

Den aktive beskæftigelsesindsats

- regulering som motivation

autonomi
relation
kontrol regulering
regler ret økonomi
beskæftigelsespolitik ledig
sanktion søgeteori ufaglært
jobcenter a-kasse pligt selvtillid
jobnet agency
kompetence dagpenge
incitament sagsbehandler
motivation

Speciale – Samfundsfag
Thit Gaarskjær
14. januar 2016

Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
ABSTRACT	3
PROBLEMFELT	5
HISTORISK BAGGRUND: DAGPENGESESYSTEMETS UDVIKLING	5
FAGLIG BAGGRUND: EKSISTERENDE VIDEN	7
TEORETISK BAGGRUND: GAMLE OG NYE PERSPEKTIVER.....	8
PROBLEMFORMULERING	10
AFGRÆNSNING OG OPERATIONALISERING	11
TEORI	12
MAKROTEORI.....	12
TYPER AF MOTIVATION	15
OPERATIONALISERING	17
METODE	20
DET VIDENSKABSTEORETISKE UDGANGSPUNKT	20
FORSKNINGSDESIGN	21
METODEVALG: DET KVALITATIVE INTERVIEW.....	22
PRAKTISK UDFØRSEL	22
<i>Adgang og udvælgelse</i>	22
<i>Ethiske overvejelser</i>	23
<i>Interviewsituationen</i>	24
<i>Interviewformen</i>	25
<i>Interviewguide</i>	26
ANALYSESTRATEGI	27
<i>Transskribering</i>	27
<i>Databehandling</i>	28
METODISK KVALITET: VALIDITET OG RELIABILITET	29
ANALYSE	31
BESKRIVELSE AF CASE OG INTERVIEWPERSONER	31
DEL 1: KLASSISKE TEORETISKE PERSPEKTIVER.....	32
<i>Principal-Agent teori</i>	33
<i>Økonomisk søgeteori</i>	36

<i>Adfærdsøkonomi</i>	39
<i>Delkonklusion 1</i>	40
DEL 2: MOTIVATIONSTEORI	41
<i>Relation</i>	41
<i>Kompetence</i>	45
<i>Medbestemmelse/autonomi</i>	48
<i>Typer af motivation</i>	50
<i>Delkonklusion 2</i>	54
KONKLUSION	56
KLASSISKE TEORETISKE PERSPEKTIVER	56
SELF-DETERMINATION THEORY	57
PERSPEKTIVERING	59
"MAN KAN IKKE TAGE FRI FRA AT VÆRE ARBEJDSLØS"	59
A-KASSENS ROLLE	60
LITTERATUR	62

Abstract

The theoretical understanding of the problem of unemployment helps to shape labour market policies. This means that if the theories are flawed or limited in its views, the resulting policies may be as well. In this study it is argued that the motivation to apply for jobs of Danish insured unemployed is influenced both positively and negatively by Active Labour Market Policies (ALMPs), and that the classical theoretical understanding of the behaviour of the unemployed may not be sufficient to understand, predict and direct the motivation of the unemployed.

In Denmark ALMPs became an integral part of the Danish welfare system in the mid 1990s. These policies have been continuously developed through numerous reforms over the course of the last 25 years, in order to better suit the central object of the labour market policies: to make sure the unemployed are available to the labour market. The mid nineties shift from a demand-side perspective to a supply-side perspective on the problem of unemployment, also marks a shift in the theoretical understanding of labour market policy. The ALMPs of the last 25 years have thus been based on theories such as Search Theory from economics and Agency Theory from political science. The central tenet of both theories is that the unemployed are unemployed due to lack of motivation to work – whether this lack of motivation is due to insufficient financial incentives or to asymmetrical interests and risk bearing. This study applies Self-Determination Theory, a theory of human motivation, to the area of unemployment in order to investigate whether this theory can supply a deeper insight into the mechanisms of motivation in the carrying out of ALMPs.

The study is carried out as a case study of a local office of one of the biggest unemployment insurance funds in Denmark, 3F. Data stems mainly from interviews with insured unemployed members that are strategically selected to insure the best quality of data.

The main conclusions of the study are that the classical theoretical understandings are insufficient to explain and understand why the motivation of the interviewed unemployed differs among them, and is not only affected in a positive direction, from the ALMPs. An analysis using Self-Determination Theory finds that the satisfaction of the basic

psychological needs of the unemployed is to some extent thwarted in the efforts of the ALMPs, and that the resulting type of motivation is more controlled, or regulated, creating behaviour that is possibly less effective, and bears less value or interest. These factors also influence the psychological wellbeing of the interviewed negatively, which in turn may have a further negative influence on their chances for getting a job.

One implication of these findings could be a call to policymakers to assign more interest to the humans behind the numbers, and to the possible adverse effects of ALMPs on motivation and wellbeing. Another implication may be for the unemployment insurance fund to have a greater focus in their work, on the factors influencing the satisfaction of basic psychological needs, and the type of motivation of their members.

Problemfelt

I Dagpengekommissionens hovedrapport fra 2015 står, at dagpengesystemets grundlæggende afvejning er, sikring mod en stærk indkomstnedgang i forbindelse med ledighed, overfor sikring af incitament til at tage arbejde, gennem indkomstnedgang (Dagpengekommissionen, 2015: 42). Denne fremstilling er et eksempel på den gængse opfattelse af beskæftigelsespolitikens to funktioner: sørge for, at ledige ikke bliver forarmede på grund af for stort økonomisk tab, men samtidigt motivere dem til at arbejde, ved at tilføje et – tilpas stort – økonomisk tab. Opfattelsen af ledige som motiveret af økonomiske sanktioner, er udbredt og forståelig, men også simpel. Siden midten af 1990'erne har der været et tiltagende fokus på lediges motivation for at arbejde, som den centrale problematik for beskæftigelsespolitikens tilrettelæggelse. Reform på reform har haft til formål at skabe en beskæftigelsespolitik, der motiverer ledige til at søge arbejde, gennem aktive tiltag og økonomiske sanktioner. Selvom beskæftigelsespolitikken har ændret sig gennem årene, synes den teoretiske forståelse af lediges adfærd og motivation at forblive uforandret. Det er formålet med dette speciale at stille spørgsmålstegn ved denne status quo, og dermed en del af grundlaget for tilrettelæggelsen af den danske beskæftigelsespolitik.

Historisk baggrund: Dagpengesystemets udvikling

Beskæftigelsespolitik er en hjørnesten i det danske velfærdssamfund, og har gennem mange år isoleret danskere fra de værste konsekvenser, der kan følge med ledighed. Danmark bliver ofte fremstillet som modelland for, hvordan man kan have et fleksibelt arbejdsmarked, uden at det bevirker for stor usikkerhed for arbejdskraften. Men den danske beskæftigelsespolitik er under stadig forandring, og har gennemgået mange reformer i de seneste 25 år, hvor fokus for policy-udvikling har bevæget sig fra kompensation over opkvalificering til motivation.

I beskæftigelsespolitikens første mange år var indsatsen en passiv forsøgelse, der alene havde til formål at isolere ledige fra risikoen for fattigdom, og følger forbundet med at stå udenfor arbejdsmarkedet. Man talte om *konjunkturarbejdsløshed*, og i Socialdemokratiets partiprogram af 1977 kunne man læse at "*Arbejdsløshed er en uforskyldt situation for den arbejdsløse. Derfor bør der ydes arbejdsløshedsunderstøttelse – uden tidsbegrænsning – så længe arbejdsløsheden varer*" (Socialdemokratiet,

1977: 14). Man så den ledige som offer for en afledt effekt af arbejdsmarkedets organisering: konjunkturerne fluktuerer, og sammen med dem, ledigheden. Den ledige har, i denne forståelse, indflydelse på sin situation ligeså meget som han har indflydelse på markedskræfterne. Det taler om et menneskesyn, der retter sig mod en selvopofrende borger, der henter værdi i arbejdets natur, gennem anerkendelse og social status, fremfor gennem den økonomiske kompensation (Jensen, 2007: 13).

I 1993-1996 indvarslede den nye, socialdemokratiske ledede, regering en ny aktiv beskæftigelsespolitik, der til dels fastholdt understøttelsen, men nu kobledede en række aktive tiltag til beskæftigelsesindsatsen. Man talte i disse år om *strukturarbejdsledighed*, og skiftede dermed fokus fra efterspørgselssiden, markedet, til udbudssiden, arbejderne, i forklaringen af ledighed. Ledige stod uden arbejde fordi de ikke havde tilstrækkelige kvalifikationer, eller ikke var tilstrækkeligt incentiveret til at arbejde, grundet det høje kompensationsniveau (Goul Andersen & Pedersen, 2007: 4-6, 9). Den aktive beskæftigelsesindsats havde således til hensigt at opkvalificere de ledige der manglede kvalifikationer, og at mindske kompensationsgraden for ledige, fanget i en arbejdsløshedsfælde, hvor understøttelsens værdi var højere, end den forbundet med et arbejde. Denne forståelse taler om et klart skifte i menneskesyn, der i højere grad retter sig mod en egennyttig borger, der primært arbejder for at få værdi i økonomisk forstand, og formålet med politikken bliver således, at sikre den lediges (økonomiske) motivation til at arbejde.

Gennem en række reformer siden 1993, hvoraf den seneste trådte i kraft i januar 2015, er de aktive indsats og sikringsniveau blevet justeret. Indsatsen er gået i retningen af, at uddannelse og opkvalificering spiller en væsentligt mindre rolle, mens beskæftigelsesindsatsen nu i højere grad beror på jobrettede indsats i form af vejledning, praktikker, aktivering, jobrotation, jobsøgning, kompetenceprofil etc. etc., kombineret med en væsentlig nedsætning af sikringsniveauet.

Således er dagpengereetten siden 1992 gået fra tidsbegrænset, til 7 år i 1993, 5 år i 1995, 4 år i 1998 og siden 2010 har det været muligt at modtage dagpenge i maksimalt 2 år, med en genoptjeningsperiode på 52 uger inden for 3 år. De mange reformer har altså justeret de aktive beskæftigelsestiltag, men fokus har ligget på at øge de økonomiske incitamenter for at arbejde, og frasen "*det skal kunne betale sig at arbejde*" synes at være det fælles politiske løsen uanset politisk farve, i 2015 (Dansk

Folkeparti, 2015; Konservative, 2015; Venstre, 2015; Socialdemokraterne, 2015).

Den udvikling der er sket, er en udvikling i spændingsfeltet mellem to poler, hvor opfattelsen går fra at se ledige som uforskyldte ofre, der skal kompenseres for deres manglende indkomst indtil de igen får et arbejde, der bærer værdi i og af sig selv - til en opfattelse af ledige, som drevet af udsigt til egen økonomisk vinding. Beskæftigelsespolitikken har dermed udviklet sig som et kontrol- og motivationsværktøj, mere end som et sikkerhedsnet.

Centrum i dette spændingsfelt er de ledige selv. Trods reformer, aktive beskæftigelsesindsatser og tiltagende positive økonomiske incitamerter, er der stadig ledige i Danmark. Bruttoledigheden er pt. på 4,6%, og i 2015 vil aktive beskæftigelsesindsatser, på dagpengeområdet alene, koste næsten to milliarder kroner (Koch et al, 2015: 22). Den gruppe der gennemgående er hårdest ramt af ledighed, er den ufaglærte gruppe, der i 2013 udgjorde en fjerdedel af alle ledige i Danmark (AE, 2014). Denne gruppe er udsat, da de både mangler efterspurgte kvalifikationer, og har de mindste positive økonomiske incitamerter for at arbejde.

Faglig baggrund: Eksisterende viden

Motivation synes at være en stor drivkraft bag udvikling af policy på beskæftigelsesområdet, men er ikke undersøgt i sig selv - kun i form af incitamentsstrukturer.

Effekten af økonomiske incitamerter har været meget undersøgt, og det ligger klart, at der er en effekt. Det er derimod ikke entydigt hvor stor denne effekt er, eller hvordan effekten af økonomiske incitamerter spiller sammen med effekten af ikke-økonomiske incitamerter (Clement & Goul Andersen, 2006:7-8, 28). Forskningen i ikke-økonomiske incitamerter er mere begrænset og mere passim. I 2014 lavede SFI en analyse af effekten af de aktive beskæftigelsesindsatser, samtaler henholdsvis andre tiltag, og fandt at samtaler havde en signifikant effekt på jobsøgning og nedbringelsen af de lediges sygemeldinger, mens andre aktive indsatser ikke fandtes at have en effekt på jobsøgningsadfærd (Rotger, 2014: 3). Undersøgelsen gav dog ingen indsigt i, hvilke kvaliteter ved samtalen, der affødte denne effekt, ej heller en nuancering af de øvrige aktive indsatsers ditto. Pedersen *et al* kom frem til en lignende konklusion, på baggrund af

deres undersøgelser af dansk beskæftigelsesindsats i 2008; og det samme er fundet i en række danske og udenlandske undersøgelser (Pedersen et al, 2012: 5). Heller ingen af disse undersøgelser har kunnet redgøre for, på hvilken måde samtalerne påvirker ledige til jobsøgningsadfærd.

Vi ved desuden, fra internationale undersøgelser, at danskerne har en meget høj arbejdsetik og -moral, og at det i Danmark opfattes som normen at arbejde; det er bare "*noget vi gør*" (Clement & Andersen, 2006: 87). Ledige i Danmark påvirkes således både af et økonomisk incitament til at arbejde, såvel som psykosociale incitamenter forbundet med arbejdsmoral, social stigmatisering, ikke at afvige fra normen, og flere til (Ibid.: 86).

Generelt er analyser på beskæftigelsesområdet større, kvantitative undersøgelser, der søger at forklare effekter og tendenser i ledighed og beskæftigelse, mens der findes ganske lidt forskning, der beskæftiger sig med de lediges oplevelse af beskæftigelsesindsatsen, og hvordan beskæftigelsespolitikken tiltag påvirker den lediges motivation og adfærd.

Teoretisk baggrund: Gamle og nye perspektiver

Eksisterende forskning i effekter og problemer i beskæftigelsesindsatsen tager typisk udgangspunkt i en teoretisk forståelse, der stammer fra enten politologien eller økonomien. I den politologiske tradition anskues relationen mellem forvaltning og klient, ofte som et Principal-Agent forhold. I økonomisk søgeteori er udgangspunktet den lediges søgeadfærd, hvor man undersøger sammenhængen mellem incitamenter og søgeadfærd.

Agency-teori er meget anvendt til at forklare problematiske aspekter af ansættelsesforhold, idet teorien beskæftiger sig med potentielle interessekonflikter heri (Moe, 1984: 742-746). Eksempelvis anvender Rotger (2014) denne forklaring til at forstå virkningen af beskæftigelsesindsatser i Danmark. Sagsbehandleren er i denne kontekst principalen, der udbetaler understøttelse, mod at den ledige søger arbejde, aktivt og intensivt. Der kan dog opstå interessekonflikt, idet sagsbehandlerens interesse er opnå størst mulig effekt – ledige i job – med mindst mulig omkostning, mens den ledige kan have interesse i at få mest mulig frihed – økonomisk og personlig – med mindst mulig indsats. Agenten, den ledige, ved mere om sin egen indsats og præferencer end

principalen, sagsbehandleren gør. Denne *informations-asymmetri* er det grundlæggende problem i relationen, og skaber risiko for *moral hazard* – at den ledige agerer på egen interesser fremfor sagsbehandlerens (Moe, 1984: 754-756). I Danmark anvendes eksempelvis digitale jobsøgningslogs, samtaler, aktiveringskrav og lignende som kontrolværktøjer overfor den ledige. Kontrol er omkostningstungt, og kan skabe modvilje og inaktivitet hos den ledige. Ét eksempel findes i det danske marginaliseringsprojekt fra 1999, hvor de ledige adspurgtes om ulemperne ved at stå udenfor arbejdsmarkedet; 45% svarede ”Følelsen af at blive kontrolleret” (Clement & Andersen, 2006: 96). Agency-teori har således ligget til grund for dele af beskæftigelsespolitikens indretning og implementering, men kan have vanskeligt ved at forklare motivationen bag lediges adfærd, når adfærden ikke er umiddelbart rationel, men er styret af psykologiske eller sociale forhold, udenfor relationen mellem principal og agent.

I økonomisk søgeteori beskrives kausaliteten som et regnestykke, hvor beskæftigelse er et resultat af søgeintensitet, der igen er resultat af den lediges ønske om job samt den laveste løn den ledige er villig til at arbejde for, hvilket igen afhænger af størrelsen på den økonomiske kompensation forbundet med ledighed. Forskning viser imidlertid at det er nødvendigt at medregne ikke-økonomiske incitamenter, hvis man skal forstå den lediges søgeadfærd (Clement & Andersen, 2006: 7-8). Søgeteori kan give indsigt i, hvilke incitamenter der er på spil i ledighedssituationen, men ikke hvordan disse incitamenter og barrierer interagerer, og hvordan sammensætningen motiverer den lediges adfærd. Økonomisk søgeteori kan dermed siges at ligge til grund for den skærpelse af de lediges økonomiske incitamenter, der gennem policies som nedsættelse af ydelser og forkortelsen af sikringsperioden, er anvendt de seneste 20 år.

I både Principal-Agent teori og i økonomisk søgeteori er der et fokus på den lediges motivation for at søge arbejde, og man forsøger at påvirke denne gennem policies, skabt på baggrund af disse klassiske teoretiske forståelser af lediges adfærd. Denne forståelse af motivation, lægger sig imidlertid tættere op ad *regulering*, gennem kontrol og incentivering af de lediges adfærd, end det motivationsbegreb moderne motivationsteorier beskriver.

Motivation er et komplekst fænomen, der er forsket meget i, og udviklet mange teorier om gennem tiden. Indenfor felter som uddannelse, sport,

organisationer, og sundhedssystem beskæftiger man sig med, hvordan man kan påvirke og styrke menneskers motivation for en given adfærd. I nyere motivationsteori, som Self-Determination Theory, anses motivation opdelt i en udefrakommende, kontrolleret motivation og en indefrakommende, autonom motivation. Udefrakommende motivation kan være forskellige typer af incitamenter, mens den indefrakommende motivation er baseret på lyst og interesse. Der er generel konsensus i forskningen om, at udefrakommende og indefrakommende motivation påvirker hinanden, både positivt og negativt (Cerasoli et al, 2014: 2). Der er fundet flere eksempler på den undergravende effekt økonomisk belønning eller incentivering kan have på indefrakommende motivation, og kvaliteten af den resulterende adfærd (Cerasoli et al, 2014: 1).

Det er alene den udefrakommende motivation der manipuleres i beskæftigelsesindsatsen, gennem incentivering og regulering af de lediges søgeadfærd, mens der tilsyneladende ikke er øje for, hvilke konsekvenser indsatsen har for de lediges indefrakommende motivation, og for kvaliteten af den resulterende søgeadfærd.

Problemformulering

Beskæftigelsespolitikken er under stadig forandring, og reformerne er drevet af et ønske om at motivere ledige til at være mere aktive, søge mere arbejde, og søge bredere. Sammensætningen af policies på området er imidlertid drevet af en forståelse af motivation som regulering, i form af incentivering og kontrol af de lediges adfærd. Trods stor indsats, mange tiltag omfattende undersøgelser og effektmålinger, er der en blind plet i vores viden om effekten af beskæftigelsesindsatser på lediges motivation. Vi bruger 1,97 mia. kroner årligt på en aktiv indsats overfor ledige dagpengemodtagere, der er arbejdsparate, men det er ikke klart hvordan indsatsen opleves af de ledige, eller påvirker deres motivation for at søge – og bestride - arbejde.

Det er hensigten med dette speciale at udfordre den teoretiske forståelse af lediges adfærd, der er lagt til grund for udviklingen af policies på beskæftigelsesområdet, ved at undersøge hvordan ufaglærte dagpengemodtageres motivation for søgeadfærd påvirkes af beskæftigelsesindsatsen, ud fra både traditionelle og mere moderne

teoretiske udgangspunkter. Problemformuleringen for specialet er således:

Hvordan påvirker tiltag under den aktive beskæftigelsesindsats ufaglærte dagpengemodtageres motivation for at søge arbejde?

Afgrænsning og operationalisering

Arbejdsløshed risikerer at ramme alle på arbejdsmarkedet, da den danske model er kendetegnet blandt andet ved et fleksibelt arbejdsmarked. Idet den mest udsatte gruppe på arbejdsmarkedet er de ufaglærte - der også er den gruppe ledige, der gennemgående har sværest ved at opnå beskæftigelse indenfor dagpengeperioden - har jeg valgt at undersøge problemstillingen indenfor denne gruppe (AE, 2014; Cevea, 2014). Ufaglærte dagpengemodtagere er samtidigt den gruppe, der har forholdsmæssigt højest økonomisk kompensationsgrad, hvorfor denne gruppe må antages at have det mindste økonomiske incitament for at opnå beskæftigelse indenfor dagpengeperioden. Valget af denne gruppe er en strategisk udvælgelse af en gruppe, der må antages at være sværest udfordret, og dårligst incentiveret, hvorfor en problematik omhandlende tiltag under den aktive beskæftigelsesindsats må forventes at træde tydeligere frem her. Ved at undersøge gruppen i a-kassen 3F, der landsdækkende er den a-kasse, der har størst andel af ufaglærte, og af langtidsledige, kan det anses som en *kritisk case* – findes problematikken ikke her, findes den ingen steder (Danmarks Statistik, 2014; Cevea, 2014).

A-kassen indgår i beskæftigelsesindsatsen sammen med kommunernes jobcentre, og skal implementere og forvalte gældende policies på dagpengeområdet. Der er indgået aftale med en konkret afdeling af 3F, hvor jeg har haft adgang til både at tale med ansatte og medlemmer. Gennem kontakt til både sagsbehandlere og ledige medlemmer, bliver det muligt at få indsigt i konkrete forhold og problematikker, der kan have indvirkning på de lediges motivation til at søge arbejde. Samarbejdets karakter, samt undersøgelsens omfang og struktur behandles yderligere i specialets metodeafsnit.

Teori

Dette afsnit beskriver specialets teoretiske udgangspunkt, Self-Determination Theory, og operationaliseringen heraf.

Self-Determination Theory er en organismisk tilgang til motivation, i form af en antagelse af mennesket som en aktiv organisme, der agerer på baggrund af interne og eksterne miljøer for at tilfredsstille sine behov. Teorien tager dermed udgangspunkt i dialektikken mellem interne og eksterne kræfter, der yder indflydelse på individets handlinger og velbefindende (Deci & Ryan, 1985: 8-9). Med andre ord, anses mennesket som en organisme, der agerer i verden, både drevet af egne behov og lyster, men også påvirket af det miljø mennesket bevæger sig i. Teorien går dermed imod andre motivationsteorier, som fx operante teorier, hvor motivation for handling anses som alene afstedkommet af ekstern påvirkning – som når en due trykker på en knap for at modtage en belønning (fx Skinner, 1953). Siden 1970'erne har der været voksende interesse for en teori, der medregner indefrakommende adfærd, der tilsyneladende ikke har nogen ekstern motivation, samt den ødelæggende effekt der ses, når der udøves overdreven kontrol og det er netop her, at Self-Determination Theory (SDT) har sin styrke (Ibid.).

Det er også i denne dialektik, at SDT er relevant i dette speciale, da forskningsspørgsmålet søger at sige noget om hvad der sker, når mennesker udsættes for en række tiltag, med et konkret formuleret formål – altså hvordan de ledige agerer på baggrund af sit indre og ydre miljø. Teorien er blevet anvendt til at undersøge og forklare motivation og adfærd indenfor mange forskellige felter, herunder uddannelse, arbejde, sport og sundhedssektoren, men dette er, så vidt vides, første gang teorien anvendes på beskæftigelsesområdet (Deci & Ryan, 2008: 1).

Makroteori

Der er seks underteorier, det tilsammen udgør Self-Determination Theory, der derfor omtales som en makroteori i litteraturen (Deci & Ryan, 2008). De seks underteorier beskæftiger sig hver især med forskellige aspekter af motivation, og hvordan denne understøttes, hæmmes og udvikler sig i forskellige miljøer eller på grund af sociale faktorer. Herunder vil jeg kort

opridse indholdet af de seks underteorier, for at give et overblik over den samlede teoretiske ramme.

(1) Cognitive Evaluation Theory (CET)

CET beskæftiger sig med typer af intrinsisk, eller indefrakommende motivation, og forholder sig især til de sociale sammenhænge, der yder indflydelse på indefrakommende motivation – hvordan faktorer som belønninger, kontrol og selvbillede påvirker motivation og interesse. CET belyser hvordan understøttelse af kompetence og autonomi eller medbestemmelse er afgørende indenfor fx uddannelse, sport og kunst (Deci & Ryan, 2008: 1-2). Grundlæggende viser CET hvordan der er et *trade-off* mellem eksternt reguleret adfærd og autonomt motiveret adfærd: hvis belønning forlader sig på en bestemt adfærd, fx fast bonus for mersalg, eller karakterpenge, så vil denne eksterne regulering underminere individets autonome eller indefrakommende motivation til at udføre denne handling. Det betyder ikke, at handlingen ikke udføres, men blot, at individet i mindre grad udfører handlingen af egen lyst og overbevisning, og i højere grad for at opnå belønning – eller undgå straf (Gagné & Deci, 2005: 332).

(2) Organismic Integration Theory (OIT)

OIT beskæftiger sig, modsat CET, med den udefrakommende motivation, og hvordan denne motivation fremstår og udvikler sig. Kort sagt viser OIT hvordan udefrakommende motivation motiverer adfærd, der er instrumentel, og altså har et formål, der ligger ud over adfærden i sig selv (Deci & Ryan, 2008: 1-2). Der er et spektrum af udefrakommende motivation, idet en ekstern regulering kan blive internaliseret – det vil sige, individet kan i større eller mindre grad identificere sig med målet for adfærden, ved fx at individets selvværd er afhængig af adfærden. Arbejde er et godt eksempel: mange danskere opfatter det som en norm, som noget "man gør", og mange ledige oplever derfor, at det går udover deres selvværd og selvopfattelse, ikke at have et arbejde. Det er vigtigt at forstå de forskellige typer af udefrakommende motivation som et spektrum, og ikke som en trappe, eller et forløb.

(3) Causality Orientations Theory (COT)

Menneskers motivation er påvirket af hvilke aspekter, de orienterer sig i forhold til. Orienterer de sig i autonomt, forholder de sig til egen interesser og værdsættelse af aktiviteten; er det kontrol, de orienterer sig i forhold til, ligger fokus i stedet på belønning, anerkendelse og tilegninger; og orienterer de sig upersonligt, eller amotiveret, forholder de sig til egen manglende kompetence til at deltage (Deci & Ryan, 2000b: 72-73). COT beskæftiger sig således med menneskers opfattelse af, hvor motivationen for en bestemt adfærd stammer fra, dens "*locus of causality*": om det er egne værdier og behov, omverdenens krav eller muligheder, eller tilfældigt, upersonligt (Gagné & Deci, 2005: 335). CET, OIT og COTs grundantagelser er sammenfattet i figur 1.

(4) Basic Psychological Needs Theory (BPNT)

BPNT beskriver grundigt hvordan der for alle mennesker er tre basale psykologiske behov, der skal tilfredsstilles og understøttes for at sikre individets velvære og motivation. De tre behov er behovet for autonomi – at have indflydelse og medbestemmelse på aktiviteten; behovet for kompetence – at føle sig kompetent til at deltage i aktiviteten; og behovet for relation – at have positive relationer til andre deltagere i aktiviteten. Behovene anses for universelle, og er afdækket uafhængigt af udvikling og kultur. Hvis disse behov hæmmes skaber det mindsket velvære og motivation og i yderste konsekvens psykologiske vanskeligheder eller sygdom (Deci & Ryan, 2000c: 229-230).

(5) Goal Contents Theory (GCT)

GCT beskriver forskellen på at sætte mål, der sigter mod udefrakommende krav eller ønsker henholdsvis indefrakommende krav eller ønsker, og hvordan det påvirker motivationen for at opnå disse mål. Mål som økonomisk succes eller flot udseende er typisk forbundet med mindre velvære, end mål som personlig vækst eller tætte personlige forhold (Deci & Ryan, 2008: 2). GCT udbygger således forståelsen af motivationens locus, eller orientering, ved at beskrive hvordan mål, der forholder sig til eksterne faktorer som anerkendelse, købekraft eller status afføder mere instrumentel, kontrolleret adfærd, der skaber mindre velvære for individet, mens mål, der forholder sig til interne eller personlige faktorer som mestring eller intimitet vil skabe mere autonom adfærd, med mere

velvære og glæde til følge. Mål der sigter mod interne formål vil endvidere fastholdes bedre, end mål baseret på udefrakommende faktorer (Ryan, 2009: 2).

(6) Relationships Motivation Theory (RMT)

Den sidste undert teori, RMT, beskriver hvordan alle mennesker har behov for at være i robuste, nære relationer, men også, at tilhøre sociale grupper. Når nære relationer er bedst understøtter de ikke alene behovet for relationer, men kan også understøtte behovet for autonomi og i nogen udstrækning også behovet for kompetence (Deci & Ryan, 2000c: 235).

Samlet set beskriver disse undert teorier motivation som et spektrum fra amotivation, over eksternt reguleret til indefrakommende motivation, hvor den sidste er den type, der producerer størst velfærd, kreativitet og performance. Hvor motivationen for en given aktivitet befinder sig på skalaen er et resultat af individet selv, men også i høj grad af det miljø individet befinder sig i. Mennesker har tre basale psykologiske behov, der er afgørende for vores velvære og motivation. Miljøer, der understøtter individets behov for at være kompetent til at deltage i aktiviteten, at have positive sociale relationer med de øvrige involverede, samt oplevelsen af frivillighed og medbestemmelse, vil skabe størst indefrakommende motivation, mens miljøer der hæmmer opfyldelsen af disse behov i en given aktivitet, vil skabe mindst indefrakommende motivation (Deci & Ryan, 2000b: 73-74).

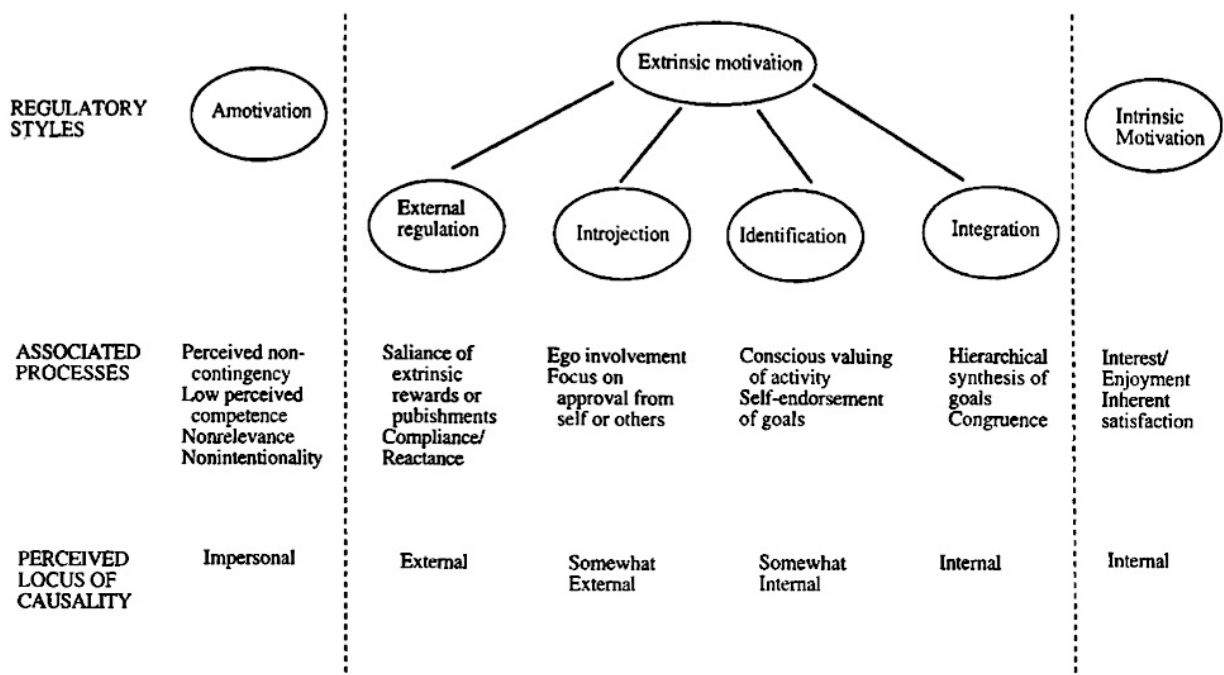
Typer af motivation

SDT beskæftiger sig således med typer af motivation, fremfor mængde, og fokuserer især på autonom motivation, kontrolleret motivation og amotivation som forklarende for kvaliteten af en adfærd. Autonom motivation dækker over både indefrakommende motivation og typer af udefrakommende motivation, hvor individet har identificeret sig med værdien af en bestemt handling, og – optimalt set – har integreret denne værdi fuldt ud i sin selvopfattelse. Kontrolleret motivation dækker over udefrakommende motivation, både i form af regulering, hvor adfærd er en funktion afhængig af belønning eller straf, og *introjected* – indadrettet – regulering, hvor reguleringen af en bestemt adfærd eller handling er blevet delvist indadrettet, og bevæges af faktorer som anerkendelse, skam og selvtillid. Begge disse typer motivation tilskynder og tilretter handling,

og kontrasteres derfor af amotivation, der beskriver en komplet mangel på intention og motivation (Deci & Ryan, 2008: 1).

Figur 1 afbilleder spektret af motivation fra amotiveret, over typer af kontrolleret motivation, til typer af autonom motivation. Øverst fremgår typerne, og hvilken slags regulering, de er udtryk for; derunder beskrives hvilke processer, der associeres med typen; og nederst hvor årsagen til adfærden opfattes placeret.

Figur 1: Typer af motivation



Fra: Deci & Ryan 2000a, s. 61 "A taxonomy of human motivation"

Som det fremgår af figur 1 er typen af motivation forbundet med hvordan og hvor individet opfatter årsagen til motivationen. Det vil sige, at en motivation, der opfattes som udefrakommende – *external* – er udtryk for en helt kontrolleret motivation, der udelukkende er forbundet med den, af handlingen afhængige, belønning eller straf. Det kan fx være et barn, der rydder op på sit værelse for at få fredagsslik. Den delvist udefrakommende, kontrollerede motivation opfattes sådan fordi den associerede belønning eller straf er forbundet med anerkendelse, eller undgåelse af skam. Det kan fx være en gymnasieelev, der laver lektier, fordi hans familie forventer gode karakterer fra ham. Den identificerede regulering er udtryk for en opfattelse af delvist indefrakommende,

autonom motivation, i kraft af, at individet i nogen udstrækning sætter pris på aktiviteten, og kan identificere sig med målene for aktiviteten. Det kan være en anden gymnasieelev, der laver lektier fordi hun mener, at det gode karakterer er vigtige for hendes fremtid. De to typer motivation, der opfattes som indefrakommende og autonom, er tydeligt adskilte idet intrinsisk – eller ægte indefrakommende – motivation udtrykkes i aktiviteter individet deltager i, alene på grund af egen interesse, nydelse og iboende tilfredsstillelse, som når et lille barn leger med sine tæer; mens den integrerede motivation er udtryk for en motivation hvor målene med aktiviteten er helt overensstemmende med individets værdier og selvopfattelse, og således er blevet en integreret del af individet, som fx når en lærer bliver et ekstra kvarter for at hjælpe en elev. Amotivation er udtryk for manglende opfattelse af relevans, kompetence og intention, og har derfor en opfattelse af motivationen som upersonlig, eller ikke sammenhængende med individet selv, det kan fx ses i forbindelse med screeninger for forskellige sygdomme, hvor tanken ”det sker ikke for mig” er udbredt (Deci & Ryan 2000b, 71-73).

SDT beskæftiger sig desuden med de sociale faktorer, der styrker eller forringer typerne af motivation, gennem understøttelse eller hæmning af mætningen af de basale psykologiske behov for medbestemmelse, kompetence og relation (Deci & Ryan 2008: 1). Typen af motivation er således afhængig det dialektiske forhold mellem individets egne interesser og opfattelser, og det miljø som aktiviteten foregår i. Jo mere miljøet og de sociale faktorer understøtter de basale psykologiske behov, jo mere indefrakommende vil motivationen typisk være, vice versa, des mere miljøet hæmmer disse, des mere udefrakommende vil motivationen typisk være.

Operationalisering

Som beskæftigelsespolitikken i stigende grad beskæftiger sig med hvordan man motiverer de ledige til at være aktivt søgende, er det tilsvarende interessant at undersøge hvordan politikken påvirker de lediges motivation. A-kassernes opgave er at implementere policy indenfor beskæftigelsespolitikken, og den af policy følgende forståelse af lediges motivation. Ved at undersøge hvordan de lediges motivation påvirkes af beskæftigelsesindsatsen, undersøges også validiteten af denne forståelse, i rammen af a-kassen. Traditionelt anlægges et teoretisk udgangspunkt der søger at forklare motivation som et resultat af incentivering af den lediges

adfærd – fx ved brug af Principal Agent teori, eller økonomisk søgeteori. I beskæftigelsespolitikken synes motivation dermed typisk at forstås som regulering eller kontrol, men ved at anvende SDT kan denne undersøgelse bibringe en mere nuanceret forståelse af motivation. SDT er særligt interessant til at undersøge specialets problemstilling, da den netop forholder sig til samspillet mellem individ og miljø, og på baggrund af dette kan forudsige retningen af motivation og handling.

Flere undersøgelser har påvist sammenhængen mellem tilfredsstillelse og understøttelse af de tre basale psykologiske behov og motivation, og deraf præstation (Gagné & Deci, 2005: 337-338). På arbejdspladsen fx, gælder det ifølge undersøgelser, at

“work climates that promote satisfaction of the three basic psychological needs will enhance employees' intrinsic motivation and promote full internalization of extrinsic motivation and that this will in turn yield the important work outcomes of (1) persistence and maintained behavior change;(2) effective performance, particularly on tasks requiring creativity, cognitive flexibility, and conceptual understanding; (3) job satisfaction; (4) positive work-related attitudes; (5) organizational citizenship behaviors; and(6) psychological adjustment and well-being” (Ibid.: 337). Understøttelse af de basale psykologiske behov, og den resulterende type af motivation indflyder altså ikke alene på individets velbefindende, men – nok så vigtigt i denne sammenhæng – kvalitet, vedholdenhed og effektivitet i individets adfærd. Her beskrives hvordan SDT forholder sig til problemformuleringen: Hvordan påvirker tiltag der udgør den aktive beskæftigelsesindsats ufaglærte lediges motivation for at søge arbejde?

Det centrale i denne undersøgelse er om SDT kan ekspandere vores forståelse af lediges motivation og adfærd, ved at sammenligne SDTs forklaringskraft med de traditionelle teoretiske tilganges ditto. På baggrund af SDT undersøges i hvor høj grad beskæftigelsesindsatsen understøtter tilfredsstillelsen af de lediges basale psykologiske behov, og herigennem kvaliteten af deres motivation, ved at facilitere større integration af værdien af arbejdssøgningen, og således gøre søgeadfærden mere effektiv, og de ledige mere positive og tilfredse. Derfor analyseres de lediges udtryk for oplevelser af tiltag, der understøtter eller hæmmer tilfredsstillelsen af behovene for kompetence, relation og autonomi. Ved at undersøge disse, søges afdækket i hvor høj grad motivationen for at søge

arbejde er integreret, og således at kunne sige noget om kvaliteten af søgeadfærden. Interviewpersonernes udtalelser analyseres også med henblik på at finde forskelle og ligheder mellem deres udsagn, og afdække hvilke typer af motivation, der kan findes udtryk for.

Metode

Det videnskabsteoretiske udgangspunkt

Dette speciale tager udgangspunkt i den hermeneutiske tradition, da forskningsspørgsmålet for specialet er udtryk for et ønske om at forstå deltagernes oplevelse af beskæftigelsesindsatsen, og fortolke hvilken betydning det har for deres motivation til at søge arbejde. Det er altså et ønske om at undersøge hvad et fænomen (beskæftigelsesindsatsen) betyder for deltagernes *væren-i-verden* (Heidegger, 2007: 56-57).

Hermeneutikken er et møde med den menneskelige eksistens gennem sprog eller handling. Det er i sproget eller handlingen at den menneskelige væren kommer til udtryk, og her man kan opnå ny erkendelse gennem fortolkning. Forforståelse er et uomgængeligt vilkår, man kan være mere eller mindre bevidst om, og som danner grundlag for ens forståelse af et fænomen – ved at fortolke fænomenet kan man overskride sin hidtidige forforståelse, og således opnå en ny erkendelse om det pågældende fænomen. Forforståelsen kan integreres i forskningen som teori, man tager udgangspunkt i, men også som teori der inddrages på et hvilket som helst tidspunkt i forskningen, og gennem sin inddragelse skaber ny fortolkning, og dermed ny erkendelse (Gadamer, 2007: 253-255; Heidegger, 2007: 194).

Af hermeneutikken fremkommer det, at et fænomen ikke kan erkendes i og af sig selv, men kun gennem fortolkning af fænomenet i forhold til menneskets forforståelse. Fortolkningen sker på baggrund af tekst, hvor tekst i hermeneutikken er blevet udvidet til at omfatte både det talte ord og handling (Kvale & Brinkmann, 2004: 56). Interviewet og transskriptionen heraf bliver således grundlaget for fortolkning i denne undersøgelse. Ved at undersøge tekstens enkelte dele i forhold til dens helhed, kan man skabe en ny forståelse af helheden, der så igen påvirker hvordan de enkelte dele skal forstås. Denne bevægelse mellem del og helhed omtales som den hermeneutiske cirkel, eller –spiral, og fortsætter til man har opnået en "*gyldig, enhedspræget mening, uden modsigelser*" (Kvale & Brinkmann, 2004: 57).

Ved at bruge SDT til at undersøge interviewpersonernes udtalelser om beskæftigelsesindsatsen, tager jeg udgangspunkt i individernes livsverden og tillægger deres udtalelser mening. Samtidigt arbejder jeg med en

forståelse af individet som forankret i miljøet – værende i verden - og bruger teorien til at fortolke betydningen heraf, med henblik på at afdække strukturer, der mere eller mindre bevidst for interviewpersonerne, påvirker deres oplevelser og handlinger. Den teoretiske forforståelse søger dermed at bibringe ny erkendelse om interviewpersonernes oplevelse af fænomenet, som det fremtræder i deres livsverden.

Forskningsdesign

Undersøgelsen er tilrettelagt som et kvalitativt casestudie. Det kvalitative casestudie udmærker sig ved dets evne til at give en dyb forståelse af det undersøgte forhold. Yin (1994) definerer casestudiet således: "*A case study is an empirical enquiry that investigates a contemporary phenomenon within its real-life context, especially when the boundaries between phenomenon and context are not clearly evident*" (Yin, 1994: 13). Casestudiet er derfor velegnet til at undersøge en problemstilling der ønsker at undersøge samspillet mellem individets oplevelse og konteksten den opleves i – her den aktive beskæftigelsesindsats.

Ufaglærte dagpengemodtagere er den gruppe dagpengemodtagere, der typisk har sværest ved at finde genansættelse. Det er også den gruppe, der har det forholdsmæssigt mindste økonomiske incitament for at finde beskæftigelse, hvorfor man kan antage, at det er i denne gruppe de ikke-økonomiske incitament vil træde tydeligst frem (Dagpengekommisionen, 2015: 42). 3F i Danmark er den a-kasse, der har flest ufaglærte, og samtidigt flest langtidsledige, og er som organisation formentlig den a-kasse, der er hårdest ramt af vanskelighederne forbundet med disse to grupper – derfor er 3F en særligt gunstig, eller *kritisk*, case at undersøge (Flyvbjerg, 2010: 470). 3F Sydfyn betragtes som en repræsentativ afdeling for 3F i Danmark.

I min undersøgelse af casen har jeg arbejdet med de medarbejdere, der har kontakt med dagpengemodtagerne, samt det materiale, der er tilgængeligt for dagpengemodtagerne, men centrum for analysen har været dagpengemodtagerne selv, der kan opfattes som subcases, individuelt (Yin, 2004: 4).

Metodevalg: Det kvalitative interview

Fordi undersøgelsen tager udgangspunkt i den enkelte ufaglærte dagpengemodtagers oplevelser og motivation har jeg valgt det kvalitative forskningsinterview som metode. Interviewet beskæftiger sig med interviewpersonens livsverden og hvordan interviewpersonen forholder sig hertil. Herved giver interviewet som metode mulighed for at producere nuancerede beskrivelser af oplevelser og handlingsforløb, fortolke de centrale temaer ved brug af teori og derved bibringe læseren en forståelse af denne livsverden (Kvale & Brinkmann, 2004: 40-43).

Interviewet egner sig særligt godt til at undersøge motivation, da det giver adgang til både situationer og refleksioner – observation havde ikke kunnet indfange refleksioner, andet end som handling eller ord, mens surveys generelt er svært anvendelige, når dybe, nuancerede forståelser er målet med dataindsamlingen.

Praktisk udførelse

Adgang og udvælgelse

Undersøgelsen er gjort mulig gennem et samarbejde med 3F Sydfyn, der blev orienteret om specialets udgangspunkt og formål, og efterfølgende indvilligede i at deltage i undersøgelsen. Samarbejdet har betydet en overordnet tilladelse til at kontakte udpegede medlemmer, samt en validering af undersøgelsen, i mødet med medlemmerne.

Indledningsvist aftales et møde med en sagsbehandler hvor undersøgelsens omfang og vinkel, samt udvælgelseskriterier og kontaktform diskuteres. Jeg ønskede at tilstræbe en så bred repræsentation af ufaglærte ledige som muligt, med hensyn til alder og køn, for at få et så nuanceret billede som muligt, af oplevelsen af beskæftigelsesindsatsen. Dog måtte ingen interviewpersoner være for unge eller for gamle, da der kan være specifikke problematikker forbundet med aldersgrupper i disse yderkategorier. Derudover ønskede jeg at frasortere ledige, der ikke kom fra beskæftigelse, for at undgå problematikker forbundet med eksempelvis ledige, der kommer fra sygedagpengesystemet, eller unge, der kommer fra uddannelsessystemet. Under samtalen forklarede jeg desuden vigtigheden i, at billedet blev så nuanceret som muligt, og at det derfor var vigtigt ikke kun at vælge de ledige, der har været meget aktive, eller virker meget motiverede, men at

jeg i undersøgelsen også fik adgang til de, der er mere passive eller udfordrende.

De konkrete udvælgelseskrav vi blev enige om blev således: minimum seks ufaglærte dagpengemodtagere, i alderen 25 år – 55 år, og fordelt på begge køn. 3F Sydfyn faciliterede kontakt til 7 interviewpersoner, 3 kvinder og 4 mænd, men én kvindelig interviewperson ønskede efterfølgende alligevel ikke at deltage i undersøgelsen. Det var på forhånd aftalt, at interviews ville foregå i interviewpersonernes hjem, medmindre de ønskede det anderledes.

Efter det første møde, fik jeg mulighed for at opholde mig på 3F Sydfyns kontorer en formiddag, og under mit ophold både tale med de ansatte, samt deltage i et fælles intrømøde for nyledige. Observationer, materiale og udsagn fra denne formiddag har givet et godt indblik i de ansattes oplevelser af dagpengemodtagerne og beskæftigelsesindsatsen, samt været nyttigt i forhold til at forstå interviewpersonernes livsverden i interview- og analysesituationen.

Etiske overvejelser

Ledige er en udsat gruppe i samfundet, og der er en række psykosociale forhold, der kan være særligt sårbare for ledige, hvorfor det er nødvendigt at være særligt bevidst om hvordan specialets arbejde kan yde indflydelse herpå. Særligt i kraft af undersøgelsens fokus på motivation, kan specialet risikere at bidrage yderligere til eksisterende fordomme eller opfattelser af ledige i samfundet generelt. Det er i denne forbindelse vigtigt at understrege forskelle og nuancer i de lediges situation og oplevelser, for således at undgå et generaliseret og ensidigt billede heraf.

I mødet med de ansatte på a-kassen har jeg fået et indblik i de problematikker der opleves fra den side af bordet, og nogle mere generelle observationer om dagpengemodtagerne i 3F. Endvidere har jeg i samarbejdet sikret både 3F Sydfyns informerede samtykke, såvel som klædt den sagsbehandler, der skulle etablere kontakt til medlemmerne på, til at kunne videreformidle undersøgelsens hensigter og omfang bedst muligt. I min egen første, telefoniske kontakt med medlemmerne, er undersøgelsens grundpræmisser igen beskrevet, og truffet aftale om de praktiske forhold om interviewsituationen. I interviewets briefing er interviewpersonerne blevet informeret om at de frit kunne undlade at svare på spørgsmål, og at deres anonymitet ville blive sikret, både i forhold

til den generelle offentlighed gennem navneændring, men også ved sløring af detaljer, der kan identificere interviewpersonerne overfor 3F Sydfyn, for at sikre fortrolighed og undgå eventuelle skadelige følger. Lydfiler, transskriptioner og kodefiler er alle blevet sløret med ændret navn, og lydfilerne slettet kort efter transskriptionen.

Interviewsituationen

I interviewsituationen vil der opstå en social relation mellem interviewer og interviewede, og denne relation vil unægtelig yde indflydelse på undersøgelsens udfald i nogen grad. Der er derfor nødvendigt, for at sikre analysen og undersøgelsens validitet, at reflektere over denne indflydelse, i arbejdet med materialet (Bourdieu, 1996: 18).

Da relationen opstår inden interviewet overhovedet er i gang, er det nødvendigt at overveje hvilke faktorer, der kan spille ind på kvaliteten af relationen. At undersøgelsens felt er ledighed, kan have indvirkning på interviewpersonens opfattelse af sig selv i relation til mig, som interviewer, i forhold til den Bourdieuske kapitalbesiddelse, og introduktionen til interviewet kan endvidere fastslå interviewerens position som den dominerende (Ibid.: 19). Sprogbrug, påklædning, værktøj som diktafon og notesblok kan yderligere understrege denne ulighed. For at forsøge at nedtone denne opfattelse, var jeg særligt opmærksom på at være neutralt påklædt, bruge min mobiltelefon – som er et allemandseje – som optager, fremfor en diktafon – som de færreste arbejder med, og tage mig tid til at skabe rapport med interviewpersonerne inden interviewets start. Under interviewet var det mig magtpåliggende at være oprigtigt interesseret i interviewpersonens svar og person, og derfor være empatisk og aktivt lyttende, samt varsomt at tilpasse mit sprogbrug til interviewedes ditto. Ved at lave en forsigtig tilpasning til interviewpersonen, kan man i nogen grad mindske nogle forskelle i dispositioner, habitus og livsverden (Ibid.: 19-21).

Forhold som køn og alder vil formentlig også have spillet ind på relationen, og overordnet må man sande, at det ikke er muligt at opnå fuld neutralitet i interviewsituationen. Mange forhold spiller en rolle gennem ubevidste mekanismer hos både jeg selv og interviewpersonen, og er således vanskelige at blotlægge og tage højde for. Ved at anerkende relationens indflydelse på interviewet, kan man udnytte dette til at opnå et bedre interview, ved at understøtte interviewpersonens følelse af tryk, og af

at blive hørt og taget alvorligt. Ved at lade interviewet have mere karakter af en samtale, kan man skabe en mere afslappet situation, selvom selve det forhold, at samtalen er et interview, og at der vil være spørgsmålene der har en mindre naturlig karakter, vil betyde, at samtalen er svært at opnå fuldstændigt. Ved at jeg alene har forstået alle interviews, har det givet mulighed for at have en mere dynamisk struktur, der i højere grad har været drevet af interviewpersonens udtalelser, end interviewguidens fastlagte struktur, der ved flere interviewere skal sikre undersøgelsens interne validitet (Bryman, 2008: 439-440).

Alle interviewpersoner fik frit valg om hvor de ønskede interviewet skulle foregå, og fem af seks interviews er foretaget i interviewpersonernes hjem. Ved at besøge interviewpersonerne hjemme, i vante rammer, højnes både sandsynligheden for, at interviewpersonen føler sig tryk, og også motivationen for at deltage, da de således undgår logistiske udfordringer eller omkostninger. De hjemlige rammer har også givet en mere uformel tone fra starten, sammenlignet med eksempelvis et mødelokale på 3Fs kontor.

En interviewperson ønskede ikke at have et interview i hans hjem, og foreslog selv Skype som mulighed. Gennem et videointerview på Skype opnår man ikke samme grad af relationsopbygning som ansigt til ansigt, og mediets karakter kan endvidere trække fokus væk fra interviewets indhold for både interviewer og interviewede. Videoformen giver mulighed for observere mimik og gestik, men meget går tabt i kontakten skærm til skærm. Til gengæld kan muligheden for at sidde i eget hjem, og ikke overfor en fremmed i kød og blod, medvirke til at skabe en øget følelse af tryk, og således højne interviewets kvalitet indholdsmæssigt (Rettie, 2009: 426; Weller, 2015: 43).

Interviewformen

Jeg har taget udgangspunkt i det semistrukturerede livsverdensinterview, idet denne interviewform sigter at opnå en så detaljeret som muligt beskrivelse af den interviewedes livsverden, for at kunne fortolke på betydningen heraf. Denne metode benytter sig af åbne spørgsmål, der kan variere i rækkefølge og formulering i henhold til det konkrete interviews forløb og udvikling, for at opnå det bedst mulige materiale til afdækningen af interviewpersonens livsverden, indenfor det centrale tema (Kvale & Brinkmann, 2004: 143-144).

Et semistruktureret livsverdensinterview har sit udspring af fænomenologien, hvor man ønsker at opnå forståelse af et socialt fænomen gennem aktørernes egne perspektiver. Denne fremgangsmåde bygger på Thomas teoremet: "*If men define situations as real, they are real in their consequences*" (Thomas & Thomas, 1928: 571-572). Med andre ord sagt: hvis man oplever noget som virkeligt, skal det også betragtes (af forskere) således. Altså, er det i interviewpersonernes egen oplevelse af verden, at vi skal forstå deres verden (Kvale & Brinkmann, 2004: 44). Derfor tager interviewene udgangspunkt i interviewpersonernes egen opfattelse og beskrivelse af deres livsverden og oplevelse af beskæftigelsesindsatsen. Disse udsagn fortolkes indenfor specialets teoretiske ramme, ved at sammenholde dem løbende med interviewets helhed, og med eksisterende viden på området, for at søge at forstå betydningen og sammenhængen mellem dem, og således *meningen*, der ligger bag indholdet (Ibid.: 47-48).

Interviewguide

Interviewguiden er opbygget på baggrund af den teoretiske forforståelse, men så tilstrækkeligt løst sammensat, at det efterlader rum til at indfange forhold, der for den interviewede fremstår betydningsfulde. Teorien har således primært haft til rolle at strukturere interviewet, men overlade styringen til interviewpersonerne selv. Således opnås et interview, der afdækker de aspekter af temaet, der opleves som væsentlige og meningsfulde for den interviewede, og undgår dermed en udpræget *fitting* af virkeligheden til teorien. Den udarbejdede interviewguide er således inddelt i temaer, hvorunder der er oplyst forslag til mulige spørgsmål og opfølgende spørgsmål, der kan afdække emnet fyldestgørende. Vægtning, rækkefølge og ordlyd er under interviews ændret og tilpasset den konkrete interviewsituation og -person, for at opnå det mest naturlige flow.

Åbne spørgsmål faciliterer mere fyldige svar, og spørgsmålene er derfor overvejende *hvad* og *hvordan* spørgsmål. Ved at motivere interviewpersonen til at fortælle sin historie så frit som muligt, opnår man de bedste forudsætninger for at indfange interviewpersonens livsverdensfortælling. Spørgsmål om hvorfor kan skabe refleksion og spekulation hvilket kan være hensigtsmæssig i en terapeutisk samtale, men forstyrrende i et forskningsinterview, hvorfor disse er forsøgt undgået (Kvale & Brinkmann, 2004: 153-154). Spørgsmål om andre

lediges opfattelser og samfundets opfattelse er også inddraget for at få et billede af interviewpersonens selvopfattelse i relation til andre ledige, og til samfundet. Interviewguide er vedlagt som Bilag 1.

Umiddelbart efter interviewenes afslutning og afsked med interviewpersonen er tanker omkring interviewets afholdelse nedskrevet i noteform, for at kunne benytte disse under arbejdet med transskriptioner og analyse. Disse noter har også været ophav til refleksioner omkring interviewenes forløb, som det fremgår ovenfor (Bryman, 2008: 444).

Analysestrategi

Transskribering

I overgangen fra det talte til det skrevne sker der en forandring, ligesom den der sker når det skrevne ord oplæses. Det er derfor nødvendigt at forholde sig til at transskriberingen bliver en delvis revidering af interviewet idet den fysiske kontekst bortfalder: gestik, mimik, kropssprog og tonefald forsvinder i overgangen til papiret. Denne forandring indebærer en tolkning af det hørte, og man er nødt til at overveje hvor detaljeret man vil transskribere, idet mange fyldord fra talesproget, kan være forplumrende for det skrevne sprog (Kvale & Brinkmann, 2004: 207; Bourdieu, 1996: 31). En direkte transskription af det talte kan også medvirke til at fremstille både interviewer og interviewperson fejlagtigt, idet formuleringerne kan fremstå håbløst forplumrede og usammenhængende (Kvale & Brinkmann, 2004: 209-210).

Idet jeg selv har stået for både alle interviews og transskriptioner har jeg kunnet udnytte min hukommelse om oplevelserne i interviews til at forbedre transskriptionen, ved at sikre, at det skrevne fremstår så nært det talte, i dets mening. Omdannelsen af tale til tekst er i sig selv en fortolkning, og det er derfor hensigtsmæssigt, at denne omdannelse forestås af en person, der kan trække på oplevelsen af interviewet, således at fortolkningen bliver så virkelighedstro som muligt (Bryman, 2008: 456). Efter endt transskription har jeg efter et par dage lyttet til interviewet igen, under læsning af det transskriberede for at sikre overensstemmelse mellem de to versioner, og derefter slettet lydfilen.

Databehandling

Kodningsarbejdet er foretaget med inspiration fra Derek Layders adaptive tilgang, hvor man har en vekselvirkning mellem teori og empiri (Layder, 2013: 134-135, 140). Således har analysearbejdet været et dialektisk samspil mellem teori og empiri, og mellem interviewpersonernes livsverden og den gennemgående oplevelse af beskæftigelsesindsatsen, for på den måde at tillade andre aspekter, end de der genereres gennem arbejdet med teorien, at træde frem.

Specialets teoretiske ramme strukturerede den indledende analyse, hvor jeg læste interviewene igennem i deres helhed, og kodede så ud fra de motivationsteoretiske begreber. Efter den indledende analyse gik jeg igen interviews igennem, nu med koder skabt på baggrund af den gængse teori på beskæftigelsesområdet, og undersøgte derved deres forklaringskraft overfor de motivationsteoretiske begrebers. Ved løbende at konsultere teorien overfor empirien blev kodningen mere dynamisk, og havde karakter af *ad hoc* teknikker (Kvale & Brinkmann, 2004: 201-202). Slutteligt læste jeg interviews igennem med henblik på at finde eventuelle oversete sammenhænge eller fænomener. Den sidste del af analysen bar præg af en mere kreativ proces, hvor koder som udmatning, identitet, tab og sorg, og drive opstod ved genlæsning og sammenholdning af interviewpersonernes udtalelser og opfattelser.

Koderne blev derefter oplistet og vægtet i forhold til hvor mange interviews de optrådte i, og hvor mange gange, hvorved jeg kunne udvikle typologier (kompetencestøttende og -hæmmende; regulering; agensproblematikker; etc.) og grupperinger (Autonom eller reguleret; working eller shirking; økonomisk- eller ikke-økonomisk incitament; etc.) af empirien (Kvale & Brinkmann, 2004: 201-202).

Den adaptive tilgang minder i denne anvendelse om den hermeneutiske cirkel, hvor forforståelse udfordres af nye erfaringer, og fortolkning heraf skaber en ny forforståelse, der igen udfordres, og så videre indtil man opnår en nuanceret viden om fænomenet (Gadamer, 2007: 255, Kvale & Brinkmann, 2004: 57ff). Koderne, der har ophav i SDT har været meget virkningsfuld til at forklare sammenhænge, forskelle og ligheder i interviewpersonernes motivation, men det har også været givtigt, at anlægge øvrige teoretiske vinkler, da de har indfanget aspekter der ikke stod frem under den indledende kodning. Den afsluttende, mere åbne

kodning bibragte yderligere nuancer af forståelse af interviewpersonernes livsverden, dog uden at tilvejebringe nogen større forklaringskraft.

Metodisk kvalitet: Validitet og reliabilitet

Den mest almindelige kritik imod det kvalitative casestudie er dets manglende statistiske generaliserbarhed, normalt omtalt som ekstern validitet. Når man arbejder med en case, som fx 3F Sydfyn, giver de heraf kommende resultater ikke mulighed for generalisering til en større population af ledige, i det omfang, at der ikke er tale om tilstrækkeligt stor eller repræsentativ population i undersøgelsen. I stedet fokuseres på en ekstern validitet, der kommer af en teoretisk eller analytisk generaliserbarhed (Flyvbjerg, 2010: 469, Antoft & Salomonsen, 2007: 49-50). Ved løbende at sammenholde empiri og resultater med eksisterende viden på beskæftigelsesområdet er jeg i stand til at drage paralleller og bidrage med ny viden indenfor dette felt. Ved at tilstræbe et bredt udsnit af dagpengemodtagere i undersøgelsen, gennem strategisk udvælgelse af både case subcases søges den eksterne validitet dog styrket (De Vaus, 2008: 240-242). Den interne validitet i casestudiet er imidlertid stærk, da analysen ikke de facto afviser mulige forklaringer, i kraft af den dynamiske brug af ad hoc teknikker.

For den eksterne reliabilitet – eller reproducerbarhed – er det problematisk at forskeren spiller en så gennemgående og central rolle i vidensproduktionen. Det er mine valg, forforståelse og færdigheder, der muliggør og begrænser kvaliteten af den indsamlede empiri og efterfølgende bearbejdning. Den sociale verden anskues desuden som foranderlig, og det anses derfor som usandsynligt, hvis ikke umuligt, at resultaterne vil kunne reproducere, da de opfattes som indlejret i tid og sted. At jeg har stået alene i processen betyder også, at det ikke har været muligt at højne reliabiliteten ved at skabe konsensus, og kontrollere intersubjektivitet i transskription og kodning – det har til gengæld betydet, at jeg har kunnet bruge min hukommelse om interviewsituationerne til bedre at forstå ordlyden og dermed forbedre transskriptionerne (Kvale & Brinkmann, 2004: 165-166, 231). Det var også muligt for mig at verificere eller kontrollere forståelsen af en udtalelse, under interviewet, hvilket ifølge Kvale kan virke styrkende på reliabiliteten (Ibid.: 157). Transskription, så rapport, er også, i overensstemmelse med aftale, tilsendt de enkelte interviewpersoner, til yderligere verifikation.

For yderligere at højne gennemsigtigheden, og dermed reliabiliteten af undersøgelsen, har jeg gennem specialet klarlagt de valg jeg har truffet i løbet af processen, og i dette afsnit beskrevet metode og udførsel. Alle transskriptioner er vedlagt rapporten som bilag (2-7).

Gennem interviews og databehandling har jeg løbende konsulteret teorierne, for at fastholde netop det fortolkende, videnskabelige fokus, og ikke bare være mikrofonholder for den utvivlsomt ubehagelige virkelighed interviewpersonerne oplever og udtrykker. Det har været mig magtpåliggende at frasortere udtalelser, der stammer fra en frustration over ledigheden som livsvilkår, og i stedet holde mig stramt til de udtalelser, der beskæftiger sig med mødet med beskæftigelsespolitikken og dennes påvirkning af de lediges motivation for at søge arbejde.

Analyse

Beskrivelse af case og interviewpersoner

3F Sydfyn har hovedkontor i Svendborg, og underafdelinger i Rudkøbing, Fåborg og på Ærø. Afdelingen har 4814 medlemmer, hvoraf 372 er ledige og modtager dagpenge. Det har ikke været muligt at afdække hvor mange af disse er ufaglærte. Afdelingen i Svendborg har 7 sagsbehandlere på dagpengeområdet, samt en a-kasseleder. Til fagforeningen hører desuden en uddannelseskonsulent, der medvirker til arbejdet med dagpengemodtagerne, og 7 faglige sekretærer. Afdelingerne i Rudkøbing, Fåborg og på Ærø er åbne på faste dage, hvor medarbejdere fra Svendborg-afdelingen skiftes til at bemande kontoret. Medlemmerne kan henvende sig telefonisk, over mail eller personligt, inden for åbningstiden, desuden bliver de indkaldt til møder i overensstemmelse med lovgivningen på området, samt efter behov. Møderne er typisk af en halv times varighed, hvor jobsøgning, regler og eventuelle tilbud eller muligheder gennemgås. Det første møde i a-kassen afholdes typisk indenfor den første måneds ledighed, og er et fællesmøde hvor regler, vilkår og rettigheder gennemgås. Derefter følger et møde ved jobcenteret, hvor de ledige introduceres for deres sagsbehandler på jobcenteret, samt regler, muligheder og forløb.

Sagsbehandlerne giver udtryk for at opleve en del medlemmer som nervøse eller utrygge i kontakten med a-kassen, og at det derfor kan være svært, at trænge igennem med information. Uddannelsesvejlederen står udenfor den lovpligtige sagsbehandling, og har derfor en mere afslappet, uformel, men også mere sporadisk kontakt med medlemmerne.

Interviewpersonernes erfaringsgrundlag spænder vidt. "Lise" er midt i sit arbejdsliv, har været ledig af flere omgange, men kun i få måneder af gangen, og kommer fra et erhverv, der er præget af høj beskæftigelse. "Lise" har haft relativt begrænset kontakt med a-kassen og jobcentret, og beskriver sig selv som "selvkørende". "Inger" er i slutningen af sit arbejdsliv, og er ledig for første gang, efter virksomheden hun arbejdede på, flyttede produktionen udenlands. "Inger" har været ledig i nogle få måneder, og er især udfordret af digitaliseringen af beskæftigelsesindsatsen, hvorfor hun jævnligt opsøger hjælp ved a-kassen. "John" er i midten af sit arbejdsliv, og har været ledig i over et år, grundet

virksomhedslukning. Han har været igennem en række tilbud fra a-kasse og jobcenter. "Niels" er midt i sit arbejdsliv, og er ved at skifte branche, efter en firing grundet en skade. Han har været ledig i nogle måneder, og har deltaget i forskellige tilbud fra a-kasse og jobcenter. "Martin" er ung, og har været ledig over en længere periode, afbrudt af perioder med arbejde i forskellige sektorer. "Martin" har deltaget i en række tilbud fra a-kasse og jobcenter. "Anders" er midt i sit arbejdsliv, og har været ledig i halvandet år, grundet virksomhedslukning, ledigheden har været afbrudt af vikarjobs af varierende varighed. "Anders" har modtaget en del tilbud fra jobcenter og a-kasse.

Alle giver udtryk for stor frustration over at være ledige, og ønsker inderligt at komme i arbejde hurtigst muligt. I det følgende vil jeg beskæftige mig med interviewpersonernes oplevelse af den aktive beskæftigelsesindsats, som de oplever den gennem deres kontakt med primært a-kasse, og i mindre grad jobcenter, for derved at besvare problemformuleringen: Hvordan påvirker tiltag under den aktive beskæftigelsesindsats ufaglærte dagpengemodtageres motivation til at søge arbejde?

Del 1: Klassiske teoretiske perspektiver

I klassisk forskning indenfor ledighed og beskæftigelsespolitik anlægges typisk én af to tilgange, nemlig Agency teori, også omtalt Principal-Agent teori, eller økonomisk søgeteori (fx Rotger, 2014; de Koning 2007; Clement & Goul Andersen, 2006, m.fl.). Principal-Agent teori belyser problematikker, der opstår i uddelegering af opgaver og ansvar, mens den økonomiske søgeteori beskriver hvilke incitamenter, der styrer lediges søgeadfærd. De to teorier er også blevet lagt til grund for udviklingen af beskæftigelsespolitikken, og danner således ophav til den politiske forståelse af problemer forbundet med ledighed, lediges motivation, og de redskaber der skal anvendes til at styre og styrke denne. Senest er den adfærdøkonomiske tilgang forsøgt tilføjet den danske værktøjskasse, i Dagpengekommisionens rapport fra oktober 2015 (Dagpengekommisionen, 2015). Herunder undersøges de traditionelle eller klassiske teories evner til at besvare problemformuleringen.

Principal-Agent teori

Teorien blev udviklet til at beskrive og forklare problematikker i forbindelse med indgåelse af kontrakter, og indenfor forsikringsverdenen. Meget kort sagt beskæftiger Principal-Agent teori sig med en situation hvor en principal indgår en kontrakt med en agent om en transaktion af ydelser for kompensation (Moe, 1984: 753-756).

Indenfor beskæftigelsesindsatsen betragtes staten eller a-kassen som principalen og den ledige som agenten. Principalen, for dette speciales vedkommende, a-kassen, betaler således den ledige en kompensation for at den ledige søger at finde genansættelse på arbejdsmarkedet. I kontrakten mellem de to er en række regler, der har til hensigt at sikre, at den ledige får hvad han har ret til, og at han til gengæld søger arbejde i en fastsat udstrækning. Problemet i denne relation opstår idet der ikke er symmetrisk information imellem de to parter. A-kassen kan således ikke være sikker på, at den ledige søger alle relevante jobs, og gør alt hvad han kan for at komme i arbejde.

I denne situation kan der opstå moral hazard – et begreb der beskriver en situation hvor en part bærer ansvaret, men en anden risikoen (Ibid.: 754). I a-kassens tilfælde bærer den ledige ansvaret for jobsøgningen, men a-kassen bærer (delvist) den økonomiske risiko forbundet med jobsøgningen, i kraft af udbetaling af dagpenge.

For at undgå, eller minimere, risikoen for moral hazard kan principalen iværksætte kontrol af agentens ydelse. I beskæftigelsesindsatsen består kontrollen af et krav om at indtaste oplysninger på minimum to relevante jobs, den ledige har søgt, hver uge, og afholdelse af månedlige møder, samt møder i tilfælde af utilfredsstillende forhold. Kontrol er omkostningsfuld, og det er i principalens interesse at finde et niveau af kontrol, der koster mindre end det ekstra ydelse fra agenten det resulterer i. Den optimale kontrol for a-kassen er derfor ikke nødvendigvis den, der får den ledige i arbejde hurtigst muligt, men i stedet den, der ikke har højere omkostninger end summen af de måneders sparede dagpenge forbundet hermed.

Fem ud af seks interviewpersoner fortæller, at de har søgt jobs som der ikke var relevante for dem – fordi det var deltidsarbejde eller de ikke havde de efterspurgte kompetencer – for at udfylde jobsøgningskvotaen i en uge. *"Så begynder du at søge på de der ligegyldige jobs: rengøringsjobs,*

halvtidsjobs og sådan noget der, hvor man godt ved, at der er du ikke længe for det gider du ikke. Jeg har brug for en fuldtidsstilling, ikke et 15 timers rengøringsjob” (“John” Interview 3: 10). Et problem de selv medgiver, skaber frustration hos arbejdsgiverne, der modtager mange irrelevante ansøgninger, der dermed spilder både deres og de lediges tid. Men de føler sig tvungne til det, fordi kravet om to jobs er ufravigeligt. “Anders” er bevidst om, at det er at omgå reglerne: *”Som sagt, nogle gange hvor jeg har skullet til møde dernede, hvor jeg har tænkt ”shit, er det nu godt nok det her”, ikke? Selvom man har gjort det godt nok – man har søgt det man kunne søge. Det der er relevant for mig. Og så få at vide at det ikke er nok, at det ikke er godt nok. Så begynder man jo bare at søge, selvom det ikke er relevant. Og så får man jo også skældud for det, fordi det ikke er relevant – men der er jo ikke andet...”*(Interview 6: 6).

Fire af seks interviewpersoner fortæller også, at de typisk søger flere end de to obligatoriske jobs ugentligt, men grundet omstændeligheden af rapporteringen på jobblog, indberetter de ikke disse ansøgninger. Især for “Inger” hvor IT udgør en væsentlig barriere, er det forståeligt, men selv for “Niels”, der er i gang med en uddannelse indenfor IT, er det en tidskrævende opgave: *”De kunne jo heller ikke forstå – som jeg sagde, ”jeg søger de to på jobnettets side, som skal, men resten søger jeg selv”. Og så sagde hun at jeg bare kunne taste det hele ind, men jeg kan ikke se hvorfor jeg skulle gøre det. ”I har de oplysninger I skal have, om de to jobs om ugen”, for det er jo blevet så kompliceret nu, med at vi skal gå ind og taste alle oplysninger ind om firma og om hvad du har søgt og hvornår du har søgt og hvad du har søgt som, og hvem kontaktpersonen er, og telefonnummer. Jeg ved snart ikke alle de ting som de skal vide om en. Og så skal du jo skrive om du afventer at søge den, eller om du har søgt den, og så er der en masse ting du kan krydse af, om du har tænkt dig at gøre mere ved det, og om du kan komme til samtale, eller om du har fået afslag, og det skal du så - om man så husker at få det gjort, det er jo så det. Så derfor, så sender jeg kun to om ugen til dem, og derfra, der kører jeg mit eget løb ved siden af. Fordi at selvom jeg har sendt nok over 60 ansøgninger, men det vedkommer jo ikke dem. Jeg skal jo kun søge to om ugen ved dem”* (Interview 4: 5). “Lise” fortæller også, at det tager hende lang tid, at skrive alle detaljerne ved jobsøgningerne ind, og at systemet ikke passer godt til hendes branche, hvor man typisk søger og finder jobs gennem netværk, og ved personlig kontakt, ikke skriftlige ansøgninger.

Denne adfærd kan tolkes som resultat af moral hazard – idet a-kassen som principal har iværksat en kontrol – der skal indtastes to søgte jobs på jobloggen hver uge – og den ledige, som agent, søger at møde dette mål med mindst mulig indsats – at søge irrelevante jobs, at lave dårlige eller useriøse ansøgninger. At agensproblematikker er tilstedeværende i denne sammenhæng, er ikke uventet, da principal og agent har asymmetrisk information, og at der eksisterer et uddelegeringsforhold, der er imidlertid ikke asymmetriske interesser: Interviewpersonerne giver alle udtryk for et stærkt ønske om at komme i varig beskæftigelse hurtigst muligt – det samme er målet for a-kasserne, der derved minimerer udbetaling af dagpenge. For de ledige medlemmer, der ikke er umiddelbart motiverede til at søge jobs har kontroltiltaget formentligt den ønskede effekt, idet de tvinges til at søge jobs, og rapportere dette; men for de ledige – herunder fem ud af seks interviewpersoner i denne undersøgelse – der er motiverede for at finde et arbejde, bliver kontrolinstansen en barriere for at søge effektivt og målrettet. I både de motiverede og amotiverede tilfælde er der imidlertid risiko for moral hazard, idet a-kassen ikke har nøjagtig information om den lediges søgeadfærd. Derfor iværksætter a-kassen et rapporterings- og mængdekrav for jobsøgning. For at møde dette krav kan den ledige enten rapportere flere end to, rapportere de to, der er krav om, eller rapportere færre. Rapporteres færre end to, kan det have konsekvenser for udbetaling af dagpenge, så det strider mod den lediges interesser; rapporteres flere end to, tager det ekstra tid og kræfter, at skulle søge, finde informationer, og taste det ind, uden at få flere penge for det, så det strider også imod den lediges interesser, og derfor vil den ledige være incentiveret i retningen af at søge og rapportere to jobs om ugen, hverken mere eller mindre. Søger den ledige flere end to, vil det være irrelevant at rapportere dem, og har den ledige søgt færre end to, vil det være i den lediges interesse at hurtigt få søgt nok, for at undgå sanktioner – uanfægtet at der ikke er to relevante jobs om ugen for den ledige at søge, nødvendigvis.

Agency teori kan forklare den konkrete adfærd der forekommer, i forbindelse med kravet om rapportering af to søgte jobs ugentligt, idet denne regel i realiteten skaber en interesseasymmetri mellem den ledige og a-kassen. Selvom deres interesse på langt sigt er den samme – at få den ledige tilbage i arbejde – er interessen på kort sigt ikke ens: For a-kassen er interessen på kort og langt sigt den samme – at få den ledige beskæftiget, men for den ledige er interessen på kort sigt ikke at miste

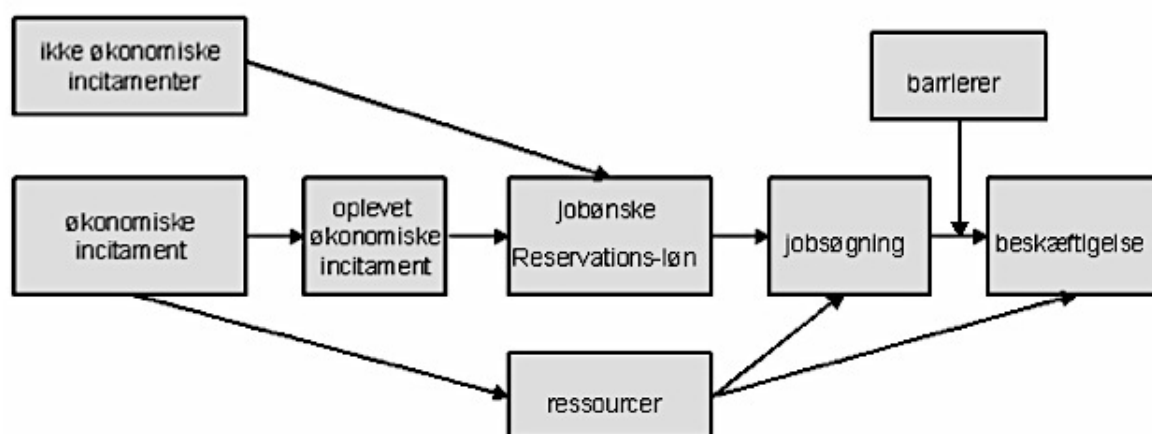
retten til dagpenge, på baggrund af regelbrud, og på langt sigt at finde beskæftigelse. Det er i denne asymmetri, at risikoen for moral hazard opstår, og den uhensigtsmæssige adfærd findes. Det er imidlertid svært for denne teori at forklare forskellene mellem interviewpersonerne – hvorfor er nogle meget aktive og motiverede mens andre ikke er? Hvorfor er der forskel i deres søgemønstre? Agency-teori kan give indsigt i uhensigtsmæssige incitamentsstrukturer, givet at aktørerne er overordnet rationelle, men kommer til kort i at forklare forskelle, når alle er underlagt samme regler og kontrol.

Økonomisk søgeteori

Kort fortalt beskriver økonomisk søgeteori hvordan større eller mere intensive økonomiske incitament er øger intensiteten af jobsøgning – og dermed øger sandsynligheden for at den ledige kommer i arbejde. Ud fra denne stærke forsimpning kan det udledes, at en hvilken som helst mindskning af understøttelse vil skabe større økonomisk incitament, og dermed større sandsynlighed for at komme i job. Der har imidlertid været en række undersøgelser, der har sat spørgsmålstegn ved validiteten af denne slutning, og den økonomiske søgeteori er derfor blevet væsentligt nuanceret siden dens fremkomst i 1970'erne, således at den også i nogen grad tager højde for effekten af ikke-økonomiske incitament (Rosholm, 2006: 2-9).

Clement og Goul Andersen (2006: 31) redegør for en stærkt udvidet model af den klassiske økonomiske søgeteori, hvor der tages højde for både ikke-økonomiske incitament, ressourceeffekter som dårligere selvtillid og mindre social kapital, samt barrierer til jobmarkedet, såsom ansættelse gennem netværk og diskrimination i screening af ansøgere.

Figur 2: Udvidet søgemodel



Fra: Clement & Goul Andersen, 2006: 31: "Udvidet søgemodel"

Af figur 2 fremgår det hvordan jobsøgning og beskæftigelse påvirkes af den ressourceeffekt et stort økonomisk incitament kan have, samt hvordan ikke-økonomiske incitamenter som den aktive beskæftigelsesindsats yder indflydelse på den lediges motivation for at arbejde ("jobønske, reservationsløn"). Slutteligt er barrierer for genindtrædelse på arbejdsmarkedet inddraget, for at afspejle de problemer den ledige kan opleve i forbindelse med sin jobsøgning, der står udenfor den enkelte lediges kontrol eller indflydelse.

Økonomisk søgteori forholder sig altså til sammensætningen af incitamenter der skal motivere til at finde beskæftigelse hurtigst muligt. Samtlige interviewpersoner giver udtryk for, at de økonomiske incitamenter ved at arbejde er store, og fylder meget i bevidstheden. Ikke mindst er frygten for at falde ud af dagpengesystemet, der eksempelvis for "John" vil betyde, at familien kan være nødsaget til at sælge huset, da hans kone vil have forsørgerpligt for ham. Som økonomisk søgteori beskriver, er de økonomiske incitamenter en stærk drivkraft i ønsket om at finde beskæftigelse. De ikke-økonomiske incitamenter som fx den stærke arbejdsmoral, den sociale stigmatisering og et behov for social kontakt bliver også nævnt af flere interviewpersoner, som motiverende for at komme ud af ledigheden.

Flere af interviewpersonerne fortæller imidlertid, at deres entusiasme og gå på mod er blevet mindre i takt med længere ledighed. "John" forklarer det således: *"i starten var [jeg] på Jobindex mange gange, og konen hjalp mig, og smiley på og det kørte bare. Men jo længere du kommer hen, så bliver dit gåpåmod også sådan "nå, jeg skal søge to jobs om ugen – det er så*

det jeg gør" tænker man. Jeg søger mange jobs, men min motivation til det er ikke for stor mere. Håbet forsvinder jo" (Interview 3: 5). Denne ressourceeffekt påvirker søgeintensiteten, som også flere interviewpersoner fortæller. Selvtilliden bliver stærkt påvirket af ledigheden, og jo flere måneder der går, jo mere går det ud over den lediges selvbillede og selvtillid.

"John" har også oplevet sin lange ledighed som en barriere i sin jobsøgning: "De ser bare at du ikke har været i gang i et helt år. Og det er den der fælder mig hver gang, tror jeg" (Interview 3: 6). En undersøgelse lavet for Ugebrevet A4 understøtter denne betragtning, idet arbejdsgiverne svarede, at varigheden af ledighed påvirkede vurderingen af en ansøger (Bræmer, 2014). "Inger" er bevidst om, at hendes geografiske placering er en barriere for hendes jobsøgning, og "Niels" har fysiske skavanker, der begrænser hans muligheder. Disse barrierer er umulige at afskrive som væsentlige for interviewpersonernes jobmuligheder, men det er samtidigt svært at afgøre i hvor høj grad de influerer herpå.

Økonomisk søgeteori beskriver kausaliteten som et regnestykke, hvor beskæftigelse er et resultat af søgeintensitet, der er resultat af den lediges ønske om job samt den laveste løn den ledige er villig til at arbejde for, hvilket igen afhænger af størrelsen på den økonomiske compensation forbundet med ledighed. Dertil kommer en række ikke-økonomiske incitamenter, der yder indflydelse på faktorerne i regnestykket. Denne model beskriver at andre incitamenter end de økonomiske, spiller ind på den lediges adfærd, men ikke hvordan relationen mellem de økonomiske og ikke-økonomiske incitamenter er. Søgeteori kan således give indsigt i hvilke incitamenter, der er på spil i ledighedssituationen, men ikke hvordan disse incitamenter og barrierer interagerer, og hvordan det motiverer den lediges adfærd. Desuden kommer søgeteori til kort, når forskellene i interviewpersonernes oplevelser og motivation skal forklares, idet de økonomiske og ikke-økonomiske incitamenter er næsten ens for dem alle. De interpersonelle forskelle er ikke umiddelbart tydelige, i en søgeteoretisk analyse.

Adfærdsøkonomi

I dagpengekommissionens rapport fra oktober 2015 har man som noget nyt arbejdet med en adfærdsøkonomisk tilgang, i supplement til den neoklassiske økonomiske tilgang (Dagpengekommissionen, 2015: 19). Af adfærdsøkonomien fremkommer en række forhold, der begrænser individets rationalitet, og dermed også rationaliteten af individets valg. I noterne til rapporten fremhæves tre grupper af bias, der kan påvirke dagpengemodtageres ageren i den aktive beskæftigelsesindsats: "En gruppe bias begrænser individers rationalitet: mennesker er ofte urealistisk optimistiske, mennesker frygter tab mere end de elsker gevinster (aversion mod tab), mennesker har en tendens til at blive ved den nuværende situation (status quo bias), og menneskers valg afhænger af ofte den måde problemer bliver fremstillet på (framing bias). En anden gruppe bias begrænser individers handleevne: kortsigtede præferencer trumfer langsigtede præferencer og vi har en tendens til at udskyde beslutninger og handlinger. Den tredje gruppe bias er sociale påvirkninger: vi påvirkes af andre folks adfærd og af information om andres holdninger og handlinger ligesom, at vi nogle gange ligger under for peer pressure" (Kvist, 2015: 4).

I en adfærdsøkonomisk optik, kunne man derfor stille spørgsmålstejn ved interviewpersonernes vurdering af jobmarked og egen indsats, og ved deres præferencer på kort sigt. "John" kan agere eksempel: *"Vi har jo hus – jeg ved udmærket godt hvad der er på spil. Når det år her er gået – jeg skal nok få et arbejde, det håber jeg, det skal jeg kunne – så ryger jeg jo på kontanthjælp. Det vil jeg slet ikke. Det har jeg aldrig været før, og det vil jeg slet ikke (...) Og det er også noget der kører en ned meget hårdt, psykisk"* (Interview 3: 4). "John" beskriver tydeligt sine præferencer på langt sigt: at få et arbejde, at undgå at ryge ud af dagpengesystemet, og er også i nogen grad optimistisk om mulighederne for at opnå dette, han *"skal nok få et arbejde"*. Spørgsmålet er, om "Johns" kortsigtede præferencer stemmer overens med de langsigtede, og om den overordnede optimisme påvirker hans søgeadfærd her og nu, i en negativ forstand. Flere af interviewpersonerne fortæller at ledigheden påvirker deres handlekraft – at dagene flyder sammen, at de er mindre produktive end normalt, som "Anders" her forklarer: *"Man bliver lidt doven. Og det er sgu lidt træls. For det er begrænset hvad man når herhjemme, selvom man kan sige, at du har en masse fritid. Men der er jo forskel på om det er ferie, hvor du måske har tre uger, så sætter du det sådan lidt i... du laver en plan, hvor du skal nå det*

og det, men når du ikke har nogen ende på hvornår du er færdig så bliver det noget udflydende noget. Det bliver noget juks” (Interview 6: 2). Der er altså en tendens til, at den kortsigtede præference ikke stemmer nøjagtigt overens med den langsigtede – ”i dag er jeg for træt til at lave noget, jeg laver en masse i morgen!”

En gennemgående følelse af at være jagtet, stresser mange af interviewpersonerne, og kan have indflydelse på deres oplevelse af hvor meget tid de reelt bruger på jobsøgning – det er muligt, at det fylder meget mere i bevidstheden, end praktisk i hverdagen. Undersøgelser har vist, at netop lavtlønnede har mere tendens til kortsigtede præferencer, og at kortsigtede præferencer betyder, at den ledige har et lavere forventet afkast af jobsøgning, hvilket øger ledighedsperioden (Kvist, 2015: 6). Flere interviewpersoner i denne undersøgelse giver da også udtryk for, at de ikke har stor tiltro til, at den øgede jobsøgning vil være afgørende for deres jobmuligheder. Flere henlægger i stedet forklaringen til samfundets økonomiske forhold, udflytning af danske virksomheder til udlandet og brugen af udenlandsk arbejdskraft i Danmark (Interview 4: 7; Interview 1: 7; Interview 5: 5-6).

Den adfærdsøkonomiske tilgang stiller spørgsmålstegn ved interviewpersonernes evne til at agere rationelt i forhold til sine langsigtede præferencer; og anbefaler at det gøres mere synligt hvilke konsekvenser der gør sig gældende for en given adfærd. I nærværende undersøgelse er der imidlertid ikke tegn på, at de ledige ikke er bekendt med konsekvenserne af deres fortsatte ledighed – tværtimod giver de alle udtryk for et ønske om, at blive mindet om konsekvenserne i mindre grad end de bliver nu, da det er medvirkende til at skabe et dårligt psykisk klima for dem. Hvorvidt interviewpersonerne beror sig på irrationelle beslutningsprocesser og har andre kortsigtede præferencer end at opnå beskæftigelse kan være svært at afdække helt i denne undersøgelse, da det vil kræve et meget mere indgående kendskab til interviewpersonernes tanker, beslutnings- og handlemønstre end hvad jeg har opnået gennem forskningsinterviews.

Delkonklusion 1

Disse tre teoretiske perspektiver bidrager hver især med forklaringer, der kan belyse større eller mindre dele af interviewpersonernes oplevelser og adfærd. Der er tilsyneladende agency-problematikker til stede i

beskæftigelsesindsatsen, og der sker også en påvirkning af de interviewede gennem de ikke-økonomiske incitament, og der er tillige en tendens til, at de interviewede har kortsigtede interesser, der ikke stemmer overens med deres langsigtede interesser. Alle tre teorier kan give en grad af forståelse, men alle tre teorier kommer til kort, når interviewpersonernes forskellige adfærds- og motivationsmønstre skal forklares. De tre teorier tager udgangspunkt i en meget mekanisk forståelse af motivation, og læner sig op ad en motivationsforståelse, der har lighed med regulering. Ingen af de tre klassiske teorier kan derfor alene, eller tilsammen, besvare det centrale spørgsmål om hvordan beskæftigelsesindsatsen påvirker de lediges motivation for at søge arbejde.

Del 2: Motivationsteori

SDT er blevet anvendt på mange områder, til at forklare hvordan sociale miljøer yder indflydelse på motivation, men er ikke tidligere anvendt til at undersøge lediges oplevelser og adfærd. Interviewpersonerne giver alle udtryk for et stærkt ønske om at komme i arbejde, hurtigst muligt, og for alle gælder det, at det at have et arbejde både er en stor del af deres identitet, men også central for deres selvbillede og selvværd. En status som ledig, er derfor traumatisk for netop denne forståelse. Interviewpersonerne udtrykker alle en høj motivation for at arbejde, og den aktive beskæftigelsesindsats skal derfor understøtte denne, og hjælpe dagpengemodtagerne tilbage i arbejde. Oplevelsen af den aktive beskæftigelsesindsats yder indflydelse på interviewpersonernes deltagelse heri. Herunder analyseres interviewpersonernes møde med beskæftigelsesindsatsen, og hvordan tiltagene under den aktive beskæftigelsesindsats påvirker deres motivation til at søge og få arbejde, gennem kvaliteten af understøttelsen af de tre basale psykologiske behov, og deraf forskellige typer af motivation hos interviewpersonerne.

Relation

Det første indtryk betyder meget for oplevelsen af den aktive beskæftigelsesindsats, og når medlemmerne skal melde sig ledige, og møder op til det første møde, oplever mange, at kontakten med sagsbehandlerne er upersonlig og afvisende. "Inger" har aldrig haft kontakt med systemet før, og er meget påvirket af at være uden arbejde.

Da hun på jobcenteret har et rigtig dårligt første møde med sin sagsbehandler, cementerer det oplevelsen af at være uden værdi: *"Jeg tror at det er fordi man føler... Man føler sig ikke ordentligt behandlet. Og det tror jeg det er det værste (...) Det er ligesom, at vi andre skal tale ordentligt til dem, men de skal ikke tale ordentligt til os. Det er sådan ligesom en rangorden, faktisk. Vi har arbejde, så vi kan tillade os mere end jer. [Sådan] føles det"* (Interview 2: 5, 8). Til trods for, at have følt sig godt hjulpet, når hun har opsøgt hjælp på a-kassen, er "Inger" opgivende, og trist. Hun føler sig ikke mødt der hvor hun er, i kontakten med systemet, men oplever i stedet, at den aktive beskæftigelsesindsats blot er en ekstra straf hun har fået, for at stå udenfor arbejdsmarkedet.

"John" er generelt frustreret over kontakten med a-kasse og jobcenter, og oplever ikke at han bliver taget alvorligt som person, eller behandlet værdigt. Han oplever, at når han møder op på a-kassen, er der ingen, der gør anslag til at rejse sig og tage imod ham, tilbyde ham kaffe eller på anden måde gøre en indsats for, at han skal føle sig imødekommet. "Johns" grundindstilling til a-kassen er stærkt påvirket af denne oplevelse: *"Jeg må ærligt indrømme, når jeg får et brev eller en mail fra dem at jeg skal til noget så er det: Åhr, nu igen! Hvad vil de nu? (...) Man bliver sgu lidt småbange for dem. Det er lidt det der med at nu skal du ind til rektor. Man er lidt smånervøs, ligesom hvis man skulle til tandlæge"* (Interview 3: 3, 9). Den dårlige relation til hans sagsbehandler i a-kassen betyder, at "John" er negativt stemt overfor hele systemet, og er ikke motiveret for at samarbejde med dem, om at finde beskæftigelse – det er tydeligt gennem hele interviewet, at den dårlige relation påvirker "Johns" opfattelse af systemet, og mulighederne i det. "John" har derfor også kun kontakt til a-kassen i det omfang er det strengt nødvendigt, og ser ikke, at han kan bruge dem til noget.

"Anders" har derimod en meget positiv første oplevelse med beskæftigelsesindsatsen, hvor jobcenteret havde to medarbejdere ude på arbejdspladsen i ugerne op til lukningen, så de kunne stå til rådighed for medarbejderne, inden de blev ledige. "Anders" blev allerede da tilknyttet en sagsbehandler på jobcentret, der har givet ham en oplevelse af at være set som "Anders" og ikke blot som endnu en ledig: *"Netop det, at du bliver opfattet som person. Det er ikke noget med at du er nummer 33. (...) Jeg hedder "Anders Ørum Poulsen", og så sagde jeg til hende der stod ved disken at jeg hed "Anders Poulsen", og så kom [sagsbehandleren] ud og sagde*

"Hvem er det?" og så snart hun kiggede op, så sagde hun "hvorfor sagde du ikke bare du hed "Ørum", så vidste jeg hvem det var" ikke?" (Interview 6: 17). "Anders" oplever at hans sagsbehandler arbejder hårdt for ham, og at hun gennem hele perioden har fokuseret på, at gøre det bedst muligt for ham. Imødekommenheden og det personlige islæt betyder, at "Anders" oplever at være støttet, og at det holder hans motivation oppe, at være taget alvorligt som menneske. "Anders" opsøger derfor også mere a-kasse og jobcenter, for at afsøge muligheder og regler, for at opnå det bedst mulige forløb.

Generelt udtrykker alle interviewpersonerne at relationen til jobcenter, og i særdeleshed a-kasse, er præget af en oplevelse af trussel og jagt. Især den skriftlige kommunikation opleves som truende eller formanende, da enhver skrivelse afsluttes med påmindelsen om, at skulle medlemmet undlade at følge udstukne regler, vil det have konsekvenser for medlemmets ret til dagpenge. "Martin", der har været ledig af flere omgange, forstår godt at der følger forpligtelser med dagpengene, og giver generelt udtryk for tilfredshed med indsatsen, men mistroen fra systemet, oplever han som forstemmende: *"Det er jo det man får at vide altid – hvis ikke man kommer så får man ingen dagpenge. Og det er næsten det jeg synes der er det værste ved ledigheden (...) man føler lidt, at den måde det bliver fremstillet for én, der kan man godt føle sig lidt som en kriminel – uden at jeg har gjort noget. De går ud fra at jeg vil gøre noget forkert, egentlig"* (Interview 5: 3). "John" giver udtryk for en tilsvarende opfattelse: *"De tror ikke rigtig på én. De tror man prøver at fedte sig udenom og bare gå og hygge sig. Men det kunne jeg fandeme ikke forestille mig særligt mange mennesker har lyst til, altså"* (Interview 3: 2). Mistroen og truslerne bevirker, at de ledige føler sig utrygge, og vil i vidt omfang forsøge at undgå kontakt med a-kassen, udover den nødvendige. Denne adfærd kan påvirke a-kassens oplevelse af medlemmet, som usamarbejdsvillig, usikker eller undvigende.

De fleste af interviewpersonerne er oplever ikke deres kontakt med a-kasse og jobcenter som medvirkende til at understøtte positive relationer, hverken til sagsbehandlere eller arbejdsmarked. Den dårlige relation betyder, at interviewpersonerne bliver mere utrygge, og får dårligere selvtillid, i kontakten med jobcenter, og især a-kasse. Fem ud af seks interviewpersoner giver således udtryk for et ønske om en mere personlig, mere imødekommende kontakt med sagsbehandlere. "Lise" og "Anders"

har begge oplevet at være imødekommet, på a-kassen og jobcenter, hvilket giver dem mere ro og tro på, at de bliver hjulpet, ikke straffet eller modarbejdet. For "Anders" er det helt tydeligt, da han skifter sagsbehandler på a-kassen, at der sker en forskel: *"Og nu, ham jeg havde de fleste gange nede på fagforeningen, han var sådan meget "hvorfors er du ikke kommet i arbejde endnu?" Hvor jeg skulle sidde og forsvare mig (...) Det var sådan lidt ligesom at skulle til eksamen dernede, og det var meget ubehageligt (...) Ham den sidste jeg var til samtale med, han var positiv og smilte og var glad, og der var ikke noget med at jeg skulle stå skoleret eller noget, så det er måske også lidt med de mennesker der arbejder dernede. Sådan hvor alvorligt de tager det, og hvordan de møder folk. Møder man én, der er halvtvær, så kan det hurtigt blive billedet på hele afdelingen"* (Interview 6: 5, 9). Det er gennemgående, at interviewpersoner, der har oplevet en positiv relation til sagsbehandlere og system, i højere grad accepterer og internaliserer beskæftigelsesindsatsens krav og regler. De interviewpersoner, der udtrykker et dårligere forhold til sagsbehandlere, synes at opfatte beskæftigelsesindsatsen som en regulering eller kontrol, i overensstemmelse med SDT postulering angående forholdet mellem relation og type af motivation (Gagné & Deci, 2005: 227).

Interviewpersonerne er på én gang blevet taget ud af den relation de har været en del af på arbejdsmarkedet – både konkret med deres kollegaer, og en mere generel følelse af tilhør til arbejdsstyrken – flere identificerer sig som "en, der arbejder"; og føler sig samtidigt, gennem beskæftigelsesindsatsen, taget til indtægt for at være en del af en gruppe, der ikke alene ikke arbejder, men tilmed ikke ønsker at arbejde. Som "Anders" beskriver det: *"Og det synes jeg er det hårdeste, at man går med den der skyldfølelse, hvor man føler at "det er min skyld". Og det er det jo ikke. Jeg søger det jeg skal søge og... Det er nok det det har gået mig mest på. At jeg har skullet gå og føle at det er min skyld"* (Interview 6: 5). Dermed kan den manglende understøttelse af en positiv relation i beskæftigelsesindsatsen også risikere, at den ledige får en dårligere relation til arbejdsmarkedet, idet hun føler sig ikke blot sat udenfor, men sat i gruppen af mennesker, der ikke ønsker at være en del af arbejdsmarkedet, eller bidrage til samfundet. Denne følelse kan, som "Martin" også forklarer, være med til enten at få den ledige ned med nakken, eller til at man arbejder det hårdere for at undslippe systemet (Interview 5: 4,7).

Flere interviewpersoner har deltaget i et kursus som a-kassen har gennemført, der havde til hensigt at klæde nyledige på til jobsøgning. Kurset hed "Spark i røv kursus", og af navnet alene, er det tydeligt, at a-kassen har haft en intention om at give de nyledige en kickstart, et spark i røven. Men for de ledige der deltog virkede navnet ydmygende og nedtalende, som om de havde brug for et spark i røven, til at komme i gang med jobsøgningen, og "Inger" giver udtryk for, at der i hvert fald ikke skal stå "Spark i røv kursus" på hendes CV. Uanset kursets indhold, bliver navnet alene et eksempel på den skæve relation mellem a-kasse og ledige, og et symptom på de gode intentioner, der går tabt i en uigennemtænkt kommunikation.

Kompetence

Behovet for at føle sig kompetent til at deltage i en aktivitet, kommer tydeligt til udtryk hos interviewpersonerne, men i to separate henseender. At have en oplevelse af, at være kompetent til at navigere i de regler og retningslinjer der er indenfor beskæftigelsesområdet har været svært for alle interviewpersoner, men flere interviewpersoner giver også udtryk for at de indimellem bliver usikre på deres egne kompetencer på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesindsatsen spiller en rolle i forhold til begge aspekter.

Når interviewpersonerne giver udtryk for at opleve mangel på kompetence til at navigere i beskæftigelsesindsatsens regler og love, skaber det usikkerhed og frygt for at gøre noget forkert, og derved risikere at miste retten til dagpenge. Flere interviewpersoner har oplevet at den information der er til rådighed er sparsom: *"Deres informationer om hvordan reglerne er, er så ringe at det kun kan gå galt for det enkelte medlem. Du får bare smidt en folder i hovedet og "husk lige at sende ledighedserklæring!". Og så starter rejsen ellers"* ("John" Interview 3: 12). "Inger" giver udtryk for en lignende opfattelse: *"Du står jo også selv på egne ben, du skal søge selv, og det er lige ved at du skal finde ud af hvordan love og regler er selv. Det er sgu svært, synes jeg. Og man er også bange for at komme til at gøre noget forkert"* ("Inger" Interview 2: 8). Både "John" og "Inger" er synligt påvirkede af situationen, og giver også begge udtryk for, at det tærer hårdt på selvtilliden at være ledig. Når beskæftigelsesindsatsen ikke understøtter medlemmernes oplevelse af at være kompetente, kan det medvirke til at hæmme medlemmernes motivation til at deltage aktivt i beskæftigelsesindsatsen. Store dele af

tilbuddene til ledige, indenfor beskæftigelsesindsatsen, skal de ledige selv opsøge, og agere primus motor for, fx virksomhedspraktik, uddannelsesforløb og aktivering – her skal medlemmerne selv opsøge virksomheder, undersøge hvilke uddannelser de vil kunne modtage og hvor, iværksætte kontakt og sørge for store dele af papirarbejdet, etc.. Har medlemmerne en oplevelse af at være inkompetente til at navigere i systemet, vil disse muligheder ikke blive udnyttet. "Niels" beskriver hvordan hans oplevelse har været: *"Fordi indtil videre, der er slet ikke nogen muligheder, for jeg spurgte om de havde muligheder for noget praktik eller noget: Det skulle jeg selv sørge for. Det er lige meget hvad jeg spørger om, så skal vi selv sørge for det hele."* (Interview 4: 3).

Gennem alle interviews er det tydeligt, at interviewpersonerne ikke er fuldstændigt bekendt med reglerne, og det skaber grobund for usikkerhed, der forstærkes af breve, der slutter med konstateringen, at overholder de ikke reglerne, vil det have konsekvenser for deres dagpenge. Som "Martin" udtrykker det: *"Lige i starten kunne det godt være kilden til lidt søvnløshed og dårlig mave, fordi man ikke lige vidste om man gjorde det rigtigt eller godt nok; så jo, på den måde kunne man godt blive nervøs. Hvilket jo så kan være med til at man giver det en ekstra skalle – hvis man skal sige noget positivt om det (...) det kan godt virke sådan lidt tåget hvad det egentlig er man skal"* (Interview 5: 4). Usikkerheden fungerer som en pisk, der, i bedste fald, driver den ledige til at yde mere, af frygt for konsekvenserne for ikke at have gjort nok. Det er altså en motivation, der i højere grad kan betegnes som en ekstern regulering, end en indefrakommende motivation, hvilket betyder at medlemmerne i mindre grad er selvdrevne og effektive, og i mindre grad vil være tilbøjelige til at tage ejerskab over processen, eller yde mere end netop hvad der kræves for at undgå sanktioner (Gagné & Deci, 2005: 334).

Det andet henseende, hvor interviewpersonerne giver udtryk for at opleve manglende kompetence, er i kontakten med arbejdsmarkedet. Flere af interviewpersonerne oplever, at de mange afslag får dem til at tvivle på deres egne kompetencer, og at de derfor periodisk oplever dyk i selvtillid, og deraf mindre lyst til at søge arbejde. "Lise" beskriver det således: *"Ikke at man ikke vil det, men man får afslag på afslag, og jeg synes jeg opfylder kravene for at søge, men man kan godt blive sådan "er det bare noget jeg tror?""* (Interview 1: 10). "John" oplever helt at miste modet, i nogle situationer: *"Jeg har – når jeg har været ude, og har fået en hel del nej – så*

har jeg prøvet at være ude, og parkeret bilen for at gå ind, og så ikke gået ud af bilen, fordi jeg magter ikke at få et "nej" igen" (Interview 3: 5). Det tærer på selvtilliden at søge mange jobs, og enten få afslag, eller – som oftest – slet ikke at få svar. Her kan beskæftigelsesindsatsen afhjælpe en del af udmatningen ved at tydeliggøre medlemmernes kompetencer, og hjælpe med at vedligeholde eller videreudvikle dem. "Anders" oplever, da han og en stor gruppe kolleger skal fyres, at a-kassens uddannelsesvejleder er en stor støtte, og får iværksat et velfungerende tiltag: "[3F Sydfyn] lavede en kollegaklub i forbindelse med at vi blev fyret dernede, og der havde vi så hende der havde med uddannelse at gøre, og hun var også rigtig fin, for hun fik fat i en masse folk fra VUC og andre steder, og de var inde og snakke om hvad for nogle muligheder vi havde. Og der var nogen fra AMU ude i Odense, og nogle andre folk inde og snakke om muligheder, og så har vi jo også drøftet sammen hvad der er af muligheder. Og hvordan systemet fungerer, og der har været hjælp til ansøgning og cv og sådan noget. Der har vi fået noget rigtig god hjælp derfra" (Interview 6: 8). "Martin", der også i perioder har været nedslået og pessimistisk omkring sine muligheder og kompetencer på arbejdsmarkedet, er også blevet hjulpet til at være mere optimistisk, og står nu foran et uddannelsesforløb, under ordningen "Ufaglært til faglært". Han beskriver oplevelsen således: "De første par uge du er ledig tænker du "jeg er da guld værd, og de smider da ikke guld på gaden". Men jo – helt klart. Det er også farligt at gå ledig for længe, for du bliver jo – hvis du får for mange slag – bare sådan "nå, men altså". Man bliver umotiveret. (...) Så kan de sige til dig, at du har nogle kvalifikationer indenfor det og det, om man kunne tænke sig noget... Så jeg er rigtig rigtig positiv over det forløb der. På to uger, så havde jeg fundet ud af, at jeg (...) kan blive rustfri klejnsmed" (Interview 5: 4, 10). Oplevelsen af at blive mødt hvor han er, med hans kompetencer, og så give ham mulighed for at udvikle disse, og bruge dem til at få et job, er meget motiverende for "Martin".

Den utilstrækkelige oplysning om regler og rettigheder gør, at mange interviewpersoner føler sig dårligt klædt på til at agere i beskæftigelsespolitikken, og når det dertil kommer, at den eneste feedback de modtager på deres indsats er en negativ feedback – i form af samtaler eller sanktioner i forbindelse med regelbrud – følger det yderligere til følelsen af at være inkompetente til at agere hensigtsmæssigt for at undgå sanktioner, og opnå beskæftigelse (Deci et al., 1991: 333-334).

Medbestemmelse/autonomi

Når der er love og regler på spil, er der uvægerligt en grad af tvang involveret. På beskæftigelsesområdet gør dette sig også gældende, og det har interviewpersonerne generelt forståelse overfor. Når flere af interviewpersonerne alligevel udtrykker frustration over at blive umyndiggjort i beskæftigelsesindsatsen er det udtryk for, at den måde reglerne præsenteres eller implementeres virker uhensigtsmæssig, ulogisk eller tilmed uværdig for interviewpersonerne.

Samtlige interviewpersoner udtrykker et stærkt ønske om at få et arbejde, og som udgangspunkt også en stor interesse i, at få det bedste mulige forløb, men kommunikationen med a-kasse og jobcenter opleves ofte af interviewpersonerne som præget af tvang, og af ringe eller manglende indflydelse og medbestemmelse. *"Vi føler jo ligesom at vi ikke er selvstændige mennesker. At det er sådan ligesom at de skal tvinge os – og det er jo slet ikke sådan det er"* ("Inger" Interview 2: 6). Truslen om at det kan koste dagpengene, hvis ikke man gør som der bliver sagt, er ikke kun en udfordring for relationen til a-kasse og jobcenter, men også en stor indskrænkning af interviewpersonernes opfattelse af egen autonomi. Og det påvirker yderligere selvtillid og identitet, idet det er udtryk for endnu et tab, af frihed og selvbestemmelse, som følge af ledighed. Der er forståelse for, at der er regler der skal følges, men måden det formidles er ikke understøttende for en følelse af medbestemmelse eller autonomi. Som "Inger" siger: *"Men selvfølgelig skal vi jo have at vide at vi skal til møde og sådan noget, men de behøver jo ikke skrive, at det har konsekvenser for vores dagpenge og hvad har vi. Vi er jo også fra den generation, at bliver vi indkaldt til et møde, så kommer vi sgu. (...) De [skal] bare høre om du gør hvad du skal, og gør du ikke hvad du skal, så har det konsekvenser, og gør du hvad du skal, så kan du godt skrubbe af til om en måned"* (Interview 2: 6-7). Inger oplever en overdreven kontrol, i form af en trussel om sanktioner. Denne regulering medvirker til at få "Inger" til at føle sig umyndiggjort, og taget til indtægt for en holdning til dagpengesystemet hun ikke har. Når interviewpersonerne oplever indskrænket eller manglende autonomi har det en stærkt ødelæggende effekt på integrationen af systemet værdier, og dermed interviewpersonernes opfattelse af systemet og deres motivation til at agere i overensstemmelse hermed (Deci & Ryan, 2000a: 58-59).

"Niels" bliver tilbudt et kursus, tidligt i forløbet, hvor han oplever at a-kassen præsenterer tilbuddet som et valg mellem at deltage i kurset eller

potentielt miste dagpenge – altså ikke et reelt valg: *"På a-kassen, der føler jeg lidt at de jagter én. Hvis ikke man gør sådan og sådan så tager de dagpengene fra én. Og "tilmelder du dig ikke det kursus der, så vil vi nok henvende os og spørge hvorfor ikke du har gjort det, når nu du er ledig" (...) Det bliver frivillig tvang (...) Sådan noget "du må gerne tage kurset hvis du har lyst, men hvis du ikke har, så kommer vi og tager dine penge"* (Interview 4: 2, 9). Den fremstilling bliver mere provokerende for "Niels", end hvis det blot havde været et obligatorisk kursus man var forpligtet til at deltage i, når man blev ledig. Oplevelsen går igen, da han taler med sagsbehandleren om uddannelse: *"Som mange af de andre fik at vide: "gå ud og find en uddannelse under to år, så betaler vi den". Og folk går hjem og leder og leder, men finder ikke noget. For alt varer jo længere. (...) Det skaber jo en falsk tryghed for folk der ikke har det nemt. For de tænker jo at det nok skal gå hvis de går hjem og finder en uddannelse der varer under to år. Men det er jo ikke nemt. Jeg var selv inde og kigge, og der er næsten ikke noget. Så jeg følte at det var lidt til grin. At skulle sidde og bruge tid på det"* (Interview 4: 12). For "Niels" er oplevelsen af, at blive stillet overfor et valg, for så at opdage, at der ikke reelt er mulighed for at vælge, ødelæggende for oplevelsen af medbestemmelse. Det bliver i stedet opfattet som manipulerende, og virker derfor mod hensigten. "Niels" er mere frustreret, og føler sig mindre hjulpet, selvom han deltager på et kursus, der har til hensigt netop at hjælpe ham, og føler han har færre muligheder, selvom han kan få op til to års uddannelse på dagpenge.

Den samme opfattelse har "Anders", der også savner autonomi, og at systemet i højere grad var gearret til at tage højde for individet, fremfor ledige som en masse: *"Det system her hvor du skal til møder og samtaler, og du skal lære at skrive ansøgninger for femte gang. For fanden da. Og hvis ikke du møder til det jobsøgningskursus, så trækker vi dig også"* (Interview 6: 14). Det er i stedet i de situationer hvor "Anders" selv har indflydelse på hvilke tilbud han vil tage imod under beskæftigelsesindsatsen, og hvor han føler sig behandlet mere som et menneske, end et nummer i rækken, at han bliver motiveret: *"Jeg vil sige, altså hende på jobcenteret hun har virkelig motiveret mig – hun ser altid det positive. Det er ikke sådan "Nå, nu har du også været arbejdsløs længe..." det er mere sådan "Hvad kan vi gøre for dig? Hvor er du på vej hen?" (...) Og sådan har det altid været, man er altid – hun er høflig og venlig og giver en god service – men det virker meget personligt. Det virker som om hun tager sig af mig, og ikke de 33 andre der står i køen. Det er ikke noget med at generalisere og sådan, men "Hvad*

kunne du tænke dig, "Anders" ?" *Og det synes jeg, det betyder for mig ufatteligt meget*" (Interview 6: 13, 17). "Anders" har oplevelsen af, at der bliver arbejdet for ham, med hans ønsker og kompetencer i fokus, og at det motiverer ham til selv at arbejde hårdere.

"Lise" oplever også, at det er motiverende, når hun bliver behandlet som et individ, og har mulighed for at udøve noget medbestemmelse over processen: *"Man ikke er et nummer i rækken. Man har den der individualitet. Der kan være en anden der har en anden situation, eller ikke er så aktivt jobsøgende, hvor det ikke bliver skåret over én kam. Det kan være den anden skal gøre det, men du ikke skal, fordi du har en anden situation. Det er rigtigt positivt vil jeg sige. At der bliver set på den enkelte (...) Man føler sig virkelig hjulpet. Hvis man er typen der selv kan finde ud af at finde arbejde, og jeg er sådan ret selvhjulpen, så giver de dig også ro til at ... altså hvis man giver udtryk for at man gerne lige vil have noget ro til lige at... så får man det også"* (Interview 1: 3-5). Den samme oplevelse går igen hos "Martin", der har deltaget i jobsøgningskurser der *"føles bare lidt som om at de skal holde øje med hvad jeg laver"* (Interview 5: 5), men da han deltager i "Ufaglært til faglært", hvor der i to uger bliver arbejdet på at afdække hans kompetenceprofil, og efterfølgende muligheder, oplever han at blive taget alvorligt, og dermed være mere motiveret til at deltage: *"Det var mere konkret, og på den enkelte. Så det føltes mere, det var lidt mere inspirerende, fordi man følte at der blev taget hånd om én, og ikke bare sådan en – et tal i et eller andet system"* (Interview 5: 2). Netop denne mulighed for medbestemmelse medvirker til at øge "Anders", "Lise" og "Martins" integration af værdierne i beskæftigelsespolitikken, og dermed deres indefrakommende motivation (Deci & Ryan, 2000a: 59).

Typer af motivation

På spektret over motivationstyper, rangerer interviewpersonerne meget forskelligt, afhængigt af den oplevelse de har haft i beskæftigelsesindsatsen. De tre, der gennemgående giver udtryk for at være mindst tilfredse med beskæftigelsesindsatsen, er de, der har oplevet det som et miljø, hvor tilfredsstillelsen af deres basale psykologiske behov er blevet mere hæmmet end understøttet. De pågældende tre interviewpersoner er derfor også de, hvis motivation bærer mest præg af kontrol, fremfor autonomi.

"John", der har været ledig i over et år, og har haft en generel oplevelse af beskæftigelsesindsatsen som hæmmende for tilfredsstillelsen af de tre basale psykologiske behov, har en motivation, der opfattes som delvist eksternt reguleret. Han giver udtryk for et stærkt ønske om at arbejde, og identificerer sig med de værdier der ligger i at være en del af arbejdsstyrken, men den langvarige kontrol og hæmning af tilfredsstillelsen af, især behovet for autonomi, indenfor kontakten med beskæftigelsessystemet har betydet at hans adfærd i høj grad også er motiveret af frygten for økonomiske sanktioner og ønsket om at blive anerkendt for sin indsats. "Alt." betyder det for "John", at have et arbejde, og han forklarer: *"Altså, det giver jo en selvtilfredshed at stå op om morgenen og køre på arbejde. Og så komme hjem og vide at du har ydet noget for at få dine penge. Det betyder rigtigt meget at have et arbejde!"* (Interview 3: 1). Der er i flere studier påvist, at en overdreven ekstern regulering – fx økonomisk incentivering af konkret adfærd – kan mindske den autonome eller indefrakommende motivation for adfærden (Gagné & Deci: 2005: 333). Det er muligt, at det er denne effekt der ses hos "John", hvor hans indefrakommende motivation for at få et arbejde, træder i baggrunden overfor den økonomiske sanktion forbundet med ikke at være tilstrækkeligt aktivt jobsøgende: *"De tror ikke rigtig på én. De tror man prøver at fedte sig udenom og bare gå og hygge sig. Men det kunne jeg fandeme ikke forestille mig særligt mange mennesker har lyst til, altså. Og det er også med til at påvirke ens humør"* (Ibid.: 2).

"Niels" giver udtryk for mange af de samme oplevelser og opfattelser af systemet som "John", men har haft en væsentligt kortere ledighedsperiode, og er endnu stærkt autonomt motiveret. "Niels" søger mange jobs, og søger geografisk meget bredt, og fremstår generelt som meget stærkt autonomt motiveret for at søge jobs. Hans udtalelser tyder på en komplet integration af motivation for at arbejde, ikke mindst hvad angår et arbejde i den sektor han netop har uddannet sig indenfor. På spørgsmålet om hvad arbejde betyder for ham svarer han: *"Det betyder rigtig, rigtig meget. Det at kunne forsørge sin familie, og at have noget at stå op til om morgenen. Det giver et indre selvværd"* (Interview 4: 1). I "Niels' " udtalelser finder man dog også tegn på, at den stærke eksterne regulering påvirker hans motivation, i retningen af mere kontrolleret, og mindre autonom, fx da han indvilliger i at deltage på et kursus han hverken har behov for eller lyst til, men gør det fordi han oplever et pres fra a-kassen (Ibid.).

"Inger" giver som de øvrige udtryk for en helt integreret motivation for at arbejde, men oplever mødet med systemet som stærkt hæmmende for tilfredsstillelsen af sine basale psykologiske behov, hvorfor hun i dele af interviewet fremstår som mere kontrolleret motiveret end autonomt. Hun fortæller: *"jeg har jo altid lavet noget. Jeg vil gerne have et arbejde. Men det er jo forfærdeligt at man skal tænke, at havde man bare været 60-65 år – men sådan er det jo i dag. Det er det eneste tidspunkt de lader dig være i fred. Og det havde jeg aldrig tænkt. At jeg skulle ønske mig gammel. Det troede jeg ikke"* (Interview 2: 9). "Inger" ønsker i et eller andet omfang at være nået pensionsalderen – ikke fordi hun ikke vil arbejde – men fordi hendes psykologiske behov bliver meget ringe tilfredsstillet i mødet med beskæftigelsesindsatsen. Hun føler sig meget kontrolleret, meget lidt kompetent og har gennemgående svage eller dårlige relationer til de øvrige aktører i beskæftigelsesindsatsen, og det er tydeligt gennem interviewet, at "Inger" er meget følelsesmæssigt påvirket af situationen. I nogle henseender kan "Inger" fremstå næsten amotiveret i sin jobsøgning, da hun opfatter den som nærmest håbløs, og at hun hverken er kompetent til at udføre det, eller tror på, at det vil afføde det ønskede udfald: et job (Deci & Ryan, 2000a: 61-62).

De tre interviewpersoner, der i højere grad har en positiv vurdering af beskæftigelsesindsatsen, er de, der har oplevet at få understøttet sine psykologiske behov, og er derfor mere autonomt motiverede end de øvrige. Både "Lise", "Anders" og "Martin" giver dog alle tre udtryk for at føle sig jagtet af a-kassen, og har ikke kun rosende ord tilovers for beskæftigelsesindsatsen.

"Anders" har ligesom "John" været ledig i ca. et år, men har haft en nærmest diametralt modsat oplevelse af beskæftigelsesindsatsen. "John" har oplevet at hans behov for især autonomi og relation er blevet understøttet gennem store dele af processen, ikke mindst på jobcenteret. I kontakten med a-kassen fylder truslen om økonomiske sanktioner, og han fortæller hvordan det påvirker ham som person, i kontakten med dem: *"Jeg vil ikke sige at jeg frygtede at skulle derned, men de dage hvor jeg skulle derned der var det sådan lidt "åhr, shit..." Det var sådan lidt ligesom at skulle til eksamen dernede, og det var meget ubehageligt"* (Interview 6: 5). Oplevelsen af den kontrol og regulering, der ligger i de potentielle økonomiske sanktioner, har betydning for alle de lediges velbefindende og adfærd, i kontakten med a-kassen (Gagné & Deci: 2005: 333; Deci & Ryan,

2000a: 59-60). Selv "Anders", der overordnet er meget autonomt motiveret, bliver mere kontrolleret motiveret, i mødet med a-kassen. Udover frygten for økonomiske sanktioner, er noget af det, der påvirker "Anders" motivation, at han som ledig føler sig fremmedgjort af det omkringliggende samfund: *"der er altså nogen mennesker, der mangler indsigt i hvad der foregår på arbejdsmarkedet. Og det synes jeg har været hårdt. Når man hører i nyhederne at det er alle de forbandede arbejdsløse mennesker. Den synes jeg er meget træls"* (Interview 6: 4). Hans oplevelse af den generelle opfattelse af arbejdsløse i samfundet, betyder, at han oplever at være ufrivilligt identificeret med en gruppe, han ellers ikke føler sig som en del af. Denne tendens er en yderligere ekstern regulering af "Anders" motivation for at arbejde.

"Lise" har kun været ledig i få måneder, og er meget autonomt motiveret, og oplever at beskæftigelsesindsatsen understøtter dette, ved at give hende selvbestemmelse og frihed til at søge arbejde hvor og hvordan det passer hende. Hun understreger, at det er vigtigt for hende, at have et arbejde, men også, at hun er interesseret i at komme ud i det rigtige arbejde, mere end blot et hvilket som helst arbejde: *"jeg vil da også gerne selv hurtigst muligt i job (...) Jeg vil gerne have et sted hvor det er ordentligt at være, man skal jo ikke gå på systemet for længe. Det ved jeg godt. Men det der med at finde det rigtige sted, så man ikke er et forkert sted og skal gå og tåles med det, det er jo heller ikke holdbart. Så jeg har det da ikke sådan godt med at gå ledig. Jeg foretrækker da helt klart at have et arbejde"* (Interview 1: 2). Oplevelsen af at være ledig er ikke at foretrække, men "Lise" oplever stadig at have valget – at være autonom i sit valg af arbejde, uanfægtet at hun gerne skal i arbejde hurtigst muligt. "Lises" motivation for at arbejde er helt integreret, og det samme gælder motivationen for at søge arbejde. "Lise" søler sig ikke meget kontrolleret, men oplever at hun får den ro og autonomi hun ønsker.

"Martin" er ung, og har været ledig *on and off* i et års tid. "Martin" udtrykker gennem hele interviewet forståelse for nødvendigheden af regler og kontrol på beskæftigelsesområdet, og hans oplevelser tyder ikke på, at tilfredsstillende af hans psykologiske behov er blevet hæmmet. Tværtimod er hans behov for autonomi og kompetence blevet understøttet i forbindelse med nogle tiltag, som fx "Fra ufaglært til faglært". "Martins" tilgang til beskæftigelsesindsatsen og a-kassen er meget pragmatisk, og han udtrykker gentagne gange en fuldt ud integreret

motivation for at arbejde, og deltage aktivt i beskæftigelsesindsatsen: *"Jeg har slet ikke noget problem med at blive sendt ud i ting – jeg synes det er fint at der bliver stillet krav til mennesker. Såvel som jeg synes der skal stilles krav til folk der kommer ind i landet, skal der også stilles krav til arbejdsløse, fordi det virker jo vanvittigt at en gut på 28 går hjemme. Jeg burde jo være ude på arbejdsmarkedet og lave noget. Tjene nogle penge. Så det synes jeg er helt fint. Der skal helt sikkert være nogle krav"* (Interview 5: 3). De eneste tidspunkter hvor "Martin" oplever at være frustreret, er i kommunikationen med a-kassen, hvor han, som de øvrige interviewpersoner, føler sig gjort til genstand for mistro, og slået i hovedet med de mulige økonomiske sanktioner et regelbrud måtte medføre.

Delkonklusion 2

Interviewpersonerne oplever, at den skriftlige kommunikation med a-kassen er præget af truslen om at miste retten til dagpenge, hvilket bevirker en dårlig relation og opfattelse af a-kassen generelt. Nogle interviewpersoner giver desuden udtryk for at den personlige kontakt underbygger denne opfattelse: at sagsbehandlerne er upersonlige, uhøflige og dårligt forberedte. En tilsvarende oplevelse går igen for sagsbehandlerne på jobcenteret. Barrierer som manglende IT-kundskaber, omfattende rapportering og gentagne møder uden specifikt indhold er medvirkende til, at interviewpersonerne vurderer at beskæftigelsesindsatsen har en negativ effekt på deres motivation for at deltage i den.

Et par interviewpersoner har dog haft en helt anderledes oplevelse, og er også tilsvarende mere positive overfor både a-kasse og jobcenter. Det, der har gjort udslaget for de positive oplevelser er understøttelsen af interviewpersonernes følelse af at være genkendt og imødekommet, at de bliver taget alvorligt, og hjælpes i vidt omfang til at kunne agere i beskæftigelsessystemet, såvel som at de får de redskaber de har behov for, til at gøre sig kompetente på arbejdsmarkedet, samt slutteligt - og helt afgørende -, at de oplever en større grad af medbestemmelse, end de, der har en ringere vurdering af beskæftigelsesindsatsen.

Typerne af motivation blandt interviewpersonerne rangerer fra "John", der fremstår som delvist eksternt reguleret eller kontrolleret, til "Martin", der forekommer meget autonomt motiveret, om end alle interviewpersoner er indenfor den ekstrinsiske motivation. Det ville være

usandsynligt, at forestille sig mennesker, der er motiveret for at arbejde helt og komplet for arbejdets skyld – denne idealtipe er der heller ikke belæg for at finde i forbindelse med arbejde, jf. litteraturen på området (Gagné & Deci, 2005: 333). Gennemgående er det tilfredsstillende af behovet for autonomi, der synes at have størst indflydelse på interviewpersonernes oplevelser, skarpt efterfulgt af behovet for relation. Ingen af interviewpersonerne er amotiverede, eller helt eksternt regulerede. Årsagen hertil skal formentlig findes i interviewpersonernes stærke identifikation med værdien ”at være en del af arbejdsstyrken” – danskere ligger generelt i toppen, når det gælder arbejdsmoral; et udtryk for, at danskere er stærkt socialiserede til at arbejde (Clement & Goul Andersen, 2006: 25).

Konklusion

Klassiske teoretiske perspektiver

Løsningen på et problem, afhænger af formuleringen af problemet. I beskæftigelsespolitikken er policyløsningerne i nogen grad udviklede på baggrund af den teoretiske forståelse af, hvad beskæftigelsespolitikken problem er. Denne forståelse er typisk fundet indenfor økonomien eller politologien. I økonomisk søgeteori forstås problemet som et spørgsmål om tilstrækkeligt økonomisk incitament, hvilket har affødt policies, der har begrænset ydelser og ydelsesperioder. Indenfor agency-teorien anses asymmetriske interesser og risici som beskæftigelsespolitikken problem, hvilket har dannet grundlag for policies, der har indført mere styring og kontrol af de ledige. I Dagpengekommisionens rapport fremlægges en række policyanbefalinger på baggrund af en adfærdsøkonomisk tilgang, der tager udgangspunkt i, at de ledige ikke er rationelle aktører, og at deres interesser på kort og langt sigt ikke er de samme.

Disse teoretiske tilgange læner sig op af en fælles forståelse af ledighed, som et resultat af manglende motivation til at tage et arbejde – hvad end denne manglende motivation stammer fra for høj kompensationsgrad, eller for skæv fordeling af risici forbundet med ledighed, eller manglende oplysning og incentivering på kort sigt. Beskæftigelsesindsatsen er derfor også indrettet således, at den skal motivere de ledige til hurtigst muligt at komme i beskæftigelse, ved at have en begrænset dagpengeperiode, og en række forpligtelser forbundet med ydelsen, samt økonomiske sanktioner forbundet med regelbrud. I interviewene fremgår det, at der findes agency-problematikker indenfor beskæftigelsesindsatsen, da der er risiko for *moral hazard*, især i forbindelse med rapportering af jobsøgning. Det fremgår også, at den økonomiske incentivering fylder meget i de interviewedes bevidsthed. Det er ikke umiddelbart muligt at sige noget om interviewpersonernes rationalitet, men det kommer tydeligt til udtryk i alle interviews, at ethvert arbejde er at foretrække fremfor ledighed for de interviewede.

Den mekaniske, eller instrumentelle, forståelse af motivation, der fremkommer i de klassiske teoretiske forståelser af beskæftigelsespolitikken, sigter på at regulere eller styre de lediges adfærd. På baggrund af denne undersøgelse er der tilsyneladende en

række sideeffekter forbundet med denne forståelse af motivation, som de klassiske teorier ikke synes at kunne forklare.

Self-Determination Theory

Moderne motivationsteori arbejder med et motivationsbegreb, der er mere nuanceret, og hvis forståelse er indlejret i forholdet mellem individ og miljø. Handling kan således være udefrakommende-, eller kontrolleret motiveret; eller det kan være indefrakommende-, eller autonomt motiveret. Disse to yderpoler beskriver hver sin ende af et spektrum for motiveret adfærd. Policies på beskæftigelsesområdet er alene målrettet en kontrolleret motivation, tilsyneladende uden øje for hvilke konsekvenser det har for den lediges autonome motivation, og for både (søge)adfærdens kvalitet og effektivitet, såvel som for de lediges psykiske velbefindende.

På baggrund af den forståelse for motivation Self-Determination Theory beskriver, er det sandsynligt, at de policies, der har til hensigt at motivere de ledige gennem regulering, i form af kontrol og sanktioner, kan have utilsigtede konsekvenser for netop de lediges motivation. Interviewpersonerne giver udtryk for at være stærkt motiverede for at finde beskæftigelse hurtigst muligt, men flere er så påvirkede af mængden af kontrol, dårlig kontakt til systemet, besværlig rapportering, etc. at de fremstår hæmmede og udslukte. De interviewpersoner, der har haft en god, personlig kontakt til deres sagsbehandlere, har haft medbestemmelse i forløbet, og er blevet støttet i at navigere i systemet, er derimod væsentligt mere positivt indstillede, både overfor beskæftigelsesindsatsen som et hele, men også i forhold til egne muligheder.

Interviewpersonerne giver udtryk for et oprigtigt og inderligt ønske om at finde et arbejde, og er villige til at gå langt for at opnå dette, men når a-kassen gentagne gange påmindrer dem om, at de skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og være aktivt jobsøgende, opfattes det som en umyndiggørelse, en tvivl om deres intentioner. Flere interviewpersoner har søgt mange jobs, og meget bredt, men idet de skal indrapportere mindst to jobsøgninger digitalt, ugentligt, ender de med at indskrænke deres jobsøgning til kun de to. Der synes altså at være et *trade off*, når man undersøger ufaglærte dagpengemodtageres motivation, mellem kontrol og regulering på den ene side, og motivation, velbefindende og den resulterende kvalitet af adfærd, på den anden. Interviewpersonerne fremstår overvejende autonomt motiverede for søgeadfærd og

opkvalificering, men når a-kasse eller jobcenter sætter regler og sanktioner på denne adfærd, udmønter det sig i en mere kontrolleret motivation, og kvaliteten og effektiviteten af søgeadfærden, såvel som de lediges selvværd, daler. Reguleringen af adfærden hæmmer opfyldelsen af den lediges behov for autonomi, og modvirker således integration – eller ejerskab – af værdien af adfærden. Denne undersøgelse understøtter dermed Self-Determination Theorys empiriske gyldighed.

Flere interviewpersoner fortæller om psykisk såvel som fysisk ubehag og uro forbundet med kontakt med a-kassen, frustration over omstændeligheden af arbejdet med de digitale platforme, samt en generel oplevelse af at være mistænkeliggjort, og slået i hartkorn med holdninger og adfærd, de ikke kan identificere sig med. Flere undersøgelser peger på, at der med ledighed følger negative tanker og et fald i selvværd, og man må derfor antage, at en del af interviewpersonernes frustration over situationen, er forbundet med ledigheden i sig selv, men af svarene i denne undersøgelse fremgår, at der også kan findes årsager hertil i indretningen af dagpengesystemet og den aktive beskæftigelsesindsats.

Perspektivering

”Man kan ikke tage fri fra at være arbejdsløs”

Det kan utvivlsomt være hårdt at være ledig. Det trækker veksler på både økonomien og psyken, og mange ledige giver udtryk for at føle sig stressede (Larsen, 2012, inkl. ovenstående citat). I en rapport fra 2014 har FOA spurgt 100 medlemmer, der har været ledige i mere end 2 år, hvordan ledigheden påvirker dem, og et overvældende antal respondenter beretter om depressive tanker, tab af selvtillid og selvværd, og ringe håb for fremtiden (FOA, 2014). Der er en væsentlig del af disse effekter, der knytter sig til selve fænomenet ledighed – det tab af indkomst, identitet, social status og hverdag, der følger med ledighed – men på baggrund af svarene i denne undersøgelse, er det også sandsynligt, at nogle af de psykiske effekter finder sin årsag i måden beskæftigelsespolitikken tilrettelægges og forvaltes (Ibid.; Saunders & Taylor, 2002: 69-70).

I den økonomiske og politologiske forståelse af årsagerne til ledighed og lediges adfærd, der lægges til grund for udformningen af beskæftigelsespolitikken i Danmark, betragtes ledige som mere eller mindre rationelle aktører. Aktører, hvis adfærd kan manipuleres og reguleres gennem den rette sammensætning af incitamenter og kontrol. Dette menneskesyn er hensigtsmæssigt, når man skal udvikle policyværktøjer og forudsige generelle tendenser, men kan næppe fungere som en fyldestgørende analyse af de mennesker, der tildeles rollen som aktører i beskæftigelsesindsatsen. Idet det er i samfundets interesse, at så mange danskere som muligt står til rådighed for arbejdsmarkedet, må det også være i samfundets interesse at beskæftigelsespolitikken, for så vidt muligt, er indrettet til at opnå dette mål. I det omfang at policies på beskæftigelsesområdet har en utilsigtet negativ og kontraproduktiv sideeffekt – at ledige får ringere motivation, selvværd og søgeadfærd - er det nødvendigt at stille spørgsmålstejn ved det teoretiske ophav til denne policy. Her kan teorier, som Self-Determination Theory, give indsigt i hvordan policy, implementering eller administration, kan have en kontraproduktiv effekt, og hvilke tiltag der kan medvirke til at udbedre problematikken. Dagpengekommissionens tilføjelse af en adfærdsøkonomisk og -psykologisk tilgang til at forstå og forudsige effekten af policies indenfor beskæftigelsespolitikken, markerer et skridt på vejen, i retningen af at betragte ledige som mennesker, der oplever

konsekvenser udover reguleringens konkrete formål, men er stadig langt fra et teoretisk udgangspunkt, der tager hensyn til potentielle psykiske eksternaliteter forbundet med beskæftigelsespolitikkenes udformning.

A-kassens rolle

I en rapport fra SFI hvor Thuesen et al. har undersøgt, hvordan a-kasserne vurderer og forholder sig til beskæftigelsesindsatsen, finder de at medarbejderne generelt føler sig godt rustet til at varetage indsatsen. Der stilles imidlertid i samme rapport spørgsmål til, hvorvidt medarbejderne under den hastige forandring både arbejdsmarked og beskæftigelsespolitik er i, bør klædes uddannelsesmæssigt bedre på, end de er nu (Thuesen et. al., 2009: 9-12).

Interviewpersonerne giver i bredt omfang udtryk for, ikke at have en positiv kontakt eller relation til medarbejderne i a-kassen. Flere beskriver det som at skulle op på rektors kontor, eller til eksamen, og forbinder det med søvnløshed, ondt i maven, og svedige håndflader. Medarbejderne i a-kassen kan formentlig bedre understøtte den gode relation ved at bestræbe sig på at være imødekommende og personlige, især i den første kontakt. Det er dermed ikke sagt, at sagsbehandlerne for nuværende er uimødekommende eller upersonlige, men blot, at de interviewede medlemmer oplever dem sådan. Det kan være udtryk for en problematik, der er indbygget i konstruktionen, at det er a-kassen, der udbetaler pengene, og at de ledige i denne relation har mest at tabe.

De mange regler, og løbende reformer af beskæftigelsespolitikken er med til, at interviewpersonerne føler sig inkompetente i systemet. Oplevelsen af at være kompetent til at agere i beskæftigelsesindsatsen, er delvist med til at sikre, at man fastholder oplevelsen af at være kompetent på arbejdsmarkedet. Det er derfor centralt at behovet for at opleve sig kompetent, understøttes i kontakten med a-kasse og jobcenter, så de ledige i mindre grad mister selvtilliden i jobsøgningen over tid. Ved at oplyse grundigt om regler, rettigheder og pligter bliver den ledige klædt bedre på til at navigere i beskæftigelsesindsatsens mange muligheder og tilbud.

Når regler forekommer uretfærdige eller kontraintuitive for de ledige, kan sagsbehandleren yderligere understøtte de lediges oplevelse af kompetence ved, foruden at annoncere dem, at forklare hvorfor reglerne

er som de er. Flere regler fremstår uforståelige eller uretfærdige for interviewpersonerne, og det gør dem urolige og frustrerede, og medvirker til en oplevelse af manglende autonomi eller medbestemmelse. Oplysning om hensigt med en regel, kan medvirke til at afhjælpe disse følelser. Ved ydermere at sikre, at den lediges kompetencer synliggøres, vedligeholdes og udvikles i den aktive beskæftigelsesindsats, kan følelsen af inkompetence eller ubrugelighed mindskes, hvilket kan understøtte de ledige i at have bedre selvtillid, og motivation til at søge og få arbejde.

Der er en række lovgivningsmæssige forhold, der binder a-kassens hænder i beskæftigelsesindsatsen, og gør det svært at skabe bedre understøttelse af de lediges basale psykologiske behov. Der er imidlertid også områder, som beskrevet ovenfor, hvor en øget bevidsthed om de lediges motivation, kan medvirke til at fastholde eller bedre denne, indenfor den aktive beskæftigelsesindsats i a-kassen.

Litteratur

AE, Arbejdernes Erhvervsråd (2014): *De ufaglærte er hårdt ramt af arbejdsløshed*, analyse, <http://www.ae.dk/analyser/de-ufaglaerte-er-haardt-ramt-af-arbejdsloeshed>

Antoft, Rasmus & **Salomonsen**, Heidi Houlbjerg (2007): *Det kvalitative casestudium – introduktion til en forskningsstrategi*, i *Håndværk og Horisonter*, Red.: Antoft, Rasmus; Jacobsen, Michael Hviid; Jørgensen, Anja og Kristiansen, Søren, pp. 29-57, Syddansk Universitetsforlag.

Bourdieu, Pierre (1996): *Understanding*, i *Theory, Culture & Society*, vol. 13, no. 2, pp. 17-37, Sage Publishers.

Bryman, Alex (2008): *Social Research Methods*, Oxford University Press.

Bræmer, Michael (2014): Arbejdsgivere vrager langtidsledige, artikel i Ugebrevet A4, http://www.ugebreveta4.dk/arbejdsgivere-vrager-langtidsledige_19591.aspx

Cerasoli, Christopher P., **Nicklin**, Jessica M. & **Ford**, Michael T. (2014): *Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis*, Psychological Bulletin 2014/Februar.

Cevea (2014): *Særligt ufaglærte mister dagpengereetten*, Maj Baltzarsen & Louise Broman, notat, Cevea.

Clement, Sanne Lund & **Goul Andersen**, Jørgen (2006): *Ledighed og Incitamentseffekter: Hvad ved vi?*, forskningsoversigt, CCWS.

Dagpengekommissionen (2015): *Dagpengekommissionens Samlede Anbefalinger*, Rosendahls.

Danmarks Statistik (2014): *Langtidsledigheden marts-maj 2014*, Nyt fra Danmarks Statistik, Nr. 518, 2014/Oktobre.

Dansk Folkeparti (2015): *Dansk Folkepartis Program (sammendrag)*, partiprogram, http://www.danskfolkeparti.dk/DFs_program **Deci**, Edward & **Ryan**, Richard M. (1985): *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, Plenum Press.

Deci, Edward; Vallerand, Robert; Pelletier, Luc & Ryan, Richard (1991): *Motivation and Education: The Self-Determination Perspective*, i *Educational Psychologist*, vol. 26, no. 3 & 4, pp. 325-246, Lawrence Erlbaum Associates.

Deci, Edward & Ryan, Richard M. (2000a): *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*, i *Contemporary Educational Psychology* vol. 5, pp. 54-67, Academic Press.

Deci, Edward & Ryan, Richard M. (2000b): *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well Being*, i *American Psychologist* vol. 55, no. 1 (January), pp. 68-78, American Psychological Association.

Deci, Edward & Ryan, Richard M. (2000c): *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*, i *Psychological Inquiry* vol. 11, no. 4, pp. 227-268, Lawrence Erlbaum Associates.

Deci, Edward & Ryan, Richard M. (2008): *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development and Health*, i *Canadian Psychology* vol. 49, no. 3, pp. 182-185, Canadian Psychological Association.

de Koning, Jaap (Ed.) (2007): *The Evaluation of Active Labour Market Policies*, Edward Elgar Publishing.

De Vaus, David A. (2008): *Research Design in Social Research*, Sage Publications.

Flyvbjerg, Bent (2001): *Making Social Science Matter*, Cambridge University Press.

Flyvbjerg, Bent (2010): *Fem Misforståelser om Casestudiet*, i *Kvalitative Metoder*, Red.: Brinkmann, Svend & Tanggaard, Lene, pp. 463-487, Hans Reitzels Forlag.

FOA (2014): *Konsekvenserne ved at være faldet ud af arbejdsmarkedet og mistet dagpengereetten*, rapport, FOA Kampagne og Analyse.

Gadamer, Hans-Georg (2007): *Sandhed og Metode – grundtræk af en filosofisk hermeneutik*, Academia.

Goul Andersen, Jørgen & Pedersen, Jacob J. (2007): *Continuity and change in Danish active labour market policy: 1990-2007*, working paper, CCWS, AAU.

Gagné, Marylène & Deci, Edward (2005): *Self-Determination Theory and Work Motivation*, i *Journal of Organizational Behavior* vol. 26, no. 4 (Juni), pp. 331-362.

Heidegger, Martin (2007): *Væren og Tid*, Forlaget Klim.

Jensen, Per H. (Red.) (2007): *Velfærd – dimensioner og betydninger*, Frydenlund

Koch, Carsten, Rosholm, Michael, Madsen, Per K. & Jensen, Vibeke (2015): Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats – *Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet*, rapport, Rosendahls.

Konservative (2015): *Beskæftigelsespolitik*, webside, <http://www.konservative.dk/politik/beskaeftigelsespolitik/beskaeftigelse>

Larsen, Allan (2012): *Halvdelen af de ledige er stressede*, artikel, Ugebrevet A4, http://www.ugebreveta4.dk/halvdelen-af-de-ledige-er-stressede_14393.aspx

Moe, Terry (1984): *The New Economics of Organization*, i *American Journal of Political Science*, vol. 28, no 4 (November), pp. 739-777, Midwest Political Science Association.

Rettie, R. (2009): *Mobile Phone Communication: extending Goffman to mediated interaction*, i *Sociology*, vol. 43, no. 3, pp. 421-438, The British Sociological Association.

Rosholm, Michael (2006): Delrapport 4: *Oversigt over litteratur om effekterne om økonomiske incitament*, Beskæftigelsesministeriet.

Rotger, Gabriel Pons (2014): *Meeting and Activating the Newly Unemployed*, working paper 4: 2014, SFI.

Saunders, Peter & Taylor, Richard (Ed.) (2002): *The Price of Prosperity – The Economic and Social Costs of Unemployment*, University of New South Wales Press.

Skinner, B. F. (1953): *Science and Human Behavior*, Macmillan.

Socialdemokraterne (2015): *Beskæftigelse*, webside, <http://www.socialdemokraterne.dk/da/politik/beskaeftigelse/>

Socialdemokratiet (1977): *Solidaritet, lighed og trivsel*, partiprogram, http://www.kb.dk/image_client_static/viewer_multi/?viewerPagesUrl=online_master_arkiv_9/nonarchival/Pamphlets/DASMAA/2008/polprog/parti_klar/so4/so41982/&viewerPgNumber=0&viewerR2L=false

Thuesen, Frederik, Schademan, Helle K., Jensen, Søren, Holt, Helle & Høst, Anders (2009): *A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik*, rapport, SFI.

Venstre (2015): *Arbejdsmarked*, <http://www.venstre.dk/nyheder/det-skal-kunne-betale-sig-at-arbejde>

Weller, Susie (2015): *The Potentials and Pitfalls of using Skype for Qualitative (Longitudinal) Interviews*, working paper, National Center for Research Methods.

Yin, Robert K. (1994): *Case Study Research: Design and Methods*, Sage Publications.

Yin, Robert K. (2004): *Case Study Methods*, i *Complementary Methods for Research in Education*, American Educational Research Association.