



HÅBLØSHED OG PERSPEKTIVER

**EN ANALYSE AF OPLEVELSERNE HOS ARBEJDSLØSE
MEDLEMMER PÅ 50+ HOS BUPL-A OG
LÆRERNES A-KASSE**



INDHOLDSFORTEGNELSE

Indholdsfortegnelse	1
Resumé.....	3
Et eksempel: skam	3
Alder	4
Baggrund	5
Kort om analysen.....	6
Baggrundsinformation om respondenterne.....	6
Bopæl.....	7
Respondenternes fødselsår	7
Køn.....	8
Variation i stillingerne.....	8
Situationen som arbejdsløs	10
Strukturelle, politiske og psykosociale betingelser	11
Arbejdsløshedsperiode	13
Aldersbetingede omstændigheder.....	16
Forskel mellem den oplevede betydning af alderen og de konkrete erfaringer	19
Psykosociale forhold	19
Økonomiske problemer som følge af arbejdsløsheden	21
Negative tanker og følelser er hæmmende	22
Kontrol påvirker negativt	23
Stramninger i dagpengesystemet som faktor	24
Personliggørelse af arbejdsløsheden er også et socialt problem	25
Anbefalinger	26
Anbefalinger til A-kasser og jobkonsulenter	26
Anerkendelse af problemerne.....	26
Dialog om de psykologiske påvirkninger hos den arbejdsløse.....	26
Mere coaching.....	26
Øget specialisering af jobkonsulenter.....	27
Mere handling.....	27
Klar fortælling om A-kassen og jobkonsulentens rolle og om eventuelle sanktioner.....	27
Skabe en moddiskurs om ældre medarbejdere.....	27



Organisering af socialt betonedede aktiviteter for de arbejdsløse.	28
Opbygge et tættere forhold til potentielle arbejdsgivere.	28
Samarbejde med andre A-kasser.	28
Bedre koordination mellem jobcentre og A-kasser.	28
Flere faglige kurser.	29
Kursuspakker i stedet for kurser.	29
Mere fokus på deltidsjobs og midlertidige ansættelser.	29
Tag højde for pension og efterløn.	30
Anbefalinger til arbejdsløse.....	31
Der findes ikke et standard CV.	31
Generelt arbejde med selvværdet.....	31
Man er ikke stabil.....	31
Reducere fordommene om ældre medarbejdere.	32
Bredere jobsøgning.	32
Ring til virksomheden, inden du søger.....	33
Mere struktur i hverdagen.....	33
Deltagelse i andre, ikke-jobrelaterede, fællesskaber.....	33
Motion og natur.....	34

© Copyright: LUNDMANN

Titel: Håbløshed og perspektiver – En analyse af oplevelserne hos arbejdsløse medlemmer på 50+ hos BUPL-A og Lærernes A-kasse

Forfattere: Lars Lundmann og Emil Daniel Christensen

Forsidebillede: Kieron Nelson ©

Udgivelsestidspunkt: November 2017

Rapporten og pointer herfra må ikke gengives uden reference til rapporten.



LUNDMANN

RESUMÉ

Baggrunden for denne rapport er en kvalitativ spørgeundersøgelse om oplevelserne blandt BUPLs A-kasse (BUPL-A) og Lærernes A-kasses (LAK) arbejdsløse medlemmer på 50 år eller derover. I modsætning til de fleste spørgeundersøgelser er denne undersøgelse kvalitativ. Det betyder, at respondenterne med egne ord er blevet bedt om at svare, hvad de mente var mest sigende for dem, frem for, som det ofte er tilfældet, at lade sig begrænse af foruddefinerede kategorier. Undersøgelsen tager derfor udgangspunkt i respondenternes egne beretninger om deres oplevelse af at være arbejdsløs, hvilke problemer de oplever, de forklaringer de har på det, og hvad de mener, man vil kunne gøre ved det.

Rapportens formål er at undersøge ledighedssituationen for de arbejdsløse, herunder hvordan forskellige arbejdsløse medlemmer hos BUPL-A og LAK oplever at være uden arbejde. Den kvalitative analyse har derudover til formål at forstå, og give mulige forklaringer på, hvorfor respondenterne oplever det, som de gør. Desuden er formålet at komme med relevante bud på tiltag i forhold til både at håndtere situationen som arbejdsløs, og hvordan man kan øge sandsynligheden for at komme i job igen. For at opnå en nuanceret forståelse af den enkeltes ledighedssituation, ser rapporten på arbejdsløsheden i et systemisk perspektiv – dvs. fra såvel en social, psykologisk, økonomisk, institutionel og samfundsmæssig vinkel.

Hovedparten af respondenterne i undersøgelsen rapporterer store psykosociale problemer i forbindelse med ledighedssituationen. Disse er ikke nødvendigvis kun betinget af f.eks. alderen, varigheden af ens arbejdsløshed eller om man kommer til mange eller få jobsamtaler. I stedet er det et samspil af forskellige omstændigheder, der skaber de negative konsekvenser af arbejdsløsheden, og som gør det svært komme i job igen. Det er med andre ord ikke arbejdsløsheden som sådan, der skaber problemerne, det synes snarere at være en kombination af de forskellige objektive og subjektive *konsekvenser*, som denne har. Og netop disse konsekvenser øger sandsynligheden for, at man bliver fastholdt i arbejdsløshed.

Et eksempel: skam

Skamfølelsen ved at være arbejdsløs er en af de oplevelser, som går igen hos flere af respondenterne. Når man som arbejdsløs eksempelvis oplever skam, kan det skyldes, at der findes en diskurs (en ofte udtalt, men udbredt forestilling) om, at arbejdsløshed er den arbejdsløses egen skyld. På trods af at man som arbejdsløs ikke selv oplever, at det er ens egen skyld, så kan det, at man tror, at andre synes det, føre til skam. Det er således ikke arbejdsløsheden, men oplevelsen af andres forestillinger om den, som skaber en skamfuld oplevelse. MEN, det er heller ikke diskursen, som er det grundlæggende problem. En medvirkende årsag til, at der er opstået en diskurs om, at det er den arbejdsløses egen skyld, at vedkommende er arbejdsløs, kan være, at regler og lovgivning for arbejdsløse er blevet ændret. En politik om f.eks. at beskære dagpengereetten og gøre den mere restriktiv, giver kun mening, hvis man antager, at det kan have en positiv effekt på, at den arbejdsløse



kommer hurtigere i job. Når man som arbejdsløs, på trods af reduceret dagpenget, alligevel ikke kommer i job, så kan man derfor foranlediges til at tro, at problemet skyldes den arbejdsløse selv. Når man skammer sig som arbejdsløs, kan dette øge sandsynligheden for, at man isolerer sig. Problemet hermed er, at flere undersøgelser viser, at netop social støtte fra andre både kan gøre situationen mere udholdelig og også øger sandsynligheden for, at man klarer sig bedre i forhold til at få et job. Når sandsynligheden for at få et job tværtimod blot opleves mindre og mindre, så vil man til sidst begynde at føle, at situationen er håbløs, hvilket i værste fald kan betyde, at man giver helt op. Den arbejdsløses følelser kan med andre ord have en stor effekt på situationen som arbejdsløs, men den enkeltes følelser skyldes netop ikke kun den arbejdsløse selv.

Eksemplet ovenfor illustrerer, hvordan situationen som arbejdsløs er kompleks og bliver påvirket af flere faktorer, som den ledige ikke nødvendigvis selv er herre over.

Alder

Ovenstående oplevelser af eksempelvis skam er ikke nødvendigvis aldersbestemte. Når respondenterne imidlertid skal pege på årsagerne til deres arbejdsløshed går ideen om alderens betydning igen hos mange af respondenterne. Det kan der imidlertid være flere forklaringer på, herunder arbejdsgiveres fordomme om ældre medarbejdere – en negativ aldersdiskurs. Det kan også skyldes, at ved at bruge alderen som en forklaring, kan man midlertidigt mindske selvbebrejdelsen for arbejdsløsheden (man kan jo ikke selv gøre for, at man er ældre) mm. I rapporten diskuterer vi disse forskellige forklaringer.

Rapporten rundes af med en række anbefalinger til henholdsvis A-kassernes arbejde med de arbejdsløse samt til de arbejdsløse selv. De psykosociale problemstillinger er omdrejningspunktet for flere af disse anbefalinger – dels fordi de psykosociale problemer nedsætter livskvaliteten markant hos den arbejdsløse, dels fordi arbejdet med disse problemstillinger kan øge sandsynligheden for, at man kommer hurtigere i job.



BAGGRUND

Nærværende rapport er blevet til i et samarbejde mellem BUPL-A, Lærernes A-kasse (LAK) og LUNDMANN. Formålet med rapporten er at sætte fokus på oplevelserne hos A-kassernes arbejdsløse medlemmer over 50 år (50+). Rapporten er udarbejdet med baggrund i en kvalitativ spørgeundersøgelse, hvor medlemmerne er blevet bedt om at besvare 9 baggrundsspørgsmål og 9 åbne spørgsmål omkring deres situation som arbejdsløse. Fokus har været på de oplevede konsekvenser af arbejdsløsheden, herunder bl.a. hvordan medlemmerne mener, alderen har påvirket deres (fortsatte) arbejdsløshed. Undersøgelsen er blevet foretaget i perioden 30. marts 2017 til 18. april 2017. Respondenterne er blevet bedt om at besvare spørgeundersøgelsen ved at følge et link, som er blevet fremsendt af LAK og BUPL-A til deres arbejdsløse medlemmer på 50+.

Rapporten vil først beskrive og diskutere resultater fra undersøgelsen. På baggrund af denne diskussion fremføres forslag og anbefalinger til både A-kassernes beskæftigelsesrettede indsats for de arbejdsløse medlemmer på 50+, samt til de arbejdsløse medlemmers eget arbejde med nogle af arbejdsløshedsproblematikkerne.

Hvis du har nogen spørgsmål til rapporten og dens indhold, er du velkommen til at kontakte LUNDMANN, som har udført undersøgelsen og udarbejdet rapporten.

God læselyst!



Kort om analysen

Dataanalysen har bestået i en samling af de kvalitative besvarelser, som respondenterne har givet i spørgeundersøgelsen. Alle besvarelser er blevet kodet i forskellige kategorier, således at tendenser kunne udledes. Kodningen har endvidere været væsentlig i forhold til at undersøge, om forskellige grupperinger besvarer spørgsmålene forskelligt. I udgangspunktet vil data fra respondenterne fra BUPL-A og LAK dog blive behandlet som én respondentgruppe, med mindre der findes relevante og markante forskelle mellem dem indbyrdes.

Udover at beskrive de overordnede resultater i undersøgelsen, vil rapporten også forsøge at forklare baggrunden og potentielle årsager til de respektive svar.

Indledningsvis kommer der lidt baggrundsinformation om respondenterne, hvorefter vi kommer ind på arbejdsløshedssituationen som sådan, aldersbetingede omstændigheder ved arbejdsløsheden samt de psykosociale problematikker, der knytter sig til arbejdsløshed. Afslutningsvis præsenteres en række anbefalinger for det videre arbejde med arbejdsløsheden for medlemmer, der er 50+.

Undervejs i rapporten vil der jævnligt være citater fra respondenter. Alle citater er blevet anonymiseret.

BAGGRUNDSINFORMATION OM RESPONDENTERNE

Spørgeskemaet blev udsendt til alle arbejdsløse medlemmer på 50+ i BUPL-A (754 i alt) og i LAK (573 i alt). Spørgeskemaet blev besvaret af 135 medlemmer fra BUPL-A og 315 medlemmer fra LAK. Personer, som besvarede ingen, eller blot nogle få indledende, spørgsmål, samt personer, som allerede var kommet i job, da de besvarede undersøgelsen, blev sorteret fra. Dette efterlader en samlet respondentgruppe på 424 personer (123 fra BUPL-A og 301 fra LAK). 98,5 % af disse respondenter besvarede samtlige spørgsmål.

Som det fremgår af figur 1, er antallet af arbejdsløse medlemmer på 50+ ikke voldsomt højt, om end det er en anelse højere for BUPL-A end for LAK. Ikke desto mindre er tiden som arbejdsløs for medlemmer på 50+ op imod dobbelt så lang, som den er for medlemmer under 50 år. Udfordringen er således ikke en høj arbejdsløshed, men at komme tilbage på arbejdsmarkedet, når man først er blevet arbejdsløs. Respondenternes ledighedstid fremgår af figur 7 på side 14.



	LAK	BUPL-A
Andel af medlemmer over 50 år som er ledige	2,2 %	3,5 %
Andel af medlemmer under 50 år som er ledige	2,0 %	5,5 %

Figur 1: Andel af ledige medlemmer fordelt efter alder. Tallene dækker over bruttoledigheden som er ledige, inklusive aktiverede.

Bopæl

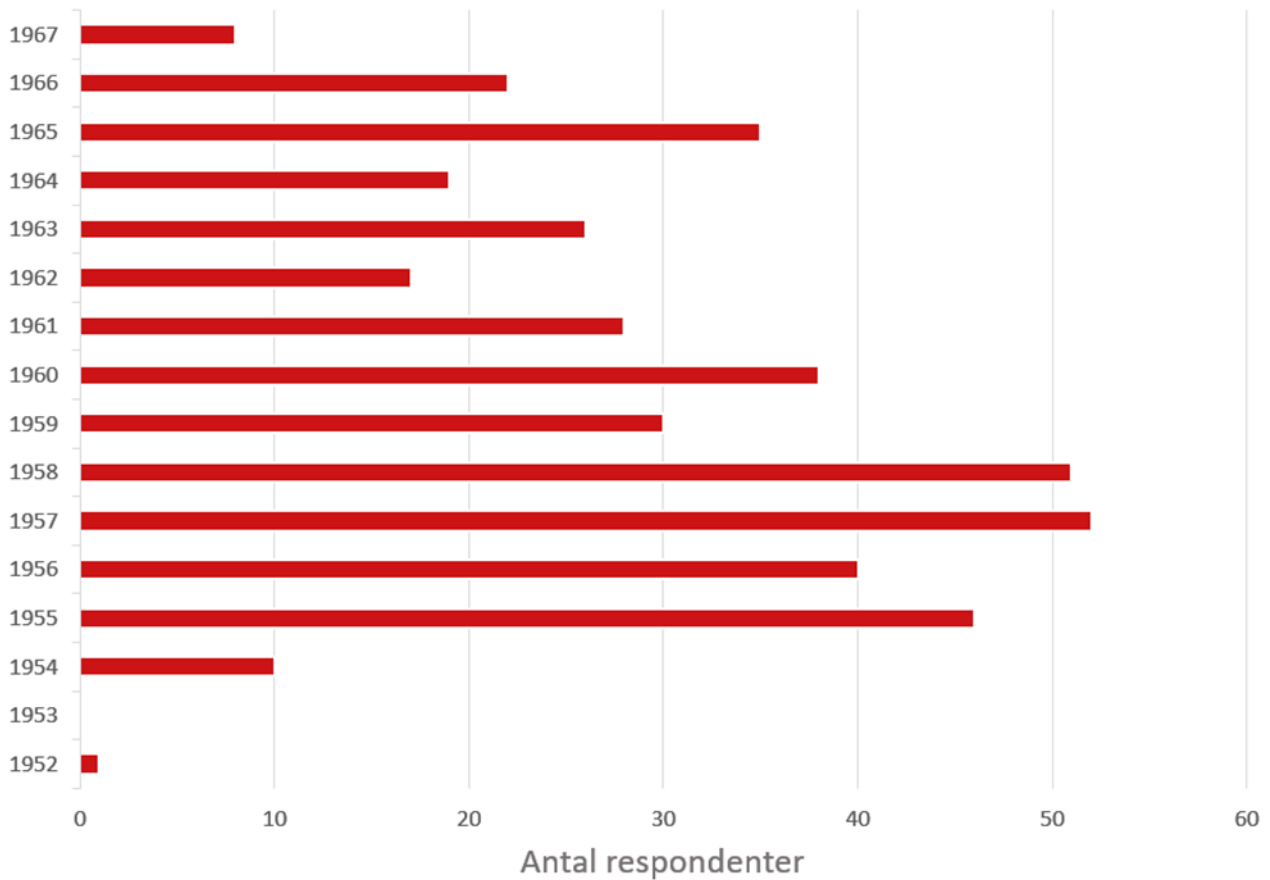
Respondenternes bopæl fordeler sig nogenlunde jævnt over hele landet. Således er der i alt 99 respondenter fra Region Hovedstaden, 104 fra henholdsvis Region Syddanmark og Region Midtjylland, 59 fra Region Sjælland og 58 fra Region Nordjylland.

Respondenternes fødselsår

Respondenternes alder fordeler sig nogenlunde ens blandt medlemmerne fra henholdsvis BUPL-A og LAK. Der er færrest respondenter fra henholdsvis 1952 og 1967. Det, at yderpolerne indeholder så relativt få respondenter, skyldes formentlig, at en del af de, som er født i år 1967, endnu ikke var fyldt 50 år, da undersøgelsen blev sendt ud, hvormed de således ikke har været inviteret til undersøgelsen. I den anden ende – 1952 – kan det lave antal respondenter formentlig skyldes, at en del af dem lige er gået på pension (dem som på undersøgelsestidspunktet allerede er fyldt 65 år).



Fødselsår



Figur 2: Figuren viser respondenternes fødselsår

Køn

Gruppen af respondenter består af henholdsvis 106 mænd og 318 kvinder. Hos begge grupper (BUPL-A respektive LAK) er der en overvægt af kvinder. Blandt respondenterne fra BUPL-A er der 87 % kvinder, og blandt respondenterne fra LAK udgør kvinderne 70 %.

Kønsfordelingen blandt respondenterne stemmer imidlertid godt overens med A-kassernes øvrige medlemmer på 50+, hvor der er en tilsvarende overvægt af kvinder.

Variation i stillingerne

Stillingsbetegnelse	Respondenter LAK	Respondenter BUPL-A
Lærer/underviser ¹	74 %	2 %
Pædagog	4 %	77 %
Børnehaveklasseleder	4 %	-
Pædagogisk leder	1 %	11 %
Skoleleder	6 %	-
Anden leder	1 %	4 %
Andet ²	10 %	6 %

Figur 3: Respondenternes stillingstype forud for ledighed

Stillingsbetegnelse	Respondenter LAK ³	Respondenter BUPL-A ³
Lærer/underviser	58 %	2 %
Pædagog	8 %	85 %
Børnehaveklasseleder	2 %	-
Pædagogisk leder	1 %	2 %
Skoleleder	2 %	-
Anden leder	5 %	1 %
Konsulent ⁴	7 %	3 %
Mentor/vejleder	12 %	3 %
Ved ikke	2 %	2 %
Andet ⁵	22 %	11 %

Figur 4: Respondenternes ønsker til stillingstypen i deres næste job

¹ Blandt medlemmerne fra LAK er langt størstedelen skolelærere (170 i alt). En del af de øvrige er bl.a. faglærere, undervisere på pædagoguddannelser, efterskolelærere, erhvervsskolelærere, produktionskolelærere, specialskolelærere mfl.

² Kategorien 'Andet' dækker over så forskellige professioner som arbejdsmand, administrativ medarbejder, pædagogmedhjælper, IT-supporter, konsulent, vejleder/mentor, butiksansat, fabriksmedarbejder, sagsbehandler, sundhedsmedarbejder mfl.

³ Når man lægger procenttallene sammen, giver de ikke 100 %. Dette skyldes, at flere af respondenterne har skrevet mere end én stillingstype til deres ønske om, hvad de helst vil varetage i deres næste stilling.

⁴ Kategorien 'Konsulent' er ofte uspecificeret, men henviser bl.a. til pædagogisk konsulent, erhvervskonsulent, læringskonsulent, kommunikationskonsulent, HR-konsulent mfl.

⁵ Under respondenternes ønske til deres næste stillingstype, dækker kategorien 'Andet' over så forskellige emner som pædagogmedhjælper, tale-/hørekonsulent, tekstforfatter, psykoterapeut, farmaceut, blomsterbinder, butiksansat, administrativ medarbejder, kirketjener, kordegn, håndværker mfl.

Der lader til at være en større variation i, hvad de enkelte respondenter ønsker at lave i deres næste stilling, end hvad de lavede i deres foregående job. Dette kan skyldes flere forhold: Der er naturligvis en grund til, at de ikke længere har deres foregående job. For nogle vedkommende kan det skyldes, at de ikke følte sig kompetente til det, at der er knyttet dårlige erfaringer til det, eller eksempelvis fysisk nedslidning. For andres vedkommende kan det handle om stillingstypen, hvilket så kan give dem et ønske om at prøve noget andet. Herudover, så er det spørgsmål, vi stillede i undersøgelsen, formuleret som "Hvilken stilling vil du helst varetage i dit næste job?". Dette kan muligvis for nogen lyde, som om der spørges ind til deres drømmescenarie. Dog lader der ikke til at være nogen, som har urealistiske ønsker.

Det er værd at bemærke, at nogle af respondenterne fra LAK helt eksplicit nævner, at de ønsker sig noget andet end at være lærer (7 % i alt), ligesom 4 % af respondenterne fra BUPL-A nævner, at de vil være noget andet end pædagog. Dette kan skyldes flere forhold. Dels giver en del af respondenterne fra LAK udtryk for, at de ikke har de rigtige fagkombinationer til de opslåede stillinger. Dette kan selvsagt påvirke ønsket om at finde en anden beskæftigelse. Pædagoguddannelsen, sammenlignet med læreruddannelsen, kvalificerer til en større variation af forskellige jobs, i modsætning til læreruddannelsen, der i højere grad er målrettet jobs i folkeskolen. Dette kan være med til at forklare, at mange af pædagogerne også gerne vil være pædagog i deres næste job, da indholdet kan være komplet forskelligt fra deres foregående job. Dels kan ønsket om en anden stillingstype være foranlediget af, at man har ansøgt adskillige jobs, eksempelvis som lærer, men uden at komme i betragtning. For at minimere fremtidige afvisninger, kan der således opstå et ønske om at finde job i en anden profession. Nogle få af respondenterne fra LAK nævner endvidere helt eksplicit, at skolereformen har givet dem et ønske om at prøve noget andet.

Vi har i undersøgelsen kun spurgt ind til respondenternes *ønsker* til deres fremtidige job, ikke til deres faktiske søgeadfærd. Det vides dermed ikke, i hvilket omfang respondenternes søgeadfærd rækker bredere ud end deres ønsker, herunder stillinger der ikke forudsætter en lærer- eller pædagogbaggrund.

SITUATIONEN SOM ARBEJDSLØS

Nærværende afsnit vil behandle og belyse respondenternes oplevelse af at være arbejdsløs. Rapportens formål er som nævnt at forstå, hvordan den enkeltes oplevelse af at være arbejdsløs hænger sammen med forskellige faktorer og følgevirkninger af arbejdsløsheden. Vi bruger begrebet "Arbejdsløshedssituation" for at konnotere summen af de faktorer, som skaber den enkeltes situation som arbejdsløs, herunder i særlig grad hvordan vedkommende oplever og forholder sig til det at være arbejdsløs. Vi sætter fokus på oplevelserne, da disse netop lader til at være en væsentlig prædikator for vedkommendes muligheder for at komme i arbejde igen. Pointen her, er at individets oplevelser af arbejdsløshedssituationen ikke (kun) er individuelt betinget. I forlængelse heraf vil vi senere



i rapporten komme ind på, hvordan forskellige forståelser af arbejdsløshed påvirker indsatser i forhold til at hjælpe arbejdsløse i beskæftigelse.

Strukturelle, politiske og psykosociale betingelser

"Skoleområdet er efterhånden blevet mere en scene for politisk funderede ambitioner, end det er et sted, hvor mennesker trives, og hvor læring gror. Det tror jeg er med til at gøre jobchancerne større for folk, der ikke stiller så mange spørgsmål om arbejdsforhold." (Har svaret 'Meget sandsynligt' til sandsynligheden for at komme i job.)

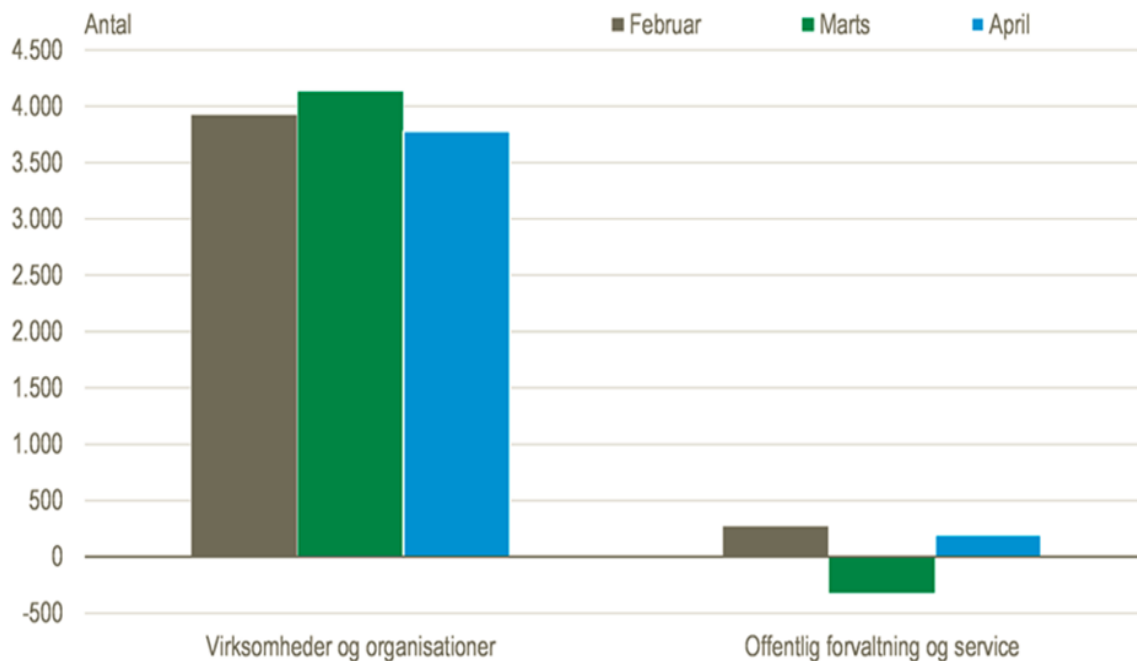
Medlem af LAK, 58 år, arbejdsløs i 6-12 måneder

En af de centrale udfordringer med at hjælpe arbejdsløse i beskæftigelse er, at begrebet arbejdsløshed dækker over en lang række forskelligartede problematikker. Politiske og samfundsøkonomiske omstændigheder spiller selvfølgelig en central rolle i forhold til arbejdsløshedsstatistikkerne. Store fødselsårgange i 1960'erne, samt særlige politiske beslutninger om at højne optaget på seminarierne, kan have haft en markant effekt på konkurrencen blandt kandidater i forskellige aldersgrupper. Samtidig kan kulturelle opfattelser af, hvilke opgaver lærere og pædagoger er kompetente til at varetage, ændre sig over tid og derved have indflydelse på efterspørgslen på disse faggrupper.

I gennem en længere periode har der været en generel stigning i antallet af lønmodtagerjobs. Man kan imidlertid se af figur 5 fra Danmarks Statistik, at væksten i lønmodtagerjobs primært gælder for den private sektor. Om der er vækst eller fald i offentlige stillinger, er en politisk beslutning. Dette har i sagens natur en relativt stor betydning for beskæftigelsen blandt netop pædagoger og lærere.



Personer med lønmodtagerjob efter sektor. Udvikling i forhold til måneden før, sæsonkorrigeret. 2017



Figur 5: Figuren fra Danmarks Statistik (2017), viser udviklingen i lønmodtagerjobs fordelt efter henholdsvis privat og offentlig sektor

Arbejdsløsheden er på mange måder et politisk problem. For eksempel: hvis der 1) blev uddannet færre lærere og pædagoger, eller 2) var flere jobmuligheder i det offentlige for dem, som bliver uddannet, så ville der formentlig også være færre arbejdsløse i de to grupper. Omvendt, så kan en stigning i antallet af stillinger på det private arbejdsmarked, og et fald i antallet af offentlige stillinger, skabe et pres for at flere af dem, som er vant til at arbejde i det offentlige, begynder at søge jobs i det private arbejdsmarked.

Selvom en del af arbejdsløsheden blandt LAK og BUPL-As medlemmer kan forklares politisk, er de oplevede problemer ved arbejdsløshed ikke kun politisk bestemte. Når arbejdsløsheden påvirker folk negativt, så skyldes det, helt overordnet, ofte et af disse to aspekter: 1) det er frustrerende ikke at have et arbejde, 2) særlige forestillinger om hvordan andre opfatter det at være ældre og arbejdsløs. I forlængelse heraf kan mange af de psykologiske problemer, som opleves ved arbejdsløshed, bunde i særlige diskurser omkring det at være arbejdsløs og det at være ældre. Det vender vi tilbage til.

Arbejdsløshed bør således forstås som **et multifaktorielt problem** – et kludetæppe, hvor man må være bevidst om, at de enkelte tråde ikke i sig selv fremhæver hele tæppets kvaliteter. Udfordringen ved at afhjælpe problematikker omkring arbejdsløshed er med andre ord, at det ikke er nok blot at fokusere på én faktor som f.eks. kandidaternes motivation eller politiske regler. Forsøger man at



forklare arbejdsløshedssituationen som en kausal sammenhæng, er der således stor sandsynlighed for, at man mister blikket for **samspelet imellem de forskellige faktorer**, samt variationen heri for den enkelte.

I nærværende rapport er vi derfor opmærksomme på at reflektere arbejdsløshedsoplevelserne i **samspelet mellem forskellige faktorer** og **udviklingen imellem disse**. Figur 6 skitserer, at dette samspil af psykologiske og sociale betingelser altid må forstås i relation til de politiske og makroøkonomiske betingelser.

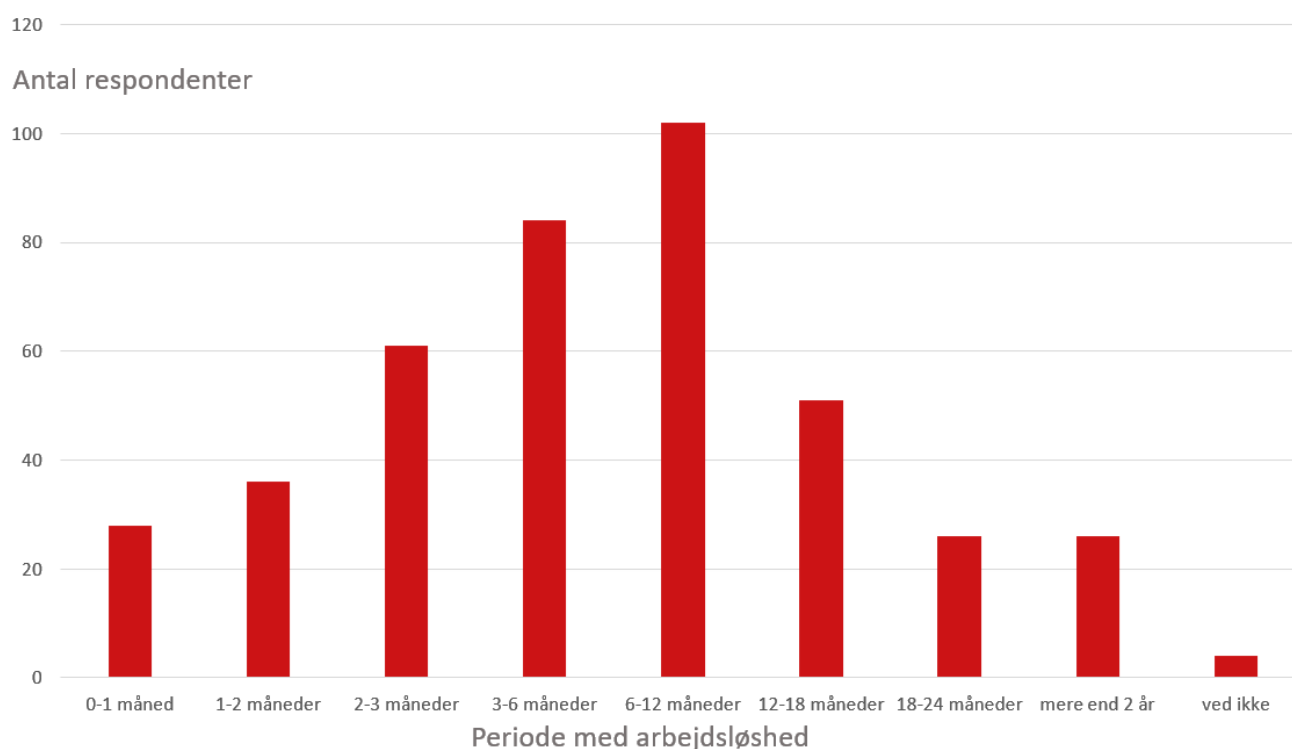


Figur 6: Figuren viser samspelet ml. psykologiske, sociale og strukturelle betingelser for ledighed. Pilene indikerer, at de forskellige lag må forstås i et dynamisk påvirkningsforhold. De forskellige områder kan derfor betinge hinanden.

Arbejdsløshedsperiode

Der er stor forskel på arbejdsløshedens varighed blandt respondenterne i nærværende undersøgelse. Dette fremgår af figur 7. Der er en generel tendens til, at arbejdsløshed og mistrivsel er tæt forbundne. Dette vil vi behandle som et særskilt tema fra side 20. Man kunne forvente, at den gruppe, som har været arbejdsløs i længst tid, også vil være mest udsat for negative psykosociale oplevelser af arbejdsløsheden. Det har vi imidlertid ikke fundet belæg for i nærværende undersøgelse. Tværtimod synes der ikke at være nogen tendens til, at de psykosociale påvirkninger relaterer

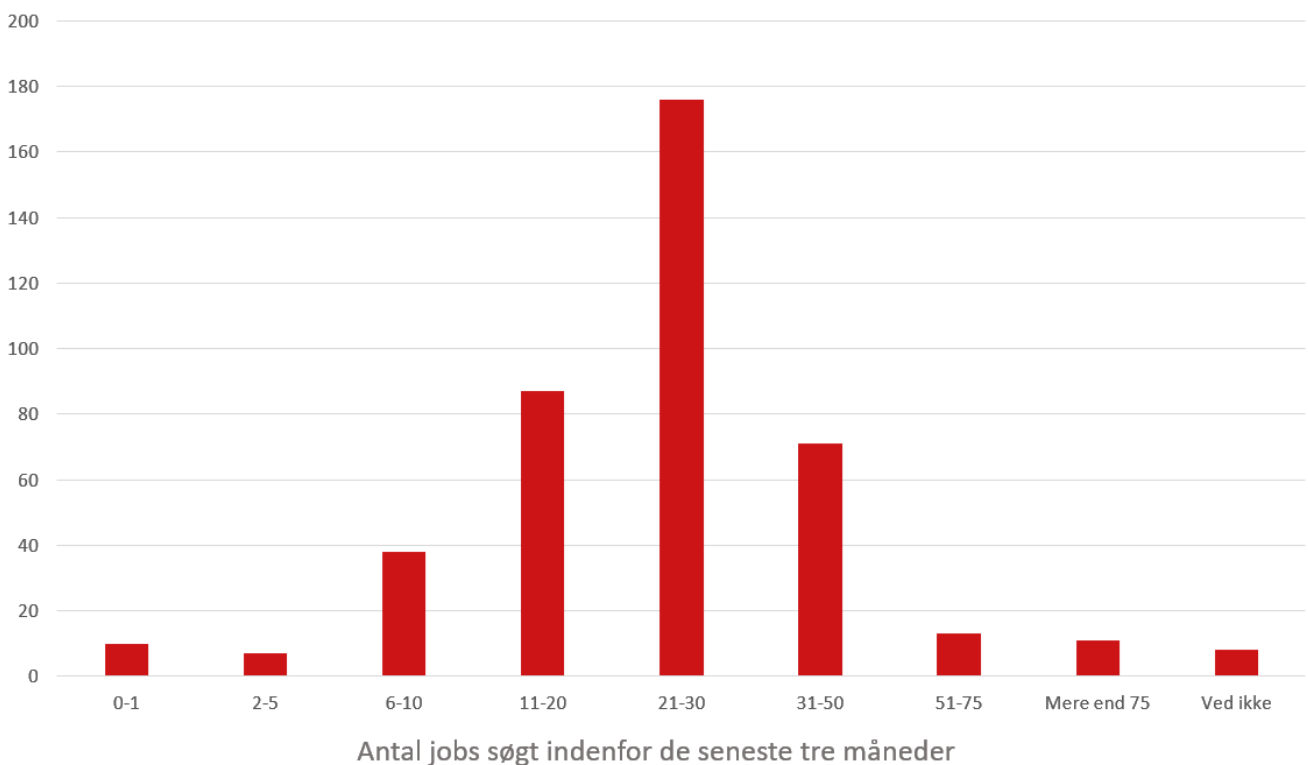
sig til, hvor længe man har været arbejdsløs. Varigheden af arbejdsløsheden kan med andre ord ikke i sig selv sige noget kvalitativt om den enkeltes oplevelse af at være arbejdsløs.



Figur 7: Figuren viser varigheden af respondenternes ledighed

I forlængelse af ovenstående er det væsentligt at være opmærksom på, at der er stor variation i, hhv. hvor mange jobs forskellige kandidater søger, og hvor mange jobsamtaler respondenterne bliver indkaldt til. Det fremgår af hhv. figur 8 og 9.

Antal respondenter

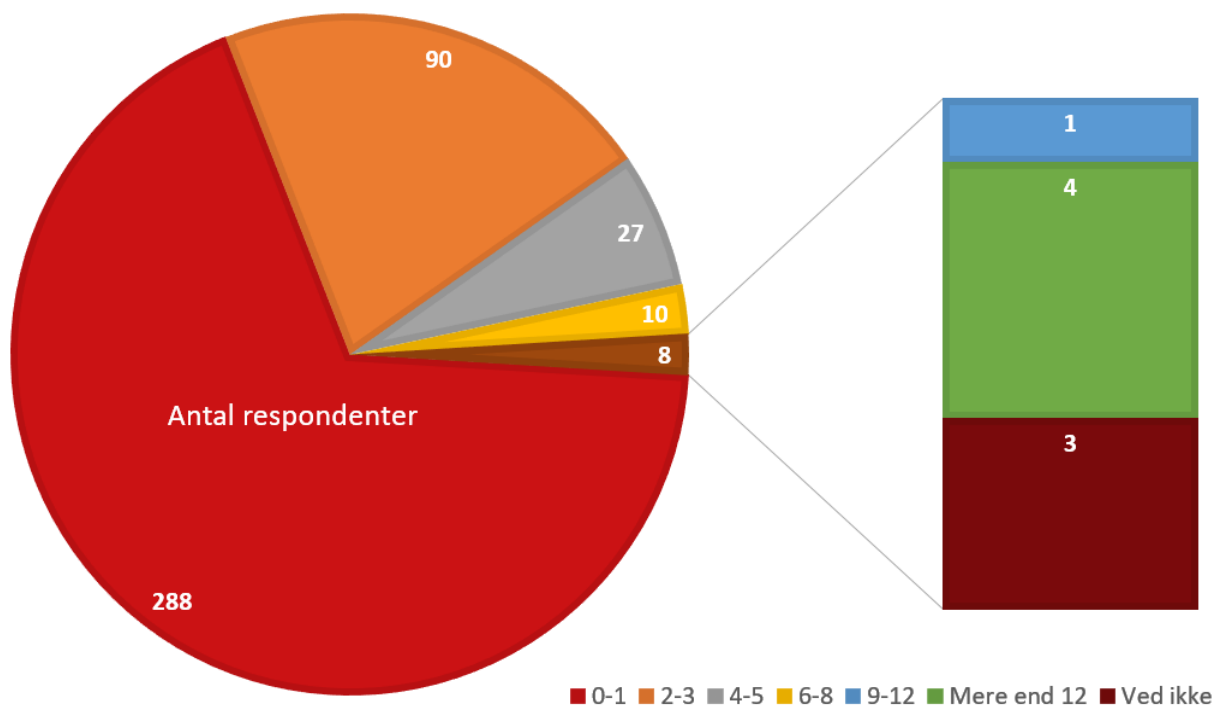


Figur 8: Figuren viser antallet af søgte jobs indenfor de seneste tre måneder. Det skal bemærkes, at flere af dem, som ikke har søgt særligt mange jobs i de foregående tre måneder, er blevet arbejdsløse indenfor kortere tid end tre måneder.

En stor del af respondenterne (68 %) svarer, at de kun har været til 0-1 jobsamtale indenfor de seneste tre måneder, på trods af at respondenterne rapporterer, at de i gennemsnit har sendt mere end 25 ansøgninger i selvsamme periode. Der synes med andre ord at være et problem i forhold til at komme til jobsamtale. Der kan være flere handlemuligheder i forhold til at øge mængden af jobsamtaler, som man inviteres til. Før man kan komme med gode råd til den enkelte, må man dog først søge efter de primære årsager hertil, for der kan være mange (alder, ansøgninger, CV, psykologiske forhold, valg af arbejdspladser mm.). Vi vender tilbage med anbefalinger fra side 26.

"Jeg håber naturligvis på, at jeg kommer i job snart, men efter alle de ansøgninger, jeg har skrevet, er jeg blevet pessimist. Jeg troede faktisk, at det ville være nemt for mig at finde et job, på grund af min erfaring. Jeg tror, at mit største minus er, at jeg er 55 år, og er for dyr at ansætte."

Medlem af BUPL-A, 55 år, arbejdsløs i 3-6 måneder



Figur 9: Figuren viser antallet af jobsamtaler som respondenterne har været til de seneste tre måneder

Ligesom man kunne have en umiddelbar hypotese om, at arbejdsløshedens varighed påvirker respondenterne negativt, kunne man tilsvarende forvente, at de, som blot er blevet indkaldt til 0-1 samtale, ville opleve arbejdsløshedssituationen mere negativt end dem, som har haft succes med at blive indkaldt til flere jobsamtaler. Ingen af disse hypoteser kan imidlertid bekræftes ud fra nærværende undersøgelse, idet cirka lige mange i de forskellige grupper svarer, at de oplever arbejdsløsheden meget negativt (>60 %).

ALDERSBETINGEDE OMSTÆNDIGHEDER

På trods af at der er cirka lige mange arbejdsløse medlemmer over og under 50 år i A-kasserne (jf. figur 1), så er der rigtig mange respondenter (57 %), der betegner deres alder som den primære årsag til, at de ikke er i job. Dette hænger bl.a. sammen med ens egen alder man selv er. Blandt de 50 til 54-årige tilskriver 28 % af respondenterne alderen en betydning, blandt de 55- til 59-årige er det 54 %, blandt de 60- til 62-årige er det 84 %, og blandt de 63- til 65-årige er det 100 %. Uanset hvilken gruppe vi taler om, er tallet imidlertid højt, i betragtning af at vi har et arbejdsmarked, som ikke må aldersdiskriminere.

At netop alderen bruges af flere respondenter til at årsagsforklare deres fortsatte arbejdsløshed, kan skyldes flere omstændigheder. For eksempel:

- **Alder kan indvirke på lønnen.** Alder hænger relativt tæt sammen med antal år på arbejdsmarkedet, og dermed kan alderen påvirke det overenskomstbestemte lønniveau for den enkelte. Flere af respondenterne (29 %) giver udtryk for, at anciennitet og erfaring spiller en rolle for deres arbejdsløshed. En høj anciennitet kan gøre det mere bekosteligt at ansætte kandidaten, og flere vurderer, at dette spiller en markant rolle i forhold til deres ansættelses-chancer. Denne problemstilling gør sig imidlertid kun potentielt gældende for dem, som søger jobs med overenskomster, hvor deres anciennitet spiller en rolle.

12 % af respondenterne giver imidlertid udtryk for, at de har *for lidt* erfaring til det job, de søger. Dette kan for fleres vedkommende også hænge sammen med, at de ønsker jobs, som ikke umiddelbart er traditionelle lærer- og pædagogjobs, jf. figur 4. Denne tendens er mest udbredt blandt de yngste af respondenterne.

- **Alder kan opfattes som en ledelsesmæssig trussel.** Udfordringen for ældre arbejdsløse kan være, at erfaring både påkræves for at blive kaldt til samtale, men samtidig kan udgøre en potentiel risiko for afslag. Erfaring er et særdeles centralt fænomen i en vestlig arbejds-kontekst, og de fleste arbejdsgivere vægter CV'et højt, når de inviterer til jobsamtale. Både løn, arbejdsopgaver og beslutningskompetence har tendens til at blive reguleret efter netop erfaring. Herved bliver erfaring i mange sammenhænge vurderet som en reel og legitim faktor for beskæftigelse. I visse tilfælde kan ansøgerens erfaring dog fremtræde som en umiddelbar trussel for en given arbejdskultur eller ledelsesdynamik i den enkelte institution. Mange ansøgere kan eksempelvis igennem deres arbejdsliv selv have fungeret som pædagogiske ledere, eller ledere for andre pædagoger og skolelærere. Dette forhold kan for visse arbejdsgivere give anledning til, at deres magtposition føles relativiseret – og derved potentielt kompromitteret. Således kan visse arbejdsgivere føle sig "mere sikre" ved at vælge en med mindre erfaring.

"Jeg har aldrig tidligere oplevet at få afslag ved jobsøgning. Tidligere blev jeg headhuntet, men jagten er åbenbart slut. I perioder har jeg følt mig modløs og opgivende, men mit netværk siger, at jeg tager det stille og roligt."

Medlem af LAK, 62 år, arbejdsløs i 6-12 måneder

- **Alder som negativ diskurs.** Selvom alder ofte hænger sammen med erfaring (som typisk vurderes højt i ansættelsespaneler), synes der stadig at være en tendens til, at alder forstås som noget potentielt negativt, ufleksibelt og ineffektivt blandt visse arbejdsgivere. Sådanne diskurser kan være historisk betingede, da ældre medarbejdere i tidligere tiders arbejdsliv i højere grad var nedslidte, når de rundede 50 år. Ydermere har det danske arbejdsmarked for mange år siden været præget af mindre flexicurity og mere ensformigt arbejde, hvor man i

højere grad "groede fast" i sin stilling, hvilket kunne gøre det sværere at ændre sig. Alderen som negativ faktor kan med andre ord være en historisk betinget diskurs.

"Det er ligesom, hvis man skal løbe maraton uden at kunne løbe."

Medlem af LAK, 58 år, arbejdsløs i 2-3 måneder

Diskursen kan endvidere hænge sammen med moderne ledelsesteoretiske bevægelser, som fremhæver både personlig og organisatorisk omstillingsparathed og fleksibilitet som grundlæggende konkurrenceparametre i forhold til et globalt arbejdsmarked. I forhold til en sådan forståelse af arbejdsmarkedet, vurderes det fleksible over f.eks. specifikke kompetencer. Så selvom den erfarne måtte have større flair for en specifik opgave, vil den uerfarne – som måske vurderes i højere grad at være i stand til at påtage sig forskellige opgaver – typisk tilbydes jobbet. Det er naturligvis væsentligt at bemærke, at der i forhold til ovenstående er tale om sociale konstruktioner, der kunne være anderledes, eller bias, som ikke nødvendigvis afspejler den enkelte ansøger.

Den erfarne er dermed ikke nødvendigvis mere præcis og mindre fleksibel, eller omvendt. Alligevel må sådanne for-forståelser forventes at have en markant indflydelse på vurderinger af kandidaterne. Det er naturligvis væsentligt at bemærke, at der i forhold til ovenstående diskurser er tale om relativt fleksible, kulturelle tendenser. Således vil der være forskelle imellem forskellige arbejdspladser, ligesom diskurser kan ændre sig over tid.

- **Biases i forbindelse med undersøgelsen.** Undersøgelsen var henvendt til arbejdsløse medlemmer på 50+. Da respondenterne vidste, at de modtog et link til undersøgelsen pga. deres alder og pga. at de var arbejdsløse, kan de være blevet primet til at koble netop alder og arbejdsløshed tættere sammen, end de ellers ville gøre. Der kan ligeledes ligge en bias i, at folk skruer lidt ekstra på deres fortællinger, i håbet om at nogen, som måske kan ændre noget, så vil tage problemerne mere seriøst.

"Folk skal ændre deres opfattelse af høj alder – alder er ikke bare et tal. Jeg ved da også godt, at der er mange pædagoger på min alder, som går og slås med skavanker, såsom fx ondt i ryggen. Det er rigtigt træls for mig, når nu jeg ikke selv har sådanne skavanker. Jeg synes, at det er deprimerende, at jeg ikke er blevet kaldt til en eneste samtale, og det påvirker mig efterhånden meget. Jeg føler, at jeg ikke er god nok. Jeg føler, at du helst skal være ung, og have masser af erfaring." (Har svaret 'usandsynligt' til sandsynligheden for at komme i job.)

Medlem BUPL-A, 56 år, arbejdsløs i 3-6 måneder



- **Alderen kan føre til opgivenesshed.** Psykologisk kan det umiddelbart være godt for den arbejdsløse at betegne alderen, eller ancienniteten, som årsag til, at man fortsat ikke er i arbejde. Dette skyldes, at man netop ikke selv er herre over ens alder, og dermed kan man lettere distancere sig fra nogle af de negative forklaringer i forbindelse med ens arbejdsløshed som f.eks. "det er, fordi jeg ikke tager mig nok sammen". Sådanne forklaringer kan være direkte skadelige for ens psykiske velbefindende.

En bivirkning ved at bruge alderen som årsagsforklaring kan imidlertid være en opgivenesshed i forbindelse med jobsøgning, idet man kan foranlediges til at tænke noget a la "det nytter ikke noget at søge job. Jeg bliver alligevel frasorteret pga. min alder".

Forskel mellem den oplevede betydning af alderen og de konkrete erfaringer

Vi stillede tre spørgsmål, som direkte eller indirekte var relateret til alder. Det første omhandlede respondenternes forståelse af, hvilke grunde der i det hele taget kunne være til, at de endnu ikke var i arbejde. 57 % af respondenterne nævnte alder. Det andet spørgsmål omhandlede specifikt, hvilken betydning de mente, alderen kunne have på deres arbejdsløshedssituation.

Her nævnte 70 %, at alderen spiller en rolle. Endelig spurgte vi ind til deres konkrete oplevelser af alderen som afvisningsårsag. Kun 10 % svarer, at de direkte har oplevet alderen som en hindring i forbindelse med jobsøgning (mens 28 % udtrykker, at de har det på fornemmelsen og/eller mener, de kan udlede det af arbejdsgiverens adfærd). 10 % er naturligvis stadig mange, men det er trods alt færre end de 57 %, som betegnede alderen som en årsag til deres fortsatte arbejdsløshed.

Hvordan kan det så være, at en større del af respondenterne på den ene side mener, alderen er en væsentlig årsag til ikke at være i job, og på den anden side ikke rapporterer nogen konkrete erfaringer med alderen som afvisningsgrund?

Det kan der være flere årsager til. For det første er det ikke lovligt at diskriminere pga. alder i Danmark. Derfor bruger de færreste arbejdsgivere alderen som en afvisningsårsag. Når alderen fungerer som en afvisning, bliver den oftest slet ikke formuleret, eller blot formuleret i mere vage formuleringer som f.eks. "du har for meget erfaring", men dette udsagn kan ikke direkte henføres til alder. For det andet findes der også en mere eller mindre udbredt diskurs (jf. side 17) om, at høj alder ikke er ønskværdigt på arbejdsmarkedet, hvilket den arbejdsløse så kan begynde at identificere sig med, og dermed anvende den som en naturlig forklaring på, hvorfor han/hun ikke får noget job.

PSYKOSOCIALE FORHOLD



PANDORAS ÆSKE

Ifølge den græske mytologi var Pandora verdens første kvinde. Pandora havde fået en guddommelig skønhed og glæden ved musik. Hun var også blevet skænket en fin æske af Zeus, gudernes konge, som havde fortalt, at hun under ingen omstændigheder måtte åbne æsken. En dag blev Pandora dog så nysgerrig, at hun alligevel åbnede æsken. I det samme hun løftede låget, strømmede alverdens plager ud: pest, sorg, fattigdom, kriminalitet, sygdom og så videre. Pandora skyndte sig derfor at lukke æsken igen, men plagerne var allerede kommet ud. Pandora blev ked af det, for fra nu af ville verden ikke kun være god og dejlig. Men der var en lille stemme inde i æsken, som bad Pandora om at åbne en sidste gang. Pandora turde ikke, men stemmen var så fin og blød, at hun lod sig overtale. Da hun åbnede denne sidste gang, fløj der en lille smuk sommerfugl ud af æsken. Det var håbet. Selvom verden var blevet til et sted med mange problemer, blev den alligevel til at holde ud at være i, fordi håbet stadig var der.

Grunden til, vi indleder nærværende afsnit med en henvisning til myten om Pandora, er, at respondenternes oplevelser i udpræget grad relaterer sig til en diskussion om håb og håbløshed.



Figur 10: Pandora med sin æske - malet af Jules Joseph Lefebvre (1882)

Nærværende afsnit omhandler arbejdsløshedens psykosociale forhold. Herved forstås både sociale effekter af arbejdsløsheden, samt følelses- og tankemæssige påvirkninger af at være arbejdsløs.

Det er indlysende, at arbejdsløshedssituationen påvirker mennesker vidt forskelligt. Hele 63 % af respondenterne nævner, at det har haft negative psykosociale konsekvenser for dem at være arbejdsløs⁶, mens kun 10 % mener, at det ikke har påvirket deres sociale eller psykologiske velbefindende negativt. Selvom mange af respondenterne lader til at være voldsomt negativt påvirket af arbejdsløsheden, så har nærværende undersøgelse ikke afdækket den faktiske kausalitet mellem arbejdsløshed og psykosociale problemstillinger. Om det er særlige psykosociale problemstillinger, der forårsager arbejdsløsheden, eller om det er arbejdsløsheden, der forårsager de psykosociale problemstillinger, er ikke en del af undersøgelsen. Ud fra respondenternes udtalelser er arbejdsløsheden dog en

"Mit selvværd er blevet meget forringet. Jeg føler ikke, jeg er god nok, når ingen vil ansætte mig – heller ikke de steder, hvor jeg har gået som vikar. Jeg er ikke så glad mere og isolerer mig mere. Jeg bryder mig ikke om at gå ud i det tidsrum, hvor jeg før har været på arbejde. Jeg bryder mig i det hele taget ikke om at komme ud, fordi man altid skal fortælle, at man ikke har fast arbejde, men kun er vikar, og at man skifter så meget arbejde."

Medlem af BUPL-A, 60 år, arbejdsløs i mere end 2 år

⁶ De mest fremtrædende af disse negative konsekvenser er fald i selvværd, ensomhed og isolation, følelsen af at blive set ned på af andre, herunder skam, samt decideret stress. Herudover opleves eksempelvis håbløshed, meningsløshed, angst for fremtiden, depression, vrede, skuffelse over potentielle arbejdspladser mfl.

væsentlig faktor for deres psykosociale problemstillinger, og selvom der kan være nogle af respondenterne, som er prædisponeret for psykosociale problemstillinger, så virker arbejdsløsheden selv sagt ikke positivt på disse. Nedenfor vil vi beskrive og diskutere nogle af de problemstillinger, som gør sig gældende for respondenterne i nærværende undersøgelse.

Økonomiske problemer som følge af arbejdsløsheden

"Det har påvirket mig på alle planer. Jeg føler tit, at mit liv er færdigt, og jeg nok bliver nødt til at sælge mit hus, fordi jeg er ene om at betale. Jeg synes ikke, jeg kan hjælpe mine drenge på SU, som jeg egentlig gerne ville. Jeg føler mig ensom og isoleret, har svært ved at tage kontakt til mine venner, føler jeg forstyrret, fordi de har travlt med deres familier og arbejdsliv. Selvværd og selvtillid er lav, og jeg føler efterhånden ikke, at jeg kan noget. Jeg føler også, at jeg bliver set skævt til, for det er jo nok min egen skyld. Jeg kan få dagpenge godt et år mere, derefter har jeg ingenting. Jeg er opsagt knap 6 måneder for tidligt i forhold til nuværende muligheder for seniorjob. Jeg har aldrig været mere opgivende end nu."

Medlem af LAK, 58 år, arbejdsløs i 6-12 måneder)

"Det, som kunne være bedre, var at jeg havde et kørekort, havde råd til at gå til frisøren, købe lidt nyt tøj, se præsentabel ud og kunne få råd til at gå til noget træning og til hjælpemidler, som kunne afhjælpe de små skavanker, jeg dagligt slås med"

Medlem af LAK, 57 år, arbejdsløs i 6-12 måneder

"Jeg har gået arbejdsløs længe, og jeg synes, at jeg har været til en del samtaler og gjort alt, hvad jeg kan. Jeg har været åben, lydhør, engageret, forberedt mig, svaret på deres spørgsmål, kommet med eksempler på, hvordan jeg er, været pænt klædt på og... Jeg er blevet lidt mismodig, må jeg sige." (Har svaret 'hverken/eller' til sandsynligheden for at komme i job.)

Medlem af BUPL-A, 51 år, arbejdsløs i 18-24 måneder



22 % fremhæver specifikt de økonomiske problemstillinger, som det at være arbejdsløs også foranlediger. Økonomiske problematikker, herunder at der er en begrænset dagpengeperiode, kan bidrage til en større desperation, angst og usikkerhed blandt arbejdsløse.

Problemet er endvidere, at dårlig økonomi kan afskære den jobsøgende fra en række muligheder, som kan gavne jobsøgningen, ligesom man kan være tilbøjelig til at isolere sig i angsten for at blive stemplet som "fattig". En dårlig og usikker økonomi påvirker med andre ord ens sociale liv og psykiske velbefindende, som igen kan påvirke arbejdsløsheden negativt.

Negative tanker og følelser er hæmmende

Særligt oplevelsen af en negativ påvirkning af selvværdet og troen på egne evner går igen blandt flere af respondenterne. De negative tanker og følelser, som er forårsaget af arbejdsløsheden, kan disponere for psykiske følgelidelser som f.eks. depression og angst.

"Det har påvirket mig meget. Nu er jeg begyndt at græde, når der snakkes om arbejde. Jeg føler mig uduelig, og det er et nederlag for mig, hver gang jeg får et afslag. Jeg er begyndt at skændes med min mand hele tiden uden nogen grund. Jeg er stresset og kan ikke sove om natten. Det er rigtigt svært at forklare, hvordan man efter så mange års arbejde lige pludselig bliver sat ud fra arbejdsmarkedet. Det er, som om de siger, du dur ikke til noget, vi kan ikke bruge dig mere."

Medlem BUPL-A, 60 år, arbejdsløs i 18-24 måneder

Både ved depressions- og angstsymptomer samt f.eks. skam, kan arbejdsløsheden samtidig have stor negativ indflydelse på kandidatens livsførelse. Flere af respondenterne nævner, at arbejdsløsheden har isoleret dem, gjort dem mindre sociale, og flere savner både den faglige og sociale kontakt til kolleger. De negative psykosociale effekter, herunder også f.eks. håbløshed og meningsløshed, af arbejdsløsheden, kan gøre, at man mister modet og motivationen til at søge jobs, hvilket selvsagt minimerer sandsynligheden for igen at komme i job. For eksempel rapporterer 7 % af kandidaterne direkte, at de føler, de har gjort alt, hvad de overhovedet kunne, for at komme i job. Netop sådanne oplevelser kan med stor sandsynlighed føre til håbløshed, og dermed opgiveness, i forhold til jobsøgningsprocessen. Dette kan bl.a. komme til udtryk via tanker som: "Uanset hvad jeg gør, så hjælper det alligevel ikke – så jeg kan lige så godt lade være".

"Jeg har det ikke godt og har fået angst og depression. Jeg føler, at jeg ikke gør det rigtige, og at alle ser ned på mig. Jeg mangler anerkendelse."

Medlem af BUPL-A, 52 år, arbejdsløs i 6-12 måneder



Kontrol påvirker negativt

"Det er MEGET stressende at være arbejdsløs. Hele tiden er det, som om noget er forkert eller glemt. For eksempel skal man huske at booke møde, ellers bortfalder dagpengene. Jeg føler, at jeg bliver betragtet som en, der snyder systemet, på trods af at det er første gang, jeg går arbejdsløs i mit arbejdsliv."

Medlem BUPL-A, 57 år, arbejdsløs i 2-3 måneder

I tillæg til de negative personlige perspektiver kommer desuden frustrationer og stress som følge af en følelse af at blive (over-)kontrolleret af myndighederne (10 % af respondenterne giver eksplicit udtryk for, at de oplever dette). Det at føle sig kontrolleret kan bidrage til den i forvejen oplevede følelse af at være uegnet og mindreværdig. Hvis kontrollen samtidig opleves som bureaukratisk og svær at gennemskue, så kan den endvidere bidrage til meningsløshed, angst og usikkerhed. Samtidig kan kontrol sende et signal om, at man som arbejdsløs ikke er motiveret nok i forhold til at søge jobs, hvilket igen bidrager til en følelse af, at man ikke er god nok.

I hvilket omfang de systemer, som de arbejdsløse indgår i, er bygget op omkring kontrol, kan selvsagt diskuteres. Systemerne er formentlig primært iværksat for at tilskynde den arbejdsløse til at komme hurtigt i job. Uanset om der er tale om faktisk kontrol eller ej, så vil *oplevelsen* af at blive kontrolleret være potentielt ubehagelig, fordi et evt. behov for kontrol formentlig beror på, at den kontrollerende part ikke helt har tillid til, at den arbejdsløse selv kan administrere reglerne – uanset om denne opfattelse skyldes en opfattelse af den arbejdsløse som doven, inkompetent eller som en, der vil snyde eller andet. Under alle omstændigheder bidrager kontrolfølelsen ikke til at løfte selvværdet - tværtimod. Dermed kan en evt. kontrol med stor sandsynlighed blive et paradoks, idet den mindsker sandsynligheden for, at folk kommer i job igen, snarere end det modsatte, som jo netop er formålet med kontrollen.

"Det har haft en afgørende negativ effekt på alle facetter af min tilværelse at være arbejdsløs. Hele min identitet er bygget op omkring mit arbejdsliv og min professionelle identitet - jeg ved ganske enkelt ikke, hvem jeg skal være, hvis ikke jeg gør en forskel ude i samfundet. Har svært ved at opretholde sunde væner og finde givende livsindhold, da fremtidsperspektivet virker håbløst. Jeg har heldigvis voksne børn, som accepterer og respekterer mig, uanset hvad jeg "er" ude i samfundet. Venner og families respekt er altid påvirket af alle de fordomme, som vort samfund har i forhold til arbejdsløse. Det sårer og bidrager til nedturen".

Medlem LAK, 53 år, arbejdsløs i 6-12 måneder



Stramninger i dagpengesystemet som faktor

Under de givne kulturelle og samfundsmæssige betingelser er det både normalt og forståeligt, at arbejdsløsheden har negative psykosociale konsekvenser for den enkelte. Udover diskurserne omkring arbejdsløshed kan påvirkningen også skyldes, at der i tiden er et relativt klart link mellem identitet og arbejde. Det betyder med andre ord, at hvis man mister sit arbejde, kan man også opleve at miste en del af sin identitet, og dermed også sit selvværd.

Linket mellem arbejdsløshed og eksempelvis selvværd har imidlertid ikke altid været så stærkt. Tidligere (frem til de første dagpengereformer i 1990'erne) blev det at være arbejdsløs, i en periode af sit arbejdsliv, i højere grad opfattet som et grundvilkår i tilværelsen (Pultz, 2017).

I nærværende rapport fremgår det imidlertid, at respondenter kan have svært ved at distancere sig fra arbejdsløsheden og derfor også kan have en tendens til at personliggøre arbejdsløsheden.

"Det er både usikkert, og ubehageligt, når folk har spurgt ind til arbejdsløsheden, og man føler, at det er ens egen skyld. Det har gjort mig i tvivl, om jeg egentlig kan klare noget som helst. Jeg har følt mig som et dårligere menneske!"

Medlem LAK, 56 år, arbejdsløs i 12-18 måneder

Hermed kan arbejdsløsheden blive opfattet som skamfuld, som et personligt nederlag. Selv når den arbejdsløse ikke selv opfatter den som personlig, kan det stadig føre til isolering og skam, idet der er en opfattelse af, at omgivelserne kan henføre arbejdsløsheden til en slags individuel svaghed. En sådan diskurs kan bl.a. skyldes de løbende stramninger af dagpengesystemet, der ofte iværksættes, fordi de skal "motivere" den arbejdsløse til at få job. Heri ligger selvsagt en implicit forståelse af, at det er den arbejdsløses egen skyld og ansvar, at man er arbejdsløs. En medvirkende årsag til såvel diskursen om arbejdsløshed som til de negative oplevelser af arbejdsløsheden, kan ligeledes være, at antallet af arbejdsløse totalt set er relativt lavt. Derved bliver arbejdsløsheden muligvis opfattet som mere stigmatiserende.

"Jeg får ondt i maven og undgår snak, når jeg møder nogen fra min gamle arbejdsplads. Jeg har mindreværd. Jeg tænker også på, om min mand vil skilles pga. økonomien i fremtiden. Jeg har ikke holdt mange feriedage de sidste par år. Jeg har hverken psykisk eller fysisk overskud."

Medlem BUPL-A, 57 år, arbejdsløs i 18-24 måneder

Personliggørelse af arbejdsløsheden er også et socialt problem

Når arbejdsløsheden bliver personliggjort, kan det føre til, at man som arbejdsløs i højere grad isolerer sig.

Problemet heri er, at social støtte kunne være lindrende i forhold til de negative tanker omkring det at være arbejdsløs. Ligeledes kan et nedsat selvværd også komme til udtryk i den arbejdsløses ansøgninger og jobsamtaler. Det kan få arbejdsgiveren til at opfatte den jobsøgende som skrøbelig, som en person med manglende handlekraft og med "for lidt energi". Dette er problematisk, eftersom det ikke er individet, men den situation, som vedkommende står i, der er problemet.

Motivationen, energien og engagementet til at søge jobs hænger også sammen med, om man bliver opmuntret af andre, kan se en mening i det, og eksempelvis føler, at det kun er en midlertidig position (dvs. at man har håb og tro på, at man nok skal komme i job igen).

*"Jeg har en eksistentiel krise, skam- og skyldfølelse - dels fordi at man er tvunget til at arbejde til 67 år, skønt arbejdsmarkedet ikke er interesseret i ens viden, kvalifikationer og arbejdskraft. Dels er der de ugentlige pisk i form af meningsløse jobsøgninger - velvidende at man ikke får jobbet."
(Har svaret 'usandsynligt' til sandsynligheden for at komme i job.)*

Medlem LAK, 59 år, arbejdsløs i 6-12 måneder

Disse aspekter påvirker ligeledes engagementet hos den arbejdsløse. Når engagementet bliver påvirket negativt af arbejdsløsheden, vil man også være tilbøjelig til at fremtræde mindre energisk i en jobsamtalsituation, og så er chancerne for at brænde igennem selvsagt mindre. Det synes med andre ord at være problemet (konsekvenserne af arbejdsløshed), der løbende skaber og fastholder problemet.

Ikke desto mindre kan man som arbejdsgiver nemt være tilbøjelig til at opfatte f.eks. "manglende energi" som et personligt problem, som man kan foranlediges til at tro også vil komme til udtryk hos vedkommende i det kommende job. Det er dog langt mere sandsynligt, at sådanne tilstande minimeres og endda forsvinder helt, når man får et job, da arbejdsløsheden, som var årsagen til problemet, netop så vil forsvinde.



ANBEFALINGER

Opsamlingen af rapporten vil bestå af en række anbefalinger til både fagprofessionelle (A-kasser og jobkonsulenter) og til de arbejdsløse selv. Nedenstående anbefalinger tager ikke højde for, i hvilket omfang der er ressourcer til at udføre dem, eller i hvor høj grad de allerede udføres. De skal ses som et katalog af muligheder, som man kan lade sig inspirere af. Listen er derfor heller ikke prioriteret.

Umiddelbart virker listen temmelig lang. Det er der en god grund til. Selvom folk står i samme arbejdsløshedssituation og har cirka samme alder og samme uddannelse, så har folk alligevel forskellige liv, forskellige interesser, forskellige strategier til at håndtere svære situationer, forskellige økonomiske forudsætninger osv. Dette gør påvirkningerne individuelle, og de tiltag, som man kan rette mod de arbejdsløse, må derfor skræddersyes så vidt muligt.

Anbefalinger til A-kasser og jobkonsulenter

Første del af anbefalingerne relaterer sig til jobkonsulenternes arbejde med de arbejdsløse, og anden del relaterer sig til A-kassernes organisatoriske og politiske arbejde for de arbejdsløse.

Anerkendelse af problemerne. Mange mennesker, som sidder i en rådgiversituation, kan være tilbøjelige til for hurtigt at komme med gode råd til, hvad man "bare skal gøre". En forudsætning for at opbygge et godt samarbejde med den arbejdsløse er imidlertid at anerkende vedkommendes følelser og betragtninger. For den arbejdsløse vil det også være relevant at få at vide, at man langt fra er den eneste, som er blevet påvirket negativt af arbejdsløsheden. En anerkendelse af følelserne, og en normalisering af dem, kan i sig selv virke lindrende. I dialogen herom er det vigtigt, at konsulenten husker på, at oplevelserne for de flestes tilfælde er nogle perspektiver, som er opstået pga. arbejdsløsheden - ikke omvendt. Og det er således heller ikke nogen perspektiver, som man nødvendigvis bærer med sig videre i f.eks. en ansættelse.

Dialog om de psykologiske påvirkninger hos den arbejdsløse. Som jobkonsulent er det væsentligt at spørge ind til den arbejdsløses psykologiske tilstande, frustrationer, ønsker, selvværd mv. Følelser er nemlig afgørende at adressere, da disse kan være en primær forhindring på vejen til at få job igen. Såfremt de enkelte jobkonsulenter ikke føler sig klædt godt nok på hertil, kan man overveje, om der er ressourcer til opkvalificering. Af og til er det formentlig ikke nok, at jobkonsulenten snakker med den arbejdsløse om problemerne. Muligheden for en viderehenvielse til professionel hjælp kan også være en oplagt mulighed. At bruge flere ressourcer på dialogen er en investering, idet man forventeligt kan reducere perioden med dagpenge via en sådan indsats.

Mere coaching. Mange af respondenterne efterspørger mere personlig kontakt til A-kasserne, gerne i form af coachingforløb.



Dette er naturligvis et resourcespørgsmål, men hvis det har en gavnlig effekt i forhold til at hjælpe medlemmerne hurtigere i job, kan det selvsagt være en god idé at iværksætte mere coaching. Det er imidlertid oplagt at udføre en specifik undersøgelse af effekten af sådanne tiltag før en eventuel implementering.

"Jeg modtager karrierecoaching og har gennemgået en proces, som startede med, at jeg prøvede at virke positiv og selvsikker i situationen og ikke tabe ansigt. Det har nu taget en ændring, så jeg åbent fortæller om mine bekymringer og udfordringer. Jeg har over fire uger gennemgået en proces fra 'ingen tro på mig selv og mine kompetencer' til en tro på, at jeg med hjælp kan komme videre."

Medlem af LAK, 52 år, arbejdsløs i 0-1 måned

Øget specialisering af jobkonsulenter. En del af respondenterne mener, at der bliver brugt for meget tid på, hvordan man skriver den gode ansøgning eller det gode CV. Dette er selvsagt vigtigt, men imidlertid ikke den væsentligste egenskab i forhold til at komme i job. A-kasserne kan overveje, om en øget specialisering af deres konsulenter i forskellige områder af jobsøgningsprocessen kan føre til mere målrettede indsatser. Hermed kan man lettere matche konsulenterne ud fra den enkelte arbejdsløses behov. Nogle skal måske have hjælp til at skabe netværk, andre til at skrive deres ansøgning eller CV, atter andre skal have hjælp til at håndtere jobsamtalen osv.

Mere handling. Jobkonsulenterne kunne også i højere grad videreuddannes til at varetage en del af det konkrete jobsøgningsarbejde for den enkelte arbejdsløse. Helt konkret ville jobkonsulenterne eksempelvis kunne udføre en del af det opsøgende arbejde i relevante virksomheder for den enkelte arbejdsløse.

Klar fortælling om A-kassen og jobkonsulentens rolle og om eventuelle sanktioner. A-kasserne kan ofte komme til at stå i en tvetydig rolle i relationen til den arbejdsløse. På den ene side skal A-kasserne hjælpe deres arbejdsløse medlemmer med at komme tilbage i job. På den anden side oplever en del af medlemmerne, at de samtidigt bliver kontrolleret, i forhold til om de nu gør, som reglerne foreskriver. Denne dobbeltrolle kan bevirke, at nogle medlemmer ikke tør fortælle om hele deres situation pga. en frygt for eventuelle sanktioner. For at imødekomme sådanne udfordringer bør A-kasserne være meget klare omkring deres rolle, hvad de (ikke) kan tale om, og specifikt hvad de ikke kan tillade i forhold til den arbejdsløses ageren.

Skabe en moddiskurs om ældre medarbejdere. A-kasserne kan bidrage til at skabe en moddiskurs omkring medarbejdere på 50+, dvs. en diskurs, som gør dem til *bedre* medarbejdere,

ikke dårligere. Dette kunne f.eks. være via artikler, video, interviews med f.eks. ledere, der fortæller, hvor positivt det er for dem at have ældre medarbejdere ansat.

Det kunne også indbefatte særligt attraktive arrangementer for de arbejdsløse medlemmer - f.eks. med prominente gæstetalere. Arrangementer, som vil være tiltrækkende også for unge med job, men som man kun må deltage i, hvis man er arbejdsløs og 50+.

Organisering af socialt betonede aktiviteter for de arbejdsløse. En del af respondenterne oplever, at deres sociale netværk er blevet mindre pga. deres arbejdsløshed.

Som nævnt tidligere kan dette have flere forskellige negative effekter på den arbejdsløse. A-kasserne kunne i den forbindelse f.eks. overveje at etablere (flere) workshops (eller blive bedre til at motivere til deltagelse i dem, som allerede måtte findes). Indholdet i sådanne workshops kunne være at skabe et rum, hvor de arbejdsløse medlemmer kan bruge hinanden til f.eks. at lave rollespil omkring jobsamtaler eller opmuntre hinanden til konkrete, positive, fortællinger om dem selv. Dette vil kunne medvirke til at skabe et øget engagement og mindre nervøsitet. Begge dele er væsentlige i forhold til at klare sig bedre til en eventuel jobsamtale. Dette forslag vil muligvis kræve en opkvalificering blandt A-kassens jobkonsulenter i forhold til at facilitere sådanne workshops.

Opbygge et tættere forhold til potentielle arbejdsgivere. Som A-kasse kan man satse på at opbygge et endnu tættere forhold til potentielle arbejdsgivere. Sådanne samarbejdsaftaler kan have forskellig karakter. Det kunne f.eks. være oplagt for A-kasserne at holde flere arrangementer, hvor potentielle arbejdsgivere kommer og fortæller, hvad man som arbejdsløs skal være særligt opmærksom på, når man søger jobs hos netop dem.

A-kasserne kunne muligvis også spille en mere aktiv rolle i dialogen med kommunerne, som for de fleste medlemmer er den primære arbejdsplads. Hertil kommer dialog omkring oprettelse af flere seniorjobs.

Samarbejde med andre A-kasser. For visse af respondenterne kan en del af arbejdsløshedsproblematikken bunde i et ønske om at skifte til en branche, hvor de har mindre erfaring. I de tilfælde kan A-kassen direkte eller indirekte bidrage med viden om ansøgningsprocedurer for disse specifikke fagområder. A-kasserne kunne med andre ord stille særlige former for hjælp til rådighed i forhold til at hjælpe et medlem over i en anden branche. Dette kunne f.eks. ske i form af et øget samarbejde med andre fagorganisationers A-kasser.

Bedre koordination mellem jobcentre og A-kasser. Mange af respondenterne nævner frustrationen over jobcentrenes indsats, og den opfattede mangel på koordinering mellem jobcentre og A-kasser. En sådan koordinering kan selvsagt altid blive bedre, men for at finde ud af, hvad der skal optimeres, og hvordan det bedst gøres, må man starte med at undersøge relationen mellem A-kasse og jobcentre.



Flere faglige kurser. 19 % af respondenterne efterspørger flere faglige kurser hos A-kasserne, idet manglende faglige kompetencer for nogle kan være en direkte årsag til, at man ikke kan komme i job. Herunder ligger også it-faglige kurser, da det kan være en fordel at være opdateret på de specifikke systemer, som den enkelte institution bruger.

Om en sådan efterspørgsel er relevant, eller om det skyldes, at den arbejdsløse ikke ser alle eksisterende muligheder for faglig opkvalificering, som allerede findes, er uvist.

"Jeg har ikke vejlederuddannelsen, men det er den, de efterspørger i de jobs, jeg søger. For mig er det en økonomisk forhindring - den koster kroner, som jeg ikke har. Har søgt jobcenter, a-kasse, og egen pension, om de kan bidrage, men det kan de ikke."

Medlem LAK, 53 år, arbejdsløs i 6-12 måneder

Kursuspakker i stedet for kurser. Nogle af respondenterne nævner, at en del af de mange kurser, som den enkelte A-kasse stiller til rådighed, kan minde meget om hinanden. I et udvalg på adskillige kurser, kan det være svært for den enkelte arbejdsløse at gennemskue, hvilke af dem som f.eks. er supplerende, og hvilke der er gentagende. En bedre koordinering af kursusaktiviteter er derfor oplagt. Dette kunne f.eks. være i form af deciderede forløb rettet til aldersgruppen 50+. Dette ville give både kontinuitet og en samlet indsats med mange forskellige perspektiver, som kan berige den arbejdsløse. A-kasserne kunne med andre ord sammensætte kursusforløb, der var skræddersyet til den nævnte aldersgruppe – jf. det tiltag (+50 Turn Around), som LAK, BUPL-A og DSA har indledt i foråret 2017.

Mere fokus på deltidsjobs og midlertidige ansættelser. A-kasserne kunne i højere grad hjælpe de arbejdsløse til at gå mere målrettet efter deltidsjobs på få timer om ugen, idet disse ofte kan være en indgang til et fuldtidsjob. Set fra en arbejdsgivers perspektiv er omkostningen mindre ved at tilbyde et deltidsjob på få timer om ugen, eller et midlertidigt job. Fra arbejdsgiverens perspektiv kan en sådan start være fordelagtig, idet man i så fald er mindre forpligtet overfor medarbejderen.

"Heldigvis har jeg ugentlig tre timer torsdag og fredag på den efterskole, jeg var i praktik på, for at komme tilbage på arbejdsmarkedet, så jeg er lidt i gang, og det hjælper til, at jeg lidt sjældnere falder i "sorte huller" hvor jeg føler, at jeg ikke er god nok, at jeg ikke er ønsket og er bange for, at det hele vælter pga. den økonomiske situation."

Medlem af Lak, 60 år, arbejdsløs i 1-2 måneder

Udover at øge sandsynligheden for at komme i betragtning til et fuldtidsjob det pågældende sted, vil det også være givtigt for den arbejdsløse ikke at have et stempel som "arbejdsløs".

Hertil kommer, at man, selv i et deltidsjob, kan benytte sin faglighed og indgå i kollegiale fællesskaber. Såfremt et sådant tiltag implementeres, er det imidlertid vigtigt at friholde den arbejdsløse fra en del af jobsøgningsprocesserne og administrationen hermed. Denne friholdelse er vigtig, idet man ikke vil kunne engagere sig 100 % i deltidsjobbet, hvis man samtidig med et deltidsjob fortsat skal være til rådighed for det, der bliver opfattet som et bureaukratisk system. Hvis man trods deltidsansættelse skal følge de samme regler som en uden ansættelse, vil sandsynligheden for, at man tilbydes et fuldtidsjob være mindre.

"Jeg søgte og fik et kortvarigt deltidsarbejde. Arbejdsgiveren var glad for min "ualmindelige gode arbejdsmoral" og ville gerne beholde mig (kun på deltid) - men jeg er fuldtidsforsikret og har brug for flere timer. Og fordi jeg var fuldtidsforsikret og søgte om supplerende dagpenge, skulle jeg stadig søge jobs hver uge. Dertil blev jeg ustandseligt indkaldt til møder på jobcentret. Jeg måtte bruge mine pauser til at komme i forbindelse med jobcentret pr. tlf. for at forklare dem gang på gang, at jeg var på arbejde på de tidspunkter, jeg skulle møde! A-kassen havde heller ikke orden i mine papirer. Også her brugte jeg mine pauser (flere) til at komme i forbindelse med deres medarbejder og få dem til at forstå, at fejlen var deres. Først da de fik orden i deres papirer, kunne og ville de udbetale dagpenge. Jeg fik aldrig en undskyldning af A-kassen, igen følte jeg mig nedværdiget af disse skrankepaver. Jeg skal nok lade være med at tage et deltidsarbejde!!"

Medlem af LAK, 60 år, arbejdsløs i 6-12 måneder

Tag højde for pension og efterløn. Hvis man som arbejdsløs er på vej på efterløn eller pension indenfor f.eks. et halvt år, kan det virke både meningsløst og unødigt stressende at være nødt til at søge jobs, som man med stor sandsynlighed alligevel ikke vil komme i betragtning til.



Et alternativ hertil kunne være at sikre, at arbejdsløse, som er på vej på pension og/eller efterløn, kan få hjælp til et aktivt liv i efterløn- eller pensionisttilværelsen. Det kunne f.eks. være i form af hjælp til deltidsansættelser, til kurser eller andre faglige aktiviteter, som også kunne være relevante for dem, når efterløns- eller pensionsalderen starter. Imidlertid ville en formalisering af en sådan ændring formentlig kræve en politisk justering af reglerne, som A-kasserne ikke selv er herre over.

Anbefalinger til arbejdsløse

En del af anbefalingerne, som er henvendt til A-kasserne, kan naturligvis også bruges til inspiration for den arbejdsløse og vice versa. Nedenfor er derfor nogle supplementter til, hvad man som arbejdsløs i højere grad selv kan gøre i forhold til at komme i arbejde.

Der findes ikke et standard CV. I de tilfælde, hvor man ikke bliver inviteret til jobsamtale pga. ens alder, er det vigtigt at huske på, at der ikke er nogen standarder for, hvordan man skriver et CV. Man behøver med andre ord ikke nævne sin alder, eller hvornår man er blevet uddannet. Man behøver heller ikke skrive al sin erhvervs erfaring på CV'et – man kan f.eks. nøjes med de seneste 10 år, og så blot opsummere de øvrige års erfaring - men uden at sætte årstal på. Dette kan minimere arbejdsgivernes potentielle afvisning pga. alder, fordi det bliver sværere at vurdere ansøgerens alder ud fra ansøgningen.

Generelt arbejde med selvværdet. En del af respondenterne italesætter selv behovet for at tro mere på sig selv, herunder også at slippe af med håbløsheden, frustrationerne og det dårlige selvværd.

Der er desværre ikke noget let svar på, hvad man skal gøre for at håndtere dette konstruktivt. Ikke desto mindre, så vil det være væsentligt at erkende, at arbejdsløsheden i langt de fleste tilfælde ikke er ens egen skyld. Et øget socialt liv (og mindre isolation) vil være fremmende, idet man dermed ikke kun overlades til ens egne potentielt negative tanker, men i stedet kan få dem afmonteret og rette fokus mod noget andet. Man kan også benytte sig af karrierecoaching og psykoterapi. Om man kan benytte disse tilbud kan dog afhænge af ens økonomi, af hvilke muligheder A-kassen tilbyder, hvilke forsikringer man har, eller om ens læge finder en berettiget til tilskud til f.eks. psykologbehandling via sygesikringen.

Man er ikke stabil. Et dårligt selvværd er ofte begrundet i en tro på noget a la "sådan som jeg ser mig selv, vil jeg blive ved med at være!".

Hvis man var sikker på, at tilstanden var noget midlertidigt, som blot skyldes arbejdsløsheden, så ville det ikke påvirke den arbejdsløse lige så negativt, som når det bliver tilskrevet en



grundlæggende karakter(-brist). Hvis man ser sin tilstand som vedvarende, f.eks. via en overbevisning om, at man ikke er god nok, så vil der også være en øget risiko for at opleve håbløshed. Folk forandrer sig, hvilket selve de negative følelser i forbindelse med arbejdsløsheden netop bevidner (man havde dem ikke i samme omfang, eller på samme måde, før man blev arbejdsløs). På samme måde er ens kompetencer og velbefindende i høj grad afhængige af den arbejdsplads – eller mangel på samme – som man befinder sig på. Pointen her er, at man ved at indtage et perspektiv på en selv som foranderlig, også vil kunne føle mere håb og bedre selvværd. Det er naturligvis en svær proces at begynde at ændre på sine selvopfattelser, hvilket derfor ofte kan kræve ekstern hjælp fra f.eks. psykolog, psykoterapeut, karrierecoach eller tilsvarende.

"Jeg lever nu i stor isolation, er meget ked af det og føler mig mere og mere uduelig og værdiløs. Jeg begynder næsten at frygte for at få et job, for jeg er lidt bange for, at jeg ikke er dygtig nok og ikke kan leve op til de mange krav og forventninger. Jeg føler mig kasseret og må lyve for alle, jeg kender, når historien om, "at jeg selv har sagt op", fortælles. Kun min datter og et enkelt vennepar, som jeg sjældent har kontakt med, kender sandheden. Jeg har svært ved at tage mig sammen til at lave noget og bruger min dag på at læse jobopslag, læse skolernes hjemmeside og skrive ansøgninger samt se diverse ligegyldig underholdning på tv. Jeg lever et "ikke-liv".

Medlem LAK, 59 år, arbejdsløs i 1-2 måneder

Reducere fordommene om ældre medarbejdere. En del arbejdsgivere kan have fordomme om ældre medarbejdere – jf. side 17. Når man som ansøger kender til de potentielle fordomme, så kan man bedre forberede svar på sådanne antagelser, og iscenesætte sig selv som en, der netop ikke bekræfter disse fordomme. Her vil øvelser, f.eks. i form af rollespil, også være oplagte.

Bredere jobsøgning. Det er klart, at der er et begrænset antal jobs, som er målrettet mennesker med en lærer- eller pædagoguddannelse. I det omfang man som ledig kun søger disse jobs, er der selvsagt også færre muligheder for at komme i job. Kan man brede sin jobsøgning ud til andre brancher, vil der følgelig være flere jobs at vælge imellem. For så vidt ens identitetsfølelse er knyttet til ens uddannelsesbaggrund, er det selvfølgelig ikke let bare at skifte søgestrategi, så man må finde mening i det først.

Det er imidlertid svært at sige noget generelt om, hvor stort potentialet er for at få job i specifikke brancher. Det afhænger nemlig af adskillige forhold som eksempelvis arbejdsløshed i de respektive brancher, bopæl, den arbejdsløses motivation og faglighed, arbejdsgiverens opfattelse af ældre medarbejdere mv. Hvis man ikke allerede gør det, er det oplagt at kigge nærmere på stillinger udenfor ens hidtidige præferencer.



Ring til virksomheden, inden du søger. Det er ofte en fordel at skabe kontakt til den ansættende virksomhed, inden man ansøger. Dette skyldes, at man bl.a. vil kunne få relevante informationer, som kan være væsentlige at gøre opmærksom på i ansøgningen. Ligeledes vil man kunne få indtryk af, hvilke eventuelle fordomme der drejer sig om alder (uden nødvendigvis at spørge direkte ind til det). Dertil kommer, at man kan skabe et indledende indtryk, som kan prime arbejdsgiveren positivt i forhold til kandidaten. Dette skyldes, at mange arbejdsgivere formentlig vælger kandidater ud fra deres opfattelse af vedkommende som person, hvilket alt andet lige kan være sværere at illustrere i en skriftlig ansøgning, end det er i en telefonsamtale.

Der er imidlertid mange personer, som kan være nervøse for at tage en sådan telefonisk kontakt. God forberedelse er helt central i forhold til at minimere denne nervøsitet. Forberedelsen kan bl.a. handle om at finde relevante spørgsmål til arbejdsgiveren, forberede en kort tale om, hvorfor man synes, at dette job er motiverende mv. En god måde at forberede sig på kan være rollespil sammen med en person, som man kender i forvejen. Helt oplagt kunne det også være med andre arbejdsløse medlemmer fra A-kassen. Rollespil behøver med andre ord ikke være sammen en, som er relevant i forhold til den givne stilling. Det afgørende er nemlig at øve sig på at stille spørgsmålene og tale om sig selv. Ofte bliver man overrasket over forskellene på, hvordan man tror, man vil agere i en samtale, og hvordan man faktisk gør. Ved at bruge rollespil bliver sådanne overraskelser mindre, udover at man får lejlighed til at øve sig på konkrete pointer og spørgsmål.

Mere struktur i hverdagen. Mere struktur på hverdagen som jobsøgende kan også minimere risikoen for, at negative tanker bliver for overvældende. Man kan f.eks. afsætte specifik tid til specifikke aktiviteter – f.eks. ”mandag kl. 9-11 tjekker jeg jobsøgningsportaler, kl. 11-12 går jeg en lang tur, kl. 12-12.30 spiser jeg frokost, kl. 12.30-14 skriver jeg ansøgninger, kl. 14-14.30 ringer jeg til en potentiel arbejdsgiver...” og så fremdeles.

Hvis indholdet er struktureret, er det langt lettere at vurdere, om man ”har gjort det, som man føler, man skulle”, hvilket minimerer risikoen for at føle, at man ikke gør nok. Det at nå sine mål har i sig selv en motiverende effekt, idet man herigennem kan opleve en form for succes. I den forbindelse er det derfor helt centralt, at målene er realistiske og overkommelige, for hvis de ikke er det, vil de blot bidrage til en følelse af, at man ikke gør det godt nok. Aktiviteter sammen med andre arbejdsløse kan bidrage til, at man fastholder fokus på det.

Deltagelse i andre, ikke-jobrelaterede, fællesskaber. Deltagelse i fællesskaber og aktiviteter, som ikke har noget at gøre med ens situation som arbejdsløs, kan give ny mening, ligesom man kan få en pause fra jobsøgningsræset. Dette kan bidrage til, at man ikke lader situationen som arbejdsløs fylde hele ens liv, og dermed minimeres de negative situationer, som følger med tiden som arbejdsløs. Ligeledes vil man få et socialt fællesskab med andre, som kan bidrage med nye perspektiver på situationen som arbejdsløs.



Motion og natur. Flere af respondenterne nævner, at særligt motion kan have en afstressende virkning på jobsøgningen. Specielt vil motion, som man kan dyrke sammen med andre, være optimalt. Udover motion nævner andre respondenter, at ture i naturen kan have en lindrende virkning på frustrationerne, hvilket skyldes, at dette kan bidrage til at flytte fokus væk fra de mere negativt ladede aspekter af arbejdsløsheden.





OM LUNDMANN: Udover undersøgelser som denne forestår LUNDMANN også rekrutteringsprocesser i private og offentlige virksomheder. LUNDMANN rådgiver endvidere ledere og HR-afdelinger ift. optimering af deres egne rekrutteringsindsatser og –systemer; fra jobanalyser, behovsafdækning, assessment, udvælgelse og over til onboarding, talentudvikling og fastholdelse. LUNDMANN udarbejder desuden kvalitative analyser af organisationer og arbejdsmarkedsforhold.

Kontakt

LUNDMANN

Larsbjørnsstræde 5B, 1. sal
1454 København K.

Mail: info@lundmann.dk

Tlf: +45 3029 6195

Web: www.Lundmann.dk



LUNDMANN