|  |
| --- |
| **Aalborg Universitet – Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde** |
| **Speciale** |
| **Har samfundsmæssige holdninger til ’seniorarbejdskraft’ betydning for det sociale arbejdes praksis?** |
| **En samtidsanalyse af de arbejdsmarkedspolitiske indsatser og lovgivning for medborgere >55 år, vurderet i et kritisk hermeneutisk perspektiv.** |
|  |

**Udarbejdet af: Michael Fürst, 2015**

**Studie nr. 20071132**

**Vejleder: Claus-Arne Hansen**

**Antal anslag: 227.628**

|  |
| --- |
|  |

**English summary**

[Summary 5](#_Toc426098878)

[**1. Indledning.** 7](#_Toc426098879)

[Tabel 1. Tilbagetrækningsovervejelser, fordelt på alder 9](#_Toc426098880)

[2. Opgavens undersøgelsesfelt 9](#_Toc426098881)

[3. Analyse af sprogets rolle i udviklingen af en kollektiv bevidsthed 10](#_Toc426098882)

[4. Arbejdstilbagetrækningens dilemmaer 13](#_Toc426098883)

[5. Emnevalg og problemstilling 14](#_Toc426098884)

[6. Den tredje alder – ’super-age’ samfundet. 16](#_Toc426098885)

[7. Arbejdshypoteser 19](#_Toc426098886)

[8. Overvejelser af begrundelsesformer. 19](#_Toc426098887)

[8.1. Induktion 21](#_Toc426098888)

[8.2 Deduktion 21](#_Toc426098889)

[8.3 Hypotetisk deduktiv metode 22](#_Toc426098890)

[8.4. Abduktion. 23](#_Toc426098891)

[9. Videnskabsteori – den kritisk hermeneutiske tilgang. 25](#_Toc426098892)

[Den kritiske hermeneutik. 27](#_Toc426098893)

[10. Problemstillingens taksonomi 28](#_Toc426098894)

[10.1. Mikro/individ niveau. 29](#_Toc426098895)

[10.2. Meso/institutionelt niveau. 30](#_Toc426098896)

[10.3. På makro/samfunds niveau. 30](#_Toc426098897)

[11. Opgavens afgrænsning og relevans i forhold til sociale problemer 32](#_Toc426098898)

[12. Problemformulering 33](#_Toc426098899)

[Har samfundsmæssige holdninger til ’seniorarbejdskraft’ betydning for det sociale arbejdes praksis? 33](#_Toc426098900)

[Formålet med opgaven er en samtidsanalyse af den arbejdsmarkedspolitiske indsats og lovgivning, som i forhold til midaldrende medborgeres egne overvejelser af forsat tilknytning eller tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, ud fra en kritisk hermeneutisk vinkel risikerer at positionere ’det grå guld’ i en samfundsmæssig marginalposition. 33](#_Toc426098901)

[13. Metodeovervejelser 33](#_Toc426098902)

[14. Tal om arbejdsløshed og offentlig forsørgelse i DK 37](#_Toc426098903)

[Tabel 2. Offentlig forsørgelse af 13-64-årige 37](#_Toc426098904)

[Færre trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet 38](#_Toc426098905)

[Tabel 3. Offentligt forsørgede, 16-64-årige, sæsonkorrigeret (Kilde Danmarks Statistik) 39](#_Toc426098906)

[15. Socialt arbejdes indsats til arbejdsmarkedets seniorer – hvilket regi? 40](#_Toc426098907)

[15.1. En kort beskrivelse af det danske velfærdssystem: 43](#_Toc426098908)

[Job- og aktiveringscentrenes forankring: Kommunale eller private jobcentre? 44](#_Toc426098909)

[16. Begreber og undersøgelsesredskaber. 46](#_Toc426098910)

[Tabel 3. Oversigt af udgangsmuligheder fra arbejdsmarkedet 47](#_Toc426098911)

[17: Planlagt tilbagetrækning 47](#_Toc426098912)

[Tabel 4: sammenhæng mellem tilbagetrækning, trivsel og tilfredshed 48](#_Toc426098913)

[18. Kønsforskelle i tilbagetrækningsmønstre 51](#_Toc426098914)

[Jobtilpasning i forhold til helbred. 53](#_Toc426098915)

[19: Indikatorer som medvirker til et tidligt arbejdsophør. 55](#_Toc426098916)

[Tabel 5: Betydningen af ubalance mellem indsats og belønning 55](#_Toc426098917)

[20. Analyse af ERI i forhold til ’følelsen af anerkendelse’ 56](#_Toc426098918)

[21. Socialt arbejdes indsats til arbejdsmarkedets seniorer – hvilket regi? 58](#_Toc426098919)

[22. En kort beskrivelse af det danske velfærdssystem 62](#_Toc426098920)

[Lovgrundlaget i Lov om Sygedagpenge 63](#_Toc426098921)

[23. Det politiske niveaus indflydelse på vores tilbagetrækningsalder. 65](#_Toc426098922)

[24. Efterlønsordningen - og betydningen heraf. 66](#_Toc426098923)

[Tabel 4: Antal efterlønsmodtagere ultimo året 1979 - 2010 68](#_Toc426098924)

[25. Hvem benyttede sig især af efterlønsordningen? 69](#_Toc426098925)

[Tabel 5. Højeste fuldførte uddannelse opdelt på efterlønsstatus. 70](#_Toc426098926)

[26: Strukturelle forholds betydning for tilbagetrækningsadfærd 71](#_Toc426098927)

[27. Velfærdskommissionen og dens anbefalinger 72](#_Toc426098928)

[28. Den politiske indsats, rettet imod seniorer. 73](#_Toc426098929)

[29. Forebyggelsesfonden 74](#_Toc426098930)

[Særligt om seniorjob: 75](#_Toc426098931)

[30. Betydningen af de seneste efterlønsreguleringer. 76](#_Toc426098932)

[31. Udbetaling af efterlønsopsparing 78](#_Toc426098933)

[32. Fænomenologiske betragtninger 80](#_Toc426098934)

[33. Lovgivningsmæssig forskelsbehandling, som følge af aldersbetinget eksklusion en Arbejdsløshedskasse. 84](#_Toc426098935)

[34. Betydningen af dagpengeperiodens halvering 86](#_Toc426098936)

[Tabel 7: A-kasse ledighed for HK medlemmer 87](#_Toc426098937)

[Tabel 8. A-kasse ledighed for akademiker-gruppen 89](#_Toc426098938)

[35. Har ledige ældre et problem i forhold til jobsøgning? 90](#_Toc426098939)

[Figur 9 beskæftigelsen for de + 55 årige, siden 2001 91](#_Toc426098940)

[36. Mænd sygdom og selvmord. 91](#_Toc426098941)

[36.1. Analyse af hvem som anvender læge, psykolog mm. 92](#_Toc426098942)

[37. Stigende alder for på arbejdskraft – aldersbyrde eller overset ressource? 93](#_Toc426098943)

[38. Den aldersmæssige befolkningsudvikling i det 21.århundrede 94](#_Toc426098944)

[39. Succesfuld aldring 96](#_Toc426098945)

[**40. Faktorer som bidrager til seniormedarbejderens forsatte ønske om at være tilknyttet til på arbejdsmarkedet.** 97](#_Toc426098946)

[41. Det sociale arbejde på arbejdspladsniveau 100](#_Toc426098947)

[41.1 Goffmanns indtryksstyring. 103](#_Toc426098948)

[42. MUS-samtalen som disciplineringsinstrument 106](#_Toc426098949)

[43. Vores kognitive-adfærdsmæssige handleberedskab 107](#_Toc426098950)

[44. Afsluttende kommentar 109](#_Toc426098951)

[Literaturliste: 112](#_Toc426098952)

# Summary

This master thesis deals with the value of a relationship with a working community. The value can be measured in relation to the recognition and esteem granted to a person from the family and the community, the workplace, colleagues and management and at the institutional level, we also are a part of. These values ​​are a part of the frame of reference by which an individual consider, understand, evaluate and assess oneself within.

Self-development and identity is reflected in our cognitive understanding and use of language. Or, as the phenomenologist Edmund Husserl (1859-1938) states, our understanding "is limited by the horizons of time and space, where things appear in their concrete opinion and experience structures".

The master thesis hypothesis is that societal attitudes to age and senior labor is important for the social work practice.

The master thesis wants to investigate whether age has an independent importance to keep a job or if you are unemployed, to reacquire work.

The master thesis audience is senior employee, the middle-aged person who looks back on his many years of labor market. In terms of age, he finds himself in the middle of his life. He still has a number of working years left until he can retire.

Because senior employee's social attraction seems to depend on his education, work, social position and networks, with the use of a Pierre Bourdieu concept 'is reflected in his cultural, social and economic capital', his possession of these values ​​may decide how far in midway of his life he will assess himself as belonging to the group of reserve labor, which society chooses to hire and fire, depending on the economic climate - or he belongs to the social segment characterized as a group of important or significant individuals labor market will always demand.

In a critical hermeneutic approach can be seen the possibility that there is a social problem.

The social work concrete efforts towards the less attractive senior employee, seems less than for younger groups of employees. Community services are largely limited to financial compensation, e.g. the early retirement scheme, instead of the offer of training, further training or a healthier work environment. Offers formally exist, but in fact are not being sufficiently utilized.

The senior begins to doubt his own labor skills or competencies. If he is at work he will probably change his behavior towards management and colleagues. He may become more cautious or unsure and trying even more to adapt to and comply with workplace norm culture.

According to the hypothesis the senior shares the perception of himself with the surrounding community's standard culture. Subsequently he sees, understands, defines and describes himself as a mature or aging workforce, with a declining attraction of society.

If he is low-skilled, it is more likely that his skills are outdated and besides that, his physical work has resulted in a wear on the body, which has left him with a failing health. This aging citizen has to consider his future economy, including the opportunity to transfer to early retirement, a flexible- or a senior job.

**1. Indledning.**

Arbejdsidentitet og personlighed har gensidig indflydelse på, hvorledes vores liv former sig. Måske i større grad end vores familie/privatliv. Uanset om vi lever i parforhold, har stiftet familie eller bor alene, er vores arbejdsliv og den adfærd, vi udviser og udvikler i samvær med kolleger, kunder eller klienter, en vigtig markør for os selv såvel som for vores omverden. Valget af uddannelse, fag og arbejdsfelt efter ungdomsårenes obligatoriske grund- eller enhedsskoleforløb får altovervejende betydning for et menneskes efterfølgende udvikling, i forhold til vedkommendes identitet, selvforståelse og selvbillede. I positiv sammenhæng udvikles eller styrkes vores selvagtelse og selvtillid. I en negativ sammenhæng kan en dårlig arbejdsidentitet, enten som følge af et forkert valg af uddannelse eller fag, betyde manglende udfordringer eller anerkendelse, hvilket kan påvirke vores selvværd, med risiko for mindreværd og negativt selvbillede. Vores arbejdsliv repræsenterer således en vigtig identitetsmarkør, et frontstage billede, hvormed vi fremstiller os selv i forhold til vores omgivelser.

I en kritisk-hermeneutisk optik etablerer vores egen såvel som vores omgivelsers forståelseshorisont sig videnskabsteoretisk på den forforståelse, de fordomme eller normative anskuelser (Højlund & Juul, 2005, s. 14), i hvilken optik vores omgivelser vurderer os ud fra vores opnåede samfundsmæssige position, vores traditioner og levede liv. Derved vurderes eller vægtes vi - henholdsvis med anerkendelse eller afvisning - i vores nærområde (af naboer og bekendte), snarere for vores status og position på arbejdsmarkedet, end for vores egenskaber som privatperson.

I forhold til et menneskes dannelse og anerkendelse, fremstår vores arbejdsidentitet som et produkt af den solidariske sfære, dvs. kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber(Honneth, 2003), hvorved det har bevaret sin ’oprindelige struktur’ og styrke som et væsentligt element i et samfunds sammenhængskraft. På den ene side er mennesket et historisk produkt af dets levede historie, dets ’væren i verden’ (Heidegger 1999; Gadamer 2004 i: Søren Juul 2010), hvorved omverdenens vurderinger eller fortolkninger af et individs personlighed i den solidariske sfære aldrig blive værdi- eller fordomsfri.

”Anvendelse af refleksiv tænkning betyder i denne sammenhæng en bestræbelse på at inddrage så mange forskellige perspektiver som muligt på en situation”,(Payne, 2006, p. 52) eksempelvis af forholdet mellem en arbejdsgiver, arbejdstager og sidstnævntes sociale netværk. Anvendelse af kritisk tænkning vil yderligere i udgangspunktet ikke tage den aktuelle sociale orden for givet, men efterstræbe social forandring”. (Ibid.)

Hvis vi betragter et begreb som ære, benyttedes det i feudale samfund som en differentieringsmekanisme til at sortere individer i forhold til deres oprindelse og slægtskab. Tilhørsforholdet til en familie eller slægt formidlede henholdsvis medfødte privilegier eller medfødte stigmatiseringer. I moderne tid er æresbegrebet blevet erstattet af begrebet anerkendelse, som fungerer som individuel normativ referenceramme i såvel privatsfære (blandt familie og venner) som i det omgivende samfund. Skiftet fra et æres- til anerkendelsesbegreb betyder i et moderne samfund, at det fortrinsvis er omgivelserne, i kraft af individets individuelle præstationer frem for slægtskab, der sætter normer for, hvem og hvad der kan anerkendes.

Hvad angår privatsfæren, har tidligere tiders normative anskuelser af ’kernefamilien’ som institution i det moderne samfund ændret sig radikalt. Ægteskabet som ramme for en familie med fællesbørn har i de seneste generationer undergået radikale ændringer, uden tvivl som følge af kvinders indtog på arbejdsmarkedet med deraf følgende mulighed for selvforsørgelse, hvorved ægteskabsindgåelse, som den tidligere altdominerende forsørgelsesinstitution for kvinder i det postmoderne samfund synes at have mistet sin økonomiske betydning. Den voksende singlekultur eller eneforsørger kultur kan i denne sammenhæng ses som en direkte følge af begge køns lige mulighed for økonomisk selvforsørgelse. Måske som følge af tabet af et klassisk familieideal antages begge køns arbejdsidentitet kompensatorisk at have øget sin betydning som dannelsesideal for borgere i et moderne samfund?

Opgaveskriverens ønske med dette speciale er at rette fokus på de tanker eller overvejelser omkring hvordan fremtiden vil forme sig, når arbejdslivet nærmer sig sin afslutning. Tanker som hyppigt opstår ’midtvejs i livet’, dvs. hos midaldrende borgere (se tabel 1). Samfundsmæssigt (politisk såvel som opinionsmæssigt) opfattes midaldrendes forhold til arbejdsmarkedet ofte som en type ’seniorarbejdskraft’ efter 45-års alderen, efter hvilket tidspunkt der hersker forskellige opfattelser af den midaldrende aldersgruppes arbejdskvalifikationer. Opfattelse kan i den forbindelse anses som ’dekvalificerende’ holdninger. Det er nærliggende at undersøge de generative mekanismer bag disse diskurser, eksempelvis hvorvidt disse opfattelser interagerer med seniorers egne erfaringer og eget selvbillede, herunder om opfattelse og diskurs deles og fortolkes af seniorerne selv (Payne 2006). I bekræftende fald ønskes undersøgt, hvilken indflydelse eller betydning denne diskurs har for seniorarbejdskraftens selvopfattelse af deres forsatte arbejdsmarkedstilknytning, som enten motiverer eller forstærker en forsat arbejdsmarkedstilknytning, henholdsvis motiverer eller bidrager til tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (frivilligt eller ufrivilligt). Nedenstående tabel fra 2006 (lige før finanskrisen) viser, hvor stor en procentdel, fordelt på aldersgrupper, som havde gjort sig overvejelser om tidspunktet for deres tilbagetrækning.

### Tabel 1. Tilbagetrækningsovervejelser, fordelt på alder

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Besvarelser af spørgsmål om tilbagetrækningsovervejelser, fordelt på alder. N = 941/her opgjort i % | | | | |
| **Har du overvejet, hvornår du vil trække dig endeligt tilbage fra arbejdet** | 23 – 29 år | 30 – 39 år | 40 – 49 år | 50 – 59 år |
| Ja, det har jeg | 11 | 27 | 46 | 68 |
| Nej, det har jeg ikke taget stilling til | 88 | 73 | 52 | 30 |
| Ved ikke | 1 | 0 | 2 | 2 |
| I alt | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antal personer | 97 | 261 | 291 | 292 |

(Kilde: Lund, Pedersen & Poulsen 2006) [[1]](#footnote-1)

# 2. Opgavens undersøgelsesfelt

Opgavens undersøgelsesfelter således,

* At undersøge forskellige samfundsmæssige diskurser af seniorers arbejdskvalifikationer, som antyder forskelsbehandling eller fravalg af seniorer på arbejdsmarkedet, hvorved seniorer risikerer at blive underlagt et aldersstigma, som peger imod et socialt problem.
* At undersøge politiske tiltag til styring af seniorarbejdskraft henh. efterlønsordning mv., med det formål at øge eller begrænse aktiviteten af denne arbejdskraftreserve.
* At undersøge seniorarbejdskraftens egne opfattelser af deres position i forhold til arbejdsmarkedet.
* At undersøge seniorarbejdskraftens bevæggrunde til arbejdsophør (frivilligt eller ufrivilligt)

# 3. Analyse af sprogets rolle i udviklingen af en kollektiv bevidsthed

Igennem menneskets civilisation har opfattelse og holdninger til ældre individer altid indgået som en naturlig del af alle kulturers vekslende diskurser, hvorved de afspejler samtidens holdninger og behandling af ældre individer. Udvikling af selvet og vores identitet, fra barn til voksen foregår kommunikativt i interaktion med vores omverden. Vores selvudvikling og identitetsdannelse afspejler sig sprogligt, for så vidt at sproget (bevidst som ubevidst) indgår i udviklingen af en kollektiv bevidsthed, som udvikler det enkelte individs sociale virkelighed. Verbale udtryksformer udvikles på baggrund af vores kognitive opfattelse, tolkning og forståelse, som fænomenologisk indgår i vores livsverden. Det fænomenologiske livsverdensbegreb bygger (iflg. Edmund Husserl, 1859-1938) *på en horisont i tid og rum, hvor ting viser sig i deres konkrete menings- og erfaringsstrukturer* (Rendtorff 2009, s. 281). Vores samfunds historie og kultur indgår som del af denne bevidsthed, hvorved vores erfaringsdannelse udvikles indenfor en fælles referenceramme (for holdninger, meningsdannelse og værdigrundlag), hvilke medvirker til individets (ubevidste) kollektive afhængighed. Gennem vores anerkendelse eller afvisning af de til enhver tid, i ethvert samfunds kollektive normer og værdier, præges vores forståelse henholdsvis af accept, respekt, modstand eller underkastelse for disse systemers påvirkning og indflydelse. Udviklingen heraf skal forstås som en følge af vores socialisering og urbanisering, hvorved denne organisering har karakter af social tvang eller i en Durkheim’sk sociologi, som en moralsk eller normativ tvang,

”som virker på en væsentlig anden måde end alle ydre materielle betingelser og kræfter, fordi den opererer gennem aktørernes *forståelse, følelser og motivation*”. Vi tvinges, fordi vi føler respekt for andre individer, autoriteter, institutioner og dermed forpligtet til at handle i overensstemmelse med givne normer” (Andersen & Kaspersen, 2002, p. 74).

Kombinationen af ydre og indre tvang, må i vores virkelighedsunivers opfattes som ideer, begreber og forestillinger, indlejret i sprogets overindividuelle struktur, som udgør resultatet af de sociale og kulturelle påvirkninger igennem menneskets historie (ibid). Samfundets potentielle fravælgelse eller diskriminering af individer som mindre attraktive eller værdige til et arbejde, eksempelvis vurderet ud fra fødselsdatoen, vil i forsættelse af ovenstående Durkheim’ske optik af strukturelle træk i vores samfunds morfologi udgøre en hypotese, som nærværende opgave vil forsøge at afklare. De bagvedliggende vurderinger, som indgår i vores kommunikative begrebsapparat, vil søges analyseret i forsøg på at udfordre vores egen (naive) forestilling om besiddelse af en individuel dømmekraft eller individuel uafhængighed til at træffe valg ud fra eksempelvis vores egen autenticitet. I liberalistisk forstand forstået som ærlighed overfor *sig selv*, (Juul, 2010) som kun tillader *’den frihed, der kan udfolde sig indenfor rammerne af en fælles betydningshorisont’* (Taylor, 2002 i: Juul, 2010). Begrebet autenticitet, forstået som en sand bekræftelse af vores ærlighed overfor os selv, er iflg. Taylor som ideal blevet degenereret, hvorefter begrebet i sin nuværende form fører til udviklingen af selvcentrerede personlighedsstrukturer, som i en narcissistisk kultur præges af konkurrenceoptagethed (ibid. s. 265), i nutidsterminologi populært udtrykt som ”mig-selv-først” kulturen.

Den værdimæssige betydning af at tilhøre et arbejdsfællesskab, afspejler sig i sprogets udvikling, (eksempelvis tidligere sprogbrug: arbejdsduelig, arbejdsfør eller i moderne terminologi: arbejdsmarkedsparat), hvorved betydningen at miste et arbejde og dermed at stå udenfor et arbejdsfællesskab indebærer en omvæltning i ens liv, som bedst kan sammenlignes med en de-strukturering af ens liv og dagligdag, hvor tilstand og position måles i forhold til de samfundsmæssige værdisystemer, vi sprogligt anvender til at definere os selv ud fra (duer – duer ikke).

Emile Durkheims *anomi-* begreb fra 1897, [græsk ~ normløshed], her forstået som ’lidelse under en ubestemthed’ synes i denne forbindelse anvendelig til at beskrive individuelle reaktioner hos det enkelte individ, der som følge af samfundsmæssigt udløste krisetilstande udløser hurtige samfundsmæssige ændringer, som ophæver tidligere moralske standarder og påvirker vores livsførelse, af betydning for vores egen selvopfattelse og selvværd, hvorved risikoen for at udvikle samtidige depersonalisations- eller derealisationsoplevelser øges. Udvikling af psykiske lidelser, oftest depression med øget risiko for selvmord[[2]](#footnote-2), er en ikke sjælden følge af at miste et arbejde og efterfølgende at blive udfordret på sin arbejdsidentitet.

Selv for de grupper af borgere, som aldrig har haft et arbejde, enten fordi de oppebærer en diagnose eller et handicap, som lovgivningsmæssigt anerkender deres manglende arbejdsevne, eller grupper som på anden måde (temporært) er undtaget fra arbejdsmarkedet, (f.eks. strafafsonere, sygemeldte, kvinder på barsel, hjemmearbejdende kvinder ec.), anvender også disse grupper sprogligt metaforer om arbejdsbegreb eller arbejdsfællesskab som referenceramme, hvorved de definerer sig indenfor samme betydningshorisont, samme værdimæssige faktorer som samfundsmæssigt anvendes til at definere og værdisætte individer ud fra. En af oplysningstidens store filosoffer, Immanuel Kant (1724-1804) betragtede sproget (som subjekt), som a priori formidler frem mod en virkelighed (erkendelsesobjekterne). For et barn, som fødes ind i en ontologisk verden,

”er sproget ikke et simpelt redskab for tænkningen, men derimod en forudsætning for denne, fordi sproget og dets begreber er bestemmende for, hvad vi er i stand til at tænke (Burr 1995:5 i: Rasborg 2009 s. 351).

Tilegnelsen af sproget og brugen heraf, udgør tilsammen det fælles begrebsapparat, hvorved sprogbrug indgår i sociale handlinger (talehandlinger), der som et referencebaseret betydningsbegreb indebærer,

’at det er sprogbrugen i sig selv, der giver sproglige udtryk betydning, og at man ikke kan fastlægge betydning forud for brug. (<http://www.denstoredanske.dk>).

I forhold til begrebet arbejde, er dette erkendelsesmæssigt (epistemologisk) betydningen af processens kobling til de samfundsmæssige forhold, som historisk har udviklet arbejdsprocessen til en valoriseringsproces (Olsén, 1982). Iflg. marxistisk teori kobles produktivkræfterne (arbejdskraft og teknik) som dynamisk struktureringsprincip sammen med arbejdskraftens værdi (målt i lønomkostninger). Produktionsbetingelsernes udformning såvel som anvendelse indgår som del af arbejdsbegrebets og samfundets historiske udvikling, hvilket afspejles i den historiske sprogudvikling og de samtidige, samfundsmæssige værdibegreber og forståelsesformer af arbejdsbegrebet. Klassemæssig opdelt arbejdsdeling og valoriseringsmekanismer (forstået som den størst mulige udpresning af merværdi) indgår både psykologisk og sociologisk som sproglige metaforer i vores begrebsapparat. Især de kapitalistiske arbejdsværdier og præstationsmoral i perioden efter 2. verdenskrig synes postmodernistisk at være blevet forstærket gennem en internaliseret underordning, hvor forbrug og materiel levestandard i den vestlige verden subjektivt (motivationelt) forbindes med højere levestandard (Olsen, 1982 s. 144), hvilket til forskel for tidligere generationers balance mellem lønarbejdets afvikling på en arbejdsplads og den arbejdsfrie tid, som tilbragtes i eller i relation til kernefamiliens interesser, udfordrer det postmodernistiske samfund balance mellem arbejde og fri tid, forstået som privat tid i vores private rum, anvendt på os selv, til rekreation, til fordybelse, til fornøjelse, at være blevet et stadig mere diffust begreb.

# 4. Arbejdstilbagetrækningens dilemmaer

Et menneskes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet indebærer en samtidig overgang til en ny identitet. For nogle bliver arbejdsophøret et gode, for andre betyder dette skifte et væsentligt tab af identitet med deraf følgende personlige omkostninger. Tilbagetrækning kan således anses for et *ambivalent gode* (Øverbye & Hammer 2005 i Goul Andersen & Per H. Jensen 2011), fordi det både kan opfattes som attraktivt at trække sig tilbage, såvel som at forblive på arbejdsmarkedet. Fordele ved tilbagetrækning kan ud fra en positiv vurdering opfattes som *større rådighed* over eget liv, når arbejdslivet er overstået*.* En negativ konsekvens som følge af tilbagetrækningen, kan imidlertid være de vanskeligheder, vedkommende efterfølgende får med at bevare eller opretholde et positivt selvbillede.

Per H. Jensen vurderer,

*’at seniorer står i en ambivalent situation, og må anses som ude af balance, når de plages af spørgsmålet, om de skal gå eller blive*. *Dermed synes de let påvirkelige, hvis de får oplyst, at der er behov for dem, at de er værdifulde for virksomheden*. *Modsat vil seniorerne være tilbøjelige til at forlade arbejdsmarkedet, hvis de omgives af tavshed eller uudtalte forventninger om, at de skal gå. I sådanne tilfælde kan tilbagetrækningen betragtes som et forsøg på at komme noget ubehageligt - som f.eks. ” vi har ikke brug for dig længere” – i forkøbet, ved mere værdigt selv at træffe beslutningen om at trække sig tilbage, end i stilhed at afvente at afskedigelsen effektueres’* (Goul Andersen & Per H. Jensen 2011, side 91).

# 5. Emnevalg og problemstilling

Emnevalg og interesse for alder, arbejdskraft og dertil koblede samfundsopfattelser af seniorer, med de holdninger og fordomme, (hvor fordom i denne sammenhæng alene skal forstås som den normative, historiske forankring, som vi i et traditionsmoment er formet af), må tilskrives min egen ’modne’ alder. Fokus indsnævres i de modne år imod overvejelser og efterfølgende valg, som hyppigt opstår hos midaldrende mennesker – især i forhold til deres arbejdsliv og arbejdsidentitet.

Som anført i valg af undersøgelsesfelt, bygger arbejdshypoteserne på antagelsen om, at

* *’alder som fænomen’* indgår i arbejdsmarkedets vurderinger af seniorarbejdskraft.

Nærliggende synes således at undersøge for samme udsagn hos målgruppen, dvs.

* seniorarbejdskrafts egne opfattelser af deres position i forhold til arbejdsmarkedet,
* seniorarbejdskraftens bevæggrunde til arbejdsophør (frivilligt eller ufrivilligt)

For en afgrænsning af undersøgelsesfelt og niveau vil det være tilfredsstillende, hvis der kan skabes et overordnet billede af, hvilke generative mekanismer – og fra hvilke niveauer – seniorarbejdskraft udsættes for påvirkning. En afgrænsning som kan medvirke til at afklare

* På hvilket tidspunkt seniorer opnår en afklaring af, hvornår de skal stoppe på arbejdsmarkedet? (se tabel 1)
* Er det en afklaring som leder til et bevidst valg? – og i givet fald ud fra hvilke overvejelser og påvirkninger?
* Er det en pull-, push- eller jump- situation, som betinger en persons valg af exittidspunkt? Nærmere defineret som en konventionel/traditionsbestemt beslutning (pull), eller som følge af omgivelsernes påvirkning (push), som fører til vedkommendes exit,
* Eller en bevarelse af arbejdet/arbejdspladsen (”stay - fordi du er værdifuld”), som afgør valget? Eller begrunder vedkommende sit exit (jump - som ukonventionel beslutning) med et ønske om at kickstarte en ny identitet?

Videre vil opgaven beskæftige sig med,

* hvilke overvejelser medarbejderen gør sig, når han runder de 50-55 år. I den forbindelse vil opgaven forsøge at belyse, hvilke påvirkninger (fra familie, børn, naboer, arbejdskolleger, chefer, fagforening, læge eller bank) som indgår i hans overvejelser?

Det er min overbevisning, at arbejdsbegrebet og især arbejdsfællesskabet (i denne opgave begrænset til lønarbejde, hvorved et nærliggende emne, frivilligt arbejde, ikke vil blive behandlet), har afgørende betydning for en midaldrende borgers trivsel i sit forsatte liv og efterfølgende bevarelse af sin identitet og integritet[[3]](#footnote-3) i et postmoderne samfund. Min påstand har dermed et dobbelt formål, hvad angår seniorers forsatte arbejdsmarkedstilknytning,

* dels en gennemgang og vurdering af de overordnede indsatser, som politisk, lovgivningsmæssigt udføres i nationalt og internationalt regi for at bevare eller styrke seniorarbejdskraftens tilknytning og position på arbejdsmarkedet
* dels en vurdering af *anvendelsen*af nationale regelsæt/lovgivning, som foreligger formelt men måske kun i mindre omfang reelt benyttes for målgruppen seniorer, hvorved *indsatsen af det sociale arbejde* som anvendes (eller fordres anvendt) for at ændre opfattelse af seniorarbejdskraftens betydning, vil søges belyst.

I den forbindelse antages, at seniorernes egne overvejelser af deres forsatte tilknytning til arbejdsmarkedet henholdsvis overgang til en pensionisttilværelse, i samme omfang som yngre generationer er påvirket af identiske, samfundsmæssige konventioner og fordomme til seniorarbejdskraft. Flere undersøgelser peger på en diskrepans mellem politisk udmeldte intentioner (nationalt/internationalt) i forhold til de faktisk udførte indsatser eller tiltag (f.eks. oplysningskampagner til virksomheder), med henblik på at ændre holdning, eksempelvis til en positiv vurdering af arbejdskraftens kvalifikationer, ud fra erfaringsmæssige kriterier, frem for kun et aldersmæssigt kriterium.

Indsatsen af et *socialt arbejde* i forhold til seniorerne synes vigtigt, for at tilbyde en korrekt vejledning og støtte til denne aldersgruppe, således at de selv bliver i stand til at træffe et kvalificeret valg af, enten at blive eller forlade arbejdsmarkedet. Nærliggende er det at afklare, i hvilket regi (offentlig eller mere privat) at vejledning og drøftelser om vedkommendes valg af forsat arbejdsmarkedsstilknytning eller ej foregår. Er det arbejdsgiver, arbejdskolleger, jobcenter, fagforening eller privatsfæren, herunder partner, familie eller venner, som tilbyder støtte og drøftelse til at afklare et vanskeligt valg?

# 6. Den tredje alder – ’super-age’ samfundet.

I vores livscyklus er aldring en naturlig del af den biologiske proces. Aldring har betydning for hele menneskeheden, fordi den ikke kan stoppes, men rammer os alle, hvilket vores spejlbillede dagligt minder os om. I den ’tredje alder’ af menneskets livscyklus vil mange mennesker opleve, at deres alder har en iboende begrænsning. Ikke blot fysiologisk og mentalt (hvor styrke, udholdenhed eller hukommelse svækkes med alderen), men for denne opgave især som en *vigende eller fraværende samfundsmæssig attraktion i forhold til begrebet personlig anerkendelse*, hvorved ’den tredje alder’ som livsfase-fænomen får en selvstændig samfundsmæssig betydning.

Udviklingspsykologen Erik H. Erikson (1980) anvendte en kronotypisk livsfasemodel med 8 psykosociale udviklingsstadier til at beskrive et menneskes livsudvikling fra spæd til olding. I Eriksons model strækker de sidste 2 forløb sig over voksenlivet til alderdommen. Begrebet ’den tredje alder’ debuterer (for en sammenligning med Eriksons livsfasemodel) imod slutningen af Eriksons 7. stadium (voksenlivet) og forsætter ind i det 8. stadium (alderdom). Iflg. Eriksons teori er den individuelle, kontinuerlige (succesfulde) afvikling af alle 8 udviklingsstadier af afgørende betydning for menneskets funktionsevne og efterfølgende opfyldelse af de næste stadiers ’udviklingsmål’. Eksempelvis fordrer et funktionelt voksenliv at de forudgående fasers ’udviklingsmål’, f.eks. udvikling og opbygning af tillidsrelationer, jeg-identitet, arbejdsmotivation, rolle-identitet, modning, køns-og seksualitet-sidentitet, er forløbet tilfredsstillende. Førnævnte begreber synes af afgørende betydning for udviklingen af et menneskes personlige accept, egen anerkendelse og tilfredshed med eget livsforløb, hvilke reflekteres i vores integration, funktionsevne og adfærdsmæssige performance i privatsfæren såvel som i arbejds- og samarbejdsrelationer på arbejdsmarkedet.

Seniorers forhold til arbejdsmarkedet er i vores postmoderne periode blevet en stadigt vigtigere identitetsmarkør for et moderne menneske. I den sammenhæng har betydningen af den seneste økonomiske krise efter årtusindeskiftet globalt intensiveret politiske overvejelser med deraf følgende markedsmæssige tiltag, for at øge den økonomiske vækst gennem etablering af flere arbejdspladser, med det formål at øge borgernes købekraft og forbrug. Rationalet bag samfundsøkonomisk styring og regulering i perioden efter 2. verdenskrig baseredes på en centralt reguleret keynisiansk[[4]](#footnote-4) model, som i sidste del af det 20.århundrede afløstes af en neoliberal, økonomisk politik, som op til årtusindeskiftet udbredtes globalt, som følge af kritik af ’statslig overstyring’ af markedet (Dean 2006), men især som følge af vestlige supermagters økonomiske og ideologiske dominans.

Arbejdsløshed – og især ungdomsarbejdsløshed - har i moderne tid til stadighed haft politikernes største bevågenhed – og med god grund. Mindre eller senere bevågenhed og interesse er (efter opgaveskriverens opfattelse) udvist i forhold til gruppen af midaldrende eller seniorers tilknytning eller fastholdelse på arbejdsmarkedet (Kirk & Wegens, 2002). Midaldrende borgeres arbejdsmarkedstilknytning blev i sidste halvdel af det 20.århundrede prioriteret lavere, politisk såvel som tilknytningsmæssigt til markedet (Walker, 2002). Eksempelvis havde flere EU medlemsstaters offentligt ansatte indtil for nylig tradition for tidlige pensioneringsexits, mellem 55- 58 år.

Den demografiske udvikling af fødsels-og dødsrater for klodens befolkning har over de seneste par årtier betydet, at et nyt begreb, *’ældrebyrde’*, er opstået. Problematikken skal ses i lyset af de stadigt større samfundsmæssige omkostninger til forsørgelse af den ældre, ikke arbejdende del af befolkningen, som følge af at middellevetiden for befolkninger er vokset, hvilket betyder at den ældre gennemsnitligt lever flere ’inaktive’ år på overførselsindkomst, hvorved forsørgelse af en stadigt voksende befolkningsgruppe udenfor arbejdsmarkedet, politisk vurderes som en stigende samfundsmæssig omkostning der påvirker verdensøkonomien og de nationale BNP’er.

De midaldrende og ældre generationer, som ikke indgår i produktionsapparatet, drøftes i politiske fora i en terminologi, som understreger den økonomiske trussel, denne befolkningsgruppe udgør for de neoliberale økonomier.

Det er EU’s vurdering, at fertilitetsraten i Europa ikke ændrer sig mærkbart for perioden 2015-2060 (ec.europa.eu., 2014) Alligevel viser et EU’s estimat, at verdens befolkning i samme tidsrum vil øges fra 7,2 – 9,5 mia. Heraf udgør væksten for gruppen af 60 – 79 årige hele 1,1 mia., mens antallet af børn og teenagere kun bidrager med 220 millioner nye individer. (Moody´s Investors Service, aug.2014). Betegnelsen ’super-age’ samfund defineres af FN ved et samfund med en ældreandel på >20 % (65+ år), som i dag kun indbefatter 3 nationer (Tyskland, Italien og Japan).

I 2020 estimeres antallet af super-age nationer at være steget til 13 og i 2030 forventes dette prædikat at omfatte 34 nationer. Aktuelt (2015) udgør befolkningsandelen i DK for gruppen af > 65+ årige: 18,6 %. Andelen af >65+ årige vil i 2020 være steget til 19,8 % og i 2030 til 22,1 %. Seneste estimat er, at Danmark vil nå en ’super-age’ status omkring 2021.

Antallet af ældre – ressource eller byrde – synes dermed at påkalde sig nytænkning. Finansiering af de fremtidige velfærdssamfund indebærer, at en større del af den midaldrende befolkning skal forblive på arbejdsmarkedet i længere tid (Velfærdskommissionen, 2005). En opgave som afspejler de senere års arbejdsmarkedsreformer såvel som en ændret politisk retorik, der signalerer et holdningsmæssigt kursskifte. Eksempelvis hyppigt fremførte udsagn: ”Et par år mere på jobbet”; ”At det skal kunne betale sig at arbejde”; ”at alle, der kan arbejde, kommer i arbejde”[[5]](#footnote-5).Disse ønsker fordrer imidlertid et politisk såvel som befolkningsmæssigt holdningsskifte til seniorarbejdskraft. Samfunds normative opfattelser af alder, arbejdskraft og kvalifikationer i forhold til omtalte aldersgruppe af seniorer (> 50 eller >60 år) er hermed sat til debat.

# 7. Arbejdshypoteser

Arbejdshypoteser i dette speciale er således, at

* at alder som fænomen – for dette speciale alene i en arbejdsmæssig sammenhæng – synes at eksistere og efterfølgende indgår i en vurdering af seniorers arbejdskraft, såvel i ansættelses- som fastholdelsesøjemed
* at aldersmæssig bedømmelse bør anses som et (overset?) socialt problem, som ikke italesættes, fordi nuværende samfundsorden har tendens til at prioritere yngre medborgere (herunder deres arbejdskraft) frem for ældre?
* hvilket i bekræftende fald antages af betydning for seniorarbejdskraftens lyst eller modvilje til at blive længere på arbejdsmarkedet
* hvorved arbejdsmarkedsexit risikerer at betyde en samtidig krænkelse af borgerrettigheder

Efterfølgende drøftes overvejelser af, hvordan disse hypoteser bedst testes, blive gennemgået.

# 8. Overvejelser af begrundelsesformer.

De klassiske begrundelsesformer for erkendelsesteori deler sig i to lejre, henholdsvis rationalister og empirister.

Erkendelse betyder på hverdags sprog at kende til noget, at kunne i*dentificere* noget, at kunne *skelne* fra noget andet, fra andre emner eller ting og *genkende* det, hvis det optræder mere end én gang. Det er set eller oplevet før!

Empirister er fortalere for, at vi indordner den beskrevne ting i en sammenhæng, at vi visualiserer et billede, som vi *genkender fra en tidligere i anden sammenhæng, erfaret eller erkendt situation*. Ud fra dette sanseindtryk dannes i vores bevidsthed en idé, som enten er en kopi af sanseindtryk, eller sammensætninger af sådanne, som dannes ved en sammenligning, hvormed vores erfaring hjælper os. Den skotske filosof og fænomenalist David Hume (1711-1776) baserer sin erkendelsesteori på John Locke’s teori om, at erkendelse er en oplevelse (perception) af idéer eller af relationer mellem idéer (f.eks. mellem lighed eller forskellighed) (<http://www.denstoredanske.dk>). David Hume er fænomenalist i den forstand, at han mener, at både den indre som den ydre verden, vi oplever, er fænomenverdener.

Erfaring eller empiri får os til at tænke eller huske på *noget,* som rækker ud over, hvad der direkte opleves i situationen, dvs. at vi vha. begreber sammenligner til et beskrevet eller fortalt sagforhold, som er repræsenteret ved ord, men ikke fremstår som noget sanseligt. Vi erkender det i vores forestilling, ved at indordne eller sætte dette sagsforhold, emne eller begreb ind i en tidligere sammenhæng eller kontekst. Jo større erfaring des større erkendelse. Netop sondringen mellem at kende og at erkende forklares indenfor filosofi og psykologi som en sondring imellem sansning og perception. At percipere betyder, at indholdet af det vi sanser *mentaliseres som empiri* og vil efterfølgende blive opfattet som et begreb, der er kategoriseret i vores eget forståelsesunivers.(Ibid). Eksempel: empiri i form af et billede af en ældre medarbejder, som udfører et manuelt arbejde, vil hos nogle genkalde en følelse af, at ’det må være hårdt for den ældre mand’.

I modsætning til ovenstående, hævdede Rationalisterne, at fornuft er menneskets vigtigste erkendelseskilde. Virkelighedserkendelse kan opnås ad fornuftens vej ud fra medfødte begreber, f.eks. intellekt og intuitivt sikre grundsætninger. Rationalister som René Descartes (1596-1650) var af den overbevisning, at mennesket ejede en iboende konstruktiv evne, dvs. en evne til ud af egne resurser at opnå erkendelse, hvorved fornuften skal opfattes som en kritisk, antiautoritær evne.

Immanuel Kant (1724-1804) etablerer i sidste halvdel af 1700-tallet en fusion af rationalisme og empirisme. Kant mener, at der findes evidente sandheder som fx "alle legemer har udstrækning". En sådan sandhed kalder han en *analytisk sætning*, fordi det ligger i selve begrebet legeme, at det har udstrækning, dvs. at man kommer frem til prædikat-begrebet "udstrækning" ved en *analyse* af subjekt-begrebet "legeme". En del af disse analytiske sætninger betegner han som sande, *a priori*, dvs. at de er sande forud for og uafhængig af enhver erfaring. Endvidere opererer Kant med *syntetiske sætninger* som f.eks. ”alle legemer har tyngde”. Sådanne sætninger er alene baseret på erfaringer, som er en sammenfatning (*syntese*) af iagttagelser. Kant formulerer endelig de såkaldte forstandsbegreber eller kategorier. Begrebet årsag-virknings-forholdet betegner en kategori, hvilket betyder, at det erkendende subjekt ordner de i tiden foreliggende fornemmelser i årsagskæder. Dette indebærer, at erfaringsverdenen *a priori* kan erkendes at udgøre et kausalt system. (<http://www.leksikon.org>). Eksempel: Min personlige erfaring med ældre medarbejderes udførelse af manuelt arbejde siger mig fornuftsmæssigt, at ældre ofte kan lide at bruge deres krop, hvorved de føler at ’holde sig i gang’. A priori er det sandt, at kroppen ’har godt af at blive brugt’.

Efterfølgende vil ovenstående videnskabsfilosofiske betragtninger forsøges anvendt på mine hypoteser.

## 8.1. Induktion

En empirist vil ved anvendelse af **induktion** som begrundelse (via den indsamlede erfaring) risikere at denne metode efterlader undersøgeren med et induktionsproblem. Problemet kan opstå, fordi der konkluderes ud fra de tekster og undersøgelser, jeg har erfaret (min empiri), *som henviser til problemer på arbejdspladsen eller problemer efter arbejdsexit.* Men i realiteten er der måske langt flere mennesker, som ikke har disse problemer i forbindelse med arbejdsmarkedsophør og for hvem det var eller er helt naturligt at stoppe på arbejdsmarkedet? Denne ’uproblematiske’ gruppe synes måske ikke så interessant for specialeskriveren, hvorfor der i mindre grad ledes efter materiale, som kan understøtte en modsat antagelse af, at overgangsfasen for seniorer er ’tilfredsstillende’ eller ’uproblematisk’.

Undersøgelse ved anvendelse af Induktion kan dermed resultere i, at der drages konklusioner eller generalisering, dvs. at der medtages mere, end der er belæg for i selve præmissen. (F.eks. at en betydelig del af seniorer vil opleve problemer omkring deres pensionsalder, hvilket de fundne udsagn kan tale for, men som der ikke kan dokumenteres en absolut sikkerhed for).

## 8.2 Deduktion

En rationalist ville i stedet foretrække at anvende den **deduktive** begrundelsesform, dvs. at ræsonnere fra noget alment til det specifikke, hvilket betegnes som en logisk udledning. (Birkler, 2005, p. 66 ff.). Denne begrundelsesform er et rationale, som anvender fornuft eller logik som erkendelsesform. Svagheden ved at anvende deduktion besår i, at der sjældent fremkommer ny viden.

Ud fra en deduktiv begrundelse kan der fremsættes principielle udsagn eller læresætninger (teoremer). Disse udledes af både fælles som modstridende situationsopfattelser, som efterfølgende fremstår som en konstruktion, som hviler på et (ideelt) grundlag for handling. Chicago-sociologen William Isaac Thomas (1863-1947) som fortolkede livsforhold og handlestrategier ud fra brevkorrespondance mellem polske immigranter og deres slægtninge i hjemlandet fandt indhold, som både rummede fælles såvel som modstridende opfattelser af livet i byen Chicago. Samlet førte disse almene udsagn frem til en specifik, logisk udledning, som Thomas formulerede i det senere benævnte «Thomas-teorem»: *det som mennesker definerer som virkeligt, er virkeligt i sine konsekvenser*(Hutchinsom & Oltedal, 2006).

Hvis den deduktive begrundelsesform anvendes på den del af seniorer, som har et problematisk forhold til arbejdsmarkedet, vil resultatet være af bekræftende betydning for seniorarbejdskraftens lyst eller modvilje til at blive længere på arbejdsmarkedet. Logisk kan det efterfølgende udledes, at arbejdsmarkedsexit risikerer at betyde en samtidig krænkelse af borgerrettigheder for seniorer. Dermed kan Thomas-teorem’et anvendes på denne kategori af undersøgelsesmaterialet.

## 8.3 Hypotetisk deduktiv metode

En kombination af de to ovenstående, anvendes i den **hypotetisk deduktive** metode: dvs. begrundelse via falsifikation (Birkler, 2005 p. 78)

Opgaveskriverens formodning eller antagelse om, *at seniorer påvirkes af samfundsmæssige fordomme om alderskraft* fører til, at der opstilles en hypotese (med et logisk, fornuftsmæssigt udgangspunkt). Udgangspunktet er således,

1: At fremsætte en hypotese

* (*seniorer påvirkes af samfundsmæssige fordomme om alderskraft)*,

2: Hvad er de empiriske konsekvenser (erfaringer) ud fra observation:

* *Mange forlader arbejdspladsen som følge af push eller pull mekanismen,* hvilket vurderes som en konventionel handling.
* *Imidlertid viser det sig, at en andel af seniorer anvender jump- mekanismen,* hvilket vurderes som en ikke-konventionel handling.
* *Tilsvarende forbliver en anden gruppe på arbejdspladsen, dvs. ’stay’,* hvilket kan opfattes både som en konventionel som en ikke-konventionel beslutning.

Ovenstående observationer peger på betydelig diversitet, hvilket fornuftsmæssigt (den deduktive, logiske implikation) leder til den empiriske konsekvens: hypotesens testbarhed.

3: Er hypotesen testbar? Svaret er, at Seniorernes adfærd afhænger i betydelig grad af, hvilket socialsegment, herunder uddannelsesbaggrund, der undersøges for. Øvrige faktorer som helbred, økonomi, køn og samlivsstatus er ligeledes baggrundsvariable af betydning for udfaldet. Hypotesens verificerbarhed (bekræftelse af hypotesen) balancerer derfor med, hvilke baggrundsvariable der medtages og på hvilket niveau der testes. Under alle omstændigheder vil udfaldet rumme en stor usikkerhed. Induktivt har vi observeret, at hypotesen undertiden er sand, undertiden falsk. Dermed bortfalder den induktive forestilling om at der gennem observation automatisk kan formuleres teorier.

4: Konklusion: Er hypotesen sand eller falsk? = Hvis hypotesen er sand, hvordan vil den så være synlig i praksis?

Svar: Som følge af forskellige baggrundsvariable, vil seniorernes adfærd være forskellig. Derfor må hypotesen, at ’*seniorer påvirkes af samfundsmæssige fordomme om alderskraft’* afprøves ud fra begrebet **falsifikationisme.** Falsifikation betyder i denne sammenhæng, at vi leder efter betingelser for, hvornår hypotesen er falsk/ikke passer.(Ibid**.**p. 77).Sidstnævnte indebærer, at hvis blot én *senior ikke er påvirket af samfundsmæssige fordomme om alderskraft’,* er hypotesen falsk. Falsifikation som testredskab (udviklet af Karl Popper, 1934) anvendes,

**”**fordi det vil være forkert at undersøge hypotesens sandhed, som følge af den fremhævede, betydelige diversitet. Falsifikationstestning kan afhængig af resultatet føre til, at hypotesen må omformuleres.(ibid.)

## 8.4. Abduktion.

Endelig kan **Abduktion** som begrundelsesform anvendes til at opstille hypoteser. En af Pragmatismens fædre, Charles Peirce ((1839 – 1914) introducerer begrebet, ud fra en antagelse om fejlmargin og usikkerhed, heraf begrebet **Fallibilisme** (fra engelsk fejlbarlighed), præger den viden vi allerede besidder, hvorefter alle hidtidige overbevisninger skal sættes i parentes. Abduktion som begrundelsesform anvendes

”*som en forklarende hypotese, ikke nødvendigvis videnskabelig, som skal afspejle et mønster i det, vi gerne vil forklare, og skulle gerne skabe en bedre forklaring end den, vi havde i forvejen”.* (Charles Peirce 1994 i: Birkler 2005, p. 80)

Derved ligner Abduktion i udgangspunktet den hypotetisk deduktive metode, men adskiller sig i udgangspunktet, hvor hypoteserne opstilles.

Modellen er således: Kombinationen af empirisk teori, ud fra nuværende erfaringer, afføder en forklarende, kreativt opstillet hypotese. Denne hypotese testes i forhold ny, observeret eller teoretisk indhentet empiri. Processen forløber cirkulært med kontinuerlig justering for tidligere fejlagtige opfattelser. Abduktion som begrundelsesform er i princippet uafsluttet, fordi der pragmatisk altid kan skabes en bedre forklaring.

# 9. Videnskabsteori – den kritisk hermeneutiske tilgang.

Specialet anvender sig fortrinsvis af en kritisk hermeneutisk tilgang, i et forsøg på

”at trænge igennem og anvise, at meninger og forståelsen af meninger ikke kan adskilles fra magt- og dominansrelationer”.(Outhwaite, p. 24 i: Andersen & Kaspersen, 2002)

Til beskrivelse af den samfundsmæssige differentiering, som karakteriserer det moderne samfunds opbygning i en organisk solidaritet, er socialkonstruktivisten Emile Durkheims (1893) anomi-teori anvendt. I Durkheims analyse af arbejdsdeling baserer samfundets individer sig på solidaritet. Et brud på den internaliserede solidaritet, f.eks. som følge af en arbejdsløshedssituation, udvikles konflikt som et resultat af modsætningen mellem samfundets sociale systemer og de kulturelle værdier.

Max Webers (1864 – 1920) idealtype begreb er anvendt, som eksempel på en erkendelsesteoretisk konstruktion af den samfundsskabte virkelighed.

Durkheim og Webers analyser af det moderne samfunds fremkomst afdækker den sociale konstruktion af både kapitalen, den organiske solidaritet og den moderne rationalitet.

Bourdieu’s kapital begreber (social, kulturel og økonomisk kapital) er anvendt, for at vise aktørernes samfundsmæssige placering og mulighed for at anvende den symbolske kapital, som udtrykkes gennem opnåelse af social anerkendelse (Rasborg, 2009).

Som repræsentant for kritisk teori, her for min anvendelse af ’anerkendelsesaspektet’, står Axel Honneth (1949), der er elev af Jürgen Habermas (1929 -). Begge repræsenterer Frankfurterskolen, Institut für Sozialforschung, som bygger på neomarxistisk teori.

Til beskrivelse af det sociale møde, som en medarbejder udviklingssamtale afvikles i, anvendes socialkonstruktivisten Ervin Goffmanns (1922-82) rollebegreb, herunder aktørernes anvendelse af dramaturgi, i aktørernes iscenesættelse og indtryksstyring af deres positioner.

Hermeneutisk teori anvender begreberne forståelseshorisont og forståelsessammensmeltning. Forståelse som medtager de fordomme og den forforståelse, som er en del af en cirkulær begrundelsesstruktur, hvilket karakteriserer anvendelsen af den hermeneutiske cirkel.

Den tyske filosof, Hans-Georg Gadamer (1900 – 2002) siger om forståelseshorisonten, at

”Horisonten er et synsfelt som omfatter alt hvad der kan ses fra en bestemt synsvinkel.(Gadamer 1989: 269 i: Højberg p. 323. 2009).

Vores forståelseshorisont er vores egen personlige tilgang til verden, udviklet ud fra vores private erfaringer. Men den er samtidig kollektiv, som følge af vores sproglige fællesskab med omverdenen, herunder et historisk og kulturelt fællesskab. Derved bliver vores forståelseshorisont summen af alle de meningsgivende påvirkninger, som igennem livet har lejret sig i vores erindring. Erindringsbilleder fra vores barndom og ungdom udgør den basis, som vi dagligt anvender i udvidelsen af vores forståelse. Dermed er vores verdensbillede, vores forestillinger til stadighed under forandring. Forandringen sker i vores møde med omverdenen. En cirkulær vekselvirkning mellem egne forestillinger, i forhold til vores tolkning og forståelse af de indtryk, vi udsættes for fra verden omkring os, smelter sammen til en ny forståelse i vores indre begrebsapparat. Horisontsammensmeltning betyder ikke nødvendigvis enighed eller konsensus, men

”at vi er i stand til at kommunikere et budskab eller at begribe og forstå det, den anden kommunikerer om” (Gadamer 1989: 303, i Højberg p. 324, 2009). Forståelse er (i Gadamers hermeneutik) ’et indblik i et universelt menneskeligt fænomen’.

Vi ændrer og udvider vores hermeneutiske erfaring, vores forståelseshorisont ved at sætte vores fordomme i spil og overskride tidligere forståelse. Derved medtages tidligere erfaring i mødet med nye påvirkninger, som i en ny horisontsammensammensmeltning giver os nye erfaringer. Sproget og de ikke sproglige udtryksformer, vi anvender i vores kommunikation, præges af vores forforståelse og den historie vi bærer på. Det er altså både fra vores individuelle historie og de for os meningsfulde traditioner vi bærer på, som viser sig i vores virkningshistoriske bevidsthed og som afgør vores adskillelse af produktive fra uproduktive, meningsløse fordomme. Den ny forståelse anvendes eller *applikeres* gennem fuldbyrdelse af den viden, vi bringer i praksis.

Hermeneutikken anvender begrebet ’Phronesis viden’ som udtryk for en ’praktisk klogskab’, defineret som evnen til at skelne, omsætte og anvende generel viden, konkrete erfaringer, indlevelsesevne og kreativitet, og at kombinere dette i en god vurdering, en sund overvejelse og i kloge valg. (www.fronesis.dk)

### Den kritiske hermeneutik.

For en kritik af Gadamers hermeneutiske forståelse, fremsatte neo-marxisten Jürgen Habermas kritik af Gadamers hermeneutiske udlægning af dialogen (et grundelement i en hermeneutisk videnskabsteori), som ifølge Habermas sjældent foregår i et ligeværdigt forhold (mellem jævnbyrdige partnere). Fordi Gadamers hermeneutik i princippet bygger på overensstemmelse, at to parter kan samtale sig frem til en fælles forståelse eller overensstemmelse, anser Habermas at Gadamer overser, at en dialog ofte afvikles i et ulige (ikke herredømmefrit) forhold, hvorved Gadamer overser magtens betydning i meningsdannelsen (budskabet) for en dialog. (Højberg p. 334, 2009). I forsættelse af denne uenighed antager betydningen af begreber som tradition og autoritet vidt forskellige positioner hos de to videnskabsteoretikere.

Habermas sondrer mellem erkendelsesinteresser som en teoretisk/objektiv, en moralsk/praktisk og en emancipatorisk (frigørende) erkendelsesinteresse.

Gadamer vurderer i modsætning til Habermas ikke begreberne tradition og autoritet som dominante eller manipulerende størrelser. Tværtom ser Gadamer en positiv sammenhæng mellem fornuft og autoritet.

Uenigheden i Gadamer-Habermas debatten (1967) kommer ligeledes til udtryk i deres forskellige opfattelse af muligheden for at gøre sig fri af fordomme. Habermas er fortaler for, at en kritisk hermeneutik *via afsløring* kan ophæve de historiske og kontekstafhængige fordomme, hvorved der frigøres et forandringspotentiale. Gadamer afviser en sådan ophævelse eller forkastelse, som efter hans overbevisning vil føre til en eksistentiel krise. Derimod ser Gadamer muligheden af at ’sætte fordomme i spil’, hvorved en sådan tilgang bliver forandringsskabende (Højberg 2009, p. 335).

Den franske filosof og fænomenolog Paul Ricoeur (1913-2005) kommenterer denne debat ved at anlægge det synspunkt, at de to positioner ikke nødvendig er hinandens modsætninger, fordi de begge er ’gavnlige for fortolkning og forståelse’, fordi historie og tradition, anvendt i et kritisk perspektiv, at antage en kritisk distance, kan være med til at afdække skjulte motiver (f.eks. i en samtale), hvorved en kritisk hermeneutisk position kan rumme et frigørende (emancipatorisk) potentiale. (Ibid. p 336).

# 10. Problemstillingens taksonomi

Valg af fokusgruppe og undersøgelsesniveau har været svært. I starten af læseprocessen var mit fokus især rettet imod *ufrivilligt arbejdsløse seniorer,* dvs. en særlig interesse for den midaldrende person, [i EU-fagterminologi anvendes udtrykket ’ageing worker’ for personer +40 år], som besidder en relevant uddannelse, løbende har holdt sig ajour via efteruddannelseskurser og tillige har en lang erhvervserfaring. I sin ufrivillige arbejdsløshedssituation reflekterer vedkommende på stillingsansøgninger til jobs, som han/hun subjektivt selv anser sig i stand til at kunne opfylde/udfylde. Men vedkommende opnår statistisk set sjældnere at komme til en jobsamtale, sammenlignet med yngre ansøgere med måske færre jobkvalifikationer, hvorved varigheden af arbejdsløshed for midaldrende jobansøgere statistisk er længere.

Forskningslitteraturen anfører forskellige årsager til valg af exit eller forsat tilknytning til arbejdsmarkedet (Hochman et al., 2013)

* Institutionelle faktorer
* Økonomiske faktorer
* Personlige oplevelser i ens arbejdsforhold (position, status, og arbejdspladsattituder)
* Familie karakteristika.

I en Thomas Brante terminologi[[6]](#footnote-6) vil en niveau inddeling, af betydning for undersøgelsesfeltets påståede følgevirkninger for især seniormedarbejdere, (*der som følge af alder kan anses som en svag eller udsat gruppe af arbejdstagere*), være et nyttigt redskab til at beskrive kompleksiteten af emnefeltet. Afgrænsning af normative *holdningsopfattelser* til seniorers alder på samfundsniveau indebærer for en vurdering af dialektiske forklaringer (de indbyrdes forbundne årsags-virkningskæder, stammende fra forskellige generative mekanismer, som optræder eller indgår på forskellige niveauer), at der opstår feedback mekanismer til det institutionelle niveau (f.eks. arbejdspladsers organisationskultur), som knytter forbindelse til årsagskæder på inter-individuelt niveau (f.eks. rolle- eller kommunikationsformer imellem medarbejdere eller mellem medarbejder og chef), som påvirker den enkelte medarbejders individuelle holdning til sin arbejdskapacitet, hvorefter hans valg af coping-strategi i forhold til sin arbejdsplads indgår som delelement i en årsagskæde af forskellige generative mekanismer. Et påstået problem, f.eks. forskelsbehandling af seniormedarbejdergrupper, initierer en ’domino effekt’ på flere niveauer, forårsaget af forskellige generative mekanismer.

Udarbejdelse af en liste af påvirkninger og effekter, som indvirker og dermed er af betydning på de 3 forskellige samfundsniveauer, fordi de påvirker og indgår i en midaldrende persons overvejelser, når vedkommende skal træffe sin beslutning om fremtidigt tilhørsforhold til arbejdsmarkedet eller ej, har som oversigt givet anledning til mange overvejelser.

* Hvilket niveau skal dette speciale især forholde sig til?
* Er det muligt og hensigtsmæssigt at afgrænse specialet til ét niveau og samtidig ignorere generative mekanismer fra de andre niveauer, som øver indflydelse på et valgt niveau?

For at skabe en form for overblik, anføres i det efterfølgende specialeskriverens overvejelser af afgrænsning indenfor de 3 niveauer.

## 10.1. Mikro/individ niveau.

10.1.1. Hvilke personlige årsager motiverer vedkommende til at forsætte sin jobsøgning? (økonomi, bekymring for status eller identitetstab)?

10.1.2: Hvilken betydning efterlader de mange afslag hos en midaldrende jobansøger? I forhold til selvværd, relationelle omgivelser, vedkommendes erkendelsesproces over tid, (som evt. resulterer i resignation over sin situation).

10.1.3: Hvordan italesætter vedkommende sin situation? Og efterfølgende sine valg?

10.1.4: Hvordan planlægger eller tilrettelægger vedkommende sine fremtidige præferencer? (i forhold til familie, børn, hobby, økonomi etc.)

## 10.2. Meso/institutionelt niveau.

10.2.1: Er der kønsspecifikke forskelle mellem mænds og kvinders adfærd i forhold til jobsøgningsmønster?

10.2.2: Eksisterer kønsforskelle hos seniorerne, af betydning for deres vurdering og håndtering af den aktuelle livssituation? (forskellige copingstrategier/mønstre)

10.2.3: Hvilke holdninger afspejler en arbejdsgivers opfattelse af en ansøgerskare til en opslået stilling?

10.2.3.1: Eksempelvis statistisk diskriminerende holdninger, som at:

10.2.3.2: At unge er mere omstillingsparate, hurtigere til at udføre arbejdet, at lære nyt eller vurderes mindre svagelige end en ældre medarbejder

10.2.3.3: At ældre medarbejdere har en tankegang som er sværere at forme/ændre samt at de har for mange selvstændige meninger om hvordan arbejdet skal udføres.

10.2.3.4: At ældre medarbejdere er dyrere end yngre

10.2.3.4.1.: Hvilke betydninger efterlader ovenstående opfattelser/holdninger til seniorarbejdskraft hos gruppen af seniorer, som endnu er i arbejde? (i forhold til arbejdspladsbesparelser, ’prikkerunder’ etc.)

10.2.3.4.2.: Anvender eller anlægger seniorer specifikke aldersbestemte attituder eller positioner overfor deres arbejdsplads, henholdsvis kolleger eller ledelse?

## 10.3. På makro/samfunds niveau.

10.3.1: Hvilke samfundsmæssige holdningsændringer udvikles over tid, under indflydelse af makroøkonomiske forhold, som følge af at en stadigt større del af arbejdskraften bliver ældre?

10.3.1.1: - f.eks. i forhold til efteruddannelse, ergonomi og hensyn til seniormedarbejdere, f.eks. flex-tid, med henblik på fastholdelse af medarbejderne.

10.3.2.: Hersker der en overordnet, samfundsmæssig opfattelse af, at ældre arbejdskraft bør overlade ledige jobs til unge/yngre ansøgere?

10.3.2.1: Udvikles særlige holdningsmæssige opfattelser til arbejdskraft henholdsvis under en lavkonjunktur/højkonjunktur?

# 11. Opgavens afgrænsning og relevans i forhold til sociale problemer

Som anført ovenfor ønskes undersøgt, hvor vidt alder i forhold til arbejdsmarkedet er et (overset) socialt problem, som ikke (tilstrækkeligt) italesættes, ud fra min forforståelse og arbejdshypotese, at nuværende samfundsstruktur holdningsmæssigt har tendens til at prioritere yngre arbejdskraft frem for ældre, som i den forbindelse kan anses som en af flere normative opfattelser af vilkårene på arbejdsmarkedet i begyndelsen af det 21.århundrede.

I forhold til referencegruppen af midaldrende medborgere ønskes det undersøgt, hvilken betydning samfundets normative holdninger (eller fordomme) til ’seniorer tilknyttet arbejdsmarkedet’ indebærer. Holdninger som eksempelvis afspejles i *kvalitet og størrelse* af den vejledning og støtte, som konkret tilbydes seniorer gennem forskellige former for socialt arbejde, eksempelvis medarbejder-udviklingssamtaler via arbejdsplads, i fagforeningsregi (seniorgrupper), offentlig jobcenter eller frivillige, seniorforeninger, hvor sidstnævnte fordrer en aktiv opsøgning og medlemskab af disse foreninger.

Således antages, at samfundsmæssigt udbredte eller generaliserede holdninger til seniorers arbejdskraft ligeledes vil påvirke aldersgruppens egne arbejdsmæssige overvejelser og valg, hvorved den enkeltes beslutning eller afgørelse af, hvordan han eller hun som individ kan, skal eller bør agere i sit sociale rum, ikke synes uafhængigt eller upåvirket af samtidens holdninger. Derved risikerer den enkeltes mulige valg at blive indsnævret eller begrænset til de forventninger, som er i overensstemmelse med de kulturopfattelser og uskrevne regler, som det sociale rum tillader. I yderste konsekvens kan ovennævnte svække individets samfundsmæssige såvel som personlige integritet.

# 12. Problemformulering

### Har samfundsmæssige holdninger til ’seniorarbejdskraft’ betydning for det sociale arbejdes praksis?

### Formålet med opgaven er en samtidsanalyse af den arbejdsmarkedspolitiske indsats og lovgivning, som i forhold til midaldrende medborgeres egne overvejelser af forsat tilknytning eller tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, ud fra en kritisk hermeneutisk vinkel risikerer at positionere ’det grå guld’ i en samfundsmæssig marginalposition.

# 13. Metodeovervejelser

Mine problemstillinger ønskes efterprøvet via udvalgte undersøgelser, forskning og litteratur på området, som kan pege på forskelsbehandling som følge af alder, henholdsvis afkræfte min hypotese.

Jeg har valgt at bruge en abduktiv metode tilgang, som karakteriseres vha. kreativitet og som har et pragmatisk udgangspunkt, hvorved ’overbevisninger’ i udgangsfasen bør ’sættes i parentes.’ Fordi jeg anvender kritisk hermeneutisk teori, med dennes iboende magt- og dominansopfattelse, er min hensigt at fremhæve særlige karakteristika ved et givent fænomen, at fange aktørernes meningsdannelser, at sætte sig i aktørernes sted (deres motiver, følelser ~ intentionalitet).

I Max Webers produktion genfindes tydelige hermeneutiske træk, selv om han ikke anvender teorien stringent. Hans videnskabsideal er at analysere individers meningsfulde og intentionelle handlinger. Weber anviser

”En ideal-type model, som hverken er deskriptiv eller hypotetisk, hvorved den heller ikke anvendes til at udlede lovmæssigheder. Men den er en abstraktion, som forsøger at indordne og forstå specifikke fænomener under generelle begrebskonstruktioner.”(Weber 1949 p. 90 i:Højberg, 2009, p. 317).

Det er således til tolkning og forståelse af ’specifikke fænomener’, i det foreliggende, betydelige antal arbejdsmarkedsundersøgelser vedrørende seniorers forhold til arbejdsmarkedet, at Webers ideal-type model kan anvendes. Fordi arbejdsmarkedsundersøgelserne anviser forskellige resultater, hvor en del af undersøgelserne peger på generel jobtilfredshed, mens en øvrig del peger på modsætningen, f.eks. jobbelastning. Sidstnævnte argumenterer især for, at det er tilstedeværelsen af kritisable ergonomiske, fysiologiske og miljømæssige forhold, som medfører fysisk nedslidning, hvorved tilstedeværelse af disse forhold (specifikke fænomener), anføres som væsentlige årsager til arbejdsophør. I den forbindelse kan det antages, at disse undersøgelser overser eller vægter øvrige faktorer lavere. F.eks. medarbejderens indflydelse eller selvstændige tilrettelæggelse og afvikling af eget arbejde eller virksomhedens anerkendelse af medarbejderens arbejdskompetencer, som resultat af et mangeårigt kendskab til arbejdsområdet etc.

Eksempelvis vil en opgørelse af udvalgte fagforeningsundersøgelser konkludere på ganske forskellige resultater og opfattelser af, hvornår eller hvorvidt seniorer, når de har mistet deres arbejde, igen kommer i arbejde. Opfattelser som baserer sig på omfang og hastighed for deres egne medlemmer, men som ikke stemmer overens med undersøgelser af øvrige aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Eksempelvis anførte DJØF i 2013, at

”Seniorer klarer krisen bedst, såfremt at de formår at fastholde deres job. DJØF medgiver dog, at der ses en tendens til at deres ældre medlemmer går ledige i længere tid, hvis de først bliver ledige”.([www.djoefbladet.dk/nyheder/2013/7/seniorer-klarer-krisen-bedst.aspx?p=1](http://www.djoefbladet.dk/nyheder/2013/7/seniorer-klarer-krisen-bedst.aspx?p=1))

Det modsatte synspunkt anføres i ugebrevet A4, som citerer en undersøgelse, udført af AE (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2013), som viser, ”At kun hver tredje arbejdsløs over 55 år havde fået nyt job, 12 måneder efter de var blevet ledige” ([http://www.ugebreveta4.dk/ledige-seniorer-skal-forrest- i -koe-paa-jobcentret\_19715.aspx](http://www.ugebreveta4.dk/ledige-seniorer-skal-forrest-%20i%20-koe-paa-jobcentret_19715.aspx)).

Der kan formentlig ikke opstilles en ideal-type model, som kan forklare eller udlede lovmæssigheder ud fra ovennævnte forskellige udsagn. Men eksemplerne er fremført, for at belyse den abstraktion, hvormed opmærksomheden henledes på specifikke fænomener, f.eks. ergonomiske eller fysiske forhold, hvorved samfundsmæssige begrebskonstruktioner, f.eks. at DJØF’ s medlemmer (i modsætning til arbejderbevægelsens medlemmer), tilhører et privilegeret segment, hvorved bagvedliggende, samfundsmæssige modsætninger eller magtforhold overses.

I mine metodeovervejelser var jeg længe i tvivl om, hvor vidt jeg selv skulle udføre en mindre spørgeskemaundersøgelse eller ej. Men hvem skulle et spørgeskema præsenteres for?

* tilfredse seniorer i arbejde
* utilfredse seniorer i arbejde
* forbitrede arbejdsledige og/eller arbejdssøgende seniorer
* resignerede seniorer som har opgivet at generhverve en arbejdsmarkedstilknytning
* nedslidte seniorer, for hvem efterlønnen fremstår som en ’helbredsmæssig redning’

I løbet af opgaven gik det op for mig, at jeg ville få vidt forskellige svar, afhængig af hvilken undersøgelsesgruppe, herunder hvilket sociallag og uddannelsesbaggrund/-længde, jeg adresserede et spørgeskema til. Eksempelvis erfarede jeg undervejs i undersøgelsesprocessen, at højtuddannede seniorer, med lange formelle uddannelser og med gode netværk, tilsyneladende ikke har særlige problemer, hverken med at forblive i job eller at opnå nye ansættelser, jf. DJØF citatet ovenfor. En forskel som står i klar modsætning til seniorer med ringere formel uddannelsesbaggrund, hvilket fremgår af ovenstående citat fra ugebrevet A4, som referer til 3F’s A-kasse medlemmer.

Denne forskel kan måske forklares som en følge af det danske arbejdsmarkeds strukturelle *afvikling* af industrielle arbejdspladser over de seneste årtier. Lavere produktionsomkostninger, færre restriktioner i forhold til miljøkrav og ikke mindst billigere arbejdskraft i udlandet, eksempelvis Kina, Indien, Korea, Vietnam med flere, er væsentlige årsager til at danske produktionsvirksomheder er blevet EU-førende i forhold til outsourcing af især industriarbejdspladser (Danmarks Statistik, 2012).

Ovennævnte 3. verdenslande har i løbet af et par generationer overtaget mere end 90 % af elektronik-, sko- og tekstilbranchen. De sidste danske tekstilproducenter i Herning lukkede i begyndelsen af 1980’erne. Ikke pga. kvaliteten men fordi forbrugerne foretrak at købe skjorter fra et 3. verdensland, formentlig fordi prisen for det udenlandske produkt var væsentligt lavere end en dansk produceret.

Hvad angår de hjemlige virksomheder i Danmark, har dansk EU-medlemskab og ’arbejdskraftens frie mobilitet’ betydet en voksende gruppe af udenlandske sæsonarbejdere i Danmark. Dansk landbrug og gartneri har efter årtusindeskiftet i stigende grad benyttet sig af ufaglært, udenlandsk arbejdskraft fra andre EU-stater, angiveligt fordi ingen danskere ønsker at arbejde indenfor gartneri til de tilbudte lønninger. For den samlede kategori af landbrug, skovbrug og fiskeri, var andelen af udenlandsk arbejdskraft 7.000 fuldtidsbeskæftigede i 2012, svarende til 12 % af arbejdsstyrken.(Natur og Landbrugskommissionen 2012).

Dansk byggeri anvender tilsvarende, i stigende grad faglærte håndværkere fra øvrige EU-stater. Som følge af det høje danske lønniveau (i forhold til EU-gennemsnitslønninger), er danske arbejdspladser særdeles eftertragtede.

Følgevirkningerne af henholdsvis outsourcing samt indtag af udenlandsk arbejdskraft må således medtænkes som mulige forklaringer til aldersdiskriminering på arbejdsmarkedet. For mange private produktions- og servicevirksomheder er betydningen af at bevare en dansk arbejdsstyrke mindsket, hvilket især har ramt grupper af lavt uddannede. I lighed med øvrige EU-stater må der forventes en udvikling af precariat-lignende arbejdsforhold i DK, som følge af et stigende antal af uorganiserede, working poor immigranter, som i den forbindelse antages at påvirke eksisterende normative, samfundsmæssige opfattelser af lavt uddannet seniorarbejdskraft. En stigende risiko for forringede arbejdsmarkedsvilkår, som kan karakteriseres som ’social dumping’[[7]](#footnote-7), antages i fremtiden at udgøre en stigende trussel for danske arbejdstagere.

I sammenhæng med en samfundsfaglig uddannelse, specifikt for forskningsdisciplinen ’socialt arbejde’, anses ovennævnte problemstilling for relevant. Denne opfattelse understøttes endvidere af de initiativer, som lovgivningsmæssigt (både nationalt som på EU-niveau) er etableret de seneste 30-40 år, som i en makroøkonomisk sammenhæng har til formål at bevare den modne arbejdskrafts forsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

# 14. Tal om arbejdsløshed og offentlig forsørgelse i DK

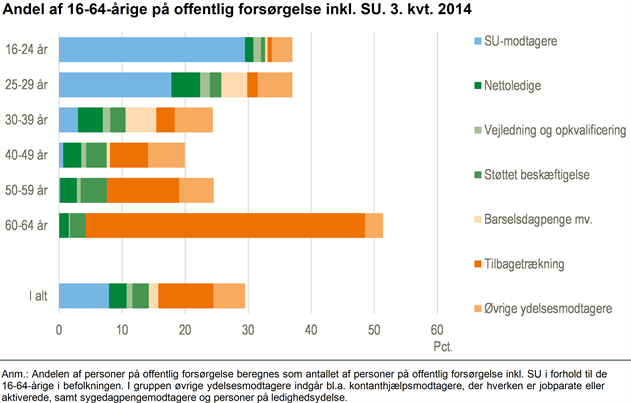
Lad os se på nogle af de seneste tal fra Danmarks Statistik.

Iflg. Danmarks Statistik var 51 pct. af de 60-64-årige i 3. kvartal 2014 offentlig forsørgelse.

Den høje andel af offentligt forsørgede blandt de 60-64-årige tilskrives, at mange i denne aldersgruppe har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Eksempelvis modtog 44 pct. af de 60-64-årige tilbagetrækningsydelser i form af førtidspension, efterløn eller fleksydelse.

Sammenholdes tallet for gruppen af 60 – 64 årige: 44 %, i forhold til hele populationen (de 16-64 årige): 30 %, ses seniorernes offentlige forsørgelse at være 14 % større.

## Tabel 2. Offentlig forsørgelse af 13-64-årige



Hvad angår **gruppen af de 50-59-årige**, viser en opgørelse fra Danmarks Statistik fra 2014/15, at denne seniorgruppe oftest er i støttet beskæftigelse.

Blandt folk under 60 år var andelen af personer i støttet beskæftigelse stigende med alderen. Under 1 pct. var i støttet beskæftigelse i alderen 16-24 år, mens 4 pct. var i støttet beskæftigelse i alderen 50-59 år.

Dermed kunne det antages, at statens incitamentsindsatser, rettet imod seniorer, med henblik på opkvalificering eller vejledning ville være størst for de 50-59 årige. De faktiske tal viser derimod, at andelen af personer i vejledning og opkvalificering aftager med stigende alder, hvad angår aldersgrupper over 24 år. Således var under 0,5 pct. af de 60-64-årige i vejledning og opkvalificering, mens over 1,5 pct. var i vejledning og opkvalificering i aldersgruppen 25-29-årige (<http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml.aspx?cid=22949>).

### Færre trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet

Siden første kvartal 2014 er antallet af *tilbagetrukne fra arbejdsmarkedet fra 16 til 64 år* faldet med 19.200 til 307.100. De *tilbagetrukne* er her personer på førtidspension, efterløn og fleksydelse. Siden første kvartal 2014 er der kommet 9.000 færre på førtidspension, 9.600 færre på efterløn og 600 færre på fleksydelse.(ibid)

Det kan således konstateres, at effekten af de seneste efterlønsreformer, hvor politiske stramninger havde til hensigt at gøre det mindre attraktivt at overgå til efterløn som 60-årig, har fungeret efter hvad der fra politisk side var tilsigtet.

Af omstående 3 fremgår, (markeret nederst med rød farve), at antallet af efterlønsmodtagere er faldet igennem hele 2014, hvilket kommenteres andetsteds i denne opgave.

Af tabellen ses statens opstramning på førtidspensionsområdet, hvilket har resulteret i et faldende antal af førtidspensionstildelinger, hvilket ikke kan overraske.

Derimod er det overraskende, at antallet af flexydelser ligeledes er faldet over 5 kvartaler, fordi flexydelse, som anført i tabellens noter, ”er at betragte som efterløn for personer i fleksjob”.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Fleksydelse | 2014. 1 kvartal | 2014 2 kvartal | 2014 3. kvartal | 2014 4. kvartal | 2015 1. kvartal |
|  | 6381 | 6082 | 5897 | 5883 | 5746 |

Modsat ses en markant stigning hvad angår ’midlertidige’ støtteordninger, som har til hensigt at få borgere over på ordinære jobs (uden tilskud). Revalideringsydelse, jobafklaringsforløb og ressourceforløb er alle midlertidige, økonomiske støtteordninger, hvor hensigten er at bevare elle styrke en borgers arbejdsmarkedstilknytning.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 /1.kvartal | 2014/2.kvartal | 2014/3.kvartal | 2014/4.kvartal | 2015/1.kvartal |
| Revaliderings-ydelse | 2008 | 1977 | 2125 | 1864 | 2035 |
| Ledighedsydelse | 13145 | 13134 | 13373 | 13006 | 12937 |
| Sygedagpenge mv.3,7 | 56924 | 57487 | 57169 | 54968 | 52967 |
| Ressourceforløb8 | 2463 | 3652 | 5189 | 6920 | 8608 |
| Jobafklarings-forløb9 | • | • | 307 | 1503 | 3062 |

### Tabel 3. Offentligt forsørgede, 16-64-årige, sæsonkorrigeret (Kilde Danmarks Statistik)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 | | | | | 2015 |
|  | 1. kvt. | 2. kvt. | 3. kvt. | | 4. kvt. | 1. kvt. |
|  | Fuldtidsmodtagere | | | | | |
| **I alt** | **1099820** | **1096612** | **1096305** | | **1089889** | **1080783** |
| **I alt uden SU-modtagere** | **785351** | **778101** | **773175** | | **768094** | **757926** |
| **SU-modtagere** | **314469** | **318513** | **323132** | | **321800** | **322860** |
| **Nettoledige i alt** | **107979** | **105511** | **107006** | | **104552** | **104461** |
| Ledige dagpengemodtagere | 78261 | 77385 | 79770 | | 76988 | 76334 |
| Ledige kontanthjælpsmodtagere | 29718 | 28126 | 27235 | | 27564 | 28127 |
| **Feriedagpenge** | **4906** | **4932** | **4819** | | **4931** | **4875** |
| Vejledning og opkvalificering i alt1 | **39288** | **37865** | **36325** | | **37270** | **33615** |
| Vejledning og opkvalificering (d) | 5461 | 5252 | 4840 | | 4329 | 3487 |
| Vejledning og opkvalificering (k) | 31915 | 30851 | 30250 | | 30638 | 29181 |
| 6 ugers selvvalgt uddannelse (d) | 1911 | 1762 | 1235 | | 2303 | 948 |
| **Støttet beskæftigelse i alt** | **93076** | **93631** | **91812** | | **92231** | **90661** |
| Virksomhedspraktik(d) | 3483 | 3228 | 3066 | | 2496 | 2973 |
| Virksomhedspraktik(k) | 14900 | 14853 | 15104 | | 15402 | 15315 |
| Nytteindsats (d) | • | • | • | | • | • |
| Nytteindsats (k) | 405 | 1293 | 1357 | | 1808 | 1470 |
| Ansættelse med løntilskud (d) | 7019 | 6744 | 6009 | | 5067 | 4414 |
| Ansættelse med løntilskud (k) | 5948 | 5645 | 5274 | | 4998 | 4318 |
| Jobrotation (d) | 5027 | 4639 | 3179 | | 3488 | 2570 |
| Jobrotation (k) | 829 | 889 | 721 | | 819 | 614 |
| Fleksjob2 | 50423 | 51289 | 52000 | | 53023 | 53834 |
| Skånejob2 | 5041 | 5050 | 5101 | | 5126 | 5151 |
| Barselsdagpenge3 i alt | **44526** | **43869** | **44607** | | **45054** | **42587** |
| **Tilbagetrækning i alt** | **326289** | **321137** | **315728** | | **311798** | **307114** |
| **Førtidspension4** | **226386** | **224097** | **222018** | | **219706** | **217400** |
| **Efterløn** | **93521** | **90958** | **87813** | | **86209** | **83968** |
| **Fleksydelse5** | **6381** | **6082** | **5897** | | **5883** | **5746** |
| **Øvrige ydelsesmodtagere i alt** | **169288** | **171155** | **172879** | | **172257** | **174612** |
| Kontanthjælpsmodtagere6 | 92012 | 91837 | 91237 | | 89927 | 90201 |
| Kontanthjælp til udlændinge6 | 2737 | 3068 | 3479 | | 4068 | 4803 |
| **Revalideringsydelse** | **2008** | **1977** | **2125** | | **1864** | **2035** |
| **Ledighedsydelse** | **13145** | **13134** | **13373** | | **13006** | **12937** |
| **Sygedagpenge mv.3,7** | **56924** | **57487** | **57169** | | **54968** | **52967** |
| **Ressourceforløb8** | **2463** | **3652** | **5189** | | **6920** | **8608** |
| **Jobafklaringsforløb9** | **•** | **•** | **307** | | **1503** | **3062** |
| Anm.: Betegnelserne (d) og (k) dækker hhv. dagpenge- og kontanthjælpsberettigede personer der kan indgå i bruttoledigheden. Statistikken indeholder fortsat ikke data for voksenlærlinge, da styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering fortsat skønner, at indberetningerne af disse data er stærkt undervurderet.  1 Fra og med 2014 vil personer på den nye mentorordning indgå under*vejledning og opkvalificering i alt.* 2 Beregningen af antal fuldtidsmodtagere er for fleksjob og skånejob udelukkende baseret på det antal dage, de har arbejdet, idet det antages, at disse personer hver dag arbejder alle de timer, det er muligt for dem. 3 Fra og med denne offentliggørelse er der gjort en indsats for at få dannet egentlige fuldtidstal for syge- og barselsdagpengemodtagerne ved hjælp af reduktion for beskæftigelse. Reduktionen er foretaget helt tilbage til og med 2007. | | |  | 4 Modtagere af invaliditetsydelse er ikke medtaget i opgørelsen over  ppersoner på førtidspension. 5 Fleksydelse er at betragte som efterløn for personer i fleksjob. 6 Dækker de kontanthjælpsmodtagere, der hverken er i aktivering eller  el vurderes jobparate. 7 Fra og med 2014 kan man fortsætte på alm. dagpenge de første to uger  u af sit sygdomsforløb. Disse perioder inkluderes under sygedagpenge mv. 8 Fra og med 2013 kan man få ressourceforløb som alternativ til  føførtidspension. 9 Fra og med andet halvår af 2014 kan man efter et længerevarende forløb på sypå s ppå sygedagpenge modtage et jobafklaringsforløb. | | |

# 15. Socialt arbejdes indsats til arbejdsmarkedets seniorer – hvilket regi?

Indledningsvis kan der spørges ind til, indenfor for hvilke rammer og ud fra hvilke forudsætninger socialt arbejde kan og skal tilbydes, i forhold til en udefineret målgruppe, hvor

* første kriterium er, at gruppen omhandler personer, som aldersmæssigt befinder sig > 40 – 50 år, af begge køn

næste kriterium deler gruppen i 3 grupper

* A: denne gruppe karakteriseres ved et uproblematisk forhold til arbejdsplads, ledelse og kolleger.
* B: denne gruppe er i arbejde, men oplever at være pressede på deres arbejdsplads. Stress og ’dårlig stemning’ præger vedkommendes arbejdsplads. Manglende lydhørhed fra ledelse eller konflikter i medarbejdergruppen bevirker ulyst til at møde på arbejde. Især vil følelsen af en ’manglende anerkendelse’ for udført arbejdsindsats vække bekymring hos et antal medarbejdere. Når stemningen på arbejdspladsen præges af demotivation opstår hyppigt alternative dagsordener. Der søges efter årsager til de organisatoriske dysfunktioner, som hyppigt personificeres til en eller flere medarbejdere, som ikke ’passer ind’ i virksomhedens struktur eller organisatoriske værdier. I gruppen af velkendte socialpsykologiske markører til at differentiere befolkningsgrupper indgår alder, køn, etnicitet, udseende, religion og socialklasse. Denne differentieringsmekanisme anvendes ligeledes på meso-niveau, f.eks. i arbejdsorganisatorisk sammenhæng. Aldersfænomenet er dette speciales genstandsfelt.
* C: Endelig er der gruppen, som står udenfor arbejdsmarkedet. Denne gruppe består både af arbejdssøgende, kontanthjælps- eller dagpengemodtagere. Aldersmæssigt er gruppen for ung til efterlønsydelse. Et antal i denne gruppe oplever selv at være diskvalificeret, som følge af deres alder og/eller som følge af nedsat fysik eller manglende faglige kompetencer til at konkurrere på lige fod med yngre ansøgere.

Således er det gruppe B og C, specialet interesserer sig for, herunder hvilke tilbud i forhold til socialt arbejde.

Efterfølgende kan der spørges ind til, hvor vidt støtte og vejledning til seniorer overhovedet befinder sig indenfor det begrebsfelt eller forskningsområde, som socialt arbejde almindeligvis placerer sig i.

Hvis læseren, ud fra problemformuleringen vil medgive, at der for visse seniorgrupper kan dokumenteres et ansættelses- eller fastholdelsesproblem i forhold til arbejdsmarkedet, kan der endelig stilles spørgsmålstegn ved, hvor vidt et sådant, postuleret problem skal adresseres eller italesættes som et problem for samfundet ~ dvs. tilstedeværelse af et samfundsproblem?

Forudsætningen for at et ansættelses- eller fastholdelsesproblem for visse seniorgrupper kan betragtes som et *socialt problem,* synes afhængigt af, i hvilken optik postulatet fremsættes. I et kritisk perspektiv vil det blive vurderet som følgevirkninger af de generative mekanismer i et samfunds struktur, som medvirker til at udvikle særlige holdninger eller fordomme til omtalte gruppe.

Men man kan lige så vel indtage det modsatte standpunkt og argumentere for, at der er tale om et individuelt problem? (f.eks. begrundet i en manglende attraktion, eksempelvis som følge af utilstrækkelig uddannelse).

En anden tilgang til fænomenet, kunne være at forsøge at vurdere, hvor stort et antal personer det drejer sig om. Såfremt der er tale om et betydeligt antal, risikerer samfundets omkostninger til målgruppen i et makro økonomisk perspektiv at få betydning for samfundets økonomi. Eksempelvis som følge af manglende skatteindtægter og øgede udgifter til forsørgelse af målgruppen. Ud over hvad arbejdsløshed (eller mistrivsel på en arbejdsplads) afstedkommer af personlige omkostninger (mikro niveau) for den enkelte borger og hans/hendes familie.

Sidstnævnte tilgang betyder, at et muligt *socialt problem* ændrer karaktertil at fremstå som et samfundsøkonomisk problem.

Faget ’Socialt arbejde’ og dets udøvere har historisk relateret sig mod nødlidende. Fattigforsorg, velgørenhed, barmhjertighed og redningsarbejde (Meeuwisse, Swärd, Sunesson, 2007) er områder, som over nogle få generationer er blevet ’professionaliset’, hvorefter udførelse af socialt arbejde i vestlige lande varetages af en personer med en professionsuddannelser, f.eks. socialrådgiver, socionom (Sverige), som ud over et indgående kendskab til national, social lovgivning i deres arbejde med klienter ’anvender praksisteorier, udviklet indenfor rammerne af socialt arbejde’ (Ibid. p 159), som direkte kan bruges som vejledning i det praktiske sociale arbejde.

Parallelt med udviklingen af metodebegrebet i det sociale arbejdes historie, som følger af den professionalisme, som faget gennemgik i sidste halvdel af det 20. århundrede, følger også ideen om det offentlige ansvar for borgerne, at det er statens opgave at hjælpe borgerne. Det universalistiske velfærdsstatsprincip i den skandinaviske velfærdsmodel (Goul Andersen, 1997) skaber tillige et paradoks for denne hjælp, som følge af den dobbeltsidige kontrol i hvilken borgeren gøres til klient, som følge af den offentlige medarbejders ensidige vurdering af klientens behov. Det sociale møde mellem sagsbehandler og klient må derved betragtes som et ulige magtforhold mellem to parter, hvor den underliggende kontrol- og disciplineringsmekanisme, som begge parter er bekendt med, vil præge dette møde. Medarbejderens opgave som professionaliseret repræsentant for systemet består ud over rådgivning og formaliseret hjælp, i lige så høj grad i at vurdere klientens forhold til staten, hvorved en beskyttelse af samfundet imod en ’utilpasset’ borger i samme møde iagttager en vurdering af klienten, herunder muligheden af at bringe klienten ’tilbage på sporet’ (underforstået mulighed for en ’gentilpasning’ eller ’resocialisering’).

En fælles definition på socialt arbejde fra IFSW, (International Federation of Social Workers fra 2000) samt IASSW, (International Association of Schools of Social Work fra 2001) har nedenstående fælles definition:

”Socialt arbejde virker for social forandring, problemløsning i menneskelige relationer, for empowerment og frigørelse med henblik på at fremme menneskers velfærd. Med udgangspunkt i teorier om menneskelig adfærd og sociale systemer udføres socialt arbejde i de områder, hvor mennesker indgår i samspil med omgivelserne. Principper om menneskerettigheder og social retfærdighed er grundlæggende for socialt arbejde.” ([www.ifsw.org](http://www.ifsw.org)), (Ibid p .34)

I forhold til ovenfor citerede definition, vil grundproblematikken for dette speciales målgruppe, *seniorers vigende eller fraværende samfundsmæssige attraktion i forhold til begrebet personlig anerkendelse,* være omfattet i ovenstående definition.

Spørgsmålet er herefter, i hvilket regi et tilbud om ’*hjælp til social forandring, problemløsning i menneskelige relationer, for empowerment og frigørelse med henblik på at fremme menneskers velfærd’* skal tilbydes? Skal det foregå i regí af den kommunale socialforvaltning, hvor borgeren risikerer en samtidig devaluering til en klient*?* Den manglende anerkendelse, herunder borgerens bekymring for enten at være opsigelsestruet eller skammen over at være blevet opsagt, eller forsat at være langtidsarbejdsløs, eller falde for 2 års dagpengereglen, antages allerede at have sat tydelige mentale markører hos vores senior. Vedkommende ønsker formentlig ikke yderligere opmærksomhed. Så han henvender sig sandsynligvis med stor skepsis i det kommunale jobcenter.

Danske net Ordbog oversætter klient med udtrykket: 1) vasal ~ undergiven, underordnet eller 2) protegé ~ den som skal beskyttes, eller forsvares. En sproglig analyse af ordet *klient*, som næsten konsekvent anvendes i forbindelse med borgeres henvendelse til kommunale myndigheder, signalerer i udgangspunktet den *underordnede eller svage* part i et afhængighedsforhold.

I sundhedssystemet anvendes ordet *patient* om en person som konsulterer systemet. Det latinske ord patient betyder *’den lidende’.* I tilfælde af en borgers henvendelse til sundhedssystemet, som følge af noget smerteligt eller dysfunktionelt*,* foregår behandlingen tilsvarende på institutionens præmisser, hvilket indebærer at patienten *underkaster sig* en lægelig behandling, hvor vedkommendes indflydelse, måske som følge af medicinsk uvidenhed, synes beskeden. Dermed er risikoen for en paternalistisk behandling og sygepleje, hvor personalet ved bedre og dermed fratager patienten mulighed for indflydelse eller valg af behandling forringes.

Tilsvarende risikerer ligeledes at gælde for en borger, som opsøger et jobcenter med et arbejdsmæssigt problem. Fordi de ansatte er ’eksperter’ og dermed har indsigt i den relevante lovgivning, hvilket ikke kan forventes af borgeren, er risikoen for at rådgivning og beslutning træffes ud fra institutionens referenceramme stor. At socialarbejderen ud fra IFSW definition skal virke *for empowerment og frigørelse* *med henblik på at fremme menneskers velfærd,* er et etisk kodeks som nemt kan forglemmes i en travl hverdag.

## 15.1. En kort beskrivelse af det danske velfærdssystem:

I praksis bygger socialarbejderes arbejdsområde på en velfærdsmodel, som dels er en udviklet tankemodel dels en generalisering, på baggrund af bestemte træk i virkeligheden [nationale træk] (Meeuwisse, Swärd, Sunesson, 2007, p 198).

Til beskrivelse af relationen mellem familie og stat, som pga. nationale træk varierer fra nation til nation, kategoriserede den engelske forsker, Richard Titmuss (1974) de vestlige landes opbygning og udvikling af egne velfærdsmodeller, som tilpasset de enkelte nationers politiske ideologier og villighed til at kompensere eller omfordele økonomisk ulighed mellem sociallag i den enkelte befolkning). Den danske sociolog Gøsta Esping-Andersen udvidede i 1990 Titmuss’ kategorisering gennem en ny overordnet definition på tre forskellige hovedtyper af velfærdsmodeller, som i dag anvendes til at definere praksis i den vestlige verdens forskellige velfærdsmodeller. Disse modeller beskrives henh. som 1) den liberale, 2) den konservative, 3) den socialdemokratiske. Efterfølgende er både en 4. model, den rudimentære velfærdsmodel samt en asiatisk 5. model, den konfucianske model (Kongshøj, 2012).

I Skandinavien er den socialdemokratiske model blevet anvendt siden den verdensøkonomiske depression i 1930’erne. Den store danske socialreform fra 1933 blev vedtaget som en del af Kanslergadeforliget. Indførelsen af rettighedsprincippet i Lov om offentlig forsorg samt Lov om folkeforsikring var de to mest betydende af de fire indførte love. Eksempelvis betød det nye rettighedsprincip, at skønsprincippet i de tidligere anvendte fattiglove, afskaffedes med indførelse af retten til at modtage fastsatte ydelser, efter bestemte kriterier og ikke subjektive skøn. Vigtigt i forhold til tidligere, mistede modtageren af sociale ydelser ikke længere sine borgerlige rettigheder, f.eks. sin stemmeret til politiske valg, hvilket var tilfældet i de tidligere fattiglove. ([www.danmarkshistorien](http://www.danmarkshistorien).dk.)

”Kendetegnet ved den socialdemokratiske model er de mange, offentlige socialarbejdere, det offentlige ansvar og at det sociale arbejde er myndighedsorganiseret. I den skandinaviske model har kommunerne, herunder den kommunale socialforvaltning, en central rolle som velfærdsproducent,… ”hvilket har været på bekostning af markedet, familien og frivillige organisationer” (Meuwisse, Swärd & Sunesson, 2007, p. 203).

Videre anfører kilden, at ”socialarbejderne har en dobbeltrolle, som både hjælpere og kontrollanter. Da socialarbejderne uddannes til en embedsmandsrolle, kommer de også til at virke i de lokale bureaukratier på velfærdsområdet og bliver afhængige af velfærdsstaten og en bureaukratisk tænkemåde”.(Ibid, p. 204).

Formentlig er det socialarbejderens dobbeltrolle, som hjælper og kontrollant, som afholder senioren fra selv at opsøge hjælp. Imidlertid er lovgivningen meget restriktiv i forhold til at modtage en offentlig forsørgelsesydelse, hvorved det i praksis synes umuligt for en borger at undslå sig et indgående ’samarbejde’ med myndighederne.

### Job- og aktiveringscentrenes forankring: Kommunale eller private jobcentre?

I de senere år har stadigt flere private seniorforeninger set dagens lys. Det drejer sig om frivillige foreninger, som varetager en del af kommunernes basistilbud til ledige seniorer > 50 år, f.eks. ’work4you’, som er et tilbud om 3-dages workshop for seniorer, overordnet ved anvendelse af frivillige seniorer, til styrkelse af seniorernes empowerment.

Iflg. vedtægterne er foreningens formål, via selvaktivering, at medvirke til at ikke beskæftigede jobsøgende over 50 år opnår ordinære jobs på arbejdsmarkedet og at fremme nye beskæftigelsesområder for målgruppen.

Virksomhedens hjemmeside oplyser, ([www.senioerhvervdanmark.dk](http://www.senioerhvervdanmark.dk))

* at foreningen drives via STAR af satspuljemidler med 6,3 mio. kr. årligt
* medlemskab koster årligt 100 kr.
* at der til stadighed er omkring 1500 aktive medlemmer i spil, fordelt på 24 afdelinger over hele landet, hvoraf 40-50 % af medlemmerne udskiftes hvert år, fordi de kommer i arbejde igen.
* at 651 medlemmer af Senior Erhverv fik nyt job i 2013.
* Konceptets bærende element bygger på ’hjælp til selvhjælp’ fra frivillige medarbejdere, som agerer som udgående jobkonsulenter, der uopfordret opsøger virksomheder med henblik på at opsøge virksomheders ’ikke annoncerede behov’ for arbejdskraft.
* En københavner hjemmeside oplyser, (<https://bibliotek.kk.dk/biblioteker/7644/blog/senior-erhverv-hovedstaden-besoeger-oerestad-bibliotek>), at denne lokalafdeling i løbet af 1 år gennemførte 700 uopfordrede besøg til virksomheder i hele Københavnsområdet.
* Som medlem kan man oprette sit cv i en landsdækkende database, som arbejdsgivere kan søge i, eller der kan skabes kontakt mellem et eller flere medlemmer og en virksomhed.
* Cv-kataloget sendes ud regelmæssigt til flere hundrede virksomheder fra hver lokalafdeling og indgår i deres rekruttering.

I forhold til seniorers adgang til arbejdsmarkedet, er f.eks. Senior Erhverv som frivillig hjælpeorganisation, et alternativ til det offentlige hjælpesystem, fordi vejledning og dialog mellem vejleder og den jobsøgende umiddelbart vurderes at være mere lige. I den forbindelse bør det erindres, at ’alle har været i samme båd’, dvs. arbejdssøgende, hvorved en følelse hos henvender af ’at være sat udenfor’ vil kunne genkendes hos vejleder. Senior Erhverv er ikke bundet af en ’institutionel’ kobling, den fungerer som en nonprofitabel græsrodsbevægelse, og endelig vurderes risikoen for en generationskløft mindre (et lavere aldersspænd mellem vejleder og arbejdssøgende), fordi adgangskravet for at deltage i Senior Erhverv fordrer at ansøger er fyldt 50 år.

Tydeligvis servicerer Senior Erhverv kun en lille del af arbejdssøgende tilbage i arbejde (651 personer i 2013). Det må i den forbindelse antages, at foreningens medlemsskare tilhører gruppen af aktivt jobsøgende. F.eks. skal senioren selv skal melde sig ind i foreningen, hvilket fordrer et overskud. Men som nichevirksomhed – og som promotor for seniorers ret til et arbejde - har foreningen sin berettigelse.

# 16. Begreber og undersøgelsesredskaber.

En alment vedtaget begrebsramme til at definere forskellige bevæggrunde til enten at forblive (stuck og stay) eller at forlade arbejdsmarkedet (push, pull og jump), synes anvendelig for en nærmere beskrivelse af de bagvedliggende mekanismer, der leder seniorer til enten at forblive erhvervsaktive eller forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen. (P.H. Jensen, 2011)

På mikro/individ niveau, (jf. den anvendte Thomas Brante model, specialets pkt.7), hvad angår de seniorer, som er overgået til efterløn (push, pull, jump), henviser en undersøgelse fra 2007 (Jesper Wégens 2011, i J.G. Andersen & P.H. Jensen 2011), for så vidt angår **’effekten af tilbagetrækningen’** på nogle fællestræk for efterlønsmodtagernes oplevelse af deres hverdag efter arbejdsophør. I denne undersøgelse, foretaget som kvalitative forskningsinterviews med 25 efterlønsmodtagere, fra 7 forskellige A-kasser, anvendtes nedenstående firefeltstabel til at rubricere en række karakteristika hos interviewpersonerne, for så vidt angår de interviewedes besvarelse af:

* oplevelsen af tilbagetrækningen i lyset af forventninger og erfaringer
* situationen forud for tilbagetrækningen (familie, kolleger og økonomi)
* situationen under og efter tilbagetrækningen (livssituation, helbred og netværk),(ibid., p. 221)

Wegens undersøgelse valgte efter systematisk kortlægning af de 25 interviews at rubricere den samlede gruppe i 35 kategorier. I den forbindelse sondredes der mellem *årsager* og *effekter* af tilbagetrækningen. Materialets store diversitet hvad angår respondenternes vægtning og variation viste en overraskende bredde og variation, hvad angår de enkeltes vægtning såvel af årsager som efterfølgende afledte effekter, som var tilkommet i deres liv som efterlønsmodtagere. Samlet kunne de interviewede rubriceres i to dimensioner, på den ene side som frivillig eller tvungen, planlagt/ forventet eller pludselig/uventet, se nedenstående tabel. (ibid., p.222),

### Tabel 3. Oversigt af udgangsmuligheder fra arbejdsmarkedet

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frivillig | Tvungen |
| Planlagt | De determinerede | De overraskede |
| Uventet | De spontane | De frisatte |

Kilde: (Jesper Wégens 2011, i J.G. Andersen & P.H. Jensen 2011)

## 17: Planlagt tilbagetrækning

Hvad angår den planlagte tilbagetræning, har Joanne Earl et al.(2015) undersøgt **tidsperspektivet som ’indikator for planlægning af tilbagetrækning’**. Earl et al. interviewede en population af 367 australske pensionister over en 18 måneders periode – i overgangsperioden fra informanternes arbejdsliv til pensionisttilværelse. Undersøgelsen skulle forsøge at afdække, hvor vidt et tidsperspektiv indgik som en del af de adspurgtes personlighed eller om TP blot var underordnet deres aktuelle tilstand.

(Den anvendte model er udviklet af Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. New York: Free Press.)

Tidsperspektivet indgik som en del af undersøgelsen, i nedenstående parametre:

* *planlægning* af tilbagetrækningen
* *løbende tilpasning* undervejs og efter tilbagetrækningen
* *overordnet sundhedstilstand*
* *trivsel og efterfølgende tilfredshed* med tilværelsen

Resultatet af undersøgelsen viste, at planlægning og forberedelse til en pensionisttilværelse afhænger af fem forskellige ’livsanskuelser’ eller personlighedstyper, som vurderes at udgøre en slags ’grundelement’ i forhold til de adspurgtes personlighed.

De 5 personlighedstyper blev over 18 måneder interviewet 3 gange, for at undersøge ændringer i adfærd i undersøgelsesperioden, herunder tidsperspektivet, i forhold til ovenstående parametre, dvs. planlægning, løbende tilpasning, overordnet sundhedstilstand samt trivsel og efterfølgende tilfredshed. I Tidsperspektiv-modellen indgår betydningen af den enkeltes tidligere levned, personens aktuelle vurdering af sin nuværende status og liv samt ønske og evne til at planlægge resten af sit liv.

De 5 personlighedstypers ’livsanskuelser’ (tabel 2):

* tidligere positive forventninger: den gode barndom, min gode studietid
* tidligere negative forventninger: den dårlige barndom, tidligere nederlag
* nuværende fatalistiske forventninger (skæbnen afgør, hvad der vil ske)
* nuværende hedoniske forventninger (jeg lever livet, løber risici for ikke at kede mig)
* fremtidige forventninger (jeg afslutter projekter i tide og avancerer planmæssigt)

Undersøgelsens resultater viste stor ’stabilitet’ for alle 5 personlighedstyper. Således afgav mellem 79 – 93 % af den samlede testpopulation, samme bevarelse over de 18 måneder (jf. tabel 3), som var tidsrammen for undersøgelsesperioden. Tidsperspektivet synes dermed at være et ’stabilt’ mønster, hvor undersøgerne fandt en lav motivation for ændringer, især for de informanter som vurderes at tilhøre personlighedstypen: ’tidligere negative forventninger’, som i øvrigt udgjorde 40 % af alle informanter.

Undersøgerne konkluderede, at livsstil og syn/egen vurdering til fremtiden synes svær at påvirke i løbet af de 18 mdrs. testperiode.

## Tabel 4: sammenhæng mellem tilbagetrækning, trivsel og tilfredshed

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | planlægning af  tilbagetrækning | løbende  tilpasning af  tilbagetrækning | Generel  sundheds-  tilstand | trivsel og  efterflg. til-  fredshed |
| tidl. pos forventninger | + | + | + | + |
| tidl. neg. Forventninger | (+) | - | - | - |
| nuvær. fatalistiske forventninger | - | (+/-) | - | - |
| nuvær. hedoniske forventninger | (-) | (-) | ? | ? |
| fremtidige forventninger | + | + |  |  |

Gruppen med tidl. negative forventninger angav undervejs, at de *måske* kunne motiveres til bedre planlægning, men tidsperspektivet for undersøgelsesperioden viste ikke løbende tilpasningsadfærd, ej heller for ændringer i deres aktuelle sundhedstilstand, ligesom deres opfattelse af trivsel/tilfredshed ikke ændrede sig i løbet af undersøgelsen.

Gruppen med tidligere positive forventninger havde de største forventninger til fremtiden, herunder deres efterfølgende trivselsopfattelse (dvs. til tiden efter deres arbejdsophør).

For gruppen med fatalistiske forventninger til deres otium, foregik hos en del af de adspurgte i denne gruppe, en tilpasning undervejs. Iflg. forfatterne måske som følge af negative erfaringer, eksempelvis omkring tidligere økonomiske dispositioner.

Det vurderes ud fra besvarelserne, at en tidligere utilfredshed kan betyde et større incitament for at skabe en mere positiv fremtid, hvorved tidligere dårlige erfaringer anvendes til at omgå fremtidige problemer. Overordnet var der som anført, ’lav motivation for ændringer’.

Zimbardo’s teori forudsiger, at personer som scorer højt i planlægningen af deres fremtid og anvender tidsperspektivet eller ændring heraf, fordi de i deres livsstil synes indstillet på at arbejde bevidst mod fremtidige mål (ofte på bekostning af eller udsættelse af en øjeblikkelig gevinst, ud fra en tankegang om at nuværende adfærd (eksempelvis rygning eller alkoholindtagelse m.m.) risikerer at skabe konsekvenser i fremtiden, klarer ’omstillingen’ bedst.

Resultatet af formålet med undersøgelsen, dvs. at undersøge om et tidsperspektiv indgik som en del af de adspurgtes personlighed eller om TP blot var underordnet deres aktuelle tilstand, bekræfter Zimbardo’s teori, men især for de adspurgte, som var vurderet at tilhøre den positive personlighedstype (med tidligere positive forventninger: *den gode barndom, min gode studietid*). Hos denne gruppe indgik tidsperspektivet som del af deres personlighed, i hvilken tid og langtidsplanlægning var integrerede faktorer. Succesfuld langtidsplanlægning af ens otium kræver forberedelse, hvilket fordrer både et mentalt såvel som et økonomisk overskud. Planlægning indebærer for et flertal overvejelser af fornuftige boligmæssige samt økonomiske dispositioner (pensionsopsparing, livs-og ulykkesforsikringer), men i stigende grad ligeledes om selvbeskyttende sundhedstiltag (sundhedsforsikring, fitness og sund kost) som et supplement til folkepension og offentlig sygehusbehandling.

Hvad angår tidsperspektivet for de øvrige 3 personlighedstyper, indgik TP ikke bevidst eller aktivt i disse gruppers planlægning, hverken før, under eller efter overgangen til deres pensionisttilværelse.

Resultatet fra den australske undersøgelse viser, at planlægning af en pensionisttilværelse kræver et vist overskud, både helbredsmæssigt og økonomisk, hvilket ikke overraske. At det var gruppen som havde oplevet en positiv barndom og et ’godt studieliv’, der ligeledes besidder det største potentiale af forventning til at deres pensionisttilværelse ligeledes forventes at blive god, bekræfter blot at ’social arv’ er svær at ændre på.

# 18. Kønsforskelle i tilbagetrækningsmønstre

Ved udarbejdelse af seniorpolitikker/aktive fastholdelsesstrategier for seniorer på arbejdsmarkedet, udvises på **meso-niveau** betydelige forskelle af, hvad der motiverer hhv. mænd og kvinder til at forsætte eller stoppe med at arbejde.

I forhold til kønnenes placering og position på arbejdsmarkedet, anvendes 2 inddelingsprincipper:

- horisontal kønssegregering: et arbejdsmarkedsmæssigt sorteringsprincip, som fordeler mænd og kvinder i forskellige brancher, f.eks. bygge-og montage branchen, som altovervejende beskæftiger mænd. Modsat er kvinder overrepræsenteret i omsorgsfag (f.eks. social- og sundhedssektoren).

- vertikal kønssegregering: at kvinder gennemgående indtager lavere sociale positioner i hierarki et inden for de enkelte arbejdsområder.

Privatliv og arbejdsliv er indbyrdes afhængige størrelser. At være enlig eller leve i parforhold eller ægteskab, med eller uden børn, eller med forpligtelser overfor børnebørn, har betydning for vores arbejdsliv samt for tidspunktet af hvornår vi vælger at stoppe.

**Motivation og ressourcer**: Der ses en ’tendens til at gifte mænd har større succes i deres arbejdsliv og højere indkomst end de ugifte mænd’(Karina Friis, i Goul Andersen & Per H. Jensen 2011, p. 144). Dvs. at ægteskabet som institution tilfører eller fastholder ressourcer hos gifte mænd, som efterfølgende bevarer længere arbejdsmarkedstilknytning/større erhvervsmæssige fordele. Socialforskningsinstituttet (Christoffersen 2004) peger på, at der er ’store sociale, økonomiske og helbredsmæssige forskelle mellem enlige og gifte mænd, trods at sammenligningerne foretages inden for samme aldersgrupper’.

Mænd motiveres særligt til at forblive på arbejdsmarkedet som følge af økonomiske incitamenter samt tildeling af arbejdsopgaver, som de udfordres af eller finder fagligt interessante. (Andersen, D.H. 2009, p. 172).

**Høje jobkrav** (f.eks. efteruddannelse eller indførelse af ny teknologi) øger kvinders tidlige tilbagetrækning – men *ikke* mænds (ibid., p. 162)

Hvad angår **tilbagetrækningsalder** vurderet i et kønsperspektiv, hvor der undersøges for incitamenter/præferencer for at forsætte eller stoppe på arbejdsmarkedet, er der som ovenfor anført evidens for, at kvinder forlader arbejdsmarkedet 1 – 2 år tidligere end mænd, og dermed anvender efterlønsordning i højere grad end mænd. Statistisk forlader kvinder arbejdsmarkedet i DK, gennemsnitslig som 61,4 år, hvilket er knap to år før mænds gennemsnitslige fratrædelsesalder som 63,2 år. (Karina Friis, i Goul Andersen & Per H. Jensen 2011, p. 159ff.)

Som en af flere årsager til kvinders tidligere exit valg, anføres deres familiære position som tovholder for familiestrukturen, herunder den tredje generation, hvorved deres association til en bedsteforældrerolle (Hochman et al., 2013), fremhæves at bidrage og lette især kvinders overgang imod **en ny rolleidentitet**. Dette nedsætter angiveligt en utryghed ved tilbagetrækning, hvorved kvinders tab af tidligere arbejdsidentitet minimeres. Mekanismen kan iflg. forfatterne anskues i et to- dimensionalt perspektiv:

- horisontalt i forhold til udvidelse og ændring af familiens struktur, henholdsvis fødsel af egne børn og efterfølgende fremkomsten af børnebørn.

- vertikalt i forhold til bedsteforældrenes egen aktuelle position i deres livscyklus, som over tid forstærker båndene til børnebørnene, parallelt med at de selv (over tid) gennemlever et skift i egen identitet (fra forsørger til bedsteforælder). Mekanismen genkendes for alle de undersøgte lande og synes upåvirket af tilstedeværelse af et tilstrækkeligt, offentligt udbud af daginstitutioner eller ej. (Ibid).

Af ovenstående synes at fremgå, at kvinder skift mellem rolleidentiteter (fra arbejdsmarkedsdeltager til omsorgsperson for familie og børnebørn) både tilskynder til en tidligere tilbagetrækningsalder, (sammenlignet med deres ægtefæller), men desuden letter overgangen fra arbejdsmarkedet. I den forbindelse kan kvinders traditionelle dobbeltrolle (som familiens omsorgsgiver og lønmodtager), som tidligere i hendes liv udgjorde en dobbeltbelastning, efterfølgende i hendes seniortilværelse blive ’et vertikalt skift’ imod omsorgsgiver for børnebørn etc., fordi omsorgsrollen er velkendt og som ’platform’ synes let at genoptage. For den traditionelle manderolle er familiære/huslige kompetencer ikke blevet ’dyrket i samme grad’. Mænd har traditionelt, mere ensidigt lagt energi og kompetencer udenfor familien, typisk i arbejdsregi eller i frivilligt foreningsarbejde. Efter sit arbejdsophør må manden derfor søge efter en ny identitet, oftest mere perifert- eller udenfor familiestrukturen, men især fordi tidligere ’platforme’ i arbejdssektoren ikke længere er tilgængelige.

**Arbejdsmiljø:** Hvis der undersøges for gener/påvirkning fra det fysiske arbejdsmiljø og psykosociale stressfaktorer i forbindelse med arbejdet, som bidragende til ønske om arbejdsophør, anføres især gener og stress kvinder til at stoppe. Signifikant flere kvinder (29 %) mod mænds (16 %) tilkendegiver deres beslutning om tilbagetrækning med, at de følte sig stressede (SFI–survey telefoninterviews 2006/2007 (Andersen 2009,p.165)

**Helbred:** Hvis der undersøges for øvrige faktorer som indgår i beslutningen af tilbagetrækning hos henh. kvinder eller mænd, viser en sammenligning mellem enlige kvinder og enlige mænd (begge køn med godt helbred) imidlertid, at enlige kvinder i højere grad gør brug af efterlønsordningen end enlige mænd i samme situation (Danø et al., 2005,p. 163).

Man kan forestille sig, at kvinder generelt belastes mere end mænd, fordi kvinder overvejende oppebærer den traditionelle dobbeltrolle som familiens primære omsorgsgiver, foruden deres aktiviteter på arbejdsmarkedet. Eksempelvis ses en forskel mellem enlige kvinder og kvinder som lever i parforhold, hvor enlige kvinders tilbagetrækningsmønster ligner mændenes tilbagetrækningsmønster. Enlige kvinders uddannelsesbaggrund synes imidlertid at være en væsentlig faktor for deres beslutning (jo bedre uddannelse des senere exit). Derimod synes enlige mænds beslutning om tilbagetrækning primært helbreds- eller indkomstafhængig,

### Jobtilpasning i forhold til helbred.

Seniormedarbejderens helbred afhænger i høj grad af, hvordan vedkommende har passet på sit liv. Medvirkende til vores helbredsstatus synes især livstilsfaktorer og helbred at hænge sammen og er blandt de vigtigste parametre for, om vedkommende forsat kan arbejde eller vedkommende må forlade arbejdsmarkedet. Til en risikofyldt eller skadelig livsstil, fremhæves især KRAM- faktorer (kost, rygning, alkohol og motion) som bidragende til arbejdsophør. Men også vedkommendes selvvurdering/opfattelse af eget helbred indgår i beslutningen om at forsætte på arbejdsmarkedet eller ønsket om at stoppe (Giver, Faber m.fl., 2011). En dansk kohorte undersøgelse blandt 10.000 ansatte i ældreplejen viste, at rygning og overvægt var blandt de medvirkende faktorer til øget sygefravær. Samme undersøgelse viste imidlertid også, at en *positiv selvvurdering* af eget helbred bidrog positivt til de ansattes forventning om at forblive i nuværende job, især for de 55- 59 årige, hvorimod undersøgelsen ikke fandt sammenhæng mellem livsstil og intention/ønske om at forsætte i nuværende job i ældresektoren (Tufte, P. 2007).

Samme undersøgelse viste, at det oplevede fysiske miljø (medarbejdernes egen oplevelse af graden af fysisk anstrengelse, tunge løft etc.), havde stærk sammenhæng med deres forventning om forlade den nuværende arbejdsplads.

Netop fordi det sociale omsorgsarbejde, jf. vertikal kønssegregering, altovervejende beskæftiger kvinder på laveste niveau, er omsorgsarbejde karakteristisk lavlønsområder, hvor medarbejderne har meget lidt indflydelse, i forhold til egen tilrettelæggelse af arbejde eller tempo. Den medmenneskelige kontakt mellem bruger/klient og medarbejder ’presser’ ofte medarbejderen til at ’gå på kompromis’ med egen sikkerhed og helbred i forhold til klientens ønsker og behov. Risikomomenter, som ikke i nær samme grad forekommer i andre sektorer af den horisontale kønssegregering, f.eks. byggebranchen som domineres af mænd og hvor sikkerheden vægtes højt. Omsorgsarbejde indenfor ældresektoren (som hjemmehjælper, SOSU-assistent eller sygeplejerske i borgernes eget hjem eller i plejehjemssektoren) er karakteriseret ved en kombination af et højt fysisk arbejdstempo/tunge løft og ubekvemme arbejdsstillinger samt følelsesmæssige udfordringer i forbindelse med klientarbejdet. Nedsat fysik, som følge af smerter i bevægeapparatet eller psykisk påvirkning fra de borgere, som disse faggrupper servicerer i deres arbejdsdag, har de senere år medført stigende vanskelighed ved at rekruttere og fastholde kvalificeret personale i DK såvel som i mange industrialiserede lande (Giver m.fl. 2011). Yngre arbejdskraft forlader plejesektoren, hvilket eksemplificeres af at mere end en tredjedel af alle danske uddannede i ældreplejen i 2004 havde forladt denne sektor indenfor 2 år. Endvidere havde mange seniormedarbejdere et ønske om tidlig tilbagetrækning (overgang til efterløn) ved 60 års alderen. (ibid.)

# 19: Indikatorer som medvirker til et tidligt arbejdsophør.

I en engelsk forløbsundersøgelse, foretaget første gang i 2004/05 med efterfølgende follow-up i 2010/11 på samme fokusgruppe, (Hintsa et al. 2015) pegede en ubalance mellem **indsats og belønning** (higher **e**ffort-**r**eward **i**mbalance: **ERI**) kombineret med **lav indflydelse på eget arbejdsområde** (lower job control) på at være betydende faktorer for arbejdsophør. I 2011 var den gennemsnitslige tilbagetrækningsalder for engelske kvinder 62,8 år og 64,5 år for mænd.

Undersøgelsen fokuserede på den del af de undersøgte, som havde forladt arbejdsmarkedet som 61 årige eller tidligere.

Det fremgår af nedenstående tabel, at jo højere ubalance af ERI, uafhængig af alder, køn, uddannelsesniveau og beskæftigelsesniveau, des større viste gruppens exit fra arbejdsmarkedet. Jeg vurderer i den forbindelse ERI som graden af ubalance, der opstår i kombination med individets subjektive oplevelse af egen indsats og værdi som arbejdskraft, målt i forhold til graden af *manglende belønning,* eksemplificeret gennem vedkommendes subjektive, negative opfattelse af deres lave indflydelse på tilrettelæggelse og styring af eget arbejde.

## Tabel 5: Betydningen af ubalance mellem indsats og belønning

| **Still working at follow-up** | | | | **Exit from the labour market at follow-up** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **N** | **Per cent** | **Mean (SD)** | **Range** | **N** | **Per cent** | **Mean (SD)** | **Range** |
| Age (2004–2005) | 1069 | 84.6 | 56.5 (3.7) | 52–74 | 194 | 15.4 | 54.2 (0.97) | 52–56 |
| Sex |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Male | 586 | 54.8 |  |  | 74 | 38.1 |  |  |
| Female | 483 | 45.2 |  |  | 120 | 61.9 |  |  |
| Education |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A-level or higher degree | 503 | 47.1 |  |  | 104 | 53.6 |  |  |
| Secondary education | 345 | 32.3 |  |  | 55 | 28.4 |  |  |
| No qualification | 221 | 20.7 |  |  | 35 | 18.0 |  |  |
| Occupational class |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Professional | 411 | 38.4 |  |  | 91 | 46.9 |  |  |
| Intermediate | 296 | 27.7 |  |  | 42 | 21.6 |  |  |
| Routine/manual | 362 | 33.9 |  |  | 61 | 31.4 |  |  |
| Effort–reward imbalance | 934 |  | 0.94 (0.35) | 0.25–3.33 | 174 |  | 1.02 (0.34) | 0.26–2.50 |
| Effort | 936 |  | 2.47 (0.65) | 1.00–4.00 | 174 |  | 2.65 (0.61) | 1.00–4.00 |
| Reward | 936 |  | 2.75 (0.50) | 1.00–4.00 | 174 |  | 2.70 (0.47) | 1.60–4.00 |
| Job control | 937 |  | 2.92 (0.54) | 1.00–4.00 | 174 |  | 2.79 (0.47) | 1.00–4.00 |
| Allostatic load | 839 |  | 4.42 (2.30) | 0.00–11.00 | 154 |  | 3.88 (2.24) | 0.00–9.00 |
| Depressive symptoms | 1059 |  |  |  |  |  |  |  |
| No | 959 | 90.6 |  |  | 163 | 84.9 |  |  |
| Yes | 100 | 9.4 |  |  | 29 | 15.1 |  |  |

Undersøgelsen viste, at ud af 1263 besvarelser (1069 stadig i arbejde og 194 som havde forladt arbejdsmarkedet 6 år senere), oplyste 1108 personer (934 i arbejde og 174 som havde forladt arbejdsmarkedet), dvs. 87 % af samtlige undersøgte, at de havde oplevet en følelse af ERI. En oplevelse, som især forekommer indenfor det psykosociale arbejdsfelt i kombination med en samtidig stress følelse. For gruppen som havde forladt arbejdsmarkedet ved den efterfølgende follow-up undersøgelse 6 år senere, oplyste 174 ud af 194, dvs. 89 %, at de havde haft denne følelse. Tilstedeværelse af ERI synes uafhængig af alder, køn, uddannelse, job-position, depression eller undersøgt hormon-spejl (allostatic load). Forfatterne påpegede, at det var blandt gruppen af

adspurgte, som havde en egen *positiv* opfattelse af deres indflydelse (job kontrol) i forhold til arbejdets tilrettelæggelse/udførelse, som overvejende var i arbejde 6 år senere.

# 20. Analyse af ERI i forhold til ’følelsen af anerkendelse’

Ovenstående undersøgelse havde til formål at undersøge, hvilken betydning en emotionel mekanisme ERI udgjorde, i relation til de adspurgtes arbejdsexit. Mekanismen refererer til det enkelte individs subjektive oplevelse af en *ubalance*, mellem på den ene side vedkommendes egen indsats og på den anden side vedkommendes følelse af arbejdspladsens (chef, kolleger osv.) manglende udviste belønning. Den derved oplevede følelse af uretfærdighed og manglende anerkendelse for den leverede arbejdsindsats, (hvilket jeg tolker som individets egen/subjektive opfattelse af sin indsats og værdi som arbejdskraft), vurderet i forhold til vedkommendes egen opfattelse af sin *reelle* indflydelse knytter sig til Axel Honneths anerkendelsesteori, som del af et normativt solidaritetsideal, dvs. *’anerkendelse som almen betingelse for, at et menneske kan realisere sig selv og leve et godt liv sammen med andre’* (Juul, 2010, s. 152). I en diskussion af ERI’s- betydning i forhold til manglende anerkendelse, kan exit strategien ses som individets forsøg på at bevare sin selvagtelse (jf. tidligere citat af Per H. Jensen, ’*at komme opsigelsen i forkøbet, ved mere værdigt selv at træffe beslutningen om at trække sig tilbage, end i stilhed at afvente at afskedigelsen effektueres’* (Goul Andersen & Per H. Jensen 2011, side 91).

Imidlertid må vi nødvendigvis forholde os til den samfundsstruktur, et sådant solidaritetsideal skal fungere i. Nuværende postindustrielle samfundsstruktur er om noget forsat et klassesamfund, hvor intelligens, uddannelse og teknologi har udkonkurreret eller knæsat de arbejdssektorer og befolkningsklasser, som tidligere opretholdt social anerkendelse igennem videreførelse af hævdvundne håndværkstraditioner, men hvor forsøg på at opnå kontrol over produktionsmidlerne (f.eks. fagforeningers tidligere ønske om medarbejderens indflydelse på ledelse-og fordelingsretten), har måttet opgives. I en global markedsøkonomi, hvor nuværende konkurrencesamfund eksempelvis karakteriseres ved ’arbejdskraftens fri bevægelighed’, fremhæver Honneth (2003) følgende karakteristika ved et sådant klassesamfund, som på den ene side efterlader de enkelte produktionsagenters (arbejdstageres) ulige markedschancer, for så vidt at vedkommendes samfundsmæssige værdi ideologisk er knyttet til et individuelt uddannelsesresultat, hvilket resulterer i *en vedvarende ulige fordeling af chancerne for social anerkendelse*. Institutionelt ligger der under de mest forskellige erhvervspositioner et hegemonisk vurderingssystem, som bestemmer individets chancer for respekt og agtelse, ud fra graden af intelligens. *Denne ulige fordeling af social værdighed indskrænker drastisk chancerne for individuel selvagtelse.*(Honneth, 2003, s. 70)

Axel Honneth skriver om anerkendelsesbegrebet i dag,

”at dette begreb først rigtigt ses anvendt i nutidige diskurser om multikulturalisme eller feminisme som et fælles ideal, trods at begrebet ’anerkendelse’ under den ene eller anden form egentlig altid har spillet en væsentlig rolle i den praktiske filosofi” (ibid. p. 77).

Hans udsagn refererer til tidligere tiders ’offentlige anerkendelse eller misbilligelse’, som i tidligere kulturer udgjorde en væsentlig drivkraft i den sociale mekanisme, som dermed tilskyndede individet imod at stræbe efter social, samfundsmæssig værdsættelse. Honneth henviser til Emmanuel Kant, som placerer det analoge begreb *’agtelse’* øverst på listen over moralprincipper, som henviser til *’at behandle alle mennesker som et mål i sig selv’*. Sociale forholds moralske kvalitet betyder i den forbindelse ikke alene en fair og retfærdig fordeling af materielle goder, men hentyder tværtimod til vores forestilling om moralsk rigtig handlen, herunder hvorledes subjekter gensidigt anerkender hinanden. (Ibid. 78).

# 21. Socialt arbejdes indsats til arbejdsmarkedets seniorer – hvilket regi?

Indledningsvis kan der spørges ind til, indenfor for hvilke rammer og ud fra hvilke forudsætninger socialt arbejde kan og skal tilbydes, i forhold til en udefineret målgruppe, hvor

* første kriterium er, at gruppen omhandler personer, som aldersmæssigt befinder sig > 40 – 50 år, af begge køn

næste kriterium deler gruppen i 3 grupper

* A: denne gruppe karakteriseres ved et uproblematisk forhold til arbejdsplads, ledelse og kolleger.
* B: denne gruppe er i arbejde, men oplever at være pressede på deres arbejdsplads. Stress og ’dårlig stemning’ præger vedkommendes arbejdsplads. Manglende lydhørhed fra ledelse eller konflikter i medarbejdergruppen bevirker ulyst til at møde på arbejde. Især vil følelsen af en ’manglende anerkendelse’ for udført arbejdsindsats vække bekymring hos et antal medarbejdere. Når stemningen på arbejdspladsen præges af demotivation opstår hyppigt alternative dagsordener. Der søges efter årsager til de organisatoriske dysfunktioner, som hyppigt personificeres til en eller flere medarbejdere, som ikke ’passer ind’ i virksomhedens struktur eller organisatoriske værdier. I gruppen af velkendte socialpsykologiske markører til at differentiere befolkningsgrupper indgår alder, køn, etnicitet, udseende, religion og socialklasse. Denne differentieringsmekanisme anvendes ligeledes på meso-niveau, f.eks. i arbejdsorganisatorisk sammenhæng. Aldersfænomenet er dette speciales genstandsfelt.
* C: Endelig er der gruppen, som står udenfor arbejdsmarkedet. Denne gruppe består både af arbejdssøgende, kontanthjælps- eller dagpengemodtagere. Aldersmæssigt er gruppen for ung til efterlønsydelse. Et antal i denne gruppe oplever selv at være diskvalificeret, som følge af deres alder og/eller som følge af nedsat fysik eller manglende faglige kompetencer til at konkurrere på lige fod med yngre ansøgere.

Således er det gruppe B og C, specialet interesserer sig for, herunder hvilke tilbud i forhold til socialt arbejde.

Efterfølgende kan der spørges ind til, hvor vidt støtte og vejledning til seniorer overhovedet befinder sig indenfor det begrebsfelt eller forskningsområde, som socialt arbejde almindeligvis placerer sig i.

Hvis læseren, ud fra problemformuleringen vil medgive, at der for visse seniorgrupper kan påvises et ansættelses- eller fastholdelsesproblem i forhold til arbejdsmarkedet, kan der endelig stilles spørgsmålstegn ved, hvor vidt et sådant, postuleret problem skal adresseres eller italesættes som et problem for samfundet ~ dvs. tilstedeværelse af et samfundsproblem?

Forudsætningen for at et ansættelses- eller fastholdelsesproblem for visse seniorgrupper kan betragtes som et *socialt problem,* synes afhængigt af, i hvilken optik postulatet fremsættes. I et kritisk perspektiv vil det blive vurderet som følgevirkninger af de generative mekanismer i et samfunds struktur, som medvirker til at udvikle særlige holdninger eller fordomme til omtalte gruppe.

Men man kan lige så vel indtage det modsatte standpunkt og argumentere for, at der er tale om et individuelt problem? (f.eks. begrundet i en manglende attraktion, eksempelvis som følge af utilstrækkelig uddannelse).

En anden tilgang til fænomenet, kunne være at forsøge at vurdere, hvor stort et antal personer det drejer sig om. Såfremt der er tale om et betydeligt antal, risikerer samfundets omkostninger til målgruppen i et makro økonomisk perspektiv at få betydning for samfundets økonomi. Eksempelvis som følge af manglende skatteindtægter og øgede udgifter til forsørgelse af målgruppen. Ud over hvad arbejdsløshed (eller mistrivsel på en arbejdsplads) afstedkommer af personlige omkostninger (mikro niveau) for den enkelte borger og hans/hendes familie.

Sidstnævnte tilgang betyder, at et muligt *socialt problem* ændrer karaktertil at fremstå som et samfundsøkonomisk problem.

Faget ’Socialt arbejde’ og dets udøvere har historisk relateret sig mod nødlidende. Fattigforsorg, velgørenhed, barmhjertighed og redningsarbejde (Meeuwisse, Swärd, Sunesson, 2007) er områder, som over nogle få generationer er blevet ’professionaliset’, hvorefter udførelse af socialt arbejde i vestlige lande varetages af en personer med en professionsuddannelser, f.eks. socialrådgiver, socionom (Sverige), som ud over et indgående kendskab til national, social lovgivning i deres arbejde med klienter ’anvender praksisteorier, udviklet indenfor rammerne af socialt arbejde’ (Ibid. p 159), som direkte kan bruges som vejledning i det praktiske sociale arbejde.

Parallelt med udviklingen af metodebegrebet i det sociale arbejdes historie, som følger af den professionalisme, som faget gennemgik i sidste halvdel af det 20. århundrede, følger også ideen om det offentlige ansvar for borgerne, at det er statens opgave at hjælpe borgerne. Det universalistiske velfærdsstatsprincip i den skandinaviske velfærdsmodel (Goul Andersen, 1997) skaber tillige et paradoks for denne hjælp, som følge af den dobbeltsidige kontrol i hvilken borgeren gøres til klient, som følge af den offentlige medarbejders ensidige vurdering af klientens behov. Det sociale møde mellem sagsbehandler og klient må derved betragtes som ulige magtforhold mellem to parter, hvor den underliggende kontrol- og disciplineringsmekanisme, som begge parter er bekendt med, vil præge dette møde. Medarbejderens opgave som professionaliseret repræsentant for systemet består ud over rådgivning og formaliseret hjælp, i lige så høj grad i at vurdere klientens forhold til staten, hvorved en beskyttelse af samfundet imod en ’utilpasset’ borger i samme møde iagttager en vurdering af klienten, herunder muligheden af at bringe klienten ’tilbage på sporet’ (underforstået mulighed for en ’gentilpasning’ eller ’resocialisering’).

En fælles definition på socialt arbejde fra IFSW, (International Federation of Social Workers fra 2000) samt IASSW, (International Association of Schools of Social Work fra 2001) har nedenstående fælles definition:

Socialt arbejde virker for social forandring, problemløsning i menneskelige relationer, for empowerment og frigørelse med henblik på at fremme menneskers velfærd. Med udgangspunkt i teorier om menneskelig adfærd og sociale systemer udføres socialt arbejde i de områder, hvor mennesker indgår i samspil med omgivelserne. Principper om menneskerettigheder og social retfærdighed er grundlæggende for socialt arbejde ([www.ifsw.org](http://www.ifsw.org)), (Ibid p .34)

I forhold til ovenfor citerede definition, vil grundproblematikken for dette speciales målgruppe, *seniorers vigende eller fraværende samfundsmæssige attraktion i forhold til begrebet personlig anerkendelse,* nemt kunne rummes i ovenstående definition.

Spørgsmålet er herefter, i hvilket regi et tilbud om ’*hjælp til social forandring, problemløsning i menneskelige relationer, for empowerment og frigørelse med henblik på at fremme menneskers velfærd’* skal tilbydes? Skal det foregå i regí af den kommunale socialforvaltning, hvor borgeren risikerer en samtidig devaluering til en klient*?* Den manglende anerkendelse, herunder borgerens bekymring for enten at være opsigelsestruet eller skammen over at være blevet opsagt, eller forsat at være langtidsarbejdsløs, eller falde for 2 års dagpengereglen, antages allerede at have sat tydelige mentale markører hos vores senior. Vedkommende ønsker formentlig ikke yderligere opmærksomhed. Så han henvender sig sandsynligvis med stor skepsis i det kommunale jobcenter.

Danske net Ordbog oversætter klient med udtrykket: 1) vasal ~ undergiven, underordnet eller 2) protegé ~ den som skal beskyttes, eller forsvares. En sproglig analyse af ordet *klient*, som næsten konsekvent anvendes i forbindelse med borgeres henvendelse til kommunale myndigheder, signalerer i udgangspunktet den *underordnede eller svage* part i et afhængighedsforhold. I sundhedssystemet anvendes ordet *patient* om en person som konsulterer systemet. Det latinske ord patient betyder *’den lidende’,* hvilket analytisk bedre kan forklares eller forsvares, som følge af borgerens helbredsproblem, som evt. er ledsaget af noget smerteligt eller rummer en eller anden dysfunktion. Sygdommen er i udgangspunktet vedkommendes egen (uden øvrig sammenligning med arbejds-eller miljømæssigt bidragende faktorer). Dermed giver det mere mening, at en patient som lider, overgiver sig til lægen eller plejepersonalet. Modsat skulle det gerne være for klientens henvendelse om hjælp til at løse et arbejdsmæssigt problem. Med reference til ovennævnte fælles definition på socialt arbejde, herunder at socialarbejderen skal virke *for empowerment og frigørelse,* synes udgangspunktet forkert.

# 22. En kort beskrivelse af det danske velfærdssystem

I praksis bygger socialarbejderes arbejdsområde på en velfærdsmodel, som dels er en udviklet tankemodel dels en generalisering, på baggrund af bestemte træk i virkeligheden [nationale træk] (Meeuwisse, Swärd, Sunesson, 2007, p 198).

Til beskrivelse af relationen mellem familie og stat, som pga. nationale træk varierer fra nation til nation, kategoriserede den engelske økonom, Richard Titmuss (1974) de vestlige landes opbygning og udvikling af egne velfærdsmodeller, som tilpasset de enkelte nationers politiske ideologier og villighed til at kompensere eller omfordele økonomisk ulighed mellem sociallag i den enkelte befolkning). Den danske sociolog Gøsta Esping-Andersen udvidede i 1990 Titmuss’ kategorisering gennem en ny overordnet definition på tre forskellige hovedtyper af velfærdsmodeller, som i dag anvendes til at definere praksis i den vestlige verdens forskellige velfærdsmodeller. Disse modeller beskrives henh. som 1) den liberale, 2) den konservative, 3) den socialdemokratiske. Efterfølgende er både en 4. model, den rudimentære velfærdsmodel samt en asiatisk 5. model, den konfucianske model (Kongshøj, 2012).

I Skandinavien har den socialdemokratiske model været anvendt siden starten af 1900 tallet.

”Kendetegnet ved denne er de mange, offentlige socialarbejdere, det offentlige ansvar og at det sociale arbejde er myndighedsorganiseret. I den skandinaviske model har kommunerne, herunder den kommunale socialforvaltning, en central rolle som velfærdsproducent,… ”hvilket har været på bekostning af markedet, familien og frivillige organisationer” (Meuwisse, Swärd & Sunesson, 2007, p. 203).

Videre anfører kilden, at ”socialarbejderne har en dobbeltrolle, som både hjælpere og kontrollanter. Da socialarbejderne uddannes til en embedsmandsrolle, kommer de også til at virke i de lokale bureaukratier på velfærdsområdet og bliver afhængige af velfærdsstaten og en bureaukratisk tænkemåde”.(Ibid, p. 204).

Formentlig er det er socialarbejderens dobbeltrolle, som hjælper og kontrollant, som vægrer senioren fra selv at opsøge hjælp. Imidlertid er lovgivningen meget restriktiv i forhold til at modtage en offentlig forsørgelsesydelse, hvorved det i praksis synes umuligt for en borger at undslå sig et indgående ’samarbejde’ med myndighederne. Lad os kort se på lovgivningen for modtagelse af offentlige ydelser.

## Lovgrundlaget i Lov om Sygedagpenge

I Bekendtgørelse af Lov om Sygedagpenge, af 1. juli 2015, jf. lovbekendtgørelse nr. 833 af 27. juni 2014, angives formålet med denne lov som,

1) at yde økonomisk kompensation ved fravær på grund af sygdom,

2) at medvirke til, at den sygemeldte genvinder sin arbejdsevne og vender tilbage til arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt og

3) at understøtte samarbejdet mellem kommuner, virksomheder og andre relevante aktører for at nedbringe og forebygge sygefravær. (<https://www.retsinformation.dk/FORMS/r0710.aspx?id=167435>)

Det fremgår af sygedagpengeloven,

*Stk. 4.* Vurderingen af uarbejdsdygtigheden for ledige sker i forhold til det arbejdsområde, som den pågældende står til rådighed for.

*Stk. 5.* Sygedagpengene ophører helt eller delvis den dag, hvor lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende er helt eller delvis arbejdsdygtig, uanset om den pågældende genoptager arbejdet eller raskmelder sig,

Arbejdsgiver indberetter automatisk medarbejderens sygefravær til kommunen, for at opnå refusion for virksomhedens udbetaling af løn under sygdom. Arbejdsgiver indkalder indenfor 4 uger medarbejderen til en opfølgende fraværssamtale ligesom medarbejderen afkræves en sygeerklæring fra egen læge.

Efter 4 ugers sygdom eller fravær indkaldes borgeren til en samtale i det kommunale jobcenter.

Lov om Sygedagpenge beskriver grundlaget for et sådant møde,

at ”ved den første samtale med den sygemeldte, skal kommunen foretage en samlet vurdering af den sygemeldtes situation og behov for indsats, herunder behov for revalidering, ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Vurderingen sker på baggrund af den sygemeldtes egne oplysninger om muligheder for at arbejde, de lægelige oplysninger og øvrige oplysninger i sagen, herunder arbejdsgiverens oplysninger” (ibid).

På baggrund af denne vurdering visiteres den sygemeldte i en af 3 matchkategorier:

* matchgruppe 1: arbejdsmarkedsparat ~ ’jobklar’
* matchgruppe 2: ’indsatsklar’ ~ dvs. borgere som har begrænsninger i forhold til arbejdsmarkedet
* matchgruppe 3: ’midlertidigt passiv’, er for borgere med så alvorlige problemer, at de hverken kan arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Fra statens side ønskes at den beskæftigelsesmæssige indsats i videst muligt omfang rettes imod borgernes selvforsørgelse, hvilket fremgår Arbejdsmarkedsstyrelsens kommentar fra 2009 til matchgruppe 1,

*”At langvarig offentlig forsørgelse og manglende arbejdsmarkedsidentitet ikke i sig selv er et argument for placering i andre matchgrupper end 1”.* (<http://star.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Matchmodel/~/media/AMS/Dokumenter/udvikling-og-forsoeg/ny-matchmodel/Ny_matchmodel_hvorfor_og_hvordan_211209-version2pdf.ashx>)

Det kan derfor ikke overraske, at mange borgere, hvad enten de er sygemeldt fra en arbejdsplads eller har mistet et arbejde og dermed deres forsørgelsesgrundlag, føler en vis modvilje mod offentligt at skulle ’udstille sine svagheder’ ved at ’gå tiggergang’ overfor en ubekendt sagsbehandler på et jobcenter. Denne problematik har over de seneste år afstedkommet en offentlig debat af, i hvilket regi hjælp til sygemeldte eller arbejdsledige bedst tilbydes.

Tidligere varetog enten den statslige arbejdsformidling (AF) eller de enkelte fagforbunds A-kasser disse vejledningsopgaver, hvorved en arbejdsløs eller sygemeldt arbejdstager, som var medlem af en faglig organisation, benyttede sin fagforenings indgangsportal til at søge hjælp og vejledning til at komme tilbage i arbejde.

Med kommunalreformens indførelse i 2007 overgik beskæftigelsesområdet til kommunale ’borgerservicecentre’, hvorefter det lokale jobformidlingscenter overtog opgaver, som tidligere udførtes i enten A-kassernes- eller AF’s servicetilbud.

I en vurdering af fordele og ulemper ved varetagelse af sagsbehandling og arbejdsformidling, udført i de kommunale jobcentre, sammenlignet med de tidligere fagforbunds arbejdsformidling, synes en vurdering af nyere, private aktører i forhold til arbejdsformidling at være interessant.

# 23. Det politiske niveaus indflydelse på vores tilbagetrækningsalder.

Det politiske niveaus indflydelse synes betydelig overfor den til enhver tid rådige arbejdskraft.

Dette afsnit vil belyse de vigtigste politiske instrumenter, som siden 1980’erne i Danmark er anvendt overfor seniorarbejdskraften. Den førte politik har overvejende været af økonomisk karakter, hvorimod en egentlig incitamentspræget arbejdsmarkedspolitik rettet imod seniorgrupper forsat er overladt til arbejdsmarkedets forhandlingspartnere (arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer). Sammenlignes arbejdsmarkedslovgivning rettet imod yngre arbejdskraft (f.eks. barselsregler, omsorgsdage, børns pasningsgaranti etc.), peger de politiske signaler imod incitamentsordninger, hvormed staten ønsker at tiltrække yngre, kvalificeret arbejdskraft til markedet. Modsat signalerede lovgivningen omkring seniorarbejdskraft, især i 1990’erne, snarere imod et ønske om at afvikle eller økonomisk kompensere seniorgruppen i forbindelse med et exit.

Et dansk tilbageblik på den økonomisk politiske styring for perioden 1992 – 2008 viser, at der udvikledes 4 betydende skattefinansierede tilbagetrækningsordninger, i forbindelse med overgang til en pensionisttilværelse. En opgørelse af tilbagetrækningsalderen for perioden 1992-2008 viser, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder mindskedes med ca. 2 år. I samme tidsrum voksede den gennemsnitslige restlevetid for 60-årige også med 2 år, hvilket resulterede i at en pensionist statistisk fik 4 års længere otium, som overvejende var finansieret af offentlige tilbagetrækningsordninger. (Forsikring & Pension, 2009). Perioden 1992-2008 var samtidig karakteriseret ved højkonjunktur med stigende behov for arbejdskraft. Vekslende politiske holdninger og omtale af senior arbejdskraft igennem de seneste 30 år forekommer væsentlig, fordi offentlige og politiske diskurser afspejles i massemediernes behandling og omtale af denne befolkningsgruppe. I opgavens afsnit xx behandles den mediemæssige omtale af ældregruppen over et par generationer, hvilket reflekterer de vekslende befolkningsmæssige opfattelser af ældre.

De nedenfor opremsede skattefinansierede tilbagetrækningsordninger samt den løbende revision af disse ordninger viser de politiske tiltag med samtidige styringsredskaber, i en periode med højkonjunktur, hvor væksten i samfundsøkonomien bidrog til at sikre seniorerne et økonomisk acceptabelt pensionistliv.

# 24. Efterlønsordningen - og betydningen heraf.

Efterlønsordningen indførtes i 1979 af SV regeringen for personer mellem 60-66 år, for personer som var tilknyttet en arbejdsløshedskasse. Formålet var oprindelig, at ældre/nedslidte arbejdere fik mulighed for førtidig og økonomisk acceptabel tilbagetrækning, hvormed det politiske ønske tilsigtede en bedre fordeling af de eksisterende arbejdspladser, ved at seniorerne overlod de eksisterende arbejdspladser til yngre generationer (Lund & Villadsen, 2005). Især ungdomsarbejdsløsheden var på dette tidspunkt høj, og blandt de arbejdsløshedsforsikrede på over 10 %. Omkring 40.000 personer tilgik efterlønsordningen i løbet af 1979 (Forsikring og Pension 2009) og nåede i midten af 1980’erne op på 100.000, som toppede i 2004 med 186.000 efterlønnere. Udviklingen i de efterfølgende år, især 2007 – 2010 viser et overraskende stort fald, hvilket grafisk fremgår af tabel 4.

Fra 1992 Indførtes en overgangsydelse for langtidsledige i alderen 55- 59, hvor denne gruppe kunne oppebære en ydelse på indtil 80 % af den maksimale dagpengesats, indtil efterlønsydelse kunne opnås fra det 60. år. Overgangsydelsen udvidedes fra 1994 til også at omfatte gruppen af de 50 – 54 årige langtidsledige.

I perioden 1995- 99 foregik løbende justeringer af efterlønsordningen. Eksempelvis indførtes retten til delvis efterløn fra det 63. år, som et supplement til nedsat arbejdstid. Justeringerne var rettet imod de seniorer, som var i tvivl om, hvor vidt de skulle forlade arbejdsmarkedet eller ej. Justeringen skal ses som et politisk økonomisk incitament for at få seniorerne til at ’tage et par år mere’ på arbejdsmarkedet, hvilket forstærkedes af de samtidigt indførte, skærpede krav for opnåelse af efterløn. Det politiske signal er nu ændret til at arbejdsmarkedet igen har behov for senior arbejdskraft.

Fra 2004 nedsættes folkepensionsalderen fra 67 – 65 år samtidig med at kravene for tildeling af førtidspension ændres med indførelse af arbejdsevnemetoden. (Forsikring & Pension, 2009). Fra politisk side ønskedes en fremtidig reduktion i antallet af nye førtidspensionister, sammenlignet med antallet af tidligere års tildelte førtidspensioner. Indførelse af ressourceforløbet i 2013 erstattede i princippet førtidspension for personer under 40 år. Den indførte helhedsorienterede indsats i et eller flere ressourceforløb skal medvirke til at udvikle vedkommendes arbejdsevne og hjælpe borgeren videre i livet. Efter januar 2013 tildeles førtidspensioner kun til borgere, som pga. betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse ”har så betydelige funktionsnedsættelser, at det ikke tjener noget formål at forsøge at udvikle din arbejdsevne”(www.bm.dk)

I de følgende år undergik efterlønsordningen en række justeringer. Indførelsen af den fleksible efterløn fra 1999 blev gradvist indfaset, hvorved loven efterfølgende kun omfattede personer mellem 60 – 64 år. (Thomas M. Nielsen, 2005), som følge af at tidspunktet for overgang til folkepensionsalder ændredes fra 67 til 65 år. Ændringerne i den ny ’fleksible efterløn’ fra 1999 præciserede såvel begrænsninger som ’udvidelser’, i forhold til den gl. ordning. Disse var:

* indførelse af en lønmodtagerfinansieret opsparing til efterløn (egenbetaling) i mindst 20 år, inden for de seneste 25 år. (Efter de gamle regler eksisterede egenbetaling til efterlønsbidrag ikke).
* medlemskab af en arbejdsløshedskasse i mindst 25 år inden for de seneste 30 år

Den nye fleksibilitet bidrog således med nogle økonomiske incitamenter til at forblive længere på arbejdsmarkedet.

* at den omhandlede persongruppe fremover kunne arbejde ubegrænset som efterlønsmodtager, mod et samtidigt, tilsvarende fradrag i efterlønsudbetalingerne. I den gl. ordning var sideløbende indtægt begrænset til maksimalt 200 timer pr. år;
* at udskydelse af arbejdsophør til efter det fyldte 62. år, udløste en højere efterlønssats, svarende til højeste dagpenge sats.
* at der optjentes en skattefri bonus (til udbetaling ved 65. år), såfremt vedkommende forsatte i helt/delvist arbejde indtil folkepensionsalderen, forudsat at vedkommende undlod at hæve af sin efterlønskonto.
* modregning af visse private pensionsmidler, i forhold til det udbetalte efterlønsbeløb, kunne undgås, såfremt man udskød efterlønstidspunktet 2 år (ibid.)

Såvel 1979 ordningen som revisionen i 1999 udviste igennem årene en overvældende befolkningsmæssig tilslutning. Eksempelvis udgjorde den befolkningsmæssige andel i 2003: 185.600 personer, som var på efterlønsydelse, hvilket for den berørte aldersgruppe af efterlønsmodtagere i alderen 60 – 66 år udgjorde 59 % af arbejdsstyrken for perioden 1995 – 2004, hvorimod samme aldersgruppe, i samme tidsperiode, antalsmæssigt kun udgjorde 28 % af den samlede befolkning(ibid.) Pr. 1. januar 2004 var 191.330 personer ud af 240.075 personer, dvs. 79 % for aldersgruppen mellem 60 og 66 år, del- eller fuldtidsmodtagere af efterløn (Nielsen, 2005).

### Tabel 4: Antal efterlønsmodtagere ultimo året 1979 - 2010



# 25. Hvem benyttede sig især af efterlønsordningen?

Kvinderne som anvendte efterlønsordningen, kom i overtal. Mellem 1995 og 2004 steg kvindernes andel i efterlønsordningen fra 47 til 55 %. At ordningen fungerede efter den oprindelige hensigt, dvs. at de beskæftigede skulle give plads til yngre generationer, fremgår af, at 61 % af de personer, som gik på efterløn i 1998, var i beskæftigelse i nov. 1997. Tilsvarende var 69 % af dem, som gik på efterløn i 2003 i beskæftigelse nov. 2002. (Nielsen, 2005). Af de personer, som havde mulighed for at forlade arbejdsmarkedet og gå på efterløn i 2003, (iflg. Danmarks Statistik: 98.400 personer), men som undlod dette, var 94 % beskæftigede i november 2002.

Som ovenfor anført, viste efterlønsordningen for perioden 1992-2008 en overvægt af kvindelige efterlønsmodtagere, især lavtlønnede kommunalt/offentligt ansatte, dvs. at det overvejende var personer med en kort erhvervsfaglig uddannelse (se nedenstående tabel) og deraf lavere socioøkonomisk position, som benyttede sig af ordningen.

Denne gruppe af special- eller kommunalarbejdere, f.eks. hjemmehjælpere, karakteriseredes ved et samtidigt tungt arbejdsmiljø, i kombination med lav jobfaglighed og lav job-autonomi, høj job-usikkerked, stort konfliktniveau, foruden ovennævnte legemlige skavanker, som følge af et højt niveau af ukomfortable, gentagne arbejdsrutiner med bøjninger/drejninger af ryg og nakke, i kombination med opretstående eller hug-siddende arbejdsrutiner.

For ovennævnte gruppe antages den fundne **Pull-effekt** overvejende som årsag til tilbagetrækningen (Lund & Villadsen, 2005), dvs. i princippet en frivillig tilbagetrækning, hvor de især fysisk nedslidte (dvs. igennem arbejdslivet legemligt tilkomne skavanker) anså den økonomiske kompensation ved efterlønsordningen som en fordel, fordi denne gruppe af lavlønsmodtagere indkomstmæssigt mistede mindst ved overgang fra arbejdsliv til efterlønsmodtager

# Tabel 5. Højeste fuldførte uddannelse opdelt på efterlønsstatus.



Anvendelse af efterlønsordningen viste ikke overraskende stigende udbredelse i forhold til de undersøgtes alder og helbred. Især helbredsaspektet fylder en del hos de seniorarbejdere, som på egen krop mærker, at de fysiske skavanker dagligt besværliggør hans forsatte arbejdskapacitet. Modsat fandt forfatterne ingen sammenhæng mellem valg af efterlønsordning i forhold til de adspurgtes samlivsformer, eksempelvis ægtefællens valg, hvilket står i modsætning til resultater fra en anden undersøgelse (Lund et al, 2001), som har påpeget en Pull-effekt (f.eks. ægtepars ønske om at forlade arbejdsmarkedet samtidig). Hvorvidt arbejdsmarkedsophør for ovennævnte lavlønsgrupper var frivilligt (*pull-mekanismen*, fordi de selv forlod arbejdsmarkedet) eller der nærmere er tale om et pres (*push-mekanismen)*, som følge af arbejdsgivers, kollegers eller de fysiske/ psykiske arbejdsforhold pressede dem på efterløn, vil blive diskuteret senere.

Endelig blev efterlønsordningen anvendt af en mindre andel mere velstillede borgere, herunder højtuddannede kvinder, som havde anvendt de lempelige overgangsregler, hvorved antallet af kvinder, som i 1992 overgik til efterløn udgjorde omtrent 30 % af den samlede tilbagetrækning, i 2008 var vokset til 50 %. Dette segment er mediemæssigt blevet karakteriseret som ’golfspillende tandlæger’.

For sidstnævnte gruppes vedkommende kan deres valg af overgang til efterløn altovervejende betragtes som følge af **jump-effekten** (karakteriseret ved den planlagte, velovervejede og frivillige afgang, som følge af vedkommendes lyst til at ’kaste dig over noget nyt’, at realisere sig selv, f.eks. gennem rejser, hobby, etc.) Denne velstillede gruppe karakteriseredes ved længere uddannelse og som følge heraf bedre ansættelsesforhold og større livsindtjening, hvorved gruppen igennem private pensionsordninger, besiddelse af fast ejendom etc. har haft mulighed for at forbered og sikre sig økonomisk til deres pensionisttilværelse. Karakteristisk for denne gruppe er, at den altovervejende besidder *økonomisk,* men især *kulturel kapital.* Mekanismen bag denne tankegang henviser til den franske sociolog Pierre Bourdieu(1991), hvor individers sociale positioner i samfundet synes betinget af størrelse og sammensætning af deres sociale kapital, som afgør deres betydning i det sociale rum (Jensen & Kjeldgaard, 2002). Jump-mekanismen er således et resultat af den prægning eller forstærkning, som udgør de velstilledes grundforestillinger om samfundsmæssige værdier, eksempelvis ’det gode liv’.

# 26: Strukturelle forholds betydning for tilbagetrækningsadfærd

Pensionssystemers økonomiske incitamentsstruktur synes af afgørende betydning for seniorers tilbagetrækningsadfærd. Nationale strukturelle forhold til sikring og opretholdelse af en økonomisk tryg pensionisttilværelse udviser globalt en fælles mekanisme for økonomisk incitament i forhold til tilbagetrækningsadfærd. En undersøgelse af alder for tilbagetrækning i 12 forskellige lande, påviste samme tendens for så vidt angår positiv sammenhæng mellem tilbagetrækningsalder og økonomi: dvs. jo mere generøse pensionsordninger, jo større andel udgjorde en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Gruber & Wise, 2002), hvilket ligeledes bekræftes i den danske efterlønsordning. Især blandt tidligere lavindkomstgrupper hvor kompensationsgraden er størst og dermed udligner forskellen mellem tidligere lønindkomst og efterfølgende efterlønssats.

I prioriteringen af planlagt tilbagetrækningstidspunkt overgås overvejelser om fremtidig økonomi imidlertid af seniorernes sundhedstilstand (Gupta & Larsen, 2010), hvor især selvrapporterede somatiske lidelser, f.eks. for mænd diagnosen lungekræft eller for kvinder muskel-ryg-lidelser udgør den vigtigste faktor i ændring af planlagt tilbagetrækningstidspunkt.

I det efterfølgende skal udviklingen af de seneste års efterlønsordning drøftes. I forhold til det sociale arbejdes indsats på makroskopisk niveau, vil de seneste, lovgivningsmæssige tilbud til seniorgruppen blive gennemgået.

# 27. Velfærdskommissionen og dens anbefalinger

I 2003 nedsatte de daværende 2 regeringspartier, Venstre og Konservative, en ekspertgruppe, efterfølgende Velfærdskommissionen, som fik til opgave at udføre en analyse af den danske velfærdsstat, herunder at fremsætte fremadrettede, politiske tiltag til fremtidig opretholdelse af danskernes levevilkår. Partipolitisk var der mellem de 2 regeringspartier uenighed om, hvor vidt der skulle ændres i efterlønsordningen. Et kompromis blev derfor at sammensætte en 9 personers ekspertgruppe, som bredt repræsenterede dansk erhvervsliv og økonomi (<http://pol.dk/131272>). Gruppen fremkom i 2005 med en række anbefalinger til politikerne, til forsvar for en fremtidig dansk velfærdsstat. Her skal blot oplistes de punkter i kommissionens anbefalinger, som har betydning for dette speciale:

* at efterlønsalderen fra 2009 hæves gradvist fra 60- 62 år, hvorved efterlønsordningen samtidig forkortes og på sigt er udfaset i 2028
* at den formelle folkepensionsalder (65. år) fremover skal følge den gennemsnitslige, stigende levealder, hvorefter folkepensionsalderen gradvis sættes op fra 65. til 70 år
* at modernisere pensionssystemet gennem tvungen, privat pensionsopsparing, (kilde: Velfærdskommissionen 2008)

Reaktionerne på Velfærdskommissionens rapport og anbefalinger var meget forskellige, afhængig henholdsvis af partipolitisk eller fagligt organisatorisk ståsted (<https://da.wikipedia.org>). Kommissionsrapporten afstedkom imidlertid, at Folketinget i 2006 indgik en politisk bred aftale om en dansk velfærdsreform, som i forholdet til efterlønsalder betyder, at efterlønsalderen, fra år 2019 til 2022 løbende hæves til 62 år i sammenhæng med at folkepensionsalderen atter gradvis hæves fra 65 til 67 år fra 2024 til 2027.

I det efterfølgende vil de seneste års del-elementer af arbejdsmarkedsreformerne efter 2006 blive gennemgået, herunder den politiske indsats, rettet imod ældre lønmodtagere. De politiske reformer i DK følger fælles overstatslige vurderinger af fremtidige demografiske konjunkturer i EU staterne, herunder lavere fødselsrater, ældre borgeres længere levetid og afledt heraf større pensionsudgifter, som betyder færre personer på arbejdsmarkedet til at forsørge en stadig voksende gruppe på overførselsindkomster.

# 28. Den politiske indsats, rettet imod seniorer.

I oktober 2006 indgik et bredt flertal af partier i Folketinget aftale om at etablere en forebyggelsesfond, med en økonomisk ramme på 3 mia. kr. Fonden var en del af **Velfærdsaftalen** fra juni 2006 og havde til formål at forebygge og forhindre fysisk og psykisk nedslidning. Fondens aktiviteter skulle på den måde medvirke til senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Fonden var samtidig en del af **Tilbagetrækningsreformen**, med følgende 3 hovedpunkter.

* En ny efterlønsordning
* fremrykning af velfærdsaftalen
* seniorførtidspension

Konkret indeholdt aftalen ifølge Finansministeriets hjemmeside følgende ændringer: (www.fm.dk)

**Ny efterlønsordning**:

* Efterlønsperioden forkortes fra fem til tre år gradvist fra 2018-2023.
* Efterlønsalderen vil være 62 år i 2017, 63 år i 2020 og 64 år i 2023.
* Efterlønssatsen fastsættes til en maksimal dagpengesats for hele efterlønsperioden.
* Efterlønnen målrettes den laveste indkomst, så ansøgere med en pensionsformue over en million, ikke kan få efterløn.
* Mulighed for skattefri udbetaling af ens efterlønsbidrag, hvis man udmelder sig fra ordningen i 2012.

**Pension**:

* Folkepensionsalderen hæves med et halvt år om året fra 2019 til 2022, så folkepensionsalderen vil være 67 år i 2022.
* Der indføres en seniorførtidspension, som sikrer en enkel adgang til førtidspension for personer, der er nedslidte eller har væsentlige helbredsproblemer efter et langt arbejdsliv.
* Seniorførtidspension er ikke afhængig af, at ansøgeren har betalt til ordningen.

Hvad angår tilbagetrækningsreformens økonomiske konsekvenser, vurderedes det (kilde: http://pol.dk./1281886) at:

* De offentlige finanser forbedres med 18 milliarder kroner i 2020.
* På den lange bane styrkes den danske økonomi med 10 milliarder.
* Beskæftigelsen øges med 65.000 personer i 2020.
* Bruttonationalproduktet øges med 47 milliarder kroner i 2020

# 29. Forebyggelsesfonden

Af Beskæftigelsesministeriets hjemmeside fremgår, at fondens navn ændredes til ’Fonden til Forebyggelse og Fastholdelse’, i hvilken forbindelse der øremærkes beløb til 10 målrettede initiativer. Hensigten med en forebyggelsesfond fremgår af et regeringsforslag fra 2012 under parolen, ”Et godt og langt arbejdsliv for alle”, hvor Beskæftigelsesministeriet målrettet, med de afsatte fondsmidler, ønskede at støtte følgende formål:

* Indsatser, der forebygger fysisk og psykisk nedslidning samt arbejdsulykker og erhvervssygdomme.
* Indsatser, der bidrager til at fastholde seniorer samt medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller bidrager til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter sygdom.
* Indsatser, der bidrager til inklusion på arbejdsmarkedet.

**Fem initiativer til 531 millioner kroner skal forebygge fysisk og psykisk nedslidning:**

* Økonomisk støtte til arbejdsmiljørådgivning
* Flere midler til forebyggelsespakker
* Særlige tilsynsindsatser for nedslidning
* Særlige tilsynsindsatser i forhold til psykisk arbejdsmiljø
* Handleplan mod arbejdsulykker i bygge- og anlægsbranchen

Ovennævnte 5 indsatser var planlagt at skulle varetages af Arbejdstilsynet.

**Fem initiativer til 484 millioner kroner skal fastholde flere på arbejdsmarkedet:**

* Bedre seniorarbejdsliv
* Støtte til at etablere rehabiliteringsteam
* Ny fleksjobbonus til virksomheder
* Landsdækkende Fastholdelsescenter
* Nye metoder til tidlig indsats over for mennesker, der rammes af en arbejdsskade

Ovennævnte 5 initiativer var planlagt at skulle varetages af Arbejdsskadestyrelsen.

Beskæftigelsesministeriet begrunder i 2012 ovennævnte initiativer med*, at alle skal have mulighed for et langt og godt arbejdsliv.*(kilde: www.bm.dk)

”Hensigten med fondens fremtidige initiativer er at sikre, at arbejdspladser gør alt for at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og dermed forebygger ulykker og nedslidning.

Samtidig er det afgørende, at medarbejdere bliver støttet og får hjælp, når sygemeldingen eller skaden først er en realitet”.

Beskæftigelsesministeriet begrunder formålet med fondens indsats således:

”Desværre melder alt for mange mennesker sig hvert år syge fra arbejde, fordi de har været udsat for en arbejdsulykke eller er blevet slidt ned. Nogle af dem kommer så slemt til skade eller bliver så nedslidte - fysisk eller psykisk - at de helt må opgive håbet om at vende tilbage til arbejdsfællesskabet. Samtidig er det vigtigt, at alle, *som er motiverede og har evnerne til at arbejde*, ikke glider ud af arbejdsfællesskabet, men holder fast i tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det kan eksempelvis være *seniorer*, personer med nedsat arbejdsevne eller folk, der har pådraget sig en arbejdsskade.

Der er derfor brug for en stærkere indsats, når det gælder om at forebygge nedslidning og om at fastholde folk på arbejdsmarkedet” (Ibid.)

Fonden udmønter tre initiativer, herunder midler til ’**forebyggelsespakker’**, defineret som foruddefinerede projekter, som beskriver en indsats til at forbedre arbejdsmiljøet og fremme sundheden indenfor private virksomheder som beskæftiger håndværks- og industriansatte, samt sundheds- og service sektoren (daginstitutioner, hjemmepleje og hospitalsansatte).

Midlerne til at forbedre miljøet i disse sektorer var 55 mio. kr. årligt fra 2013 – 15, desuagtet at interessen for disse ordninger, som det anføres på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, ”har været enormt populære”. (http://forebyggelsesfonden.dk)

## Særligt om seniorjob:

Seniorjobs er forbeholdt ledige seniorer, som højst har fem år til efterløns­alder, (dvs. gruppen mellem 55-57 år) som kan have ret til et seniorjob i deres bopælskommune, hvis de har opbrugt retten til dagpenge og midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Denne ordning om kommunale job til seniorer op til efterlønsalderen blev indført som led i Velfærdsaftalen fra 2006 og blev videreført ved aftalen om en senere tilbagetrækning fra 2011. Perioden for arbejdsløshedsforsikring (ret til dagpenge) nedsattes fra 4 til 2 år med virkning fra den 1. juli 2010 (lov nr.703 af 25.juni 2010).

For at forebygge et stigende antal ældre ledige, som ’faldt ud af dagpengesystemet’, blev udmøntningen af initiativet til et ”bedre seniorarbejdsliv” lanceret som seniorpakker i juni 2013.   
  
Hensigten med seniorpakker eller forebyggelsespakker er at støtte små og mellemstore virksomheder til at fastholde deres seniormedarbejdere længst og bedst muligt. Seniorpakken skal således hjælpe arbejdspladser til at sætte fokus på seniormedarbejdernes arbejdsmiljø, helbred, særlige kvalifikationer og kompetencer. Arbejdspladserne får dermed (iflg. Beskæftigelsesministeriet) hjælp til at tage hensyn til seniormedarbejdernes særlige forudsætninger og ønsker til organisering af arbejdet. Dermed kan seniorpakker lovgivningsmæssigt anses som en slags ’socialt arbejde’, hvor formålet er at tilgodese at alle, *som er motiverede og har evnerne til at arbejde*, ikke glider ud af arbejdsfællesskabet, men holder fast i tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Forebyggelsesfondens midler anvendes tillige – men ikke særskilt til seniorer – til ansættelse af personer med begrænset arbejdsevne. Eksempelvis ’Lov om fleksjob’ og bonus til virksomheder, som efter 2013 ansætter personer med nedsat arbejdsevne i et fleksjob med en ugentlig arbejdstid på 10 timer eller mindre i seks sammenhængende måneder, hvorefter virksomheden modtager en bonus på 25.000 kr. Beskæftigelsesministeriets hjemmeside oplyser, at der var afsat 33 mio. kr. hvert år fra 2013 til 2015. Beløbet svarer til 1.320 bonusser pr. år.

# 30. Betydningen af de seneste efterlønsreguleringer.

Som det fremgår af ovenstående beskrivelse af den nye efterlønsordning, er den målrettet befolkningen med de laveste indkomster, hvilket for en 60-årig lønmodtager med en pensionsformue på over en million indebærer, at denne formue modregnes i efterlønsudbetalingerne, hvorved vedkommende ansøger risikerer at skulle betale hovedparten af sin egen efterløn. Et forhold som betyder, at en borgers privat opsparede pensionsmidler udhules i efterlønsperioden, hvorved vedkommende efter folkepensionstidspunktet har færre, supplerende midler til resten af sin pensionisttilværelse. For mange ’almindelige lønmodtagere’ indebærer den nye efterlønsreform, at de reelt ikke har råd til at gå på efterløn, fordi efterlønsudbetalingerne modregnes i deres private pensionsopsparinger, hvorved de risikerer selv at skulle betale en forholdsmæssig andel af deres tidlige exit (dvs. før folkepensionstidspunktet).

Fordelen ved at forblive på arbejdsmarkedet længst muligt, i stedet for at gå på efterløn, indebærer samtidig nogle økonomiske fordele, eksempelvis optjening til skattefri præmie på ca. 147.000 kr. (hvis man forbliver på arbejdsmarkedet indtil 65 år), en bedre efterlønssats efter det 62. år samt en mildere modregning i efterlønnen i forhold til egne pensionsordninger. Ændringerne indebærer imidlertid, at en håndværker, faglært eller ufaglært, som via sin arbejdsgivers administrerede pensionsindbetalinger, typisk 1/3 egen indbetaling og arbejdsgiver 2/3 indbetaling af 12 -13 % af vedkommendes årsindtægt igennem en årrække, hvor disse pensionsmidler forvaltes i en pensionskasse med et fagligt tilhørsforhold, FOA, PKA, AC osv., betyder for vedkommendes pensionsopsparing, at staten foretager modregning i den hensatte pension, altså at vedkommende reelt kommer til at betale til sin egen efterløn. Eksempelvis oplyser HK’s hjemmeside, at hvis en person ikke opfylder 2-års-reglen, skal der modregnes i efterløn i forhold til alle vedkommendes pensioner, uanset om pensionen kommer til udbetaling eller ej, og uanset om pensionen er privattegnet eller opsparet som led i et ansættelsesforhold. To års reglen indebærer, at vedkommende skal udskyde sit efterlønstidspunkt 2 år, f.eks. fra 60 til 62 år, eller hvis fødselsdatoen er efter 1956, fra 61 til 63 år, hvis vedkommende vil undgå anførte modregning. Når de 2 år er forløbet og en opgørelse viser, at vedkommende kun har arbejdet fx 3.000 løntimer, er det nødvendigt at fortsætte i arbejde - og stadig udlade at søge om efterløn, indtil lovens krav om 3.120 timer er opfyldt, hvorefter vedkommende har ret til efterløn på de mere fordelagtige vilkår, dvs. uden modregning i f.eks. udbetalinger fra

* Lønmodtagernes Dyrtidsfond
* Kapitalpensioner og -forsikringer
* Indekskontrakter og -ordninger
* Ratepensioner og -forsikringer
* Arbejdsmarkedspensioner
* Alderspensioner
* Tilsvarende udenlandske pensioner

Der fremstår nu en åbenlys modsætning i de senere års ’incitamentsværdi’ af efterlønnen (efter 2006), i forhold til de første succesfulde år med afvikling af især den ufaglærte, lavtlønnede lønmodtagergruppe, som efter et langt arbejdsliv fremstod som fysisk nedslidte. Denne gruppe havde i 1970’erne og fremad været omfattet af daværende regelsæt for tilkendelse af førtidspension. Imidlertid betød den efterfølgende stramning i førtidspensionsreglerne i 90’erne, at der f.eks. i 2005 kun var halvt så mange, sammenlignet med 1999, som trak sig tilbage før de fylder 60. SFI vurderer, at dette forhold ”højst sandsynligt kan forklares med de seneste års stramninger af førtidspensionsreglerne[[8]](#footnote-8) og med afviklingen af overgangsydelsen i 1996” (SFI 05:03). De ledige jobs blev overladt til yngre arbejdstagere, men en del af disse jobs forsvandt ligeledes fra arbejdsmarkedet, især som følge af outsourcing af industriarbejdspladser til EU-stater med lavere lønninger.

Finansministeriets vurdering i 2011 af ’virkningen’ af tilbagetrækningsreformen fremadrettet vil blive, at der i 2020 kun vil være 54.000 personer på efterløn og på sigt kun 30.000 personer, i modsætning til de ca. 125.000 personer, som i 2011 benyttede sig af efterlønsordningen ([www.fm.dk](http://www.fm.dk)). Estimatet er, som tidligere nævnt, at de offentlige finanser forbedres med 18 milliarder kroner i 2020.

# 31. Udbetaling af efterlønsopsparing

Statens tilbud i 2012 til lønmodtagere med en opsparet efterlønskapital, at alle lønmodtagere ekstraordinært kunne indfri ordningen og hæve deres indestående indenfor en begrænset periode af 5 mdr., var ganske populært. Ca. 615.000 danskere hævede deres indestående. I en sammenligning mellem alder og segment som anvendte denne ordning, viser en opgørelse fra AK-Samvirke, at andelen af de 25 – 40 årige, som hævede deres indestående, udgjorde ca. 67 %, hvorimod det kun var omkring 16 % af lønmodtagere > 50 år, som valgte at hæve et gennemsnitligt beløb på 45.000 kr. Hvis der søges efter, hvilke lønmodtagergrupper som var de ivrigste til at indfri indeståendet, er det især gruppen af højtlønnede akademikere, f.eks. Civiløkonomernes A-kasse med 67 %, hvis medlemmer karakteristisk har høje indkomster og store pensionsopsparinger. Den mindste andel som hævede efterlønsbeløbet, findes blandt pædagoger og skolelærere, som kun udgjorde 35-37 %. Med udbetaling af efterlønsopsparingen mistede borgeren samtidig sin ret til at få anvist et seniorjob, såfremt vedkommende bliver langtidsledig (dvs. > 2års ledighed, som betyder et ophør af dagpenge, hvorefter vedkommende alene kan modtage maks. 2 års kontanthjælp, som er afhængig af f.eks. en sambo eller ægtefælles indkomst).

Eksempel: Hvis vedkommende f.eks. som 55 årig arbejdsløs har opbrugt sine 2 års dagpengeret, indebærer retten til at få anvist et seniorjob, iflg. Lov om Seniorjob, § 2. at

”Kommunen har pligt til at ansætte personer omfattet af § 1 med bopæl i kommunen i et seniorjob i kommunen senest 2 måneder efter den dag, hvor personen har anmodet om et seniorjob, dog tidligst ved udløbet af dagpengeperioden”(LOV nr. 1543 af 20/12/2006 ).

Som tidligere anført, er førtidspensionsreglerne blevet markant skærpet siden årtusindeskiftet. Adgangen til at opnå seniorførtidspension, som indførtes i 2014, kræver imidlertid at vedkommende forinden har været i fuldtidsbeskæftigelse i mindst 20 år. Denne begrænsning har betydet, at kun 102 personer ved udgangen af 2014 har opnået at komme på seniorførtidspension, trods finansministeriets tidligere forventning om, at cirka 8.500 personer ville være på seniorførtidspension i 2020. (<http://www.altinget.dk/artikel/137324>) .

I en vurdering af ovenfor anførte muligheder for et exit fra arbejdsmarkedet, forekommer Finansministeriets fortolkning af arbejdsfællesskaber,

”at alle, *som er motiverede og har evnerne til at arbejde*, ikke glider ud af arbejdsfællesskabet, men holder fast i tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det kan eksempelvis være *seniorer*, personer med nedsat arbejdsevne eller folk, der har pådraget sig en arbejdsskade”,

at være så lidt attraktive, at arbejdsmarkedets seneste regler for seniorer efterlever intentionerne. Seniorers muligheder for at forlade arbejdsmarkedet ’før tid’ synes i den forbindelse forbundet med så store økonomiske vanskeligheder, at valget mellem at blive eller at gå ikke er noget let valg.

Betydningen af Forebyggelsesfondens seniorpakker, især de afsatte midler til forbedring af arbejdsmiljøet, 55 millioner kr. årligt i perioden 2013 – 2015, kan vel nærmest betegnes som symbolsk. De politiske signaler om ”at det skal kunne betale sig at arbejde” kan med efterlønsreformen betegnes som ”mest pisk og kun lidt gulerod”.

Spørgsmålet i forhold til problemformuleringen er nu, hvor vidt de samfundsmæssige holdninger til det grå guld’ efter de seneste års arbejdsmarkedsreformer vil ændre sig? Fra en postuleret marginalposition til en mere inkluderet gruppe?

Som antydet, har de økonomiske stramninger efter 2006 resulteret i, at mange seniorer står overfor et mindre attraktivt alternativ, end de første efterlønsmodtagere oplevede i 1980’erne. En af følgevirkningerne heraf vil måske resultere i en mindre efterrettelighed hos seniorer, herunder en reduceret brug af ’pull- og push’ mekanismer, som kan betyde at disse begrebers efterfølgelse vil miste noget af sit traditionsmoment?

Men vil et lavere eller senere exitniveau medføre en normativ samfundsmæssig holdningsændring i samfundet til seniorarbejdskraft? Kan det eksempelvis fremover forventes, at seniorer miskrediteres for ”at blive for længe”, fordi gruppen ved jobfastholdelse hæmmer yngre arbejdssøgendes adgang til arbejdsmarkedet?

Seniorers ’selvstændige’ beslutning om ”nu er det tid til på værdig vis at stoppe” kan af økonomiske årsager resultere i, at seniorerne forsøger at bevare en ansættelse længst muligt, ikke som følge af virksomhedens ønske: ’vi har brug for dig’, dvs. et anerkendelsesaspekt, men overvejende ”fordi jeg ikke har råd til andet”.

# 32. Fænomenologiske betragtninger

Som specialet antyder opfattes aldersbegrebet som selvstændigt fænomen i forhold til arbejdsmarkedet.

Læren eller forståelse af fænomener, heraf Fænomenologien, har rødder i Webers ’protestantiske etik og kapitalismens ånd’ (1905). En forsker udvælger eller relaterer sin problemstilling og fakta, bevidst eller ubevidst ud fra de kulturelle værdier, vedkommende selv anser for vigtige at studere (Andersen & Kaspersen, 2002. s. 90 ff.). Derfor kan der aldrig foretages en objektiv videnskabelig analyse af den kulturelle verden, fordi de fænomener, forskeren vælger at undersøge, samtidig rummer værdidomme og derved ikke fremstår som værdineutrale. Ifølge Weber vil begreber eller ’idealtyper’ altid være produkter af den menneskelige fornuft, som ikke nødvendigvis modsvares af noget i virkeligheden. Begrænsningen gælder ligeledes for de love eller den lovmæssighed, som synes at fremgå af den samfundsmæssige virkelighed, hvorefter disse alene bliver bindeled til at skaffe sig viden om virkeligheden. Weber skelner eksempelvis mellem *aktuel forståelse* (dvs. kendskab til en bestemt adfærd) og *forklarende forståelse*, hvor sidstnævnte beskriver den følelsesmæssige, intuitive forståelse, som motiverer hensigt og efterfølgende handling. Værdifilosofisk er vores moralske kompas, som følge af samfundets sekularisering, siden oplysningstiden svinget væk fra en religiøst betinget idealtype (dvs. tankebillede eller mental konstruktion) over mod andre værdier, eksempelvis ulighed og fattigdom, menneskerettigheder, national velfærd og arbejdsmoral.

Webers anviser fire moderne idealtyper for social adfærd,

A: traditionelle handlinger, styret af tradition eller indgroede vaner

B: affektive handlinger, bestemt af aktørens specifikke affekter eller følelsestilstande

C: værdirationelle handlinger, som vælges ud fra aktørens bevidste tro på etiske, æstetiske eller religiøse værdiers egen værdi, uafhængig af handlingens effekter

D: målrationelle handlinger som udføres for at opnå visse, bestemte mål. Aktøren kalkulerer, hvilke handlinger som bedst/mest effektivt fører til opnåelsen af det ønskede mål.

Alle ovennævnte typer adfærd karakteriserer eller indbefattes i den forklarende forståelse af et individs handlinger, som kan begrundes ud fra traditioner, affektive handlinger, værdirationelle- samt målrationelle handlinger (ibid. s.93). Hvad angår de to første (A og B) *”ligger de ofte uden for grænsen af, hvad der er meningsfuld adfærd, fordi aktøren selv kan savne bevidsthed om forbindelsen mellem handlingen og drivkraften bag den*”. Derimod synes de to sidstnævnte (C og D) at være styret af individets forestilling om, at vedkommende agerer i en organisatorisk eller institutionel sammenhæng, hvorved aktørens ’sociale handling’ foregår i overensstemmelse med en overordnet, legitim orden, som fordrer en samtidig (frivillig) anerkendelse/underkastelse.

Max Webers anvisning af social adfærd gennem anførte fire moderne idealtyper, kan for dette speciales tematisering overføres til nedenstående fire forskellige typer af arbejdsmarkedsadfærd hos seniorer:

A: medarbejderen går ’til tiden’, hvorved den aktuelle adfærd stemmer overens eller styres af f.eks. aldersmæssige traditioner/sædvane for pensionering blandt flertallet af kollegerne i virksomheden). Både Pull- og Push-mekanismen indgår i denne traditionelle handling/beslutning.

B: medarbejderen føler sig emotionelt i ubalance, hvorved vedkommendes overvejelser af exit kan være styret af følelsesmæssige, ambivalente overvejelser (*skal jeg gå af mig selv, før end ledelse/kolleger ’prikker mig’?*) Push-mekanismen dominerer dette emotionelle valg.

C1: Medarbejderen vælger at realisere et nyt livsfaseprojekt, f.eks. længere rejse, studier etc. og foretager et selvvalgt ’jump’ fra arbejde over til noget andet, som matcher vedkommendes eget værdisæt.

C2: Medarbejderen vælger at forblive i arbejde, fordi den æstetiske nydelse eller interesse (f.eks. hos forskere, kunstnere m.fl.) vægtes højest. For både C1 og C2 er der tale om værdirationelle handlinger, hvorved valget primært træffes af vedkommende selv (evt. ’i en højere sags tjeneste’) men i øvrigt ikke synes påvirket af omgivelsernes holdning.

D1: Medarbejderen kalkulerer bevidst mellem værdimæssige fordele ved at gå på efterløn/flextid med lønnedgang men samtidig få mere tid eller ro til sig selv. Alternativt har vedkommende planlagt sit otium, eksempelvis gennem pensionsopsparinger, som sikrer en forsat økonomisk uafhængighed. Her ses en jump-mekanisme.

D2: Eller medarbejderen kalkulerer med at kunne udholde de sidste år på arbejdspladsen indtil folkepensionsalder, hvorved han får den skattefri bonus, som hans efterlønsopsparing berettiger ham til (stay-mekanisme).

Såvel det værdirationelle valg, C som det målrationelle valg, D er beslægtet med *valghandlingsteorien,* Rational Choice (Roar Hagen, 2003, p. 219), dvs.

”en nyttebaseret tænkemåde mellem individer som danner afgrænsning til den konsensusforståelse af samfundet, som især er udformet af Talcott Parsons”.

RC giver kausale forklaringer på adfærd, hvor årsagerne tilskrives kendetegn ved individer eller deres omgivelser (f.eks. baggrundsvariable som køn og klasse). Den centrale faktor i denne modelopbygning er ”at aktørerne vælger de handlingsalternativer, som giver størst nytte”.

Hagen henviser til en af Rational Choices fædre, (George C. Homans, 1910-1989) som hævdede, at ”*menneskets higen efter anerkendelse er et universelt motiv og at social adfærd bør betragtes som byttehandlinger”* (Hagen, 2000, p. 221). Homans opfattede disse handlinger som en slags byttemodel, som skal opfattes som en slags stimulus-respons handling (efter inspiration fra Skinners rotteforsøg i adfærdspsykologien).

James Colemann (1926-95) videreudvikler rational choice teorien, eksempelvis ved at kombinere mikro- og makroniveauet i sin samfundsanalyse. På den ene side gennem en analyse af, hvordan sociale strukturer skaber individuelle handlinger og kausale, sociale processer. På den anden side, med et handlingsteoretisk udgangspunkt at forklare, hvordan sociale systemer og strukturer opstår som følge af individers valg og handlinger. Coleman var inspireret af den samtidige økonom, Gary Becker, som i 1960’erne sidestillede ’human kapital’ med ’økonomisk kapital’.

Becker forklarer eksempelvis, at uddannelsesmønstre skal vurderes ud fra deres individuelle nyttemaksimeringsværdi, hvorved indsats og valg træffes ud fra en forventet fortjeneste. Ifølge Beckers teori træffes det rationelle valg som følge af individets vurdering af mulige bytteforhold.

Overføres rational choice tankegangen til seniorerne, ovennævnte D1 og D2, som mulige overvejelser af hvad der bedst betaler sig, kan der som nævnt opstilles flere scenarier.

Anlæggelse af ovenstående rationelle valg omkring exittidspunkt, indgår formentlig i en betydelig del af seniorers overvejelser. Hvis der skeles til de betydelige formuer, som en ganske stor del af befolkningen har hensat i pensionsopsparinger, indgår planlægning til økonomisk sikring i pensionisttilværelsen i tankegangen hos et stort flertal af den danske befolkning.

Rational choice teorien står dermed i modsætning til f.eks. Talcott Parsons (1902-79) teori om et samfundsmæssigt, harmonisk ligevægtssystem, efter inspiration af Durkheim, hvor samfundet som socialt system er opdelt i en række åbne delsystemer, som gensidigt bidrager til udførelsen af samfundsmæssige funktioner, på samme tid som der foregår en indre differentiering mellem de forskellige befolkningssegmenter. Modsat bekræfter rational choice teorien de samfundsmæssige dominans- og magt forhold, som kritisk hermeneutik har som grundvilkår.

I den forbindelse skal bytterelationer betragtes som udtryk for vaner og sociale normer, hvor kollektive handlinger både er udtryk for en gensidig afhængighed, hvor de må opfattes som strategiske interaktioner, udført af rationelle aktører, der vælger at handle ud fra en *kooperativ spilteori.* Valghandlingen er udtryk for en værdimæssig kalkule.

# 33. Lovgivningsmæssig forskelsbehandling, som følge af aldersbetinget eksklusion en Arbejdsløshedskasse.

I Danmark behandler Ligestillingsnævnet sager, som indbringes af borgere, der anser sig udsat for forskelsbehandling. Af Ligestillingsnævnets hjemmeside fremgår,

”*at klager over forskelsbehandling på grund af alder udgør en stadig større andel af de sager, der afgøres i Ligebehandlingsnævnet. Der blev således i 2012 afgjort i alt 71 sager om alder, og klager fik medhold i 28 heraf svarende til omkring en tredjedel”.* <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/Page_Pic/pdf/Ligebehandlingsn%C3%A6vnet_2012_rapport_interaktiv2_08_08_2013_11_18.pdf>

I Danmark er der endnu *ikke* indført regler om forbud mod aldersdiskrimination, *på andre områder end arbejdsmarkedet*. Interesseorganisationen ’Ældresagen’ i DK, som især varetager ældres/pensionisters vilkår som samfundsborgere i DK, har i en årrække haft fokus på forskelsbehandling som følge af alder. Som det fremgår af den nedenfor refererede Højesteretsafgørelse fra jan 2015, får alder i praksis betydning, for så vidt at en borger, som har ret til folkepension (65 år), men samtidig ønsker forsat tilknytning til arbejdsmarkedet, ikke kan være medlem af en A-kasse.

Ældresagen anlagde på deres medlemmers vegne sag an mod Beskæftigelsesministeriet samt en A-kasse, i forsøg på at få ophævet gældende praksis, ifølge hvilken medlemskab af en arbejdsløshedskasse ophører ved det fyldte 65. år. (kilde: Ældresagens hjemmeside, 13.01.2014). Landsretten afgjorde i 2014, at praksis om automatisk ophør af medlemskab af en a-kasse på tidspunktet for folkepension *ikke* anses i strid med gældende regelsæt imod aldersdiskrimination. Ældresagen indbragte efterfølgende denne afgørelse for Højesteret, som stadfæstede Landsrettens afgørelse. Højesteret fastslog i 2015,

*”at arbejdsløshedsforsikringslovens § 43 ikke strider mod beskæftigelsesdirektivet eller det almindelige EU-retslige princip om forskelsbehandling på grund af alder”*.

Højesteret udtalte i den forbindelse, ”*at den danske ordning med arbejdsløshedsdagpenge må anses for en offentlig ordning for social sikring eller lignende ordning, jf. direktivets artikel 3, stk. 3.* Højesteret udtalte endvidere*, ”at ordningen ikke omfatter overførsel af ydelser af økonomisk værdi til en medarbejder som vederlag i et ansættelsesforhold, og at ydelser derfor ikke kan sidestilles med løn”*.

(A havde således ikke krav på udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge fra A-kasse, selvom A ønskede at blive på arbejdsmarkedet).

Ifølge advokatfirmaet Kromann Reumert (2015),

* + bidrager dommen til afgrænsning af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, som det er konkretiseret i beskæftigelsesdirektivet og implementeret i den danske forskelsbehandlingslov.
  + Dommen fastslår også, at der i forbindelse med vurderingen af, om en national regel er i strid med det EU-retslige forbud med aldersdiskrimination, er afgørende at sondre mellem, om der er tale om en ydelse af økonomisk værdi til en medarbejder som vederlag i et ansættelsesforhold, som er omfattet af beskyttelsen, eller en offentlig ordning for social sikring, som er undtaget beskyttelsen.
  + Dommen bidrager ligeledes til fortolkningen af arbejdsløshedsforsikringslovens § 43 og fastslår, at bestemmelsen ikke strider mod forbuddet mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Det vil således heller ikke fremover være muligt at være medlem af en A-kasse samtidig med, at man modtager folkepension. (advokatfirmaet Kromann Reumert, 2015)

Trods at EU og heraf følgende lovgivning i DK forbyder aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet, fungerer praksis i DK ved at arbejdsmarkedets parter selv forhandler overenskomstspørgsmål, herunder seniorregler, fratrædelsesordninger, aldersgrænser for arbejdsophør og i ovennævnte tilfælde automatisk udmeldelse af en A-kasse.

# 34. Betydningen af dagpengeperiodens halvering

Regeringen nedsatte i 2013 arbejdsløses ret til at modtage dagpenge fra 4 til 2 år. Efterfølgende introduceredes jan. 2014 en ny midlertidig arbejdsmarkedsydelse, som udgør 60 % af den højeste dagpengesats for ikke-forsørgere og 80 % for forsørgere.

I en medlemsundersøgelse blandt arbejdsledige medlemmer af fagforbundet HK,(*Stemmer fra Jobkøen 4,* 2013), peger denne medlemsundersøgelse på, at følgevirkningen af dagpengeperiodens halvering fra 4 til 2 år især rammer ældre medlemmer. Således vurderer ca. 72 % af de ledige i alderen 50-59 årige samt 82 % af ledige over 60 år, at det vil blive ’vanskeligt/meget vanskeligt’ for dem at finde arbejde, inden deres dagpengeret udløber (ibid s. 19). Til sammenligning vurderer kun 40 % af de 20-29 årige, 51 % af de 30-39 årige og 54 % af de 40-49 årige, at de vil få et nyt arbejde, inden deres dagpengeret udløber.

Nedenstående tabel 1, for jan. 2013, dvs. på undersøgelsestidspunktet for ovennævnte rapport, synes at bekræfte ledige HK-medlemmers (i alderen 55-59 år) bekymring. Antal forløb målt på varighed peger på, at ledighed ud over 13 uger, især langtidsledighed, rammer denne aldersgruppe markant højere end de øvrigt undersøgte aldersgrupper (<http://www.jobindsats.dk>).

## Tabel 7: A-kasse ledighed for HK medlemmer

**HK /Danmarks A-kasse ledighed: A-dagpenge. Antal forløb fordelt på varighed.**

|  | | Jan 2013 | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Antal forløb fordelt på varighed på ydelsen | | | | | | | | |
| 0-4 uger | 5-8 uger | 9-13 uger | 14-26 uger | 27-39 uger | 40-52 uger | 1-2 år | 2-3 år | Over 3 år |
| Hele landet | 20-24 år | 569 | 290 | 229 | 314 | 52 | 15 | 9 | . | . |
| 25-29 år | 472 | 320 | 239 | 341 | 84 | 24 | 13 | . | . |
| 30-34 år | 341 | 265 | 234 | 401 | 95 | 36 | 20 | . | . |
| 35-39 år | 366 | 253 | 218 | 386 | 94 | 26 | 19 | . | . |
| 40-44 år | 293 | 253 | 227 | 341 | 87 | 35 | 19 | . | . |
| 45-49 år | 318 | 260 | 233 | 392 | 88 | 32 | 29 | . | . |
| 50-54 år | 290 | 237 | 174 | 321 | 65 | 22 | 18 | . | . |
| **55-59 år** | **338** | **291** | **274** | **533** | **106** | **33** | **43** | . | . |
| 60-64 år | 91 | 87 | 80 | 142 | 45 | 15 | 21 | . | . |
| 65+ år | . | . | . | . | . | . | . | . | . |
| Kilde: Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), AMANDA, 04.12.2014 | | | | | | | | | | | |
| Anm.: Varighed på ydelsen: Antal forløb på den ydelsen er opgjort den sidste udbetalingsdag i perioden. Varigheden af perioden på ydelsen er opgjort som antallet af uger/år, som personerne ubrudt har været på den pågældende ydelse. Varighed på alle ydelser: Antal forløb på alle ydelser er opgjort den sidste udbetalingsdag i perioden. Kun forløb hvor den pågældende ydelse er modtaget den sidste udbetalingsdag i perioden indgår i opgørelsen. Varigheden af perioden på alle ydelser er opgjort som antallet af uger/år, som personerne forinden ubrudt har været på forsørgelse (omfattende a-dagpenge, ferie fra ledighed, kontanthjælp, forrevalidering, revalidering, sygedagpenge, ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension). Når man opgør varigheden af forløb på alle ydelser, tæller skift mellem forskellige forsørgelsesydelser ikke som et nyt forløb. Der er stadig tale om ubrudt forsørgelse. Aldersgruppen 65+ år dækker over 65-66 årige. Ferieperioder fra ledighed uden udbetaling af feriedagpenge tæller ikke med i opgørelsen | | | | | | | | | | | |

At ovenstående ledighed blandt HK-medlemmer skal vurderes i relation til medlemmernes uddannelsesniveau og jobs, synes godtgjort ved diskrepansen i ledighed mellem forskellige uddannelsesgrupper, eksempelvis nedenstående tabel fra Akademikernes A-kasse, ligeledes fra jan 2013. Som det fremgår af dagpengevarigheden for AC-medlemmer, ses ledigheden for akademiske seniorer, sammenlignet med yngre kolleger, at figurere blandt de laveste ledighedstal for hele den undersøgte gruppe.

## Tabel 8. A-kasse ledighed for akademiker-gruppen

**Akademikernes Ledighed. A-dagpenge: Antal forløb fordelt på varighed på ydelsen.**

|  | | Jan 2013 | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Antal forløb fordelt på varighed på ydelsen | | | | | | | | |
| 0-4 uger | 5-8 uger | 9-13 uger | 14-26 uger | 27-39 uger | 40-52 uger | 1-2 år | 2-3 år | Over 3 år |
| Hele landet | 20-24 år | 71 | 19 | 16 | 31 | 8 | . | . | . | . |
| 25-29 år | 593 | 379 | 227 | 308 | 84 | 23 | 7 | . | . |
| 30-34 år | 353 | 228 | 196 | 274 | 115 | 42 | 32 | . | . |
| 35-39 år | 210 | 143 | 99 | 163 | 62 | 21 | 23 | . | . |
| 40-44 år | 156 | 100 | 93 | 148 | 40 | 18 | 16 | . | . |
| 45-49 år | 130 | 108 | 73 | 152 | 58 | 22 | 17 | . | . |
| 50-54 år | 115 | 82 | 41 | 93 | 51 | 25 | 13 | . | . |
| **55-59 år** | **93** | **61** | **59** | **128** | **42** | **16** | **19** | . | . |
| 60-64 år | 55 | 38 | 35 | 76 | 31 | 10 | 11 | . | . |
| 65+ år | . | . | . | . | . | . | . | . | . |

Kilde: Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), AMANDA, 04.12.2014

Ud fra ovenstående tabeller må det vurderes, at der ikke nødvendigvis eksisterer en sammenhæng mellem ledighed og alder, for så vidt angår ældre højtuddannede, som tilsyneladende ikke ligger under for aldersdiskrimination. I den forbindelse må det overvejes, hvor vidt det er den formelle uddannelsesbaggrund hos denne gruppe af seniorer (lang uddannelse/akademisk baggrund), som fungerer dels som beskyttelse mod arbejdsløshed dels kan anvendes som springbræt til nye jobs, hvorved deres job tilpasning/arbejdsmarkedstilpasning hos AC-gruppen, i tilfælde af ledighed, giver dem en fordel/hurtigere adgang til nyt job. Det modsatte billede fremgår tydeligvis af tabel 7: HK-gruppens seniorer (og formentlig også de øvrige fagforeninger, FOA, Metal m.fl.) som organiserer de lavest uddannede arbejdstagere.

Det skal bemærkes, at for begge tabeller gælder, at det er antal forløb, som er registreret. Således er det uoplyst, henh. hvor mange beskæftigede, der befinder sig indenfor de respektive aldersgrupper.

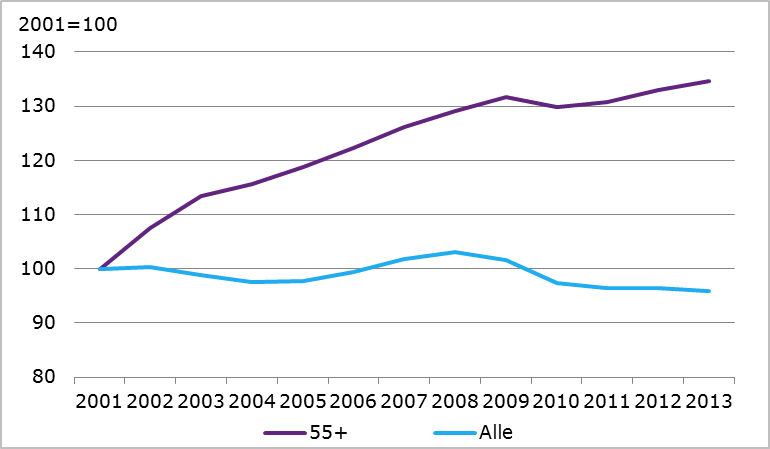
# 35. Har ledige ældre et problem i forhold til jobsøgning?

Problemet for arbejdsledige over 50 år synes især at bero på ’manglende indkaldelse’ til jobsamtale, hvorved ældre ansøgere på forhånd synes diskvalificeret til ledige stillinger, alene som følge af deres alder. (Stemmer fra Jobkøen 4, 2013).

For seniorer som er i arbejde, oplyser de adspurgte om en praksis blandt arbejdsgivere omkring manglende opkvalificering, manglende tilbud om kurser etc. Hvis påstanden om forbigåelse af seniorer i forbindelse med efteruddannelse er et generelt problem, kan denne praksis hos arbejdsgiver afspejle noglenormative, bagvedliggende holdninger om aldring og (dis)kvalifikation, som ligger til grund for arbejdsgivers vurdering af, hvilke medarbejdere der tilbydes kurser eller efteruddannelse. Problemet i denne forbindelse er, at det er vanskeligt at undersøge endsige bevise, hvor vidt der på arbejdsmarkedet eksisterer en praksis, hvor arbejdsgivers vurdering af medarbejderens alder tillægges en diskvalificerede faktor, som resulterer i et fravalg af seniorers kursusansøgninger. Men alene at seniorer selv giver udtryk for deres opfattelse af arbejdsgivers udvælgelseskriterier, kan hos seniorer bidrage til, at de opfatter sig selv som diskvalificerede, alene som følge deres alder, jf. ovennævnte undersøgelse forestået af fagforbundet HK, (*Stemmer fra Jobkøen 4,* 2013) som angiver de arbejdsledige seniorers egen tvivl af mulighed for igen at komme i arbejde.

Det er blevet fremført, at seniorer klarer krisen bedst ([www.djoefbladet.dk/2013/7](http://www.djoefbladet.dk/2013/7)), hvorved udsagn som ”at ældre på arbejdsmarkedet er særligt hårdt ramt af krisen” hævdes at bero på myter, uden hold i virkeligheden. Af nedenstående figur fremgår, at beskæftigelsen for de + 55 årige, siden 2001, er steget signifikant, i modsætning til øvrige aldersgrupper, som ikke har oplevet nogen vækst i beskæftigelsen.

# Figur 9 beskæftigelsen for de + 55 årige, siden 2001



Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen, STAR.dk

Tal fra Arbejdsmarkedsstyrelsen på, at beskæftigelsesfrekvensen for borgere mellem 60-66 år steg i perioden 2007-11, hvor der i samme periode var et fald for de 16-29 årige samt 30-59 årige. Arbejdsmarkedsstyrelsens graf (figur 9) er interessant, fordi den ’modbeviser’ min hypotese og de adspurgtes bekymring (Stemmer fra jobkøen 4, 2013). Imidlertid er det ikke absolutte tal men derimod den procentvise beskæftigelsesfrekvens for borgere over 55 år. Hvis vi vender fokus mod de tidlige efterlønsordninger og sammenligner med de skærpelser ordningen oplevede efter 2006, vil grafen for de + 55 årige understrege, at flere seniorer vælger at forsætte på arbejdsmarkedet. I samme forbindelse må det erindres, at den befolkningsmæssige sammensætning har rykket sig imod flere seniorer, hvilket indikerer en ændret sammensætning af arbejdskraften.

# 36. Mænd sygdom og selvmord.

I de senere år er forskning i selvmordsstatistik omkring mænd og arbejdsmarkedsophør kommet i fokus. Sundhedsstatistik over befolkningens henvendelser til egen læge viser, at kvinder gennemsnitligt opsøger læge 3-4 gange så hyppigt som mænd, uanset om henvendelsen drejer sig om somatiske eller psykiske forhold. Et udtræk fra Danmarks Statistik, vedr. psykologhjælp (faktiske tal for årene 2012-14), udtrukket efter alder, køn og socioøkonomisk status, viser 3 tendenser.

* Yngre (gruppen 40 – 50 år) benytter dobbelt så ofte psykolog, sammenlignet med (gruppen 50 – 60 år). Efter 60 år ses en halvering af psykologydelser, uanset socioøkonomisk status eller køn.
* Kvinder anvender psykolog langt oftere end mænd.
* Højere socioøkonomisk status indikerer større anvendelse af psykologydelser.

## 36.1. Analyse af hvem som anvender læge, psykolog mm.

Hvis det antages, at henvendelse om psykologhjælp for en dels vedkommende angår arbejdsmarkedsmæssige forhold (stressreaktioner som følge af jobmæssige forhold, arbejdsbyrde, forholdet til kolleger eller ledelse etc.), må en vurdering af de 40 – 50 åriges større anvendelse af psykolog tillige medtage privatsfæren, herunder ægtefælle, kæreste, familie, børn, venner, naboer etc.. Derved kan dobbeltforholdet, arbejdsliv og privat-familieliv med hjemmeboende børn, forklares med de hyppige belastningsreaktioner, som især yngre kvinder oplever som et dilemma. Fordi kriterierne for lægehenvisning til offentlig, gratis psykologhjælp er meget restriktive, vil der i de fleste tilfælde være tale om delvis egenbetaling, skønsmæssigt mellem 320 – 350 kr. pr session, hvorved personens socioøkonomiske status ligeledes må antages af betydning for at fravælge psykologhjælp. Videre kan det antages, at yngre aldersgrupper vurderer inddragelse af psykolog til afhjælpning af et personligt problem, som mere ’socialt acceptabelt’, end f.eks. midaldrende eller ældre generationer.

EU rapporten, "The State of Mens Health in Europe" (2011) viser et kønsskævt billede af befolkningssundheden i EU. Eksempelvis at selvmordsfrekvensen for mænd i forhold til kvinder er 3:1 og hos ældre mænd så høj som 5:1. Disse tal kan forklares ved såvel underdiagnosticerede som ubehandlede, psykiske lidelser, især for mænds vedkommende.

”Når man korrigerer for kønsspecifikke sygdomme viser statistikken, at der blandt de 16-59-årige er en højere indlæggelsesrate blandt mænd end blandt kvinder, og hvis man tager et spadestik endnu dybere ned i statistikkerne, viser det sig, at mænd med lang uddannelse har en højere indlæggelsesrate end kvinder med samme uddannelseslængde, mens mænd har en lavere indlæggelsesrate end kvinder blandt de mellem- og kortuddannede”. ([www.kvinfo.dk](http://www.kvinfo.dk))

I lighed med kvinders større anvendelse af hjælp: således henvendelse til egen læge for en henvisning til psykolog samtaler etc., kan det ikke overraske, at mænd med lang uddannelsesbaggrund tilsvarende har ’lært sig’ at benytte de hjælpeinstitutioner, som er tilgængelige og ofte gratis (hvis egen læge kan overbevises om, at der er et tvingende behov). Her vil borgere med identisk uddannelsesbaggrund som praksislægen nemmere kunne formulere sig end f.eks. en kortuddannet borger. Tilsvarende må det antages, at mødet og dialogen i udgangspunktet med egen læge vil være et mere ’lige’ møde, som følge af den fælles lange uddannelsesbaggrund. Egen læge vil måske bedre kunne associere sig til denne ’veluddannede’ borgers problem, frem for til en mindre velformuleret eller velsitueret patient?

# 37. Stigende alder for på arbejdskraft – aldersbyrde eller overset ressource?

Den gennemsnitslige alder på arbejdskraften i EU tilskrives henholdsvis det babyboom som opstod efter 2. verdenskrig samt de nuværende lave fødselsrater, som udviklede sig fra begyndelsen af 1980’erne. Resultatet af disse 2 forhold afspejles i arbejdsstyrkens nuværende balance, hvilket fremgår af en opgørelse fra 1985 for 2 aldersgrupper, henh. de 50 - 64 årige og de 15 – 24 årige.

Arbejdsstyrkens sammensætning viste 20 år senere, dvs. i 2005, at balancen for aldersgrupperne havde forrykket sig til henh. 27 % for de 50-64 årige og 18 % for de 15 – 24 årige. En fremskrivning af tilgængelig arbejdskraft i år 2025, baseret på allerede kendte fødselsstatistikker, forudsiger at den tilgængelige arbejdskraft over 50 år, dvs. om 10 år, skønnes at være dobbelt så stor som udbuddet af tilgængelig arbejdskraft under 25 år, altså en aldersfordeling på 2:1 (ibid.)

især bidrog til EU’s samlede arbejdsstyrke med ca. 25 % hver. (Ilmarinen, J.2014).

ILO (Den Internationale Arbejdsorganisation) vurderer, at den aldersmæssige fordeling for alle individer over 50 år i 2025 for EU's vedkommende vil udgøre 32 %, for Nordamerika 30 %, 21 % af Asiens og 17 % af Latinamerikas befolkning. Ibid).

I en vurdering af et samfunds reelle arbejdskapacitet, er der en række parametre, som nødvendigvis må medtænkes. Tidspunkt for unges indtræden på arbejdsmarkedet (med en kompetencegivende uddannelse) afhænger i højteknologiske samfund af varigheden af unges tilknytning til uddannelsessektoren. Med de komplekse arbejdsfunktioner, som et højteknologisk arbejdsmarked fordrer af arbejdskraften, er kravene til uddannelsesniveau over et par generationer øget markant, hvilket for unges vedkommende generelt har betydet en senere debut på arbejdsmarkedet. Den seneste økonomiske verdenskrise har skabt stor ledighed, hvilket især for ungdomsledighedens vedkommende, har skabt en markedsmekanisme med øgede krav til unges uddannelsesniveau, som for især ressourcestærke, reelt uddannelsesparate unge, presser disse unge til at forblive i uddannelsessystemerne, til at tage længere uddannelser eller dobbeltuddannelser, i håbet om på et tidspunkt at opnå beskæftigelse. Fænomenet ’overkvalificeret’ til et udbudt job er velkendt. Manglende beskæftigelse for unge samt mod slutningen af arbejdslivet, de eksisterende fratrædelsesordninger for EU’s arbejdsstyrke betyder færre arbejdsår, hvilket tilsammen synes at være en af de største udfordringer for medlemsstaterne, i forhold til at oppebære et tilstrækkeligt BNP. Borgeres indtægtsniveau og i denne sammenhæng deres vilje og evne til at betale skat til dækning af velfærdsstatslige, institutionelle infrastrukturer, eksempelvis sundhedsvæsen, uddannelsessystem, beredskabstjenester samt til den stigende andel af samfundsborgere, som modtager pension eller anden overførselsindkomst, er på makroniveau helt afhængig af et balanceret BNP.

# 38. Den aldersmæssige befolkningsudvikling i det 21.århundrede

Ved indgangen til det 21.århundrede har især de højteknologiske vestlige samfunds aldersfordeling nået, hvad Warren Thomsons demografiske 5-trins transitionsmodel fra 1929 karakteriserer som de sidste trin i udviklingen fra et landbrugssamfund til et industrisamfund og efterfølgende til et tertiært samfund. (Winter Jørgensen & Charlotte Skotte (2014), <http://en.wikipedia.org/wiki/Demographic> transition )

Hvis vi betragter befolkningsudviklingen i Indien, Malaysia samt nogle stater i det afrikanske kontinent ved indgangen til det 21.århundrede, placerer disse staters aldersmæssige befolkningssammensætning sig på trin 2, karakteriseret ved at dødshyppigheden er aftagende samtidig med at fødselshyppigheden forbliver høj, hvilket resulterer i en kraftig befolkningsvækst i disse verdensdele.

Kina er et eksempel på et samfund som ved indgangen til det 21. århundrede har nået trin 3. Dette trin karakteriseres ved at både døds- og fødselshyppigheden er aftagende, resulterende i en langsommere befolkningstilvækst. Det kinesiske styres stringente et-barns politik vil formentlig indenfor den næste generation resultere i en alderssammensætning, i hvilken balancen mellem en svindende erhvervsaktiv generation og en voksende ældregenerationen forrykkes, resulterende i et dalende BNP, som følge af et voksende udgiftsniveau i forhold til en voksende, ikke erhvervsaktiv ældrebefolkning.

EU og USA nåede ved slutningen af årtusindeskiftet trin 4, karakteriseret ved en stabil befolkningsudvikling (såvel lave fødselsrater som dødsrater). Stadiet betyder imidlertid en stadigt større aldrende befolkning, en voksende ældre arbejdskraft samt tilsvarende forskydning mellem andelen af en arbejds-/skattebidragende befolkning og en ikke arbejdende/skattebidragende befolkning.

Endelig kan Japan betragtes som eksempel en nation der har nået trin 5. Karakteristisk for Japan er, at dødshyppigheden overstiger fødselshyppigheden, som resulterer i en negativ befolkningsudvikling. Dette til trods for at både middellevetiden og den gennemsnitlige alder for arbejdskraft/pensionering i Japan er blandt de højeste i verden. Alligevel udgør ældregenerationen, som ikke længere er tilknyttet arbejdsmarkedet, især et stigende plejeproblem i det japanske samfund. Japan har de seneste år oplevet økonomisk recession.

Beskæftigelsesaktivitet og fratrædelsesalder, hvis vi betragter EU’s arbejdsstyrke, synes dermed at udgøre en af de største udfordringer for medlemsstaterne, i forhold til at bevare et BNP, hvormed velfærdsstatslige, institutionelle infrastrukturer, eksempelvis uddannelsessystem, beredskabstjenester og overførselsindkomster til en stigende ikke arbejdende befolkning kan opretholdes.

# 39. Succesfuld aldring

Hvornår betragtes en person som gammel? Og ud hvilke kriterier?

1: Er det vedkommendes funktionsniveau (funktionsevnen) til at udfylde/opfylde en funktionsbeskrivelse på en given stilling, vurderet af arbejdsgiver?

2: Er det kollegernes vurdering af personens match til stillingen, herunder afvikling af opgaver, vedkommendes individuelle personlighed, herunder omgængelighed til at indgå i et kollegialt fællesskab?

3: Er det vedkommendes egen opfattelse af sin alder og funktionsniveau, i forhold til arbejdspladsen, herunder arbejdsgiver og/eller kollegers forventninger til vedkommendes rolle? (produktionsmål, kvalitet, serviceudførelse)? udfyldelse og opfyldelse

Opfattelsen af begrebet en ’aldrende medarbejder’(aging worker), defineret ud fra en persons biologiske alder, anvendes ikke entydigt. Organisationen 'Age Discrimination in Employment Act’(ADEA) definerer den aldrende medarbejder som *’anyone in the U.S. workforce at or above the age of 40’* (Cheung & Wu 2014). Andre aldersforskere (Ilmarinen, 2001) tilslutter sig retningslinjerne fra ’Department of Labor of the U.S. workforce’, som for ’aging workers’ anvender et alderskriterium på personer over 55 år. Dette til trods for at der blandt aldersforskere synes at være en fælles opfattelse af, at en funktionærs funktionelle kapacitet topper omkring 45 år alderen, efter hvilket tidspunkt både arbejdsgiver som funktionæren selv vurderer, at vedkommende (især i fysisk forstand) kan betegnes som ’aging worker’ (Cheng & Wu, 2014). Således ses WHO at anvende 45 års tidspunktet for ’cut off’. Forfatterne bag undersøgelsen fandt 5 dimensioner, som bidrog til en succesfuld aldring på deres arbejdsplads.

* **Social identitets teori** – dvs. at forstå og definere sig selv i termer, i forhold til deres omgivelser, som bidrager til udvikling af tilhørsforholdet til en særlig gruppe, hvorved deres selvværd opbygges, som følge af deres identitetsbekræftelse. F.eks. som kvinde, far, ældre, mormor etc.. Denne sociale rolleovertagelse antages endvidere at være drivkraften bag eksempelvis kvinders tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, i fald at der opstår en familiesituation, hvor deres tilstedeværelse eller opmærksomhed er påkrævet. Social Identitetsteori dækker over 2 forhold:
  + **Den kognitive identifikation**, som dækker ovennævnte tilhørsforhold til deres *egen-*kategorisering
  + **Den affektive identifikation,** som forklares ved et følelsesmæssigt engagement i forhold til den betydning, som tilhørsforholdet til en særlig gruppe, f.eks. ældre ’betroede’ medarbejdere eller ’eksperter’, giver dem fordel af. Samtidig tillader dette affektive tilhørsforhold dem at anvende den aldersmæssige ulempe, f.eks. et begrænset fysisk forfald sammenlignet med den øvrige arbejdsstyrke, hvorved en selektiv optimering via kompensation (selektive optimization with compensation) kan anvendes positivt i arbejdsmiljøet.

**40. Faktorer som bidrager til seniormedarbejderens forsatte ønske om at være tilknyttet til på arbejdsmarkedet.**

For seniormedarbejderens forhold til sin arbejdsplads, som afspejler sig i hans holdninger, motivation og velbefindende, synes især 5 forhold at gøre sig gældende (Robson et al. 2006).

1) Tilpasning (adaptability) i forhold til helbred.

2) positive relationer,

3) beskæftigelsesmæssig vækst,

4) personlig sikkerhed der sikrer fokus og derigennem

5) nå sine personlige mål

Især synes vedkommendes kognitive accept af sin alder, sin position som aldrende medarbejder vigtig. En favorabel position på arbejdspladsen kan opnås, hvis vedkommende opfatter sig selv som træner/mentor for yngre medarbejdere (Cheng & Wu, 2014). Sammenhængen mellem en positiv, kognitiv opfattelse af alder og arbejdspladsposition, skaber tillige en positiv, affektiv selvopfattelse. (ibid.)

**Kognitiv identifikation**: *’You see yourself as an older worker´*

**Affektiv identification**: *‘generally, you are glad that you are an older worker’, because*:

*‘to be older meaning to be good at work, because the greater experience you have’, dvs.* et opbygget erfaringsgrundlag som errelateret til jobfunktion og autonomi.

Denne undersøgelse er asiatisk (fra HongKong) og måske er sammenligningsgrundlaget til ’en aldrende medarbejder’ i europæisk kontekst spinkelt. Den forekommer ganske atypisk og anderledes, sammenliget med de mange undersøgelser, som er udført i EU, hvoraf hovedparten henviser til seniorernes oplevelse af manglende anerkendelse, manglende indflydelse på eget arbejde, tempo samt ledelsens uforstående attituder i forhold til erfaring osv.

Det lyder forståeligt, at en træner eller mentorrolle kan støtte en medarbejders selvværd. Imidlertid passer den kognitive identifikationsopfattelse, *Jeg ser mig selv som en ”ældre medarbejder”,* meget dårligt med de ældre, kvindelige medarbejdere, jeg selv møder i min hverdag. De færreste vil vedkende sig deres alder. Tvært om fortier eller koketterer de med alder og udseende, samtidig med at de i tøjstil bevidst forsøger at gøre sig yngre eller mere attraktive. Ovennævnte undersøgelse (Cheng & Wu, 2014) indikerer således en kognitiv selvidentifikation, som er et helt anderledes billede af, hvad jeg selv observerer i mine omgivelser. Det er ikke ukendt, at f.eks. japanske ansattes forhold til deres arbejdsplads foregår i en meget loyal og respektfuld atmosfære, især hvad angår medarbejdernes forhold til overordnede. Gamle dyder holdes i hævd, hvilket tilskrives den gensidige tillid og respekt, arbejdsgiver og arbejdstager udviser overfor hinanden. Et sådant arbejdsfællesskab bygger derved på en mekanisk solidaritet, hvor autonom eller selvstændig adfærd anses som krænkende eller upassende.

# 41. Det sociale arbejde på arbejdspladsniveau

Hvad karakteriserer samarbejdsrelationer på en arbejdsplads? Som ordet indikerer, handler det om interne relationer mellem medarbejdere (på forskelligt niveau) på en arbejdsplads, som forpligter sig til at arbejde sammen (og altså ikke imod hinanden). Hvis et samarbejde skal foregå problemfrit, uden dermed sagt at samarbejde altid lykkes, må det nødvendigvis foregå indenfor nogle på forhånd aftalte rammer og et ’sæt aftalte spilleregler’. Regler som både medarbejdere og arbejdsgiver har aftalt og dermed forpligter sig på. Spillereglerne kan f.eks. være overenskomstaftaler, indgået mellem de faglige organisationer, hvor såvel arbejdets karakter, løn, arbejdstid, miljø og div. sikrings-beskyttelsesfaktorer (f.eks. sygdom, tilskadekomst osv.) tilgodeser begge aftaleparter.

En arbejdsplads udgør dermed et minisamfund i ’det store samfund’ – en organisation med interne arbejdsregler, rutiner og aftalegrundlag som virker sideløbende og i overensstemmelse med lovgivning og retningslinjer for medarbejdere, besluttet i ’det store samfund’. Arbejdspladsen har et foruddefineret formål, med hvilket den indgår som en integreret del i samfundet.

Lad os antage at det er en offentlig virksomhed, hvor formålet er defineret ved, at arbejdspladsen skal servicere klienter, dvs. borgere i samfundet. Medarbejderen er i overensstemmelse med virksomhedens formål ansat til, qua sin faglighed/uddannelse, at virke til social forandring, f.eks. problemløsning i en relationel medmenneskelig kontekst, hvor medarbejderens arbejdsfunktioner tilsigter at vedligeholde eller styrke klientens velfærd. Således forudsættes, at medarbejderen møder sine klienter med de særlige forudsætninger og med et vidensniveau, som hendes faglige uddannelse garanterer arbejdsgiver at hun besidder og i den henseende anvender sine faglige kompetencer i sin daglige praksis, i mødet med sine klienter. Hendes professionsuddannelse, med fagets teoretiske perspektiver, styrer overordnet de metoder, hun anvender i forhold til sine klienter. Holdninger som er i overensstemmelse med hendes egen faggruppe, men som godt kan være forskellige fra øvrige, tværfaglige professioner på arbejdspladsen (Ejrnæs, 2006, s.17). Videre kan hendes professionsuddannelses perspektiv være forskellig fra den politisk udmeldte socialpolitik, men socialkonstruktivistisk må det antages, at arbejdet udføres i forbindelse med et fagområde, et felt, hvor der hersker et specifikt (politisk) doxa for det sociale arbejde i hendes virksomhed og underordnet dette, et fagligt doxa, som karakteriserer hendes professions teoretiske perspektiv (Ibid).

Arbejdsgiver (som repræsenterer ejeren af systemet) forventer, at fagpersonen udfører sit klientarbejde i overensstemmelse med systemets regler (og specialets doxa). Her defineret som arbejdspladsens definerede regelsæt (f.eks. evidensbaseret), indenfor et givent felt og ud fra en fælles overbevisning af, hvad der er rigtigt eller forkert (med Pierre Bordieu anvendelse). Arbejdspladsens vedtagne regelsæt anvender dermed nogle moderne magt-, kontrol og disciplineringsstrategier. Eksempelvis udbetales ingen økonomiske støtte til en bistandsklient uden vedkommendes accept/underkastelse af krav (til fremmøde, deltagelse i kurser, uddannelse, prøver etc.), som fagpersonen på systemet vegne kræver, at klienten skal deltage i. Medarbejderen udøver dermed en magt overfor sin klient. Oftest usynligt og umærkeligt, fordi det sociale arbejde hun udfører, er i overensstemmelse med de love og regler, som begge parter anerkender eller underkaster sig som en del af en normativ kultur indenfor det givne fællesskab. Kommunikationen mellem fagperson og klient antager karakter af en ’arbejdsrelation’, en ”working agreement” (Hutchinson & Oltedal, 2006). Såvel medarbejder som klient indgår i en fælles definition af situationen, det aktuelle møde, hvorved de begge indtræder i en normkultur, med specifikke regelsæt og lovgivning, som indebærer at begge parter tildeles en specifik rolle i dette minisamfund. Klienten som søger hjælp indenfor de systemmæssigt givne muligheder og rammer og medarbejderen som tilbyder og udfører hjælpen indenfor samme bureaukratiske, formalistiske organisationsstrukturer, som institutionen hviler på. Institutionen fremstår og repræsenterer dermed det samfundsunivers, som afgrænser hvorledes fagperson og klient kan sanse og tolke det sociale møde. Kendetegnende for institutionen er det Weberske bureaukratibegreb (Lindquist & Nygren, 2007), en social konstruktion med på forhånd aftalte, bestemte tilgange og handlemønstre, som afgrænses intersubjektivt i professionelle tolkningsmodeller.

Hvis vi efterfølgende vender fokus til fagpersonens egen position i den organisation, hun er ansat i og repræsenterer, vurderes hendes position som ansat i forhold til hendes evne og villighed til at opfylde arbejdspladsens forventninger og betingelser til en række fagspecifikke funktioner. I denne sammenhæng vurderes medarbejdere ud fra de af arbejdsgiver formulerede og fastsatte kriterier, som undersøger for svagheder eller forskel i kompetence, hvilket eksempelvis afspejler sig i lønforskelle for samme type arbejde eller hvem som tilbydes kurser, kriterier for forfremmelse etc..

Samarbejdet på arbejdspladsen har siden arbejdernes organisering i fagforeninger fra begyndelsen af 1900 tallet været præget af modsætninger. Arbejdsgiver som giver eller tilbyder arbejde og arbejdstager som modtager eller får arbejde. To parter i et ulige forhold som afspejler magt- og fordelings retten. På den ene side ejers eller arbejdsgivers ret til at lede og fordele arbejdet som følge af ejers magt over produktionsmidler, fabrikker og maskiner eller i dette tilfælde henviste klienter. På den anden side arbejderens besiddelse af produktionskræfterne, dvs. hendes faglige kompetencer anvendt i en konkret arbejdsindsats.

Kommunikation mellem arbejdsgiver og ansat har altid fundet sted. For offentligt ansatte i DK har det siden 2007 været et krav, at alle medarbejdere som følge af ansættelsesforholdet skal deltage i en årlig ’udviklingssamtale’ med nærmeste arbejdsleder (jf. Cirkulære for strategisk og systematisk kompetenceudvikling). Under disse formaliserede MUS samtaler har vedkommende (ideelt set) mulighed for at drøfte sine nuværende såvel som fremtidige arbejdsforhold, gensidige forventninger for fremtidigt samarbejde, herunder udviklingspotentialer og efteruddannelsesbehov. For en seniormedarbejder burde denne ’fortrolige samtale’ være en mulighed for at drøfte eller blive oplyst om de rettigheder, virksomheden kan tilbyde medarbejderen, f.eks. seniorordninger i form af deltid, flextid, skåneforhold eller sikring af medarbejderens fremtidige økonomi etc.

Der kan dog sættes spørgsmålstegn om værdi eller kvalitet af medarbejder-udviklingssamtaler. For det første fordi MUS ikke frivillig, men obligatorisk. For det andet, fordi MUS i udgangspunktet ikke en ligebyrdig dialog, pga. chef-medarbejder relationen, hvor chefen besidder sanktionsmuligheder, hvorfor eksempelvis medarbejderens kritik af arbejdsforhold, kolleger eller chefen selv risikerer at få konsekvenser for medarbejderen selv.

I så fald må de formaliserede vurderingskriterier i MUS-samtaler, de obligatoriske medarbejderudviklingssamtaler på alle offentlige arbejdspladser, tværtom anses som et skoleeksempel for en ’årligt tilbagevendende eksamen’, som alle medarbejdere, herunder også lederes LUS-samtaler, er pligtige til at underkaste sig. En underskreven kopi af det af lederen udfyldte skema, vedlægges kontinuerligt den af arbejdsgiveropbevarede sagsmappe, der er oprettet for alle ansatte. Struktur og det konkrete indhold af en MUS-samtale er centralt vedtagne, obligatoriske test/bedømmelsespunkter, som den ansvarlige leder skal drøfte med medarbejderen under en mus-samtale.

Afviklingen af en MUS foregår derved i en struktur som afspejler en magtrelation, som indirekte har til formål at positionere og legitimere systemets udøvelse af et dominansforhold overfor medarbejderen. Formelt forventes leder og medarbejders status og rolle i afviklingen af en MUS samtale gensidigt at afstemme de to parters rolleforventninger til arbejdsopgaver samt det kollegiale og ledelsesmæssige samarbejde. Det vil imidlertid være fejlagtigt at opfatte samtalen som udtryk for en gensidig anerkendelse af leder og medarbejders respektive identiteter, fordi deres forskellige intersubjektive positioner i mødet demonstrerer forskelle i deres institutionelle positioneringer i organisationen.

Deres tilgang til mus er således i udgangspunktet diametral forskelligt.

## 41.1 Goffmanns indtryksstyring.

Ervin Goffmann’s (1971) anvendelse af begrebet ’indtryksstyring’, hvormed der henvises til afsenders evne og måde at præsentere eller iscenesætte sig selv, verbalt som nonverbalt, så vedkommendes fremtræden i forhold til modtager eller modpart efterlader det ønskede budskab eller attitude. Indtryksstyringens anvendelse af virkemidler afhænger både af afsenders performance (præsentation af et konkret budskab) men forudsætter desuden, at budskabet hos modtager opfattes og tolkes ud fra den mening og hensigt, som budskabet afsendtes i. Til at fremme den fælles forståelse anvender begge parter en dramaturgi, i form af attituder som udtrykkes gennem kropssprog, mimik, øjenkontakt, stemmeføring og sprogbrug, som samlet har til hensigt at understøtte budskab eller kontekst, herunder den symbolske værdi, som en mus-samtale redskabsmæssigt udtrykker, nemlig et dominansforhold.

Dette dominansforhold understreges af signalværdier, eksempelvis

* Hvem indkaldte til møde?
* Hvem foreslog og fastsatte datoen for mødets afvikling? (lederens kalender og tid er vigtigere eller går forud for medarbejderens)
* Hvor afvikles mødet? (hyppigt på arbejdspladsen, ofte på lederens kontor og hjemmebane)
* Hvem er pennefører? (leder udfylder skema og formulerer medarbejderens kommentarer)
* Hvem er interviewer? (leder stiller spørgsmål, medarbejder svarer eller forklarer.)
* Dagsorden sættes af leder, på vegne af organisationen.
* Leder formulerer udfordringer, problemer, bestemmer kontekst. Eksempelvis ”Hvordan har du tænkt dig at løse …” efterfulgt af spørgsmålet: ”Hvad kan du selv gøre?”

Samtaleforløbet drejer sig derfor ikke om organisationens struktur eller de problemer, som strukturen genererer, men derimod om de respektive roller, som mus-samtalens aktører frivilligt underkaster sig og som selve mødeafholdelsen symboliserer (”vi gør det på organisationens måde, på organisationens præmisser”). Dermed fremstår MUS-samtalen symbolsk som et bevis på den reproduktive position, som ikke alene medarbejderen men også lederen (som kontrolagent for organisationen) begge underkaster sig. Netop fordi begge parter i forhold til den fælles organisation har ’bindende forpligtelser’, indebærer dette bånd, at begge accepterer at MUS indgår som en ’legitim’ funktion i organisationen, hvorved begge glemmer at sætte spørgsmålstegn ved kontrolaspektet (Payne, 2006, p. 299).

I et kritisk perspektiv pågår altid en indbyrdes, symbolsk kamp mellem individerne, i forhold til at besidde magt, til at fordele ressourcer og til at bestemme sanktioner. Sociale problemer på individ- eller gruppeniveau kan i den forbindelse tilskrives generative mekanismer på et makroskopisk niveau, således overordnede, undertrykkende strukturer, som eksempelvis seniorlovgivning i forhold til arbejdsmarkedet afspejler.

# 42. MUS-samtalen som disciplineringsinstrument

Under overskriften, Afmontering af kritikken, skriver Rasmus Willig om medarbejder-udviklings-samtaler (Rasmus Willig, 2008),

At det ikke er en arbejdersamtale. ”Den sproglige nuance synes umiddelbart ligegyldig, men der er en forskel. En *medarbejder* er tydeligvis *med*. Men *med* hvad? *Medarbejderen* er *med* arbejdet og de andre *medarbejdere* og *med udviklingen*. *Med-arbejderudviklingssamtale*. *Medarbejderen* er *med* og ikke *imod*. *Medarbejderen* er i hvert fald ikke en *modarbejder*. Der er ikke tale om en klassisk *arbejder*, der per definition står i et modsætningsforhold til *arbejdsgiveren. Medarbejderen* er *med*. Det er en grundpræmis. En præmis, der er givet på forhånd, og som må accepteres af *arbejderen*.

Willig refererer til Herbert Marcuse’s (1969:108)’magiske trick med forenede modsætninger’, vha.

”sammentrækningen af *med* og *arbejder* giver et indtryk af, at modsætningerne er forenet. At arbejderen ikke længere er i konflikt med arbejdsgiveren. Er man blevet reduceret til *medarbejder,* synes den grundlæggende konflikt mellem *arbejdsgiver* og *arbejdstager* også at være ophævet. Der er ingen, der *giver* eller *tager –* der er kun dem, som er *med*. Konflikten forbliver en kendsgerning, men den er sprogligt nedtonet”.

Willig betegner de obligatoriske, årlige MUS’ samtaler som: *en kastreret diskussion*, for så vidt at

”Det er ikke en *medarbejderdiskussion*, og det er bestemt ikke en *modarbejderdiskussion*. Samtalen signalerer, at der *sam-tales*, ikke *mod-tales*. Der er på forhånd etableret en pagt. Eventuelle konflikter er allerede udelukket”

I en Webersk forståelse handler MUS ikke kun om at ”se på årsagen til handlingen, men også at forstå formålet med handlingen”. (Højbjerg, 2009) Altså at se en fortolkende forståelse og en kausal forklaring som to forklaringstyper, der ikke gensidigt udelukker hinanden, men gensidigt understøtter hinanden i en samfundsvidenskabelig analyse. (Ibid, p. 316)

Kritik af arbejdsgiver eller arbejdsplads ligger hverken ex- eller implicit i en medarbejderudviklingssamtale. Derimod handler samtalen om, at noget hos medarbejderen skal udvikles, nemlig medarbejderens talenter, færdigheder og evner. Underforstået de ressourcer hos medarbejderen som matcher arbejdspladsens overordnede værdier og målsætninger. Men fordi arbejdspladsens målsætninger ofte fremstår abstrakte, efterlader det i medarbejderen en stresstilstand, som Rasmus Willig betegner som *kognitiv diskrepans –* underforstået manglende overensstemmelse mellem medarbejderens forudsætninger og arbejdspladsens målsætninger.

# 43. Vores kognitive-adfærdsmæssige handleberedskab

For at forstå MUS- samtalen som et vigtigt disciplineringsredskab i en arbejdsorganisation, må den vurderes som en læringsteoretisk model for organisationens ansatte (både ledere og medarbejdere).

Kognitive læringsteoretiske modeller i socialt arbejde handler om at forstå og ændre adfærd.

Teoretisk udspringer læringsteori fra behaviorismens ’far’, (John B. Watson, 1878 – 1958), som ud fra en naturvidenskabelig position forskede i den menneskelige psykologis adfærd, ud fra at iagttage stimuli-respons adfærd hos rotter. Watson antog, at dyr og mennesker har mange identiske adfærdsmønstre, ud fra hvilke udefrakommende indlæringspåvirkninger i sociale situationer, f.eks. gennem dyrenes observationer og kopiering af artsfællers adfærd, kunne forklare menneskelig adfærd. Hans observerede og sammenlignede laboratorieforsøg af rotters adfærd i stimuli-respons situationer med menneskelig adfærd, som i begyndelsen af 1900 tallet ”ansås for at have haft stor indflydelse på psykologiens videre udvikling” (Hutchinson & Oltedal, 2006). I lighed med den russiske fysiolog Pavlov (berømt for sine fodringsforsøg af hunde) mente Watson, at mennesker har et medfødt handleberedskab, som betyder at bestemte påvirkninger eller stimuli udløser bestemte reaktioner eller bestemt adfærd (ibid.). Stimuli, påført af en afsender afstedkommer et betinget- (tillært) eller ubetinget (automatisk) respons, dvs. en lineær forklaringsmodel som anviser den fremkaldte reaktion hos modtageren, som følge af de stimuli, vedkommende udsættes for.

Hvis en medarbejder tolker udsagn fra en leder som enten ros eller kritik, resulterer lederens udsagn i en respons, en reaktion i form af en forventet adfærd. Ved ros oftest i form af en betinget (tillært) attitude: smil, taknemmelighed, bekræftelse af udsagnet - eller ved kritik: et (tillært) respons i form af beklagelse eller undskyldning, hvorved medarbejderen påtager sig kritikken. Såfremt vedkommende ikke vil påtage sig kritikken, udløses en forsvarsmekanisme i form af benægtelse eller vrede.

Operant betingning (individets forsøg på at påvirke omgivelserne), eksempelvis spædbørns gråd, er et behavioristisk eksempel på den effekt, barnets adfærd (gråd) har på omgivelserne (forældrene). Iflg. behavioristen B.F.Skinner (1904 – 1990) afhænger menneskets udvikling dels af medfødte forskelle, dels af vores evne/hastighed til at tage ved lære af konsekvenserne. Konsekvenser er eksempelvis positive forstærkere, enten i form af positiv opmærksomhed - barnet tages op/får opmærksomhed fra omsorgsgiver, som reager på gråden – eller negativ konsekvens, i form af at barnets gråd overhøres/ignoreres, hvorved barnets anvendte adfærd (dets forsøg på at opnå opmærksomhed gennem gråd) udslukkes/ophører.

I forsættelse af eksemplet med en MUS-samtale, indgår vores evne til at ’tage ved lære’ af konsekvenserne for vores adfærd på arbejdspladsen.

Læringsteoretisk afhænger menneskelig adfærd i udgangspunktet af individets opfattelse af, hvordan en given stimulus skal opfattes og fortolkes. Således er det en forudsætning, at mentale processer deltager aktivt, i hvilken forbindelse der foregår en afvejning af ønskede såvel som uønskede stimuli, som resulterer i nogle reaktionsmønstre. Klassisk betingning er iflg. Pavlovs og Watsons forsøg den enkleste form for *associativ* læring, dvs. sammenhængen mellem to hændelser (ibid.)

Kognitiv læringsteori er delvis en videreudvikling af adfærdsteori og terapi (Payne, 2006), men adskiller sig fra behavioristiske teorier ved dels,

* at de psykologiske mekanismer som indgår i læring, opfattes som primære i forhold til den observerede adfærd og til ændring af adfærd.
* at de kognitive mekanismer tilkendes en selvstændig, kausal betydning for forklaringen af adfærd og adfærdsændring (Svardal og Flaten 1998: 222, i Hutchinson & Oltedal, 2006, p.149).

Eller sagt med andre ord: den måde man tænker på, har indvirkning for ens adfærd og denne adfærd kan ændres ved at ændre tænkemåde.(ibid). Eksempelvis hævder den sociale indlæringsteori (Bandura, 1977), ”at læring hovedsagelig sker gennem menneskers opfattelser og tanker om, hvad de oplever” (Payne, 2006).

Model indlæring anvendes udbredt ved at betragte andres adfærd eller handlingsmønstre i f.eks. sociale sammenhænge, herunder om den observerede adfærd belønnes eller ej. Begrebet *diskriminering* betyder i denne sammenhæng, at observatøren lærer at skelne, gennem at iagttage forskelle af adfærd hos omgivelserne ~ *hvad er gevinsten eller sanktionen* ved en observeret adfærd hos andre?

I forhold til adfærd og handlemønstre ved ovennævnte modelindlæring kan drages en parallel til tidligere omtalte rational choice teori.

# 44. Afsluttende kommentar

Hensigten med dette speciale har været at undersøge, om der eksisterer samfundsmæssige holdninger til seniorarbejdskraft, af betydning for det sociale arbejdes praksis. Det sociale arbejdes praksis er i dette speciale tolket som de tiltag eller indsatser, der anerkender en seniormedarbejders funktionelle arbejdskapacitet på lige fod med en yngre medarbejder. Anerkendelsesaspektet som medarbejder eller ligeværdig borger, har således været et nøglebegreb.

Udsagn fra flere af de refererede undersøgelser peger på, at der skeles til alder, når arbejdsgiver sender medarbejdere på kurser eller efteruddannelse. En sådan vurdering antyder, at der i virksomheder løbende foretages en økonomisk vægtning af, hvor vidt det for arbejdspladsen kan betale sig at sende seniormedarbejderen på kursus eller opkvalificering, eller en sådan udgift vil kunne anvendes bedre på en yngre medarbejder. En vægtning som ikke drøftes med medarbejderen og som der ikke synes at være en faglig begrundelse for. Hvis arbejdsgiver begrunder et afslag til seniormedarbejderen eller sin prioritering af den yngre medarbejder, ud fra en sammenligning mellem de to medarbejderes faglighed, vil tildeling af efteruddannelse til den yngre, men ikke til den ældre medarbejder i princippet være aldersdiskriminerende. Derved ville seniormedarbejderen i princippet kunne indbringe en klage om forskelsbehandling – på grund af alder - for Ligebehandlingsnævnet. I praksis sker dette yderst sjældent. Som tidligere anført afgjorde nævnet 71 sager i 2012, hvoraf 28 stk. afgjordes til klagers fordel. Dette tal må antages at udgøre en brøkdel af den faktiske aldersforskelsbehandling, som dagligt pågår på danske arbejdspladser. Et væsentligt problem er, at til forskel for løndifference mellem kvinder og mænds ens arbejde, som faktuelt kan dokumenteres og forfølges, er vurdering af alder, aldersprioritering, alderskriterier og især aldersdiskriminering fænomener, som holdningsmæssigt indgår som del af vores normative kulturopfattelse indenfor en fælles betydningshorisont.

Anerkendelse synes dermed uløseligt forbundet med en persons nytteværdi, målt som arbejdskraft eller som en ressource for viden og erfaring.

At fænomenet er koblet til vores historie og religion, vidner et bibelcitat om: *”Den som ikke arbejder, han skal heller ikke spise”* (Paulus 2. brev til Tessalonikerne), som beskriver tidligere samfunds kobling mellem af arbejds- og anerkendelsesbegrebet. Max Webers gav med koblingen af den protestantiske etik og kapitalismens ånd en forklaring på arbejdsiveren og de kapitalistiske staters udvikling i vesten.

Hvis vi ser tilbage på tidligere tiders landbrugssamfund, var alle familiemedlemmer sammen om det fælles projekt, som gården, markerne og husdyrene udgjorde. Familiens afhængighed af hinanden indebar, at alle individer, fra mindreårige til oldinge havde en arbejdsfunktion, en opgave i et mekanisk solidarisk arbejdsfællesskab, som familiestrukturen indtil begyndelsen af sidste århundrede, helt overvejende udgjorde. At gå på aftægt for en selvejerbonde indebar, at han som følge af sygdom eller svagelighed måtte rokere til en mindre attraktiv del af gården, hvilket *symboliserede et afkald på hidtidige privilegier og position*. Hvis han var fæstebonde, blev han boligløs, såfremt han ikke havde børn eller familie, som kunne overtage hans hidtidige forpligtelser overfor jordejer eller herremand. I fæstebondens tilfælde blev personens videre liv og skæbne overladt til naboer eller familie eller i værste fald til fattiggård og tiggeri.

Tidligere tiders opfattelse af menneskeværd, målt ud fra dets arbejds- eller nytteværdi, gælder forsat i en nutidig kontekst for mange udviklingslande. Samme opfattelse af nytteværdi var ligeledes gældende for vestlige, industrialiserede lande, helt op til slutningen af sidste århundrede, hvor socialreformer efterfølgende sikrede ældre et selvstændigt forsørgelsesgrundlag, uden hensyntagen til deres arbejdskraft. Men selve den bagvedliggende ideologi, som danner baggrund for opfattelsen af et menneskes nytteværdi, synes forsat uændret, når handicap- eller plejehjemssektoren debatteres.

I en vurdering af den danske velfærdsstat skal der tages endnu et kort, historisk tilbageblik på indvandring og flygtninge. Nutidig politisk sondring eller vægtning af, hvem vi skal hjælpe, en sondring mellem værdigt og uværdigt trængende, trækker spor tilbage til middelalderen, i 1300-1400 tallets bymiljøer (Jensen, Carsten S. i: Klaus Petersen, 2007).

Lokalbefolkningers holdning til fremmede (flygtninge, nomader, religionsforfulgte etc.) er på ingen måde et nyere fænomen i menneskets historie. Eksempelvis indebar befolkningstilvæksten i 1500 tallets Danmark, som fulgte efter et århundrede med pest og svindende befolkningsunderlag, som resultat af den ’Sorte Død’, i en øget, udefrakommende befolkningstilvækst, hvilket i 1521 fik Christian II til at udstede bestemmelser vedrørende tiggere, som holdt til rigets byer. Et af problemerne ved den udefrakommende tilvækst af arbejdskraft afstedkom hos lokalbefolkningen en bekymring for, (med anvendelse af en nutidig metafor) ’social dumping’, bekymring for et fremmed precariats overtagelse (Guy Standing) af lokale arbejdspladser i de bysamfund, som hastigt udviklede sig omkring handel og håndværksfag. Restriktioner eller værn mod truslen om udefrakommende arbejdskraft resulterede i tilsvarende lovgivningsarbejder overalt i Europa.

Et menneskes nytteværdi, lig med dets arbejdskraft er forsat det gældende parameter for en ligeværdig accept af individet i det moderne samfund. Arbejdspligt er heller ikke et nyt fænomen i velfærdsstatens historie. Sanktionerne ved ikke at påtage sig et anvist arbejde har til alle tider indebåret marginalisering eller eksklusion. Der ses her en nutidig parallel til de senere års politiske diskussioner om adgangen til Danmark, integration og indvandreres opnåelse af medborgerskab og medfølgende rettigheder. Aktivering (workfare) prioriteres højere end forsørgelse (welfare).

.

# Literaturliste:

Albertsen Karen: Do lifestyle factors and general health predict dropout among recently qualified eldercare workers? A two-year follow study. *Scandinavian Journal of Public Health,* 2011 39:280 (<http://sjp.sagepub.com/content/39/3/280>)

Andersen, D. H. (2009) Arbejde, ledighed og tilbagetrækning 2006 – 2008.

Teknisk rapport. CCWS, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet, Aalborg

Andersen, Jørgen Goul (1997) Den universelle velfærdsstat er under pres – men hvad er universalisme?

Institut for økonomi, Politik og Forvaltning, Ålborg Universitet, 1997. ISSN 1396-3503, 1997:6

Andersen, Jørgen Goul & Per H. Jensen (red): Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – årsager og effekter. Frydenlund Academic, 2011.

Andersen, Heine & Lars Bo Kaspersen Klassisk Og Moderne Samfundsteori, 2. rev. udg.,

Hans Reitzels Forlag, 2002

Baldursson, Einar B. Hyperstress. Essays om moderne arbejdspsykologi. Frydenlund, 2009

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas, 1966: *Den sociale konstruktion af virkeligheden,* Akademisk Forlag, 2003

Boumans, Nicolle P.G., Ad H.J. de Jong, Sara M. Janssen: Age-Differences in Work Motivation and Job Satisfaction. The influence of Age on the Relationships between Work Characteristics and Workers’ Outcomes.

*The International Journal of Ageing and Human Development*. Vol. 73, number 4/2011, p. 331-350

Center for Surwey and Surwey Register, 2006-08 us., Dataset: Arbejde, ledighed og tilbagetrækning

Cheung, Francis & Anise M.S. Wu Social Indentification, Perception of Aging, and Succesful Aging in the Workplace, *Journal of Career Development* 2014 41: 218 <http://jcd.sagepub.com/content/41/3/218>

Datta Gupta & Larsen, M. The impact of health on individual retirement plans: self-reported versus diagnostic measures. Health Econ 2010 Jul;19(7):792-813. doi: 10.1002/hec.1523

Dean, Mitchell 1999 Governmentality. Magt og styring i det moderne samfund. Forlaget Sociologi 2006.

Ilmarinen, E. Juhani Aging Workers, *Occup Environ Med* 2001 58:546; www.occenvmed.com

Earl, Joanne K.; Bednall, Timothy C. and

Ejrnæs, Morten Faglighed og tværfaglighed. Vilkårene for samarbejdet mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og social rådgivere, akademisk Forlag 2006

Muratore, Alexa M. 2015. A Matter of Time: Why Some People Plan for Retirement and Others Do Not. *Work, Aging and Retirement*, 2015, pp. 1–9

|  |  |
| --- | --- |
| Eurostat, 2014-12-11 Total fertility rate, Number of children per woman**.** |  |
|  |  |

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde220&plugin=1>

Giver, Hanne; Faber, Anne; Strøyer, Jesper; Hannerz, Harald; Fagforbundet HK, (*Stemmer fra Jobkøen 4,* 2013)

Jonathan Gruber & David A. Wise SOCIAL SECURITY PROGRAMS AND RETIREMENT AROUND THE WORLD: MICRO ESTIMATION, NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, Working Paper 9407, Cambridge, Dec. 2002

Hagen, Roar: Rational Choice, I :Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red): Klassisk og moderne samfundsteori, København, Hans Reitzels Forlag 2003.

Hintsa, T.; Kouvonen A.; McCann, M.; Jokela, M.; Elovainio, M. & P. Demalakos 2015

Higher effort-reward imbalance and lower job control predict exit from labour market at age of 61 years or younger: evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. <http://jech.bmj.com/content/early/2015/01/28/jech-2014-205148.full.pdf+html>

Honneth, Axel, 2003 Behovet for anerkendelse, Hans Reitzels Forlag, Kbh. 2003

Ilmarinen, Juhani E. Aging Workers. *Occup Environ med,* 2001 58: 546. http.://oem.bmj.com/content/58/8/546.full.

Ilmarinen, J. Towards a longer and better working life:

a challenge of work force ageing. Med Lav. 2006 Mar-april; 97(2): 143-7 <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17017338>

Ligebehandlingsnævnet <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/Page_Pic/pdf/Ligebehandlingsn%C3%A6vnet_2012_rapport_interaktiv2_08_08_2013_11_18.pdf>

Ældresagen 13.01.2014 www.**aeldresagen**.dk

Hochman Oshrat & Lewin-Epstein, Noah Determinants of early retirement preferences in Europe: The role of grandparenthood. *International Journal of Comparative Sociology,* 54(I) 29-47, 2013. <http://cos.sagepub.com.ep.fjernadgang.kb.dk/content/54/1/29.full.pdf+html>

Jensen Per H. & Torben Kjeldgaard Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. *Tidsskrift for ARBEJDSLIV,* 4. årg., nr. 3, 2002

Jensen, Carsten Selch, 2005 ’Hvad nyt? En velfærdsstat med middelalderlige rødder’: i 13 Historier om den danske velfærdsstat, red. Klaus Petersen, Syddansk Universitetsforlag, 3. oplag, 2007

Juul, Søren, 2010 Solidaritet, Anerkendelse, Retfærdighed og God Dømmekraft, Hans Reitzels Forlag, 2010, DK

Jørgensen, Jan Winter & Charlotte Skotte, 2014, GIS - Geographic Informations System, ([www.gis.systime.dk](http://www.gis.systime.dk)).

Jørgensen, Martin S.; Mona Larsen & Maja Rosenstock: Et længere arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder. Socialforskningsinstituttet 05:03

Kongshøj, Kristian 2012 Velfærdsstat på kinesisk,[**h**ttp://www.information.dk/316836](http://www.information.dk/316836)

Kring, Camilla 2007 i: Rapoport, Rhona; Lewis, Suzan & Richenda Gambles:

Balance mellem Liv og Arbejde – En Myte? Psykologisk Forlag 2007

Loretto, Wendy & Sarah Vickerstaff The domestic and gendered context for retirement. *human relations 66(1) 65– 86, 2012*

(<http://hum.sagepub.com/content/66/1/65.full.pdf>)

Lund, Thomas & Ebbe Villadsen, 2005 Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57-62 years. *Eur. Journal Ageing* (2005) 2: 275-280

Meuwisse, Anna; Sune Sunesson; Hans Swärd Socialt arbejde - en grundbog.

Hans Reitzels Forlag, Kbh. 2007

Moodys Investors Service aug.2014 Population Aging Will Dampen Economic Growth over the Next Two Decades. <http://www.veille.tn/wp-content/uploads/2014/08/Moodys_PBC_173599_6.8.2014.pdf>

Fakta om dansk landbrug - beskæftigelse og eksport, Natur‐ og Landbrugskommissionen, 2012, DK

Nielsen, Thomas Michael Overgang til efterløn. Danmarks Statistik, juni 2005 <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/9141/efterlon.pdf>

Olsen, Henning 2008 Holder Holdninger? Holdningsbegreber og holdningsmålinger. Akademisk Forlag.

Olsén, Peter, 1982 Arbejdsløshedens socialpsykologi, Dansk Psykologisk forlag.

Outhwaile, William i: Andersen, Heine & Lars Bo Kaspersen Klassisk Og Moderne Samfundsteori, 2. rev. udg., Hans Reitzels Forlag, 2002

Rasborg, Klaus 2009,  i: Fuglsang, Lars & Olsen, Poul 2009, ” Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne  – på  tværs  af  fagkulturer  og paradigmer”,  2.udgave, Roskilde Universitetsforlag.

Rothstein, Michael, 2003 Sociale oppositioner og religiøs kreativitet. Magtudøvelse og modstand som paradigme for religiøs innovation. Chaos 40, 2003

Schaarup, Jonas Z. Har efterlønsmodtagere et dårligere helbred? Forsikring & Pension, Analyserapport 2009:2.

<http://www.forsikringogpension.dk/presse/Statistik_og_Analyse/analyser/Documents/Analyserapport_2009-efterlon%20og%20helbred.pdf>

socialrådgivere. Akademisk Forlag 2006

Tufte, Pernille; Borg, Vilhelm. Fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen. Sammenhæng mellem arbejdsmiljøfaktorer, individuelle faktorer og forventning om at forblive på den nuværende arbejdsplads, SOSU-report 13. Copenhagen: National Research Centre for the Working Environment.

Velfærdskommissionens Rapport 2005 <http://www.fm.dk/publikationer/velfaerdskommissionen/2008/rapporter-fra-velfaerdskommissionen>)

Vedr. outsourcing af arbejdspladser (http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2012/NR644.pdf).

Walker, Alan Aldring og arbejde i EU. Politisk prioriteringer og kampen mod aldersdiskrimination. Tidskrift for Arbejdsliv, 4. årg., nr. 3, 2002

Wégens, Jesper 2011, i J.G. Andersen & P.H. Jensen 2011

Wien, Charlotte, 2005 Ældrebilledet i medierne gennem 50 år. En undersøgelse af ældrestereotyper i dagbladene fra 1953 til 2003. Center for Journalistik Syddansk Universitet, 2005,

Wikipedia http://en.wikipedia.org/wiki/Demographic\_transition

Zøllner, Lillian; Grethe & Paul Dyekjær; Agnieszka Konieczna Beskyttende og belastende forhold for alvorlige selvmordstanker og selvmordsadfærd blandt ældre mænd. Center for Selvmordsforskning, Odense. 2011

Øverbye & Hammer 2005, ("Strategier for et inkluderende arbeidsliv") citeret i: Goul Andersen & Per H. Jensen 2011

1. Ovenstående tabelresultat stammer fra Arbejdsmiljøinstituttets Nationale arbejdsmiljøkohorte, NAK. Af 2000 tilfældigt udvalgte lønmodtagere opnåede AMI interview med 1.252 personer, hvoraf 941 besvarede ovenstående spørgsmål. [↑](#footnote-ref-1)
2. ”Selvmordsforskning specifikt rette mod ældre mænds selvmordsadfærd findes stort set ikke i DK til trods for,

   at registeroplysningerne viser, at der blandt ældre mænd sker et selvmord oftere end hver anden dag i Danmark”

   (Zøllner & Dyekjær, 2011, p. 15)

   [↑](#footnote-ref-2)
3. **Integritet**: Evnen til at handle selvstændigt, ærligt og i overensstemmelse med sine moralske principper, uden at blive krænket af andre, hvorved man er i stand til at vælge og fravælge som enkeltperson.(www.sociologiskforum.dk). [↑](#footnote-ref-3)
4. **keynesiansk teori,**teoretisk retning inden for makroskopisk, økonomisk teori, opkaldt efter John Maynard Keynes. Teorien tager udgangspunkt i Keynes' hovedværk, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, fra 1936. teorien udsiger, at den effektive efterspørgsel, som udspringer fra husholdningernes forbrug og virksomhedernes investeringsplaner, er bestemmende for produktion og beskæftigelse.(http://www.denstoredanske.dk) [↑](#footnote-ref-4)
5. Sidstnævnte udsagn stammer fra Socialdemokratiets valg- og arbejdsprogram 2014-2017. [↑](#footnote-ref-5)
6. Thomas Brante, svensk sociolog, [ en sociologisk helhedsmodel til inddeling af samfundsniveauers indbyrdes betydning og gensidige påvirkning]. [↑](#footnote-ref-6)
7. Social dumping skal i denne forbindelse forstås som (udenlandsk) arbejdskraft, der tilbyder tjenesteydelser på et lavere afregningsniveau end en tarifmæssig, overenskomstaftalt løn. Begrebet ’social dumping’ anvendes endvidere, ved en arbejdskrafts manglende varetagelse af sikkerhedsmæssige forordninger, manglende moms- eller skatteafregning eller manglende overholdelse af hviletidsbestemmelser. (http://bm.dk/upload/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2012/Social\_dumping\_rapport.pdf) [↑](#footnote-ref-7)
8. Den seneste førtidspensionsreform fra jan. 2013 tilsigter at adgangen til førtidspension begrænses, eksempelvis gennem ressourceforløb, som har til formål at afprøve ansøgers erhvervsevne i op til 5 år. De økonomiske intentioner hos forligspartierne var, at skabe et provenu på 1,9 mia. kr. i 2020. (http://bm.dk/~/media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2012/Aftale\_fop%20pdf.ashx) [↑](#footnote-ref-8)