



## OPLEVELSER HOS LEDIGE

**EN ANALYSE AF OPLEVELSERNE HOS  
LANGTIDSLEDIGE MEDLEMMER HOS  
BUPL-A OG LÆRERNES A-KASSE**



# INDHOLDSFORTEGNELSE

Indholdsfortegnelse .....	1
Resumé .....	3
Baggrund.....	5
Kort om analysen.....	6
Kapitel 1: Baggrundsinformation og mulige forklaringer.....	7
1.1. Bopæl.....	7
1.2. Deltagernes fødselsår.....	7
1.3. Køn .....	8
1.4. Variation i stillingerne .....	9
1.5. Arbejdsløshedsperiode .....	11
1.6. Omstændighederne som den primære forklaring på den fortsatte arbejdsløshed.....	14
1.7. Hvilken betydning har selve langtidsledigheden? .....	15
1.8. Alderen har en indirekte betydning på chancen for arbejde.....	16
Kapitel 2: Psykosociale forhold .....	18
2.1. Økonomiske problemer som følge af arbejdsløsheden.....	19
2.2. Kontrol påvirker negativt .....	19
2.3. Generaliseret værdiløshed og sociale konsekvenser af arbejdsløsheden.....	21
2.4. Personliggørelse af arbejdsløsheden.....	22
Kapitel 3: anbefalinger .....	24
3.1. Anbefalinger til A-kasser og jobkonsulenter.....	24
3.1.1. Anerkendelse af problemerne. ....	24
3.1.2. Dialog om de psykologiske påvirkninger hos den arbejdsløse. ....	24
3.1.3. Mere coaching. ....	25
3.1.4. Øget specialisering af jobkonsulenter.....	25
3.1.5. Mindre rådgivning og mere handling .....	25
3.1.6. Klar fortælling om A-kassen og jobkonsulentens rolle og om eventuelle sanktioner. ...	25



3.1.7. Organisering af socialt betonede aktiviteter for de arbejdsløse.....	26
3.1.8. Opbygge et tættere forhold til potentielle arbejdsgivere.....	26
3.1.9. Samarbejde med andre A-kasser. ....	26
3.1.10. Kursuspakker i stedet for kurser. ....	27
3.1.11. Tilbud om ikke-joborienterede kurser. ....	27
3.1.12. Mere fokus på deltidsjobs og midlertidige ansættelser. ....	27
3.1.13. Færre restriktioner på deltagelse i frivilligt arbejde. ....	28
3.2. anbefalinger til arbejdsløse .....	28
3.2.1. Generelt arbejde med selvværdet.....	28
3.2.2. Man er ikke stabil.....	29
3.2.3. Reducere fordommene om langtidsledige. ....	29
3.2.4. Ring til virksomheden, inden du søger.....	29
3.2.5. Mere struktur i hverdagen. ....	30
3.2.6. Deltagelse i andre, ikke-jobrelaterede, fællesskaber.....	31
3.2.7. Motion og natur. ....	31

© Copyright: LUNDMANN

Titel: Oplevelser hos ledige – en analyse af langtidsledige medlemmer hos BUPL-A og Lærernes A-kasse

Udgivelsestidspunkt: Januar 2019

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



**LUNDMANN**

Larsbjørnsstræde 5B, 1. sal, 1454 København K • info@lundmann.dk • www.lundmann.dk

## RESUMÉ

Nærværende rapport er en kvalitativ spørgeundersøgelse om oplevelserne blandt BUPL-As og Lærernes A-kasses (LAKA) langtidsledige medlemmer (medlemmer som har været ledige i 6+ måneder).

Undersøgelsen skal ses som et supplement til den rapport, som blev udfærdiget i efteråret 2017 og havde fokus på arbejdsløse medlemmer der er 50+ år. Af denne grund indgår de langtidsledige medlemmer, som er 50+, ikke i nærværende undersøgelse.

I modsætning til de fleste spørgeundersøgelser er denne undersøgelse kvalitativ. Det betyder, at deltagerne er blevet bedt om at beskrive med egne ord, 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 deltagerne egne beretninger om deres oplevelse af at være arbejdsløs, hvilke problemer de oplever, hvilke forklaringer de har på det, og hvad de mener, man kunne gøre ved det.

Rapportens formål er at undersøge, hvordan forskellige langtidsledige medlemmer hos henholdsvis BUPL-A og LAKA oplever at være uden arbejde. Den kvalitative analyse har derudover til formål at forstå, og give forklaringer på, hvorfor deltagerne oplever det, som de gør. Desuden er formålet også 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.

Hovedparten af deltagerne i undersøgelsen rapporterer store psykosociale problemer i forbindelse med ledighedssituationen. Dette gælder også for de arbejdsløse medlemmer på 50+, om end tendensen synes at være endnu større i nærværende undersøgelse. De psykosociale problemer er dog ikke kun betinget af varigheden af ens arbejdsløshed, eller om man kommer til mange eller få job-samtaler. 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, snarere er det 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.

Udover at der er få, som mener, at deres alder har negativ indvirkning på deres arbejdsløshedssituation, er forskellene mellem arbejdsløse medlemmer på 50+ og gruppen af langtidsledige medlemmer under 50 år relativt begrænset. Problemer og udfordringer er i mange tilfælde enslydende.

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 (LAKA) og LUNDMANN. Formålet med rapporten er at sætte fokus på oplevelserne hos A-kassernes langtidsledige medlemmer under 50 år. Rapporten kan på denne måde ses som en supplerende rapport til den undersøgelse, der blev udført i 2017 og havde fokus på oplevelserne hos ledige på og over 50 år.

Rapporten er udarbejdet med baggrund i en kvalitativ spørgeundersøgelse, hvor deltagerne er blevet bedt om at besvare 10 baggrundsspørgsmål og 9 åbne spørgsmål omkring deres situation som arbejdsløse. Fokus har været på de oplevede konsekvenser af arbejdsløsheden, herunder bl.a. hvad deltagerne mener er de primære årsager til deres fortsatte arbejdsløshed. Undersøgelsen er blevet foretaget i perioden 19. februar 2018 til 14. marts 2018. Deltagerne er blevet bedt om at besvare spørgeundersøgelsen ved at følge et link, som er blevet fremsendt af LAKA og BUPL-A til deres langtidsledige medlemmer.

Rapporten vil først beskrive og diskutere de væsentligste resultater fra undersøgelsen. På baggrund af denne diskussion fremføres forslag og anbefalinger til både A-kassernes beskæftigelsesrettede indsats for de langtidsledige medlemmer på 50 år eller derunder. I tillæg hertil vil der også være ideer og refleksioner til de langtidsledige medlemmers eget arbejde med nogle af arbejdsløshedsproblematikkerne. Mange af disse forslag og tiltag vil dog være lige så relevante for andre arbejdsløse også.

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 deltagerne 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 deltagerne fra BUPL-A og LAKA dog blive behandlet som én deltagergruppe, 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 deltagerne, hvorefter vi kommer ind på de psykologiske, og sociale konsekvenser, der knytter sig til arbejdsløshed. Afslutningsvis præsenteres en række anbefalinger for det videre arbejde med arbejdsløsheden for de langtidsledige medlemmer.

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



# KAPITEL 1: BAGGRUNDSINFORMATION OG MULIGE FORKLARINGER

Spørgeskemaet blev udsendt til alle langtidsledige medlemmer på tidspunktet, hos henholdsvis BUPL-A (458 i alt) og LAKA (308 i alt). Spørgeskemaet blev besvaret af 230 deltager i alt. 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 deltagergruppe på 194 personer (108 fra BUPL-A og 86 fra LAKA). 93 % af disse deltagere besvarede samtlige spørgsmål.

Ledigheden blandt pædagoger og lærere er relativt lav. Udfordringen er således ikke en høj arbejdsløshed, men at komme tilbage på arbejdsmarkedet, når man først har været uden for arbejdsmarkedet i længere tid. Deltagernes ledighedstid fremgår af figur 4 i afsnit 1.5.

## 1.1. Bopæl

Deltagernes bopæl er fordelt på følgende måde: 17% af deltagerne er fra Region Hovedstaden, 31% fra Region Syddanmark, 28% fra Region Midtjylland, 8% fra Region Sjælland og 16% fra Region Nordjylland.

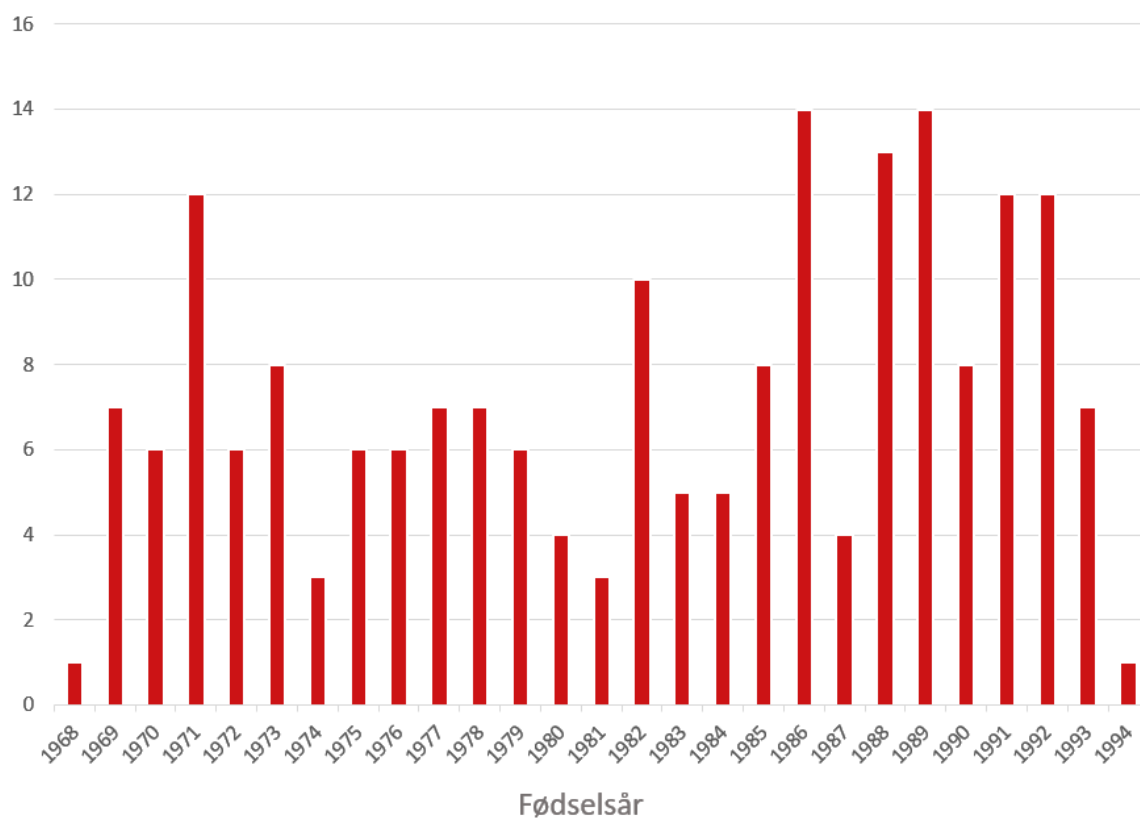
## 1.2. Deltagernes fødselsår

Deltagernes alder fordeler sig nogenlunde ens blandt medlemmerne fra henholdsvis BUPL-A og LAKA. Der er færrest deltagere fra henholdsvis 1968 og 1994. At der kun er få deltagere fra 1968, kan handle om, at skæringspunktet er ved 50 år, hvormed en del fra 1968 allerede kan være fyldt 50 år ved udsendelsestidspunktet. På samme måde kan det, at der er få deltagere fra 1994 – og ingen senere – skyldes, at de færreste er færdige med deres uddannelse, når de er 24 år eller derunder (for både pædagoger og lærere er dimittendernes gennemsnitsalder 28,5 år). Selvom aldersfordelingen på overfladen kan synes ujævn, kan dette bero på tilfældigheder. Den samlede gruppe deltagere er for lille til at vurdere, om der skulle være særlige aldersbetonede forhold, som gør sig gældende i forhold til arbejdsledighed, selvom store forskelle i fødselsårgange og varierende optag på de respektive uddannelser gennem tiden naturligvis kan have en påvirkning.





## Antal respondenter



Figur 1: Figuren viser respondenternes fødselsår

### 1.3. Køn

Gruppen af deltagere består af henholdsvis 39 mænd og 155 kvinder. Kønsfordelingen af deltagerne hos blandt medlemmer af LAKA og BUPL-A er stort set ens.

Kønsfordelingen blandt deltagerne svarer til A-kassernes samlede gruppe af langtidsledige medlemmer under 50 år (og medlemmer generelt), hvor der er en tilsvarende overvægt af kvinder.



## 1.4. Variation i stillingerne

Stillingsbetegnelse	Andel af respondenterne
Studerende	6%
Skoleleder	0,5%
Skolelærer	35,5%
Pædagogisk leder eller børnehaveklasseleder	2%
Pædagog	47%
Andet <sup>1</sup>	9%

Figur 2: Respondenternes stillingstype forud for ledighed

Stillingsbetegnelse	Andel af respondenterne
Skolelærer	30%
Pædagog	43%
Pædagogisk leder eller børnehaveklasseleder	2%
Administrativt arbejde	3%
Konsulent	4,5%
Bare noget andet end pædagog eller lærer	4%
Andet <sup>2</sup>	13,5%

Figur 3: Respondenternes ønsker til stillingstypen i deres næste job

<sup>1</sup> Kategorien 'Andet' dækker over f.eks. cafémedarbejder, inklusionsvejleder, ufaglært, administrativ medarbejder, konsulent, sælger mfl.

<sup>2</sup> Kategorien 'Andet' dækker over f.eks. butiksassistent, handicapvejleder, mentor, psykoterapeut, selvstændig, ufaglært mfl.

Som det ses i figurene ovenfor, er der en vis variation mellem de stillinger, som man havde i sit tidligere job, og de stillinger, som man ønsker i det næste job. Det interessante ved de to grupper er, at

*"Det er svært at søge uden for fagområdet "lærer". Jeg kommer slet ikke i betragtning til pædagogstillinger med en naturprofil, selvom jeg arbejder mere pædagogisk end didaktisk. Jeg kommer som regel heller ikke i betragtning til lærerstillinger, da jeg har mere erfaring fra naturformidling end den almindelige skole. Så jeg har følt, siden jeg dimitterede, at jeg står mellem to stole."*

Lærer, kvinde, 27 år, arbejdsløs i 15 måneder

der er en del med en pædagogbaggrund, som ønsker at arbejde som lærer, og en del med lærerbaggrund, som ønsker at arbejde som pædagog. Flere af disse oplever imidlertid, at deres uddannelse er i vejen for et sådant skifte.

En anden interessant observation er, at hele 25 % ønsker at arbejde med noget andet end traditionelt pædagog- eller lærerarbejde i deres næste job. En mindre andel af dette 'andet' er dog relateret til deres uddannelse (f.eks. mentor og handicapvejleder), men det meste dækker over ønsker, der også ville

*"Jeg var træt af konflikter inde i pædagogverdenen, og mit hjerte brænder bare mere for detailhandel."*

Pædagog, mand, 42 år, arbejdsløs i 15 måneder

kunne dækkes af medarbejdere med øvrige uddannelsesbaggrunde. At ikke alle ønsker klassiske pædagog- og/eller skolelærerjobs kan skyldes flere forhold. For nogle vedkommende skyldes det, at de ikke følte sig kompetente til det tidligere job, at der er knyttet dårlige oplevelser til det, eller eksempelvis fysisk nedslidning. 11 % begrundet brancheskiftet med fysisk eller psykisk sygdom, og 11 % af dem, som ønsker sig et anderledes job, siger eksplicit, at de er kørt sur i lærerjobbet. Hele 16 %, af dem, som ønsker at arbejde med noget andet, begrundet det med, at de gik ned med arbejdsrelateret stress i deres tidligere job. Dette gør sig i særlig grad gældende blandt pædagogerne. Adskillige af deltagerne argumenterer i den forbindelse også for et ønske om bedre normeringer i daginstitutionerne – både i forhold til at øge sandsynligheden for at få job, og i forhold til at når de så får det, ikke går ned med eksempelvis stress. Enkelte fremhæver, at de mener, at samfundet er begyndt at se mere negativt på henholdsvis pædagoger og lærere.

I forlængelse af ovenstående er det værd at bemærke, at nogle af deltagerne – både fra BUPL-A og LAKA helt har afskrevet ønsket om at være skolelærer eller pædagog (4 % i alt). Dette kan skyldes flere forhold. Størstedelen af deltagerne i nærværende undersøgelse har været arbejdsløse i mere end 6 måneder, og for at minimere fremtidige afvisninger, kan der opstå et ønske om at finde job i

en anden profession, da man, på baggrund af de mange afvisninger, har vurderet, at arbejdsgivere ikke opfatter en som kvalificeret til henholdsvis pædagog- eller lærerarbejde. En del af deltagerne giver udtryk for, at de ikke har den rigtige erfaring og/eller fagkombination til de opslåede stillinger. Sidstnævnte forhold gør, at de får mange afslag, hvilke så igen kan betyde, at de får lyst til at søge væk fra professionen.

*"Institutionerne skriger på flere hænder! Det er trættende hele tiden at høre fra Christiansborg, at der skal være flere uddannede pædagoger i institutionerne, men fordi de sparer konstant, så har institutionerne kun råd til at ansætte pædagogmedhjælpere. Det er frustrerende. Det føles nogle gange, som om man havde bedre chancer, hvis man ikke havde taget uddannelsen. Sådan burde det jo ikke være."*

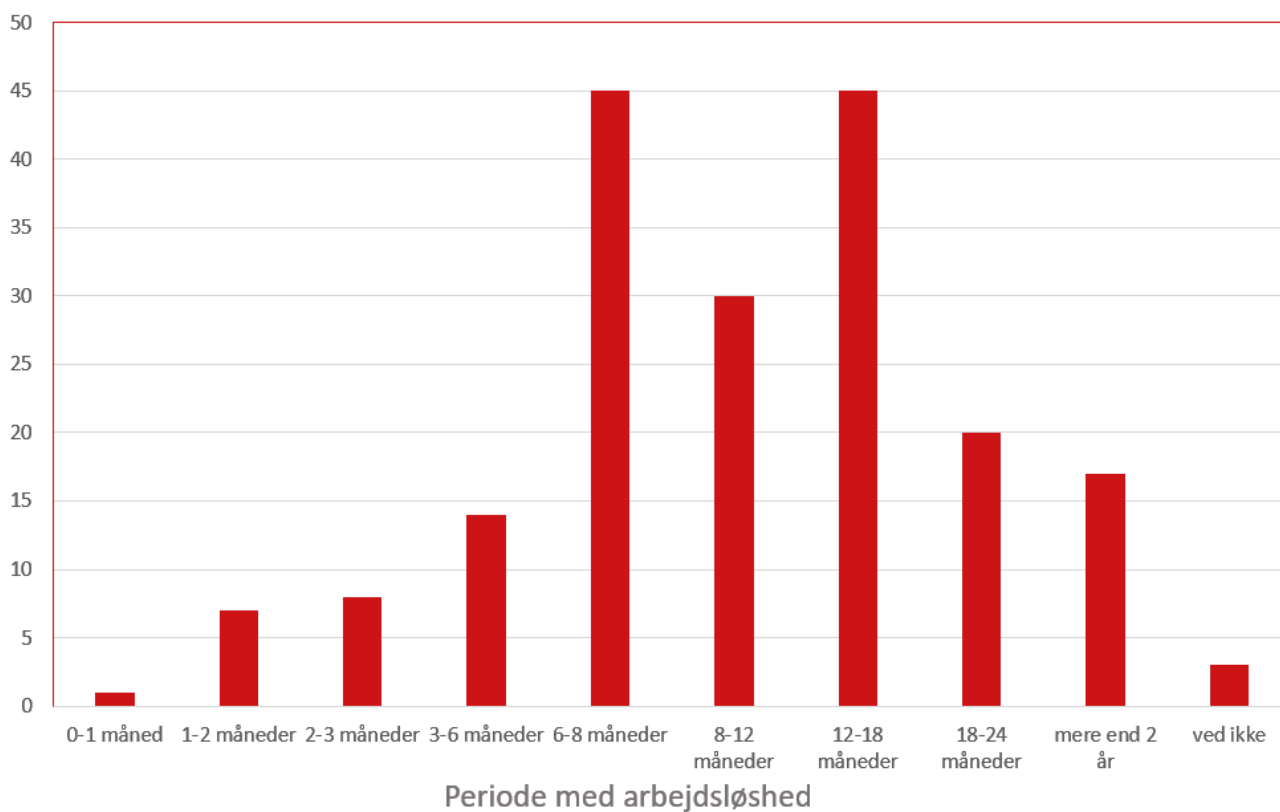
En yderligere årsag til variationen mellem tidligere job og ønsker om det næste, kan være det spørgsmål, vi stillede i undersøgelsen. Det var formuleret som "Hvilken stilling vil du helst varetage i dit næste job?". Dette kan muligvis for nogen lyde, som om der spørges ind til deres drømmescenarie. Dog lader der ikke til at være nogen, som har haft urealistiske ønsker.

## 1.5. Arbejdsløshedsperiode

Deltagerne i undersøgelsen skulle have været ledige i minimum 6 måneder for at kvalificere sig til at være med. På trods af det er der nogen, som angiver, at de har været ledige i kortere tid og dermed ikke burde høre under termen 'langtidsledige'. At de har afkrydset sig selv som ledige i mindre end 6 måneder, kan på den ene side være en tilfældighed, men det kan også skyldes, at de i perioden har haft vikar- eller deltidsarbejde, eller været i praktik eller i job med løntilskud. Alle disse kvalificerer sig alligevel til den objektive term 'arbejdsløshed', som blot refererer til, at man er tilmeldt jobcentret som ledig. At de har angivet, at de har været arbejdsløse i mindre end 6 måneder, kan skyldes, dels at de selv har en anden definition af arbejdsløshed, dels at der er en vis skam forbundet med termen arbejdsløs og langtidsledighed. Dette kan få deltagerne til at begrænse brugen af termen 'arbejdsløs' og/eller ændre opfattelsen af hvad termen betyder, og dermed hvor lang tid de faktisk har været det.



## Antal respondenter

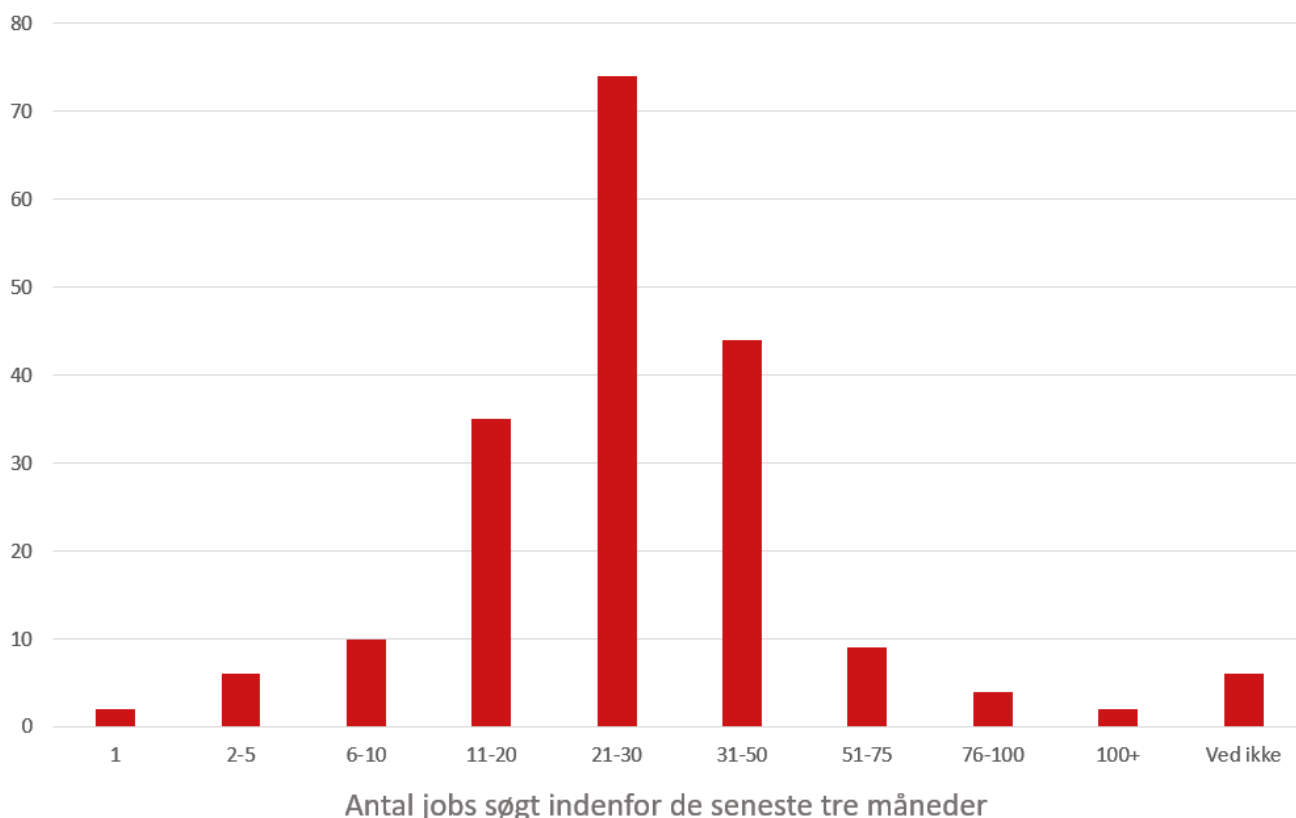


Figur 4: Figuren viser varigheden af respondenternes ledighed

I forlængelse af ovenstående er det væsentligt at være opmærksom på, at der er stor forskel på, hvor mange jobs deltagerne lykkes med at søge, samt hvor mange jobsamtaler de faktisk bliver indkaldt til. Det fremgår af hhv. figur 5 og 6.



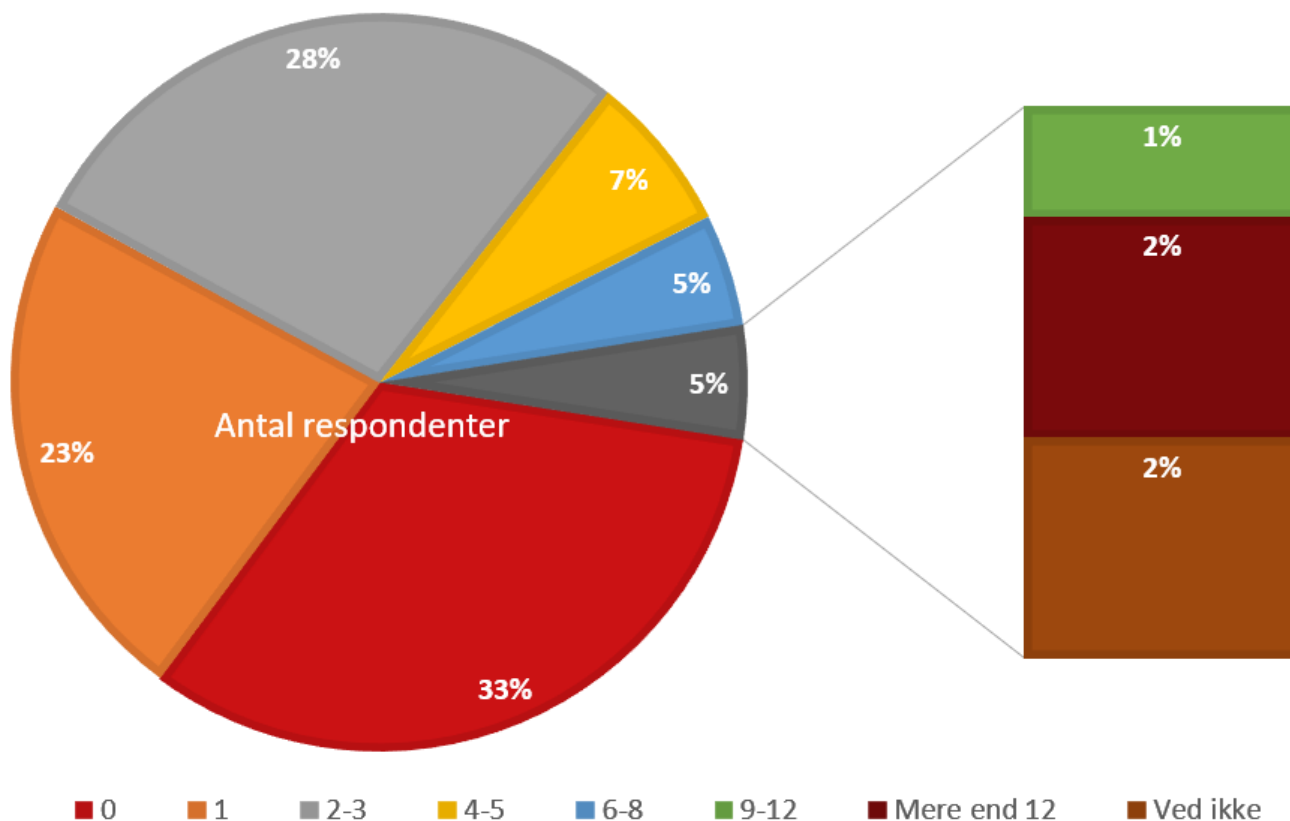
## Antal respondenter



Figur 5: Figuren viser antallet af søgte jobs indenfor de seneste tre måneder.

En stor del af deltagerne (33 %) svarer, at de ikke har været til nogen jobsamtaler inden for de seneste tre måneder. Hertil kommer de 23 %, som kun har været til én jobsamtale i samme periode. Sandsynligheden for at komme til jobsamtaler er med andre ord ikke særligt stor. Dette er på trods af, at deltagerne i gennemsnit rapporterer, at de har sendt næsten 30 ansøgninger i selvsamme periode. 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 få en idé om, hvad de primære årsager er, for der kan være mange grunde (ansøgninger, CV, psykologiske forhold, valg af arbejdspladser mm.). Vi vender tilbage med potentielle anbefalinger i kapitel 3.





Figur 6: Figuren viser antallet af jobsamtaler som respondenterne har været til de seneste tre måneder

Man kunne have en umiddelbar hypotese om, 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. Dette kan imidlertid ikke bekræftes ud fra nærværende undersøgelse.

## 1.6. Omstændighederne som den primære forklaring på den fortsatte arbejdsløshed

I undersøgelsen stillede vi et spørgsmål om, hvad deltagerne mente, der skulle til for at øge sandsynligheden for, at de kom hurtigere i job. Næsten uden undtagelse har alle påpeget omstændigheder, der primært ligger uden for deres egen kontrol at gøre noget ved. De primære fortællinger handler om, at der eksempelvis skulle være bedre normeringer i institutionerne, at det skulle være lettere at komme i virksomhedspraktik, at arbejdsgivere skulle mere åbne for at ansætte folk uden så meget erfaring mfl.

I forhold til sidstnævnte, så begrundes mere end en tredjedel af deltagerne, at arbejdsløsheden med for få jobferinger (hvilket man selvsagt ikke kan gøre noget ved, når man ikke har et job). For så

vidt dette stemmer overens med arbejdsgivernes begrundelser, er dette et paradoks, når man tænker på, hvor lidt tidligere erfaringer faktisk siger om kommende jobperformance<sup>3</sup>.

8 % af deltagerne fremhæver, at der skulle være bedre mulighed for at få individuel sparring og coaching fra f.eks. A-kasserne. Selvom disse 8 % indirekte siger, at de selv skulle udvikle sig, så places ansvaret for, at det ikke sker, tilsyneladende i omstændighederne (her: A-kasserne). Kun 12 % fremhæver, at årsagerne primært ligger hos dem selv, og i denne gruppe beskrives årsagen primært som, at de skulle begynde at søge bredere, eller være endnu mere opsøgende. Sådanne begrundelser kan dog relateres til det (manglende) overskud, mange arbejdsløse oplever. Dermed er det ikke individet, men omstændigheden som arbejdsløs, der opleves som en barriere for at gøre mere i forhold til at komme i job.

At deltagerne fokuserer på omstændighederne, når de tænker øget sandsynlighed for job, handler ikke nødvendigvis om ansvarsfralæggelse. Det handler snarere om, at arbejdsmarkedet er opbygget, således at særligt CV'et bruges som adgangsbillet til nye jobs. Dette er en grundlæggende systemfejl i forhold til rekrutteringer, idet CV'et kun har en begrænset evne til at forudsige folks jobperformance. Det samme gør sig gældende, når det kommer til jobsamtaler, hvor det også er yderst begrænset, hvad man kan udlede om kandidatens fremtidige jobperformance. På trods af dette er både CV og jobsamtale meget typiske og klassiske metoder til at udvælge kandidater. Dette kan bedst betragtes som en systemfejl, og det er derfor heller ikke arbejdsgiverens skyld, selvom arbejdsgiveren dog har mulighed for at gøre noget andet, når de rekrutterer. Dette ville imidlertid forudsætte, at de er bekendte med de problemer, som er indlejret i de traditionelle rekrutteringsmetoder. I afsnit 3.2. vender vi tilbage til, hvordan en jobsøger kan vende nogle af disse såkaldte systemfejl til egen fordel.

## 1.7. Hvilken betydning har selve langtidsledigheden?

Når folk har været arbejdsløse i en længere periode, kan der ske noget dels med dem selv, dels med omgivelsernes opfattelse af dem.

<sup>3</sup> Læs evt. mere herom her: <http://lundmann.dk/nej-du-har-ikke-brug-for-en-kandidat-med-det-rigtige-cv/>.





Når arbejdsgivere ser, at ansøgeren er stoppet på det sidste job for lang tid siden, kan han/hun være tilbøjelig til at projicere forskellige antagelser omkring det manglende job over på kandidaten, og

*"Det er svært, at virke begejstret på skrift og til samtaler, når det er to år siden, jeg sidst arbejdede med børn. Jeg ved at jeg er god til mit fag. Jeg kan min teori bedre end de fleste, men erfaringen blegner, fordi jeg ikke bruger den. Derfor føler jeg, som om jeg lover, noget som jeg ikke kan holde, når jeg skal besvare spørgsmål til samtaler."*

Lærer, mand, 38 år, arbejdsløs i 21 måneder

disse projektioner kan være mere eller mindre negative – for eksempel: "Er der et hul i CV'et, fordi medarbejderen er gået ned med stress, og er han/hun dermed ikke robust nok?"; "Skyldes det, at vedkommende blev fyret fra sin stilling, og hvordan kan det være, at han ikke allerede har fundet et nyt job?"; "Er det, fordi han/hun er mærkelig?"; "Er han/hun psykisk ustabil?" osv.

Selvom der kan være mange gode forklaringer på, at man er arbejdsløs, så vil arbejdsgiveren være mere tilbøjelig til ovenstående tanker, hvis ansøgeren har været arbejdsløs i længere tid. Der kan med andre ord starte en ond cirkel. Jo længere tid man har været arbejdsløs, des længere tid vil man forblive arbejdsløs.

Ovenstående tanker fra arbejdsgiveren kan også føre til en selvopfyldende profeti: Jo længere tid man går arbejdsløs, des mere vil man vænne sig til at være "en, som ikke er i arbejde". Det kan være, at selvbejdende tanker omkring arbejdsløsheden begynder at fylde mere og bliver integreret i jobsøgerens øvrige tanker også. Hvis man samtidig isolerer sig, vil man også blive dårligere til at begå sig socialt, fordi man ganske simpelt ikke bliver holdt i træning. Lang tids arbejdsløshed er med andre ord sjældent godt i forhold til at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Ikke desto mindre er der flere muligheder for at bryde nogle af de negative opfattelser og mønstre, hvilket vi vender tilbage til i kapitel 3.

## 1.8. Alderen har en indirekte betydning på chancen for arbejde

I undersøgelsen fra efteråret 2017 blev alderen fremhævet som en negativ faktor i forhold til at komme i arbejde, blandt de fleste af deltagerne. Langt størstedelen af deltagerne i nærværende undersøgelse italesætter imidlertid ikke alderen som noget, der har en negativ indvirkning på deres arbejdsløshed. Heller ikke når de bliver direkte adspurgt om det. Faktisk siger flere, at de mener, de har en rigtig god alder. Men blandt cirka 21 % af deltagerne har alderen dog en betydning for oplevelsen af den fortsatte arbejdsløshed. Deltagerne fremhæver særligt to forhold i deres forklaringer: 1) en del af kvinderne på omkring 30 år fremhæver, at de er i den fødedygtige alder, og at dette kan spille negativt ind på arbejdsgiverens interesse. Hvis de var ældre, ville denne forståelse formentlig ikke komme til udtryk i lige så høj grad. 2) En anden del mener, at den primære årsag til, at de bliver



fastholdt i arbejdsløsheden er, at de simpelthen har for lidt erfaring pga. deres alder (en tredjedel forklarer dog deres arbejdsløshed med for lidt erfaring, men kun en mindre del af disse fremhæver eksplicit, at det skyldes deres alder). I forhold til arbejdsløse på 50+ er opfattelsen af alder som en negativ faktor dog relativt begrænset i nærværende undersøgelse og har som antydnet kun en indirekte betydning for deres oplevelser.



## KAPITEL 2: PSYKOSOCIALE FORHOLD

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

For hele 82 % af deltagerne har arbejdsløsheden haft en udpræget negativ påvirkning på deres liv. Cirka 5 % af deltagerne rapporterer imidlertid, at det har været dejligt at have mere tid til familie og venner, at det har været rart at få en pause fra arbejdsmarkedet, bruge tid på at finde ud af hvad man vil mm. I citatet nedenfor ses det mest udprægede eksempel på positivitet pga. arbejdsløsheden.

*"Uden for det pædagogiske felt er det, som om at de pædagogiske begreber og værdier ikke eksisterer, og man bliver i høj grad overladt til sig selv, hvor det kan være utrolig svært at have succesoplevelser. Nedturen er en reel og uhyggelig ting."*

Pædagog, kvinde, 30 år, arbejdsløs i 15 måneder

*"Arbejdsløsheden har gjort mig sundere i krop og sind. Der er tid til at tage ansvar for mit eget liv. Jeg er blevet bedre til at planlægge min tid og at hjælpe mine medmennesker med at planlægge deres. Jeg er blevet bedre til at hilse på folk i bussen eller på gaden- stoppe op og kommentere mine medmenneskers gøren og laden (også de fremmede). Jeg har sat mit liv i perspektiv og forstår bedre end nogensinde før fordele og ulemper ved et langt uddannelsesliv, samt faldgruber og "flyvegruber" i et velfærdssamfund. Jeg har haft tid til at være far til min datter. Med andre ord har jeg på en masse områder skabt grobund for, at kunne bidrage positivt til det samfund jeg har så mange komplekse følelser for."*

Lærer, mand, 41 år, arbejdsløs i 15 måneder

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 på arbejdsløsheden kan med andre ord ikke i sig selv sige noget kvalitativt om den enkeltes oplevelse af at være arbejdsløs. Som nævnt er langt størsted-

*"Det er en daglig kamp at prøve at holde modet oppe og bevare optimismen, imens der er en stemme, der fortæller mig, at jeg ikke er noget værd, at jeg aldrig bliver det, og at jeg ikke kommer i arbejde igen, selvom jeg gerne vil. At være arbejdsløs er en nedadgående spiral, som det kun bliver støt sværere at håndtere."*

Pædagog, kvinde, 30 år, arbejdsløs i 15 måneder



len af deltagerne er påvirket negativt af arbejdsløsheden. Hvilke oplevelser der er de primære, varierer selvsagt fra respondent til respondent<sup>4</sup>.

## 2.1. Økonomiske problemer som følge af arbejdsløsheden

Det er klart, at den økonomiske situation og usikkerhed som arbejdsløs også bidrager negativt til de arbejdsløses oplevelser. 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 ellers kunne 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.

Dog fremhæver kun 13 % af deltagerne specifikt de økonomiske problemstillinger, som det at være arbejdsløs også foranlediger. At det "kun" er 13 %, der fremhæver dette, kan imidlertid skyldes, at man antager, at alle godt ved, at den økonomiske situation spiller negativt ind, hvorfor man ikke føler behov for at nævne det.

## 2.2. Kontrol påvirker negativt

I tillæg til de negative personlige perspektiver kommer desuden frustrationer og stress som følge af en følelse af at blive (over-)kontrolleret af myndighederne (8 % af deltagerne giver eksplicit udtryk for, at de oplever dette).

Dette betyder ikke, at det nødvendigvis kun er 8 %, der er frustreret over det, men blot at 8 % uopfordret har skrevet om det. Det at føle sig kontrolleret kan bidrage til den i forvejen oplevede følelse af f.eks. at være uegnet og mindreværdig. Hvis kontrollen samtidig opleves som bureaukratisk og svær at gennemskue, så kan den endvidere bidrage

*"Det er meget skræmmende at få brev, hvor der står "Nu udløber dine dagpenge snart!", når man kæmper så hårdt for at komme videre. Jeg ville foretrække et møde frem for et brev."*

Pædagog, kvinde, 43 år, arbejdsløs i 21 måneder

<sup>4</sup> De mest fremtrædende af disse negative konsekvenser er fald i selvværd, ensomhed og isolation, følelsen af at blive set ned på af andre, samt stress. Herudover opleves eksempelvis håbløshed, meningsløshed, angsten for fremtiden, depression, vrede, rastløshed, skuffelse over potentielle arbejdspladser mfl. I forlængelse heraf fremhæver flere af deltagerne de fysiske og kognitive påvirkninger – søvnløshed, ondt i maven, nedsat energiniveau, øget eksem (kan være stressfremkaldt), øget vægt mm. Disse oplevelser stemmer godt overens med undersøgelsen af ledige på 50+ mere generelt.



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

*"Selvom man gør alt, hvad man kan, kommer man hurtigt til at føle, at man er kriminel. Jobcenteret tror ikke på, at man søger på livet løs. Jeg føler, at jobcenteret ikke rigtigt støtter en, og der opstår tit misforståelser. Et par dage efter et møde med jobcenteret kan man læse på sin jobplan, hvad man har snakket om til mødet, men det stemmer ikke overens med det, man faktisk har snakket om. Man bliver sur, vred og frustreret over situationen og kommer hurtigt til at miste mot."*

Pædagog, kvinde, 32 år, arbejdsløs i 7 måneder

ikke er god nok. I nærværende undersøgelse er der imidlertid ingen af deltagerne som ikke ønsker sig et arbejde – tværtimod, de er alle meget motiverede for at søge jobs. At man er motiveret, men føler at andre ser på en, som om man ikke er det, bidrager til frustration og lede.

Baggrunden for kontrol er, at man 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 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 system, som de arbejdsløse er underlagt, kan også være med til at minimere det sociale, meningsfulde indhold i deres tilværelse i øvrigt. For eksempel skal småjobs og frivilligt arbejde oftest kontrolleres og i mange tilfælde minimeres. Det gælder i de tilfælde, hvor de bliver opfattet som en mulig forhindring for idealet, nemlig at få et fuldtidsarbejde. Ulempen ved sådanne restriktioner er imidlertid, at

man som arbejdsløs kommer til at indgå i færre meningsfulde og sociale småjobs, bibe-skæftigelser og frivilligt arbejde. Restriktioner

*"Det har påvirket mig meget negativt at være arbejdsløs. Jeg føler mig til tider deprimeret og ked af at det endnu ikke har lykkedes mig at få et job. Jeg har så meget i bagagen jeg rigtig godt kunne tænke mig at komme ud og bruge. Jeg føler jeg svigter vores samfund. Og jeg føler at a-kassen ser sig ondt på mig. Selvom jeg ved de prøver at hjælpe mig i arbejde. At være arbejdsløs er den værste følelse og samtidig er økonomien elendig hvilket også spiller en stor rolle når jeg er på dagpenge."*

Pædagog, kvinde, 41 år, arbejdsløs i 21 måneder



for dette påvirker med andre ord livsindholdet negativt, hvilket heller ikke er befordrende for at komme tilbage i arbejde.

### 2.3. Generaliseret værdiløshed og sociale konsekvenser af arbejdsløsheden

De negative tanker og følelser, som er forårsaget af arbejdsløsheden, kan disponere for psykiske følgelidelser som f.eks. depression og angst. En stor del af deltagerne rapporterer, hvordan det "at få afslag på af-

slag" gør dem mere usikre på en række andre områder af livet. Det lader altså til, at de oplevelser som arbejdsløsheden har forårsaget, får mange andre aspekter af deltagerens liv – som ikke har noget med arbejdsløsheden at gøre – til at fremstå mere negative. Flere nævner eksempelvis, at de på alle livets facetter føler sig ubrugelige og værdiløse. Lige præcis sådanne generaliseringer bidrager også til en større grad af isolation og en generel devaluering af livet. Dette kan selvsagt gøre det endnu sværere at slippe væk fra arbejdsløsheden, fordi det bliver sværere at brænde igen-

*"Jeg får negative tanker om mig selv; kan jeg overhovedet noget? Hvis der er noget sådan en "situation" kan få en til, så er det at tvivle på sine egne kompetencer. Det er jo ren gift i forhold til at sælge sig selv i den ansøgning."*

Pædagog, kvinde, 35 år, arbejdsløs i mere end 2 år

*"Det skal ikke være en byrde for min kæreste at være sammen med mig, så selvom jeg snakker med hende om mine jobproblemer, så gør jeg det ikke hyppigt nok for mit velvære."*

Lærer, mand, 38 år, arbejdsløs i 21 måneder

nem i såvel ansøgninger som jobsamtaler, hvis man ser hele sit liv som værdiløst. Problemet med eksempelvis isolation er, at social støtte ville kunne virke lindrende i forhold til de negative tanker omkring det at være arbejdsløs.

Flere af deltagerne nævner netop, at arbejdsløsheden har isoleret dem, gjort dem mindre sociale, og flere savner både faglig og social kontakt til kolleger. De negative psykosociale effekter, herunder også f.eks. håbløshed og meningsløshed, kan gøre, at man mister modet og motivationen til at søge jobs, hvilket selvsagt minimerer sandsynligheden for igen at komme i job. 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".



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). Nogle af deltagerne bemærker, at det at få feedback på en afvist ansøgning/CV

naturligvis kan være godt for at udvikle sig. Ikke desto mindre kan der alligevel være en tilbageholdenhed i forhold til at bede om personlig feedback, da den netop kan blive opfattet for personligt, hvormed man bliver mere tilbøjelig til at generalisere afvisningen over på hele ens person, frem for kun at relatere den til den specifikke ansøgning.

*"Arbejdsløsheden er en stressfaktor. Jeg har altid haft arbejde. Det har også medført, at jeg er begyndt at tvivle på, om jeg er dygtig nok. Det har ført til skænderier i ægteskabet om evt. flytning til andre steder i landet. Men når man har skolesøgende børn, er det ofte svært at flytte og rive deres fundament op."*

Pædagog, kvinde, 26 år, arbejdsløs i 7 måneder

## 2.4. Personliggørelse af arbejdsløsheden

Som i undersøgelsen af de arbejdsløse på 50+ kan deltagerne i nærværende undersøgelse også have svært ved at distancere sig fra arbejdsløsheden, hvormed arbejdsløsheden personliggøres. I

*"Det er vigtigt, man ikke tager det personligt, men det kan være rigtig svært, så nogle gange beder jeg om ikke at få respons tilbage, fordi det kan være ekstremt hårdt."*

Lærer, kvinde, 36 år, arbejdsløs i 15 måneder

sidste rapport blev særligt skamfølelsen fremhævet. Flere af deltagerne beskriver også i nærværende undersøgelse en følelse af at skamme sig over arbejdsløsheden. I tillæg hertil fremhæver nogle af deltagerne særligt skyldfølelsen – en oplevelse af at man på den ene side selv er skyld i at

*"Jeg føler, at jobcenteret presser på for at få mig ud i job, men uden den store forståelse for, hvor svært det kan være. Det fylder rigtig meget for mig, at jeg ikke har noget job endnu. Jeg føler, at jeg gør noget forkert, og at jeg ikke er god nok. Til trods for at jeg har gjort alt, jeg er blevet foreslået og bedt om. Det er flovt at skulle indrømme, at man stadig går ledig."*

Pædagog, kvinde, 32 år, arbejdsløs i 15 måneder

være arbejdsløshed, og på den anden side en skyldfølelse af at man ikke gør nok i forhold til at slippe for arbejdsløsheden. Dermed opstår der dårlig samvittighed, hvilket selv sagt fjerner energi og fokus fra at søge jobs. En del



af denne skyld er foranlediget af det, deltagerne oplever som jobcentrenes, og til dels også A-kassernes, restriktioner og krav.

Arbejdsløsheden kan med andre ord blive opfattet som et personligt nederlag. Selv når den arbejdsløse ikke selv opfatter det som personligt, kan det stadig føre til isolering og skam, idet der er en opfattelse af, at omgivelserne kan henhøre 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 de arbejdsløses egen skyld og ansvar, at de er arbejdsløse. En medvirkende årsag til såvel diskursen om arbejdsløshed som til de negative selvoplevelser af arbejdsløsheden, kan ligeledes være, at antallet af arbejdsløse totalt set er relativt lavt. Derved bliver arbejdsløsheden muligvis opfattet som mere stigmatiserende.

Et nedsat selvværd kan også komme til udtryk i ansøgninger og ved jobsamtaler. Dette 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.

*"Lysten til at søge pædagogjobs mindskes. Jeg bliver mindre opsøgende, da det er nemmere at få et afslag på mail, end hvis jeg står derude. Jeg er blevet mere usikker, på mange områder i min dagligdag. Jeg tvivler på mig selv."*

Pædagog, mand, 36 år, arbejdsløs i 15 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.



## KAPITEL 3: 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, så har folk alligevel forskellige liv, forskellige interesser, forskellige coping-strategier, forskellige økonomiske forudsætninger osv. Dette gør påvirkningerne individuelle, og de tiltag, som man kan rette mod de arbejdsløse, må derfor skræddersyes så vidt muligt. Af samme grund er tiltagene i vid udstrækning også relevante for arbejdsløse, som ikke er langtidsledige.

### 3.1. Anbefalinger til A-kasser og jobkonsulenter

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

*3.1.1. Anerkendelse af problemerne.* I en rådgiversituation kan mange mennesker 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 (ved at fortælle at følelserne er en normal reaktion på en negativ omstændighed) 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 nogle perspektiver, som man nødvendigvis bærer med sig videre ind i f.eks. en ansættelse.

*3.1.2. 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.



**3.1.3. Mere coaching.** Flere af deltagerne efterspørger mere personlig kontakt til A-kasserne, gerne i form af coachingforløb. Dette er naturligvis et ressourcespørgsmål, 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.

**3.1.4. Øget specialisering af jobkonsulenter.** Det er selvsagt vigtigt at bruge tid på at uddanne jobkonsulenterne til at hjælpe med at skrive bedre ansøgninger og CV.

I betragtning af hvor få der bliver indkaldt til jobsamtale, skal dette selvfølgelig være et prioriteret område. Ikke desto mindre, er det ikke det eneste afgørende for at komme i job. En øget specialisering af A-kassernes konsulenter i forskellige områder af jobsøgningsprocessen kan være en metode til at tilbyde 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. Via en mere specialiseret tilgang, vil man kunne tilbyde en stærkere hjælp på de udvalgte områder, som den enkelte arbejdsløse har udfordringer på. En konsekvens af en sådan tilgang vil imidlertid også være, at man som arbejdsløs ikke i samme omfang er tilknyttet den samme konsulent. Samtidig vil man også skulle adressere den potentielle udfordring der ligger i, at jobkonsulenterne kan komme til at savne variation i sit arbejde.

**3.1.5. Mindre rådgivning og 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, og f.eks. aktivt skrive den arbejdsløses ansøgninger. Der er netop ingen grund til at uddanne den arbejdsløse i dette, da det ikke kommer til at være en del af det arbejde, som vedkommende vil skulle varetage, når han/hun kommer i job.

**3.1.6. 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. 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.



*3.1.7. Organisering af socialt betonedede aktiviteter for de arbejdsløse.* En del af deltagerne oplever, at deres sociale netværk er blevet mindre pga. deres arbejdsløshed. Flere af dem nævner også, at dette har en væsentlig indvirkning på at fastholde dem i deres arbejdsløshed.

*"Til et fællesmøde hos BUPL sad jeg pludselig sammen med andre, der satte ord på deres følelser. Følelser, jeg også sad med. Det var faktisk en lettelse, for jeg var pludselig ikke alene. Der var pludselig nogen, der forstod mig. Det gør dem derhjemme nemlig ikke. Det er jo nærmest en irritation for dem, at jeg ikke bare lige finder mig et job, hvilket også er en indstilling, der går ondt på mig."*

Pædagog, kvinde, 35 år, arbejdsløs i mere end 2 år

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, 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. Facilitering af sådanne workshops vil muligvis kræve en opkvalificering blandt A-kassens jobkonsulenter.

*3.1.8. 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. Via brugen af case-opslag, vil arbejdsgiveren også kunne bruge A-kasserne som en let adgang til at få testet kvalifikationerne hos medlemmerne. A-kasserne kunne muligvis også spille en mere aktiv rolle i dialogen med kommunerne, som for de fleste medlemmer er den primære arbejdsplads.

*3.1.9. Samarbejde med andre A-kasser.* For visse af deltagerne kan en del af arbejdsløshedsproblematikken bunde i et ønske om at skifte til en branche, hvor de har mindre erfaring. Dertil kommer den del af deltagerne, som har mistet håbet om et job i deres egen branche. 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. Blandt deltagerne i nærværende undersøgelse ønsker flere at skifte fra lærer til pædagog eller omvendt. Samarbejdet i forhold til jobsøgning mellem netop LAKA og BUPL-A kan dermed være et første forsøg i forhold til at hjælpe de arbejdsløse til brancheskift.



*3.1.10. Kursuspakker i stedet for kurser.* Nogle af deltagerne 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 gruppen af langtidsledige. 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 skræddersyede til den nævnte gruppe – som eksempel kunne være det tiltag (+50 Turn Around), som LAKA, BUPL-A og DSA indledte i foråret 2017.

*3.1.11. Tilbud om ikke-joborienterede kurser.* Den hurtigste vej til jo, går ikke altid gennem viden om jobs og jobsøgning. Enkelte af deltagerne i undersøgelserne nævner, at det at modtage kurser i personlig selvudvikling, stress-håndtering, værdiafklaring mv. vil kunne have en positiv effekt på deres arbejdsløshed, fordi det netop kan være manglende afklaringer og viden om sådanne forhold, der kan være med til at fastholde dem i arbejdsløsheden. A-kasserne kan med andre ord forsøge sig med at tilbyde alternative kurser, som indirekte kan have en gavnlig effekt på arbejdsløsheden. Udover personlig og relationel udvikling, kunne der også afholdes madlavningskurser og lignende, for netop at skabe adspredelse og socialt samvær omkring noget andet end kun arbejdsløsheden.

*3.1.12. Mere fokus på deltidsjobs og midlertidige ansættelser.*

A-kasserne kunne i højere grad hjælpe de arbejdsløse til at gå mere målrettet efter (midlertidige) deltidsjobs, idet disse ofte kan være en indgang til et fuldtidsjob. Fra arbejdsgiverens perspektiv kan en sådan start være fordelagtig, idet man i så fald er mindre forpligtet over for medarbejderen.

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, som flere af deltagerne netop efterspørger.

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 skal være til fortsat rådighed for det, der bliver opfattet som et bureaukratisk system. Hvis man samtidigt skal følge de samme regler, som når man er 100% ledig, vil sandsynligheden for, at man tilbydes et fuldtidsjob være mindre.



**3.1.13. Færre restriktioner på deltagelse i frivilligt arbejde.** Selvom det på overfladen kunne se ud, som om deltagelse i frivilligt arbejde forhindrer den arbejdsløse i fuldtidsarbejde, så er det mere sandsynligt, at deltagelse i frivilligt arbejde vil have en positiv effekt – specielt for den langtidsledige. Dette skyldes flere forhold:

1. Ved at deltage i meningsfulde aktiviteter, mindskes risikoen for, at hele ens liv bliver opslugt af meningsløshed.
2. Når man deltager i frivilligt arbejde, er der oftest også en social komponent involveret. Dermed kan risikoen for ensomhed og isolation blive mindre.
3. Når arbejdsgivere kan være bange for at ansætte langtidsledige, så er en af begrundelserne at "de har været inaktive for længe". Ved at kunne skrive frivilligt arbejde på CV'et, kan man illustrere, at man holder sig aktiv.
4. Endelig vil man via sit frivillige arbejde også have en mere naturlig måde at indgå i forskellige netværk på. Netværk er netop en af de faktorer, som bidrager til at gøre det lettere at få nyt job.

Alt i alt vil en opmuntring til at indgå i frivilligt arbejde, kunne have særdeles gavnlige effekter på perioden for arbejdsløshed.

I forlængelse af det frivillige arbejde, og i forlængelse af ikke-jobrelaterede kurser, kunne man som A-kasse bruge de arbejdsløse selv og deres kompetencer i forhold til vidensdeling og kurser for de arbejdsløse. Ved at bruge de arbejdsløse selv som kursus- eller oplægsholdere, vil man tilbyde en større mening til de arbejdsløse, ligesom man vil kunne bruge de ressourcer, der allerede er til stede i A-kassen.

## **3.2. anbefalinger til arbejdsløse**

En del af anbefalingerne, som er henvendt til A-kasserne, kan naturligvis også bruges til inspiration for den arbejdsløse selv 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.

**3.2.1. Generelt arbejde med selvværdet.** En del af deltagerne 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 coaching, 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 f.eks. lægen finder en berettiget til tilskud, til f.eks. psykologbehandling, via sygesikringen.

*3.2.2. 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 negative tilstand som vedvarende, f.eks. pga. en overbevisning om, at man ikke er god nok, så vil der også være en øget risiko for at opleve håbløshed. Folk forandrer sig imidlertid. Selv de negative følelser i forbindelse med arbejdsløsheden bevidner netop dette (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 sig selv som foranderlig også vil kunne føle mere håb og bedre selvværd. Det er naturligvis en svær proces at begynde at ændre på sine egne selvopfattelser, hvilket derfor ofte kan kræve ekstern hjælp fra f.eks. psykolog, psykoterapeut, coach eller tilsvarende.

*3.2.3. Reducere fordommene om langtidslidende.* En del arbejdsgivere kan have fordomme omkring langtidslidende medarbejdere – jf. afsnit 2.4 Når man som ansøger kender til de potentielle fordomme, så kan man bedre forberede svar på sådanne antagelse, og iscenesætte sig selv som en, der netop ikke bekræfter disse fordomme. Her vil øvelser, f.eks. i form af rollespil, også være oplagte.

*3.2.4. 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 langtidslidende (uden nødvendigvis at spørge direkte ind til det). Dertil kommer, at man kan skabe et indledende indtryk, som kan præge arbejdsgiveren positivt i forhold til kandidaten. Dette skyldes, at mange arbejdsgivere 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.

Imidlertid kan mange 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 behøves med andre ord ikke være sammen med nogen, som er relevante 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, plus at man får lejlighed til at øve sig på konkrete pointer og spørgsmål.

**3.2.5. Mere struktur i hverdagen.** En af grundene, til at selve arbejdsløsheden kan virke stressende, er, at man *hele tiden* er arbejdsløs – 24/7. Ved at skabe mere struktur omkring sin arbejdsløshedssituation – f.eks. ved at se selve arbejdsløsheden som et job – kan man give sig selv flere muligheder for at koble af, og dermed skabe bedre samvittighed. Som arbejdsløs mister man nemlig ofte en struktur i hverdagen: Du skal ikke længere stå op på et særligt tidspunkt, frokostpausen er ikke længere så præcist afgrænset, og der er heller ikke længere nogen bestemt struktur omkring løsningen af dine opgaver. Tingene flyder sammen, og tiden kan smuldre mellem fingrene. De negative følelser, som kan være forbundet med arbejdsløsheden, er således i udgangspunktet heller ikke afgrænset af tid og rum.

Mere struktur på hverdagen som jobsøgende kan derfor minimere risikoen for, at negative tanker bliver for overvældende. Man kan for eksempel afsætte specifik tid til specifikke aktiviteter, for eksempel kan en given mandag se sådan ud:

- Kl. 9-10 tjekker jeg jobsøgningsportaler
- Kl. 10-11 går jeg en lang tur
- Kl. 11-12 holder jeg frokostpause
- Kl. 12-13.30 skriver jeg ansøgninger
- Kl. 13.30-14 ringer jeg til en potentiel arbejdsgiver
- Kl. 14-14.30 udarbejder jeg en klar plan for, hvad jeg skal nå i morgen

At have en klar plan for dagen i morgen er en god ting i mange sammenhænge, da man i så fald ved, hvad man skal nå, og dermed kan evaluere, om man har nået nok. I den forbindelse er konkrete mål bedre end abstrakte mål, dels fordi man lettere kan vurdere, om man har nået det, man skulle, og dels fordi man så ikke skal indlede hver morgen med en forhandling med sig selv om, hvad man skal nå. Jo mere specifikt man kan italesætte sine gøremål, des bedre: I stedet for at udforme en plan om, at "i dag skal jeg skrive ansøgninger", kan det være bedre at sige: "I morgen skal jeg sende en ansøgning til Stormarksskolen om en stilling som lærervikar". Hvis man har mulighed for det, kan det også være en fordel at skrive ansøgninger et andet sted end derhjemme. Det kan for eksempel være på et bibliotek, hos A-kassen, jobcentret, eller måske har man mulighed for at låne eller leje



en kontorplads et sted. Grunden til, at man ikke (kun) bør sidde derhjemme, er, at det bliver lettere at afgrænse, hvornår man søger jobs, og hvornår man har fri.

Hvis indholdet i hverdagene er struktureret, er det langt lettere at vurdere, om man har gjort det, man føler, man skulle nå, hvilket minimerer risikoen for, at man konstant kommer til at føle, at man ikke gør nok. Det at nå sine mål har i sig selv en motiverende effekt, idet succes ofte defineres, ved at man når sine mål. I den forbindelse er det derfor helt centralt, at målene er realistiske og overkommelige, for hvis de ikke er det, kan de blot bidrage til en følelse af, at man ikke gør det godt nok. Hvis ikke man føler, at man når sine mål, bør man sænke sit ambitionsniveau. Det er nemlig meget vigtigere at have succesoplevelser end at nå lidt mere. Aktiviteter sammen med andre – der for eksempel også søger nyt job – kan bidrage til, at man fastholder sin struktur og realistiske ambitioner.

### *3.2.6. 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

*"I mit sociale netværk har jeg gjort et stort arbejde i at finde de mennesker, der støtter mig og giver mig kærlige skub i den rigtige retning. Jeg har bl.a. lært at tænke 'de mennesker, der kommer med gode råd, lever de selv et liv, som jeg godt kunne tænke mig?' På den måde kan jeg sortere i de råd og udtalelser folk kommer med."*

Pædagog, kvinde, 30 år, arbejdsløs i 7 måneder

kan bidrage til, at man ikke lader situationen som arbejdsløs fylde hele ens liv, og dermed minime-

*"Jeg snakker med mine gamle kammerater fra seminariet, som står i samme situation, eller som har gjort det. Det hjælper at vide, at man ikke er alene i en kedelig situation."*

Pædagog, kvinde, 33 år, arbejdsløs i 10 måneder

res 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.

### *3.2.7. Motion og natur.* Flere af deltagerne 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 deltagere, at ture i naturen kan have en lindrende virkning på frustrationerne, hvilket skyldes, at dette kan bidrage til at skifte fokus væk fra de mere negativt ladede aspekter af arbejdsløsheden.







**LUNDMANN** udfører kvalitative organisations- og arbejdsmarkedsanalyser. LUNDMANN forestår desuden rekrutteringsprocesser i private og offentlige virksomheder. LUNDMANN rådgiver endvidere ledere og HR-afdelinger i forhold til optimering af rekrutteringsindsatser og -systemer; fra jobanalyser, behovsafdækning, assessment, udvælgelse og over til onboarding, talentudvikling og fastholdelse.



**LUNDMANN**

Larsbjørnsstræde 5B, 1. sal, 1454 København K • [info@lundmann.dk](mailto:info@lundmann.dk) • [www.lundmann.dk](http://www.lundmann.dk)