 gennemførte interview udgør 1.378 interview analyseudvalget. 581 personer er fravalgt, svarende til 29,66 pct. af de gennemførte interview og 20,5 pct. af hele stikprøven. I de fleste tilfælde fordi personen ikke var ledig på interviewtidspunktet, og i enkelte tilfælde fordi personen ikke har besvaret de spørgsmål, som udvælgelsen baseres på. Jævnfør tabel 14.

**Tabel 14**

Analyseudvalg og fravalg af gennemførte interview.

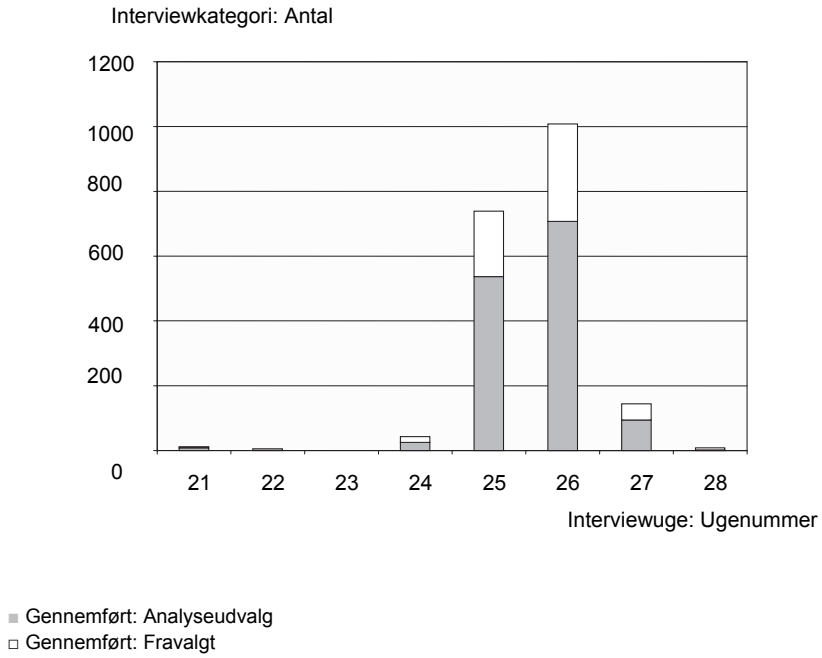
	Antal	Procent
Analyseudvalg	1.378	70
Ikke ledig på interviewtidspunktet	573	29
Manglende besvarelse	8	0
<b>I alt</b>	<b>1.959</b>	<b>100</b>

Langt hovedparten af interviewene er gennemført i uge 25-27, det vil sige fire-seks uger efter udtrækstidspunktet. Figur 1 viser, hvornår interviewene i undersøgelsen er gennemført. Fravalget af interviewpersoner udviser procentuelt en stigende tendens hen over disse tre uger – et udtryk for at stadigt flere af de udtrukne ledige kommer ud af ledigheden.

Tidsforskellen mellem udvælgelsen af interviewpersoner og gennemførelsen af interview er formentlig afgørende for, at der som nævnt er fravalgt 573 personer, som ikke var ledige på interviewtidspunktet. Disse personer formodes at være kommet i beskæftigelse i perioden mellem udvælgelse og interview og har altså kun haft en helt kort ledighedsperiode mellem to job. Tidsforskellen mellem udvælgelse og interview indebærer, at *svarepersonerne i undersøgelsen består af AF-tilmeldte ledige med en ledighedsperiode på fire-seks uger eller længere*. Dette er en vigtig baggrund for undersøgelsens resultater.

**Figur 1**

Gennemførte interview fordelt på interviewuge



**Tabel 15**

Analyseudvalg, bortfald og fravalg. (Signifikante fordelinger). Procent.

	Ikke gennemført: Bortfald	Gennemført: Fravalgt <sup>1</sup>	Gennemført: Analyseudvalg	I alt	Beregningsgrundlag: Stikprøve
<b>I alt</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>2.834</b>
Køn	***	***	***		
Kvinder	27	19	54	100	1.687
Mænd	36	22	41	100	1.147
Alder	**	***	***		
18-29 år	32	26	42	100	358
30-39 år	33	21	46	100	763
40-49 år	33	21	47	100	675
50-54 år	24	24	52	100	301
55-59 år	32	13	55	100	465
60-65 år	25	20	55	100	272
Civilstand	*				
Single	33	20	47	100	1.379
Gift o.l.	29	21	50	100	1.455
Etnisk oprindelse	***		***		
Dansk	28	21	50	100	2.458
Indvandrere/Efterkommere	47	15	38	100	376
Region	***		**		
Hovedstaden	41	16	43	100	693
Sjælland	33	20	46	100	374
Syddanmark	25	20	56	100	631
Midtjylland	26	24	50	100	671
Nordjylland	29	23	48	100	465
Aktiveringsstatus	*	*	*		
Ikke-aktiverede	32	21	48	100	2.368
Aktiverede	27	19	54	100	466

Anm.: \*, \*\* og \*\*\* angiver, at faktoren er signifikant bestemmende for bortfaldsanden/fravalgsandelen/analyseudvalgsandelen på henholdsvis 5,1 og 0,1 procents niveau.

1. Signifikansniveau for fravalgsandelen angår fravalgets andel af de gennemførte interview.

Som i analysen af bortfaldets sammensætning har vi undersøgt fravalgets sammensætning ved hjælp af binær logistisk regression. Den afhængige variabel har udfaldene 'Fravalgt' og 'Analyseudvalg'. De uafhængige variable er de tilgængelige registervariable. Regressionsanalysen viser, at fravalget af gennemførte interview er størst blandt mænd, 18-54-årige samt midt- og nordjyder. Variablene civilstand, etnisk oprindelse, aktiveringsstatus og dagpengemodtager/kontanthjælpsmodtager er derimod ikke

statistisk signifikante. Fravalgets andel af hele stikprøven fremgår af anden kolonne i tabel 15.

Efter bortfald og fravalg er analyseudvalget tilbage. Vi har undersøgt bortfaldets og fravalgets andel af stikprøven under et ved hjælp af binær logistisk regression. Den afhængige variabel har udfaldene *analyseudvalg* og *bortfald/fravalgt*. De uafhængige variable er igen de tilgængelige registervariable.

Regressionsanalysen viser, at analyseudvalget udgør et repræsentativt udsnit af stikprøven, hvad angår civilstand og kontanthjælpsmodtager/dagpengemodtager. Derimod er de øvrige uafhængige variable signifikante. Kvinder, ældre, personer med dansk baggrund, personer bosiddende i region Syddanmark og aktiverede personer er overrepræsenterede i analyseudvalget i forhold til stikprøven.

Analyseudvalgets andel af stikprøven fremgår af tredje kolonne i tabel 15.

## METODE, STIKPRØVE OG DATAGRUNDLAG FOR VIRKSOMHEDSSURVEY

I det følgende beskrives datagrundlaget for den del af undersøgelsen, som vedrører kapitel 6 om virksomheder og de lediges motivation.

### **Population**

De virksomheder, som er blevet udvalgt til at deltage i undersøgelsen, består af dem, som i perioden fra 1. januar til medio maj 2006 har anmodet Arbejdsformidlingen om ledige til jobsamtale. Jobbet skulle angå et job af mindst fem dages varighed. I alt anmodede 3.137 virksomheder om at få henvist ledige fra Arbejdsformidlingen i denne periode. Hele denne undersøgelsespopulation fik tilsendt et spørgeskema. Som et led i udsendelsen blev virksomhederne rykket telefonisk, indtil det blev afklaret, om de ville deltage eller ej. 1.437 indvilligede i at deltage og udfyldte spørgeskemaet.

I det Centrale Virksomhedsregister, CVR (jf. [www.cvr.dk](http://www.cvr.dk)), findes der to typer enheder: produktionsenheder (tilnærmelsesvis lig med arbejdssteder) og firmaer (juridiske enheder). Til den foreliggende undersøgelse blev udtrukket produktionsenheder. Når vi taler om virksomheder i denne sammenhæng, tænker vi således på produktionsenheder eller

arbejdssteder. Den selvstændige købmand er et selvstændigt arbejdssted, men det er butikken, som er en del af en kæde også. Kæden kan have butikker i flere byer, og disse afdelinger er selvstændige arbejdssteder. Det er kædens hovedsæde også. Det princip gælder ikke kun for de virksomheder, som indgår i undersøgelsespopulationen, men også for de virksomheder, som indgår i de to populationer af alle virksomheder i Danmark, henholdsvis cvr-registret ([www.cvr.dk](http://www.cvr.dk)) og Danmarks Statistiks statistikbank ([www.dst.dk](http://www.dst.dk)), som benyttes nedenfor.<sup>19</sup>

### **Datagrundlag**

For at se, hvordan undersøgelsespopulation, de 3.137 virksomheder, repræsenterer den samlede population af virksomheder i Danmark, sammenlignes de to populationer ud fra nogle karakteristika, nemlig sektor, branche, størrelse og region, se tabel 16.

Der er en lille overvægt af virksomheder fra den offentlige sektor. De udgør 28 pct., mod 23 pct. af samtlige virksomheder. Specielt sociale institutioner er overrepræsenteret; de udgør 18 pct. af undersøgelsespopulationens virksomheder, mod kun 7 pct. af samtlige virksomheder. I den private sektor er der en overvægt af industrivirksomheder og bygge- og anlægsvirksomheder, hvorimod der er forholdsvis få virksomheder fra finansierings- og forretningservicebranchen.

---

19. Undtaget er enkeltmandsvirksomheder, da disse typisk ikke har nogen ansatte og derfor ikke er interessante i forhold til AF's ordinære formidling.

**Tabel 16**

Sammenligning af undersøgelsespopulationen med CVR-registret. Procent.

	Undersøgelses- population	CVR-registret
<b>Sektor</b>		
Privat	69	75
Offentlig	28	23
Uoplyst	2	2
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Branche</b>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	2	6
Industri	14	6
Bygge- og anlægsvirksomhed	13	6
Handel, hotel og restauration	23	20
Transport, post og tele	5	3
Finansierings- og forretningsservice	11	34
Offentlige og personlige tjenester	14	18
Sociale institutioner	18	7
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Ansatte</b>		
1-4	12	49
5-19	29	36
20-99	21	13
100-	9	2
Uoplyst	30	0
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Region</b>		
Hovedstaden	15	29
Sjælland	14	15
Syddanmark	30	22
Midtjylland	36	23
Nordjylland	5	12
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Anm: For sektor, branche og størrelse er tallene for virksomhedspopulationen fra CVR-registret, mens de for region er fra Danmarks Statistiks statistikbank.

De små virksomheder med en til fire ansatte udgør en forholdsvis lille andel, hvorimod de større virksomheder, 20-99 ansatte og i særdeleshed dem med mere end 100 ansatte, er kraftigt overrepræsenterede i nærvæ-



rende undersøgelse. Virksomheder beliggende i Midtjylland udgør en forholdsvis stor andel af undersøgelsespopulationen, mens virksomheder beliggende i Hovedstaden og i Nordjylland er underrepræsenterede. Af undersøgelsespopulationens 3.137 virksomheder opnåedes 1.437 besvarelser, dvs. en samlet svarprocent på 46. Svarprocenten fordelt på sektor, antal ansatte, branche og region fremgår af tabel 17.

**Tabel 17**  
Svarprocent.

	Undersøgelses- population	Opnåelse	Opnåelse/ undersøgelses- population
<b>Sektor</b>			
Privat	2.172	862	40
Offentlig	882	546	62
Uoplyst	78	29	37
<b>Størrelse</b>			
1-4	346	170	49
5-19	895	528	59
20-99	654	446	68
100-	292	209	72
Uoplyst	933	84	9
	3.120	1.437	
<b>Branche</b>			
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	70	28	40
Industri	445	189	42
Bygge- og anlægsvirksomhed	392	140	36
Handel, hotel og restauration	711	275	39
Transport, post og tele	154	70	45
Finansiering og forretningsservice	341	166	49
Offentlige og personlige tjenester	452	236	52
Sociale institutioner	558	329	59
Uoplyst	13	4	31
<b>Region</b>			
Hovedstaden	587	244	42
Sjælland	393	187	48
Syddanmark	805	398	49
Midtjylland	1.153	533	46
Nordjylland	190	75	39

Svarprocenten er højest for de offentlige virksomheder. Sociale institutioner har en høj svarprocent, mens den er lav blandt bygge- og anlægsvirksomheder og i handel, hotel og restaurationsbranchen. Svarprocenten er stigende med antallet af ansatte og virksomheder beliggende i Hovedstaden, og Nordjylland har en smule lavere svarprocent end gennemsnittet.

## FORMÅL OG METODEOVERVEJELSER VEDRØRENDE DEN KVALITATIVE UNDERSØGELSE

### **Formål med den kvalitative undersøgelse**

For at få belyst forholdene omkring lediges motivation fra flere sider er der i tilgift til spørgeskemaundersøgelserne foretaget en kvalitativ undersøgelse, hvor sagsbehandlere vurderer, hvilke forhold der har betydning for motivationsproblematikken blandt arbejdsmarkedsparede ledige. Den kvalitative undersøgelse bygger på telefoninterview med sagsbehandlere i otte kommuner og 12 AF-kontorer.

Denne del af undersøgelsen har to formål. For det første skal den give information om, hvordan motivation opfattes og tackles af sagsbehandlere, som til dagligt varetager kontaktførelsen med de arbejdsparede ledige. Samtidig skal undersøgelsen give sagsbehandlernes vurdering af omfanget af og formerne for motivationsproblemer. For det andet og i forlængelse heraf skal undersøgelsen give et sagsbehandlerperspektiv på nogle af de forhold vedrørende motivation, som også belyses i spørgeskemaundersøgelserne med de ledige og med virksomhederne.

Interviewene med sagsbehandlere er foretaget efter en struktureret spørgeguide med åbne spørgsmål. Spørgguiden lægger i forlængelse af undersøgelsens definition af motivation op til, at motivationsbegrebet både kan ses som et udtryk for handling og for holdning. De kvalitative interview er delvist eksplorative idet, der stilles åbne spørgsmål, som skal belyse forhold vedrørende motivation, som sagsbehandlere anser som betydningsfulde, og som ikke fanges af 'common sense'-forestillinger om motivation (se blandt andet Carstens, 1998). Dermed skal den kvalitative undersøgelse give viden om, hvad man kunne kalde 'motivationskonteksten'. Det vil sige, hvordan motivation og særligt mangel på motivation kan have forskellige former afhængigt af, hvilke

grupper af ledige der er tale om. Samtidig skal den kvalitative undersøgelse belyse eventuelle sammenhænge mellem motivationsgraden og de situationer, sammenhænge og faser i ledighedsforløbet, som den ledige oplever. De kvalitative interview kan dermed være med til at udpege forhold, der ser ud til at have betydning for lediges motivation.

### **Metodiske overvejelser og begrænsninger**

De otte kommuner og de 12 AF-kontorer er, som nævnt, udvalgt med henblik på at opnå stor regional spredning. Anvendelsen af telefoniske interview har gjort denne spredning mulig i praksis. For at sikre endelig deltagelse af 20 enheder er der oprindeligt udvalgt 24, som derefter blev ringet op. Af disse ønskede fire ikke at deltage i undersøgelsen – hovedsageligt med begrundelsen mangel på tid. Hos de tilbageværende 20 enheder er ledelsen derefter blevet bedt om at udpege en sagsbehandler/jobkonsulent, som arbejder med arbejdsmarkedsparate ledige, til et telefoninterview. Det skal bemærkes, at det for de kommunale sagsbehandlere efterfølgende har vist sig, at der ofte er tale om en høj grad af specialisering, og der er således foretaget interview med sagsbehandlere, som beskæftiger sig med bestemte målgrupper – fx unge – eller med bestemte dele af kontaktforløbet – fx visitation af ledige – eller virksomhedskontakt. I analysen af interviewene har vi forsøgt i et vist omfang at tage højde for disse forskelle, men det må understreges, at de kommunale sagsbehandlere udgør en noget heterogen gruppe, og at deres svar på spørgsmålene afspejler denne heterogenitet.

Telefoninterviewene er efterfølgende analyseret med fokus på at dække de ovenfor beskrevne formål. Der lægges i analysen mindre vægt på at afdække interne forskelle kommuner og AF-kontorer indbyrdes og mere vægt på 'det fælles' blandt alle interviewpersonerne. I den udstrækning, at vi har kunnet observere forskelle mellem interviewene med sagsbehandlerne i kommunerne og jobkonsulenterne i AF-kontorerne, er dette også medtaget i analysen af interviewene. Det skal dog understreges, at disse forskelle både kan hænge sammen med forskelle mellem målgrupperne og forskelle i de to medarbejdergruppers måder at arbejde på og dermed forskellige måder at vurdere motivation på. Undersøgelsen kan ikke afdække, i hvilken udstrækning den ene eller den anden forklaring er gældende.

Endelig skal det nævnes, at interviewguiden i forlængelse af undersøgelsens fokus især beskriver lediges motivationsproblemer. Dette

indebærer, at materialet primært analyserer og dermed fremhæver en række måder at 'mangle' motivation på. Sagsbehandlerne angiver dog også, at flertallet af de arbejdsmarkedsparete ledige, som kommer 'gennem systemet', ikke har motivationsproblemer. Det betyder, at datamaterialet og dermed analysen i vid udstrækning omhandler en mindre gruppe lediges forskellige former for mangel på motivation. Denne gruppe opfattes dog også som 'tungere' end tidligere, og flere interviewpersoner fremhæver, at når højkonjunkturen 'trækker' flertallet af ledige hurtigt i gang, bliver de øvrige længere i systemet. Dermed bliver de også mere synlige. Den sidstnævnte gruppe kan, ifølge sagsbehandlerne, blandt andet karakteriseres ved at have motivationsproblemer. Det skal her bemærkes, at selvom interviewpersonerne er gjort bekendt med undersøgelsens fokus på arbejdsmarkedsparete ledige, er der en del af de kommunale sagsbehandleres bemærkninger, særligt omkring sygdom/dårlighed, som kunne omhandle de ikke-arbejdsmarkedsparete. Da de kommunale sagsbehandlere i flere tilfælde ikke alene beskæftiger sig med arbejdsmarkedsparete, kan det være sværere for dem at skelne skarpt mellem de to kategorier af ledige.



# BILAG 2: SUPPLERENDE TABELLER TIL VIRKSOMHEDSSURVEY

## INDLEDNING

Dette bilag gengiver supplerende tabeller fra virksomhedsundersøgelsen, der behandles i kapitel 6. Tabellerne her omfatter opdelinger af materialet, som der ikke har været plads til at gengive i hovedfremstillingen. Der gives opdelinger efter sektor, branche, virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og region.

## TABELLER

**Table 1**

Andel virksomheder, som generelt benytter en given rekrutteringsmetode. Procent.

	Mund-til mund- metoden	Annoncering i avisen	Annoncering på internettet	Annoncering i fagblade	Vikarbureauer	AF's ordinære formidling	Andet	Procentgrundlag
Alle virksomheder	54	61	63	18	12	52	13	1.433
Sektor								
Privat	67	53	57	7	15	52	14	886
Offentlig	33	74	75	34	5	52	11	547
Branche								
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	68	50	50	11	21	43	7	28
Industri	63	61	56	6	29	58	15	189
Bygge- og anlægsvirksomhed	83	48	50	2	12	55	12	139
Handel, hotel og restauration	63	60	64	7	14	55	13	275
Transport, post og tele	73	49	63	11	14	47	19	70
Finansierings- og forretningsservice	59	45	59	10	8	44	17	165
Offentlige og personlige tjenester	34	68	67	38	7	53	9	236
Sociale institutioner	35	76	75	31	3	50	11	327
Ansatte								
1-4	56	33	41	3	4	50	7	169
5-19	52	57	56	15	7	55	12	527
20-99	54	69	72	21	13	51	12	446
100-	58	79	84	29	25	49	20	209
Region								
Hovedstaden	60	58	65	22	15	47	14	244
Sjælland	53	64	57	18	7	58	11	187
Syddanmark	51	62	65	17	12	54	15	397
Midtjylland	56	62	64	16	11	50	11	532
Nordjylland	44	56	68	19	8	56	15	73

**Tabel 2**

Virksomheders vurdering af den bedste rekrutteringsmetode. Procent.

	Mund-til mund- metoden	Annoncering i avisen	Annoncering på internettet	Annoncering i fagblade	Vikarbureauer	AF's ordinære formidling	Andet	I alt	Procentgrundlag
Alle virksomheder	34	25	24	4	2	6	4	100	988
Sektor									
Privat	45	19	18	2	3	7	5	100	634
Offentlig	14	37	34	8	0	4	3	100	354
Branche									
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	50	27	9	9	5	0	0	100	22
Industri	39	21	20	0	6	9	5	100	140
Bygge- og anlægsvirksomhed	59	15	14	0	1	6	5	100	99
Handel, hotel og restauration	42	22	17	1	4	7	6	100	187
Transport, post og tele	49	14	22	4	4	4	4	100	51
Finansierings- og forretningsservice	43	15	25	3	1	8	4	100	118
Offentlige og personlige tjenester	20	31	31	9	1	6	2	100	166
Sociale institutioner	12	40	34	7	0	3	4	100	203
Ansatte									
1-4	49	11	15	3	1	16	5	100	137
5-19	37	24	22	4	2	6	4	100	372
20-99	31	29	27	4	2	3	4	100	294
100-	20	35	31	4	3	2	4	100	134
Region									
Hovedstaden	42	18	22	4	2	8	5	100	166
Sjælland	34	33	19	4	1	8	2	100	125
Syddanmark	28	26	26	5	4	6	6	100	280
Midtjylland	37	25	24	3	2	6	4	100	370
Nordjylland	23	28	32	6	2	2	6	100	47



**Tabel 3**

Jobtyper, hvortil virksomheder benytter AF til rekruttering af nye medarbejdere. Procent.

	Alle typer af job	Kortvarige job	Svært at besætte job	Rekruttering af ufaglærte arbejdere	Procentgrundlag
Alle virksomheder	39	39	26	29	1.108
Sektor					
Privat	51	18	25	33	656
Offentlig	22	71	28	24	452
Branche					
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	31	19	38	56	16
Industri	47	14	14	52	148
Bygge- og anlægsvirksomhed	53	6	37	21	100
Handel, hotel og restauration	50	23	25	31	224
Transport, post og tele	54	25	21	29	48
Finansierings- og forretningservice	53	25	24	26	107
Offentlige og personlige tjenester	28	57	24	24	176
Sociale institutioner	20	74	31	22	286
Ansatte					
1-4	52	20	26	18	120
5-19	41	42	23	23	423
20-99	38	39	26	34	332
100-	28	41	35	44	170
Region					
Hovedstaden	44	25	29	37	167
Sjælland	34	43	31	26	154
Syddanmark	39	45	25	25	332
Midtjylland	39	38	24	33	399
Nordjylland	34	48	25	16	56

**Tabel 4**

I hvilken grad oplever virksomheder, at ledige formidlet fra Arbejdsformidlingen generelt er motiveret for ansættelse. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	Procentgrundlag
Alle virksomheder	21	47	27	3	2	100	1.090
Sektor							
Privat	16	45	32	5	2	100	648
Offentlig	28	50	21	1	1	100	442
Branche							
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	18	35	35	6	6	100	17
Industri	18	41	36	4	1	100	148
Bygge- og anlægsvirksomhed	12	42	36	8	1	100	99
Handel, hotel og restauration	15	49	30	4	3	100	223
Transport, post og tele	26	45	23	4	2	100	47
Finansierings- og forretningservice	25	46	25	1	3	100	103
Offentlige og personlige tjenester	30	47	18	4	1	100	170
Sociale institutioner	22	52	24	1	1	100	280
Ansatte							
1-4	21	36	31	7	4	100	118
5-19	23	45	25	3	2	100	414
20-99	18	52	27	3	1	100	329
100-	17	50	30	1	1	100	168
Region							
Hovedstaden	20	49	26	5	0	100	163
Sjælland	20	39	35	5	1	100	150
Syddanmark	18	50	26	3	2	100	324
Midtjylland	23	46	26	3	3	100	400
Nordjylland	23	53	25	0	0	100	53

**Tabel 5**

Blev senest henviste person fra Arbejdsformidlingen ansat. Procent.

	Ja, ansat	Nej, ikke ansat	I alt	Procentgrundlag
Alle virksomheder	67	33	1.129	
Sektor				
Privat	62	38	100	673
Offentlig	75	25	100	456
Branche				
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	53	47	100	17
Industri	63	37	100	151
Bygge- og anlægsvirksomhed	61	39	100	104
Handel, hotel og restauration	61	39	100	228
Transport, post og tele	68	32	100	50
Finansierings- og forretningservice	68	32	100	110
Offentlige og personlige tjenester	75	25	100	179
Sociale institutioner	71	29	100	287
Ansatte				
1-4	69	31	100	125
5-19	68	32	100	427
20-99	65	35	100	339
100-	68	32	100	171
Region				
Hovedstaden	70	30	100	170
Sjælland	67	33	100	156
Syddanmark	66	34	100	335
Midtjylland	65	35	100	411
Nordjylland	75	25	100	57

## LITTERATURLISTE

- Albrekt Larsen, C. (2003): Økonomiske incitament, søgeadfærd og integration på arbejdsmarkedet. I: Goul Andersen (red.): *Marginalisering og velfærdspolitik*. København: Frydenlund.
- Bach, H.B. (1999): *Længerevarende ledighed – jobsøgning og beskæftigelseschancer*. København: Socialforskningsinstituttet 99:12.
- Bach, H.B. (2002): *Kontanthjælpsmodtageres aktivering og arbejdsudbud*. København: Socialforskningsinstituttet 02:3.
- Bach, H.B. & Boll, J.L. (2003): *De svageste kontanthjælpsmodtagere*. København: Socialforskningsinstituttet 03:27.
- Bach, H.B. & Harsløf, I. (2001): *Kontanthjælpsmodtageres forhold – aktivering og arbejdsudbud*. København: Socialforskningsinstituttet 5:2001.
- Bach, H.B. & Petersen, K.N. (2007): *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006*. København: Socialforskningsinstituttet 07:2.
- Bandura, A. (1998): *Self-Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Carstens, A. (1998): *Aktivering, klientsamtaler og socialpolitik*. København: Hans Reitzels Forlag.
- DA/LO (2003): *Kvindens og mænds løn*. København: DA & LO.
- Danmarks Statistik (2006): *Statistiske efterretninger 2006:8*.
- Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (2005): *Arbejdsmarkedsrapport 2005*. København: DA Forlag.

- Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (2006): *Arbejdsmarkedspolitisk Agenda nr. 5*: 23. marts 2006.
- Dansk Industri (DI) (2006a): *DI Indsigt nr. 3*.
- Dansk Industri (DI) (2006b): *Potentiale for forbedringer i AF-rekruttering*. København: Dansk Industri.
- Deding, M. & Filges, T. (2004): Arbejdsløs og geografisk mobil? I: Bjørn, N.H. (red.): *Bolig, mobilitet og marginalisering på arbejdsmarkedet*. København: Socialforskningsinstituttet 04:11.
- Det Økonomiske Råd (DØR) (1997): *Dansk Økonomi Efterår 1997*. København: Det Økonomiske Råd.
- Eskelinen, L.; Hansen S.L. & Caswell, D. (2002): *Langtidsledige, aktivering og arbejde*. København: AKF Forlaget.
- Finansministeriet (2001): *Finansredegørelse 2001*. København: Finansministeriet.
- Finansministeriet (2002): *Fordeling og incitamenter 2002*. København: Finansministeriet.
- Goul Andersen, J. (1995): *De ledige ressourcer*. København: Mandag Morgen.
- Goul Andersen, J. (red.); Albrekt Larsen, C.; & Bendix Jensen, J. (2003): *Marginalisering og velfærdspolitik. Arbejdsløshed, jobchancer og trivsel*. København: Frydenlund.
- Madsen, M.B.; Mortensøn, M.D.; & Rosdahl, A. (2006): *Arbejdsmarkedsparat eller ej? En kvalitativ undersøgelse af aspekter af visitationen af kontanthjælpsmodtagere i 10 kommuner*. København: Socialforskningsinstituttet 06:29.
- Mogensen, G.V. (red.) (1995a): *Hvad driver værket? Om sammenhængen mellem socialpolitik, skatteløvgivning og arbejdsudbud i dagens Danmark*. København: Spektrum.
- Mogensen, G.V. (red.) (1995b): *Work Incentives in the Danish Welfare State. New Empirical Evidence*. Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Mogensen, G.V. (red.) (1996): *Beskæftiget – ledig – på efterløn*. København: Spektrum.
- Pedersen, P.J. (1996): De arbejdsløse – jobsøgning og rådighed. I: Gunnar Viby Mogensen (red.): *Beskæftiget – ledig – på efterløn*. København: Spektrum.
- Rosholm, M. (2006): *Oversigt over litteratur om effekterne af økonomiske incitamenter*. Kulegravning af kontanthjælpsområdet. Delrapport 4. København: Beskæftigelsesministeriet.

- Smith, N. (red.) (1998): *Arbejde, incitament og ledighed*. Århus: Rockwool Fondens Forskningsenhed & Aarhus Universitetsforlag.
- Smith, N. & Pedersen, P.J. (1995): Kan det betale sig at arbejde? I: Mogens, Gunnar Viby (red.): *Hvad driver værket? Om sammenhængen mellem socialpolitik, skattelovgivning og arbejdsudbud i dagens Danmark*. København: Spektrum.
- Smith, N. & Pedersen, P.J. (2001): Unemployment Traps: Do Financial Dis-incentives Matter? CLS Working Paper. Aarhus: CLS.
- Smith, N.; Pedersen, P.J.; Pedersen, S. & Schultz-Nielsen, M.L. (2003): *Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft. Arbejdsliv i Danmark i det nye årtusind*. København: Spektrum.



## SFI-RAPPORTER SIDEN 2006

- 06:01 Egelund, T.: *Sammenbrud i anbringelser*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-802-6. Kr. 65,00
- 06:02 Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C. & Lind, M.L.: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ behyning*. 2006. 250 s., ISBN 87-7487-804-2. Kr. 228,00.
- 06:03 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion*. 2006. 51 s. ISBN 87-7487-805-0. Kr. 50,00.
- 06:04 Christensen, E.: *Opvækst med særlig risiko. Indkredsning af børn med behov for en tidlig forebyggende indsats*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-806-9. Kr. 85,00.
- 06:05 Jørgensen, M.S., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmel, G.: *Job på særlige vilkår. Overblik over viden på området*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-807-7. Kr. 75,00.
- 06:06 Rasmussen, M.: *Kontanthjælpsmodtageres gæld. Eftergivelse af offentlig gæld*. 2006. 68 s. ISBN 87-7487-808-5. Kr. 55,00.
- 06:07 Møller, S.S. & Rosdahl, A.: *Indvandrere i job. Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*. 2006. 171 s. ISBN 87-7487-809-3. Kr. 160,00.
- 06:08 Bengtsson, S. & Kristensen, L.K.: *Særforsorgens udlægning*. 2006. 96 s. ISBN 87-7487-810-7. Kr. 100,00.



- 06:09 Larsen, M.: *Fastholdelse og rekruttering af ældre. Arbejdspladsers indsats*. 2006. 101 s. ISBN 87-7487-813-1. Kr. 100,00.
- 06:10 Hestbæk, A.-D., Lindemann, A., Nielsen, V.L. & Christoffersen, M.N.: *Nye regler – ny praksis. Ændringerne i servicelovens børneregler 2001. Afslutningsrapport*. 2006. 265 s. ISBN 87-91247-80-2. Rapporten er udgivet af Styrelsen for Social Service. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:11 Olsen, H.: *Guide til gode spørgeskemaer. En manual*. 2006. 100 s. ISBN 87-7487-812-3. Kr. 100,00.
- 06:12 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Udbredelsen af pengespil og problemspillere*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-811-5. Kr. 85,00.
- 06:13 Miiller, M.M.: *Arbejds miljø og indvandrere. Erfaringer i forhold til rekruttering og fastholdelse*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-816-6. Kr. 90,00.
- 06:14 Hansen, H.: *Time Series of APW-Calculations - Module for Great Britain 1991-2004*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-815-8. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:15 Clausen, J., Heinesen, E. og Hussain, M.A.: *De nye kommuners rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*. 2006. 106 s. ISBN 87-7487-824-7. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)
- 06:16 Christensen, G. og Christensen, S.: *Etniske minoriteter, frivilligt socialt arbejde og integration. Afdækning af muligheder og perspektiver*. 2006. 220 s. ISBN 87-7487-817-4. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)
- 06:17 Schimmel, G.: *LO-dokumentation nr. 2/2006. Barrierer for kvinder i fagligt arbejde. En kvalitativ undersøgelse af årsagerne til kvinders lavere repræsentation i LO-fagbevægelsen*. 2006. 120 s. ISBN-10: 87-7735-770-1, ISBN-13: 978-87-7735-770-1. Rapporten er udgivet af Landsorganisationen i Danmark. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:18 Boje, T.P.: *Frivillighed og nonprofit i Danmark. Omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse*. 2006. 275 s. ISBN 87-7487-821-2. Kr. 250,00.
- 06:19 Boje, T.P., Fridberg, T. og Ibsen, B. (redaktion): *Den frivillige sektor i Danmark. Omfang og betydning*. 2006. 172 s. ISBN 87-7487-822-0. Kr. 160,00.

- 06:20 Geerdsen, P.P., og Geerdsen, L.: *Fra aktivering til beskæftigelse. En gennemgang af aktiveringsindsatsen i det danske dagpengesystem.* 2006. 72 s. ISBN 87-7487-818-2. Kr. 70,00
- 06:21 Jespersen, C.: *Socialt udsatte børn i dagtilbud.* 2006. 108 s. ISBN 87-7487-835-2. Kr. 100,00
- 06:22 Christensen, V.T.: *Uført? Betydningen af nedsat børselse for arbejdsmarkedstilknytning og arbejdsliv.* 2006. 254 s. ISBN 87-7487-823-9. Kr. 248,00.
- 06:23 Jensen, T.G., Schmidt, G., Jareno, K.N. & Roselius, M.: *Indsætter mod æresrelateret vold.* 2006. 185 s. ISBN: 87-7487-825-5. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:24 Müller, M.M., Høgelund, J. & Geerdsen, P.P.: *Handicap & beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2005.* 2006. 128 s. ISBN 87-7487-826-3. Kr. 110,00.
- 06:25 Christensen, E. & Andersen, K.V.: *Livsvilkår for børn med familie på danske asylcentre.* 2006. 120 s. ISBN: 87-7487-827-1. Kr. 120,00.
- 06:27 Bengtsson, S. & Nemli, A.: *Oplevelsen af MST. Forældres, unges og terapeuters erfaringer med Multisystemisk Terapi.* 2006. 136 s. ISBN: 87-7487-830-1. Kr. 140,00.
- 06:28 Stigaard, M.V., Sørensen, M.F., Winter, S.C., Friisberg, N. & Henriksen, A.C.: *Kommunernes beskæftigelsesindsats.* 2006. 113 s. ISBN 87-7487-832-8. Kr. 90,00.
- 06:29 Madsen, M.B., Mortensen, M.D. & Rosdahl, A.: *Arbejdsmarkedsparat eller ej? En kvalitativ undersøgelse af visitationen af kontanthjælpsmodtagere i ti kommuner.* 2006. 109 s. ISBN 87-7487-833-6. Kr. 100,00.
- 06:30 Rosdahl, A. & Petersen, K.N.: *Modtagere af kontanthjælp. En litteraturoversigt om kontanthjælpsmodtagere og den offentlige indsats for at hjælpe dem.* 2006. 87 s. ISBN 87-7487-834-4. Kr. 65,00.
- 06:31 Deding, M & Jakobsen, V.: *Indvandreres arbejdsliv og familieliv.* 2006. 101 s. ISBN 87-7487-836-0. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:32 Deding, M., Lausten, M. & Andersen, A.R.: *Bornefamiliers balance mellem familie- og arbejdsliv.* 2006. 139 s. ISBN 87-7487-837-9. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).

- 06:33 Hansen, H.: *Time Series of APW-Calculations - Module for Denmark 1994-2005*. 2006. 121 s. ISBN 87-7487-838-7. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:34 Christensen, E.: *Uledsagede asylansøgerbørn*. 2006. 64 s. ISBN 87-7487-840-9. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:35 Christensen, V.T.: *Hard of Hearing? Hearing problems and working life*. 2006. 49 s. ISBN 87-7487-823-9. Engelsk sammenfatning af rapporten *Uhørt?* Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuners, lægers, og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 110,00.
- 07:02 Bach, Henning B. og Petersen, Kirstine N.: *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 110,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Genemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Kr. 60,00.

# VIL DE GERNE HAVE ET ARBEJDE?

## EN UNDERSØGELSE AF ARBEJDSMOTIVATION OG FLEKSIBILITET HOS ARBEJDSMARKEDSPARATE LEDIGE

Undersøgelsen her belyser arbejdsmarkedspare lediges arbejdsmotivation og fleksibilitet. Samtidig er virksomheder og sagsbehandlere blevet spurgt, hvordan de oplever de lediges motivation.

Et flertal af de arbejdsmarkedspare ledige vil gerne have et arbejde. De fleste vil gerne hurtigt i gang og er aktivt søgende. Men samtidig stiller de fleste ledige betingelser for, hvilket arbejde de vil have, og under hvilke omstændigheder de vil arbejde. Meget få er fx parate til at flytte eller acceptere lange rejsetider.

Virksomhederne vurderer, at mindst 2/3 af de ledige, som AF har henvist, er motiverede for ansættelse.

Sagsbehandlerne vurderer, at flertallet af de arbejdsmarkedspare ledige både i det kommunale system og i AF-systemet er motiverede for at arbejde. Men de påpeger, at der er en 'tung' gruppe af ledige, som det er svært at få i arbejde og som har betydelige motivationsproblemer.

Socialforskningsinstituttet

07:07

175 kr. inkl. moms

ISSN: 1396-1810

ISBN 978-87-7487-849-0



9 788774 878490